

ACTA EXTRAORDINARIA CLYP-JD-AJDSEXT No. 034-2025

ACTA DE JUNTA DIRECTIVA SESIÓN EXTRAORDINARIA CLYP-JD-AJDSEXT NÚMERO TREINTA Y CUATRO GUIÓN DOS MIL VEINTICINCO, CELEBRADA POR LA JUNTA DIRECTIVA DEL COLEGIO DE LICENCIADOS Y PROFESORES EN LETRAS, FILOSOFÍA, CIENCIAS Y ARTES, EL MARTES OCHO DE ABRIL DEL DOS MIL VEINTICINCO, A LAS DIECISIETE HORAS CON SEIS MINUTOS, DE FORMA VIRTUAL.

MIEMBROS PRESENTES

Toruño Arguedas César, Dr.	Presidente
Bejarano Salazar Ana Gabriela, M.Sc.	Vicepresidenta
Lizama Oliger Rodrigo, MTR.	Secretario
Palencia López Vicenta, Licda.	Prosecretaria
Céspedes Arroyo Jonathan, Lic.	Tesorero
Vásquez Solano Mildred, M.Sc.	Vocal I
Herrera Villalobos Graciela, MED.	Vocal II

Se cuenta con la presencia del Dr. Ademar Azofeifa Murillo, Fiscal.

PRESIDE LA SESIÓN: Dr. César Toruño Arguedas

SECRETARIO: MTR. Rodrigo Lizama Oliger

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 034-2025.

CAPÍTULO II: CORRESPONDENCIA PARA DECIDIR

ARTÍCULO 03. Oficio CLYP-JD-AL-RC-12-2025 de fecha 20 de enero de 2025, suscrito por la Licda. Laura Sagot Somarribas, Abogada y la M.Sc. Francine Barboza Topping, Asesora Legal. **Asunto:** Criterio Legal posición del Colegio sobre el salario global.

ARTÍCULO 04. Oficio CLYP-JD-AL-RC-24-2025 de fecha 20 de marzo de 2025, suscrito por la Licda. Laura Sagot Somarribas, Abogada y la M.Sc. Francine Barboza Topping, Asesora Legal. **Asunto:** Solicitud de colegiada "situación docentes de preescolar".

ARTÍCULO 05. Oficio CLYP-JD-AL-C-29-2025 de fecha 03 de abril de 2025, suscrito por la Licda. Laura Sagot Somarribas, Abogada y la M.Sc. Francine Barboza Topping, Asesora Legal. **Asunto:** Criterio solicitado por la colegiada Kattia Murillo Arroyo. -----

CAPÍTULO III: ASUNTOS VARIOS-----

No se presentó ningún asunto vario. -----

CAPÍTULO IV: CIERRE DE SESIÓN-----

CAPÍTULO I: REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA-----

ARTÍCULO 01. Comprobación del quórum.-----

El Dr. César Toruño Arguedas, Presidente 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 Lic. Ricardo Salas Álvarez, Director Ejecutivo.-----

ARTÍCULO 02. Revisión y aprobación del orden del día de la sesión 034-2025.-----

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: CORRESPONDENCIA PARA DECIDIR./ CAPÍTULO III: ASUNTOS VARIOS./ CAPÍTULO IV: CIERRE DE SESIÓN./ APROBADO POR SIETE VOTOS./-----

El Dr. César Toruño Arguedas, Presidente, realiza un receso a las 5:10 p.m. el cual levanta a las 5:14 p.m. -----

CAPÍTULO II: CORRESPONDENCIA PARA DECIDIR-----

ARTÍCULO 03. Oficio CLYP-JD-AL-RC-12-2025 de fecha 20 de enero de 2025, suscrito por la

Licda. Laura Sagot Somarribas, Abogada y la M.Sc. Francine Barboza Topping, Asesora Legal.

Asunto: Criterio Legal posición del Colegio sobre el salario global. **(Anexo 01).**-----

El Dr. César Toruño Arguedas, Presidente, comenta que para la dinámica de la exposición brindará tres o cuatro minutos a la Asesora Legal para la presentación del oficio y después según el orden de la palabra, solicita se levante la mano para cualquier consulta que deseen realizar a la Asesora Legal o al Director Ejecutivo, respecto a las posiciones del Colegio de la temática. -----

La M.Sc. Francine Barboza Topping, Asesora Legal, saluda y agradece el espacio e indica que algo que tienen en común los tres oficios a fin de que todos lo tengan claro, es que responden a consultas que han realizado los colegiados sobre esas temáticas, entonces estos documentos, de hecho los dos primeros, el tercero ahorita explica cuál es la particularidad, los dos primeros si los ven tienen una explicación un poco teórica, en cuanto a los conceptos que se utilizan, la normativa que se aprobó, la normativa aplicable y ya luego se hace un abordaje de las respuestas a las consultas que se dan en cada en cada uno de los de los casos en el primero salario global y el segundo refiere a lo que la educación preescolar bilingüe; el tercer documento es también una consulta sobre educación preescolar bilingüe, en el que consulta la segunda colegiada era igual a lo que consulta la primera, entonces el documento lo que hacía era referenciar al primer al primer criterio que también se le puede se puede dar como respuesta para la segunda colegiada y en estos esos dos documentos, porque el tercero es tercero simplemente referenciando la respuesta al correo de la educación preescolar, como decía, se hace un una indicación que pueden ver hasta como un tinte académico, como haciendo una recopilación de la normativa y no están hablando de que es una posición directa del colegio, sino que es la propuesta o el análisis que hace Asesoría Legal para valoración de la Junta Directiva y también se citan algunas acciones que están documentadas, que se realizaron, también para responderle a los colegiados sobre en qué aspectos el Colegio estuvo trabajando, obviamente no se abarcaron todas, sino las que eran más pertinentes al tema en cuestión; entonces un aspecto general de los dos., en el primero que nada más lo comparte, no lo va a expresar: -----

"Sirva la presente para saludarlos y a la vez desearles éxito en sus funciones. Se procede a dar respuesta al acuerdo 08 de la sesión 111 -2024 de Junta Directiva, el cual estipula lo siguiente: -----

ACUERDO 08: -----

Dar por recibida la carta de fecha 29 de octubre de 2024, suscrito por el Lic. Eric Alberto Pineda Castellón, docente colegiado, en la que realiza varias consultas respecto a la posición de Colypro sobre el salario global. Trasladar esta carta a la M.Sc. Francine Barboza Topping, Asesora Legal, para que brinde el criterio respectivo en una próxima sesión./ Aprobado por cinco votos./ -----

Comunicar al Lic. Eric Alberto Pineda Castellón, docente colegiado y a la M.Sc. Francine Barboza Topping, Asesora Legal (Anexo 07)./ -----

Se informa que los criterios realizados por la Asesoría Legal interna no son vinculantes, sin embargo; los mismos sirven de insumo y tienen carácter informativo para la toma de decisiones del órgano. Este documento es de carácter preventivo y constructivo, orientado a apoyar la gestión en apego al deber de probidad, ordenamiento jurídico y las funciones que debe de realizar el Colegio. -----

I. ANTECEDENTES-----

Se recibe carta del colegiado en donde se realizan varias preguntas en específico:-----

"1. Al inicio cuando se discutía la entrada en vigencia del salario global, se mencionó que todos los trabajadores que percibíamos ingresos por medio del salario compuesto, no nos funcionaba el salario global, pues iba a ser un salario permanente, mientras que el salario compuesto aumentaría conforme pasaban las anualidades y se agregaban puntos de carrera profesional. Sin embargo, hoy nos damos cuenta que nuestro salario compuesto ya no va aumentar debido al tope de puntos de carrera profesional que se estableció, por medio de una circular emitida por el MEP el 04 de junio de 2024. Por consiguiente, esta situación hace que los trabajadores que perciben un salario compuesto "jamás" lleguemos a igualar el salario global y que un funcionario de primer ingreso, en igualdad de condiciones a otro funcionario con años de servicio y experiencia, esté recibiendo un salario mucho mayor. ¿Es justo que dos personas que ejercen las mismas funciones, con la misma categoría profesional, estén percibiendo salarios diferentes? -----

2. Con la entrada en vigencia del transitorio IX, muchos docentes obtuvieron lecciones en propiedad, sin embargo, dicho transitorio, ignoró completamente la categoría profesional de las personas, ignoró la colegiatura obligatoria de los funcionarios, ignoró el hecho de que antes muchos docentes nunca pudieron concursar en plazas de instituciones como CINDEA y Colegios Bilingües. Entonces: a) ¿Cómo es posible que se hayan otorgado propiedades a funcionarios con categorías profesionales como MT2 o MT3, quienes estaban en una zona de confort, pues nadie podía llegar en propiedad a esas plazas? Habiendo funcionarios con mayor categoría profesional que, por circunstancias de la vida, les ha tocado andar de un colegio a otro, respetando siempre las disposiciones y el nombramiento de un concurso docente.-----

b) ¿No se supone que ejercer sin colegiatura es ilegal? ¿Cómo es posible entonces, que a un docente sin colegiatura se le otorgue una plaza en propiedad?-----
3. Me gustaría saber cuál es la posición de Colypro ante los aspectos anteriormente mencionados, así como saber las acciones que están realizando al respecto.”-----

II. CONSIDERANDO-----

1. Ley Marco de Empleo Público (Ley Nº 9635)-----

La ley Marco del Empleo Público establece que, a partir de su promulgación, todas las entidades del sector público deben aplicar el salario global como régimen salarial para la contratación de personal en nuevas plazas o en casos de reincorporación tras interrupciones laborales de más de un mes. -----

El Régimen General de Empleo Público establece las familias de puestos que son de aplicación en los órganos y entes de la Administración Pública en Costa Rica, de acuerdo con las funciones que desempeñe el personal. Este régimen es regido por la Ley Marco de Empleo Público, que establece un marco normativo para la contratación, remuneración y condiciones laborales del personal en el sector público. -----

El régimen está conformado por diversas familias de puestos que agrupan las funciones del personal de la Administración Pública, dependiendo de las tareas y responsabilidades que desempeñan. Estas familias de puestos son utilizadas para organizar las diferentes categorías de trabajo en el sector público y para aplicar las correspondientes escalas salariales.-----

La norma establece el salario global como el régimen salarial para los servidores públicos del Estado, reemplazando al sistema tradicional de salario compuesto. Esta reforma tiene como objetivo simplificar la estructura salarial, garantizando una remuneración única e integral para los empleados públicos. -----

El salario global incluye todos los componentes salariales, como el salario base y otros beneficios, en una sola cantidad que se paga mensualmente. Los salarios globales establecidos para los empleados públicos no incluyen el 8.33% adicional mensual por concepto de Salario Escolar. Sin embargo, algunos componentes, como el salario escolar, son pagados de forma diferida (en enero de cada año). -----

El salario global aplica en los siguientes casos: -----

1 Nuevas contrataciones: Para las personas que ingresan por primera vez a laborar en una
2 institución del Estado, es decir, aquellos que no han tenido una relación laboral previa con el
3 sector público. -----

4 Interrupción mayor a un mes: También se aplica a aquellos empleados públicos que hayan
5 tenido una interrupción mayor a un mes en su relación laboral con el sector público, es decir,
6 si la persona ha estado fuera del servicio público por más de un mes, al reincorporarse deberá
7 ser contratada bajo el régimen de salario global. -----

8 Este régimen tal y como se indicó supra tiene el objetivo de simplificar la remuneración,
9 asegurando que el salario cubra no solo el salario base, sino también los beneficios y
10 complementos establecidos por ley, de manera integral y unificada.-----

11 Actualmente, el proceso para conformar registros de oferentes para puestos de Gobierno sigue
12 vigente a través de un enlace específico de Registro de oferentes. Las pruebas complementarias
13 en los procesos de selección incluyen evaluaciones de competencias, conocimientos específicos
14 y otras pruebas que pueden surgir para identificar al candidato más adecuado para el puesto.
15 Además, en algunos casos, se pueden requerir cursos específicos relacionados con el puesto,
16 como en áreas especializadas (por ejemplo, contratación administrativa o dominio de idiomas).
17 Estas pruebas y requisitos serán aplicados por las Oficinas de Recursos Humanos de las
18 instituciones públicas, bajo los lineamientos de la Ley Marco de Empleo Público, con el
19 acompañamiento y fiscalización de la Dirección General de Servicio Civil (DGSC). -----

20 De conformidad con el artículo 19 del Reglamento de la Ley Marco de Empleo Público, las
21 oficinas de recursos humanos son responsables de la gestión de los procesos de selección. En
22 caso de que una persona no responda a la solicitud de conformación de la nómina de elegibles,
23 no se presente a las entrevistas o pruebas, o rechace el puesto, será excluida del registro de
24 elegibles correspondiente, y deberá reactivar su perfil en el sistema de servicios digitales para
25 ser considerada nuevamente en otros procesos. -----

26 **2. El Decreto Ejecutivo No. 44.199 MIDEPLAN**-----

27 Este decreto regula la transición del salario global transitorio a salario global definitivo, el cual
28 establece un marco para la implementación y aplicación del salario global en los órganos del
29 sector público, incluyendo al Ministerio de Educación Pública (MEP).-----

Salario Global Transitorio a Definitivo: Para los empleados que estaban bajo el régimen de salario global transitorio, la transición al salario global definitivo no se realiza automáticamente. El interesado debe presentar una solicitud escrita conforme a lo establecido en el Transitorio Único del Decreto Ejecutivo No. 44.199 MIDEPLAN. El Ministerio de Hacienda no procesará esta transición de forma automática, y será necesario un proceso administrativo formal.-----

Procesos Administrativos para la Transición: Los casos de nombramientos interinos (por plazas vacantes, sustitución o suplencia) que hayan sido asignados bajo el salario global transitorio y que cuenten con la solicitud escrita del interesado, deben ser cesados y luego nuevamente nombrados con la escala de salarios globales definitivos. Esto debe hacerse con efectos desde del 8 de septiembre de 2023 o posterior. -----

a. Salario Escolar: -----

El salario escolar (8.33% del salario mensual) no está incluido en el salario global mensual, pero se paga de manera diferida en enero de cada año. Esta disposición sigue siendo aplicable, conforme al artículo 43 del Reglamento de la Ley Marco de Empleo Público. -----

b. Casos Especiales: -----

b.1. Disponibilidad: En los casos de empleados que están sujetos a una disponibilidad, es decir, que deben estar disponibles para atender emergencias fuera de la jornada ordinaria de trabajo, se aplican condiciones especiales para la remuneración. El salario global para estos empleados deberá ser analizado y ajustado según el marco jurídico vigente.-----

b.2.Desarraigo: De conformidad con la norma si un empleado es trasladado de la Gran Área Metropolitana (GAM) a zonas más alejadas debido a la falta de personal especializado, también se deben considerar ajustes salariales específicos. Sin embargo- la norma no contempla como desarraigo el caso que de una zona rural se deba de mudar a la GAM o entre dos localidades rurales distantes. -----

b.3. Prohibición o Restricción al Ejercicio Liberal de la Profesión: Los empleados que tienen restricciones legales para desempeñar su profesión o profesiones liberales fuera del puesto público, deben ser remunerados con el salario global, pero bajo las condiciones especiales de la ley. -----

3. La Ley 4770-----

Colypro, es un colegio profesional que regula y agrupa a los profesionales en diversas áreas de las humanidades y la educación. Según la Ley 4770, la colegiatura en Colypro es obligatoria para ejercer estas profesiones en Costa Rica. -----

Solo los miembros del Colegio, colegiados activos, pueden ocupar cargos en la administración pública y en instituciones autónomas o entidades privadas relacionadas con la enseñanza, especialmente cuando se requiera poseer uno de los títulos mencionados en el Artículo 3º. Se da preferencia al profesional con el título más alto cuando haya igualdad de condiciones.-----

La ley orgánica en su artículo 4 establecen los requisitos para que los funcionarios del MEP puedan ocupar cargos dentro de la Administración Pública, requiriendo su pertenencia a un colegio profesional para el desempeño de funciones en docencia, técnico docente y administrativo docente. Esto incluye a los cargos que, en general, deberán estar sujetos a la normativa salarial vigente. -----

La colegiatura a Colypro es esencial para asegurar la calidad profesional en áreas como la enseñanza y las humanidades en Costa Rica. Solo aquellos que están debidamente colegiados pueden ejercer legalmente en el campo educativo, desempeñando roles claves en las instituciones públicas y privadas relacionadas con la educación.-----

Este sistema también garantiza que los profesionales cumplan con estándares éticos y de formación continua, asegurando un desarrollo profesional constante para aquellos que ejercen en estas especialidades. -----

El dictamen PGR-C-167-2024 de la Procuraduría General de la República marca un hito en la historia de Costa Rica al respaldar al Colegio de Licenciados y Profesores en Letras, Filosofía, Ciencias y Artes (COLYPRO), este dictamen reconoce que la educación ha evolucionado y reafirma las características fundamentales de las profesiones liberales.-----

En varios dictámenes previos, como el OJ-076-2003, el C-174-2017, el C-220-2018, y el C-157-2021, la Procuraduría ha definido las profesiones liberales como aquellas que:-----

- Se ejercen de manera libre en el mercado de servicios. -----
- Requieren un grado académico universitario. -----
- Exigen la incorporación al colegio profesional correspondiente, si existe.-----
- Implican una relación de confianza con el cliente y se retribuyen con honorarios.-----

Además, en el dictamen C-379-2005, se destacó que las profesiones liberales se caracterizan por ser intelectuales, ejercidas con independencia de criterio y autonomía, en una relación de confianza con el cliente. -----

Por último, en el dictamen C-286-2019, se puntualizó que para considerar una disciplina como profesional liberal, debe cumplir con cuatro requisitos esenciales: ejercicio en el mercado de servicios, libertad de juicio, relación de confianza con el cliente, y la necesidad de un grado universitario y la colegiatura obligatoria cuando aplica. -----

Este enfoque resalta la importancia de la colegiatura en el ejercicio de profesiones como la educación, reconociendo su carácter de profesión liberal. -----

3. Ministerio de Hacienda y MEP -----

El Ministerio de Hacienda dispuso que, desde el pasado 8 de septiembre de 2023, el salario global definitivo rige para todos los nombramientos nuevos en el sector público, y cualquier modificación de un salario global transitorio a uno definitivo debe ser solicitada de forma escrita por el interesado. -----

Procedimientos y Reglamentos para el Pago de Salarios Globales:-----

a. Salario Global en el Sistema Integra2: El sistema Integra2 del Ministerio de Hacienda es la plataforma en la que se registra la información salarial de los servidores públicos. Si un nombramiento bajo salario global se realiza en el sistema Integra2 después del 11 de diciembre de 2023, el sistema aplicará automáticamente el salario global definitivo a partir del 8 de septiembre de 2023, sin importar la fecha en que se rige el nombramiento.-----

b. Ajustes Salariales Extraordinarios: Aquellos casos de nombramientos que se hicieron con salario global transitorio entre el 10 de marzo y el 7 de septiembre de 2023, deben ser evaluados y ajustados a través de un proceso administrativo formal para su pago extraordinario. Este proceso se debe llevar a cabo para garantizar que los empleados reciban la compensación adecuada por el periodo en el que estuvieron bajo el salario global transitorio. La implementación del salario global definitivo rige desde el 8 de septiembre de 2023. A continuación, se detallan los puntos clave para la transición del salario global transitorio a salario global definitivo según lo estipulado por el Ministerio de Hacienda y el Decreto Ejecutivo No. 44.199 MIDEPLAN: -----

1. Solicitud para el Cambio de Salario Global Transitorio a Definitivo. -----

1 Para realizar el cambio de salario global transitorio a definitivo, el interesado debe presentar
2 una solicitud escrita. -----

3 Esta solicitud debe estar fundamentada en lo dispuesto en el Transitorio Único del Decreto
4 Ejecutivo No. 44.199 MIDEPLAN. -----

5 El Ministerio de Hacienda ha manifestado que no se desarrollará un proceso automático para
6 realizar esta transición; es decir, la acción debe ser solicitada por cada funcionario de manera
7 individual. -----

8 2. Casos de Nombramientos Interinos. -----

9 En los nombramientos interinos (plazas vacantes, sustitución y suplencia), que se hayan
10 realizado bajo el régimen de salario global transitorio: -----

11 Si el funcionario solicita el cambio al salario global definitivo mediante la solicitud escrita
12 mencionada anteriormente, se deben cesar estos nombramientos interinos.-----

13 Luego, se deberá realizar un nuevo nombramiento bajo la escala de salarios globales
14 definitivos, con fecha de rige 8 de septiembre de 2023 o posterior. -----

15 3. Ajustes de Salario para el Período Transitorio. -----

16 Los ajustes salariales correspondientes al período comprendido entre el 10 de marzo y el 7 de
17 septiembre de 2023 deberán ser evaluados. -----

18 Estos pagos se realizarán de manera extraordinaria mediante una resolución administrativa, ya
19 que no se considera parte del salario global definitivo durante este período.-----

20 4. Funcionalidad en el Sistema de Registros. -----

21 Aún no se ha desarrollado la funcionalidad de traslados, ascensos y descensos en el sistema
22 Integra2, en lo que respecta a la transición de salario global transitorio a salario global
23 definitivo. -----

24 Por lo tanto, si un nombramiento bajo salario global se registró en el sistema Integra2 después
25 del 11 de diciembre de 2023 (independientemente de la fecha de rige), al calcularse la planilla,
26 se le reconocerá automáticamente el salario global definitivo a partir del 8 de septiembre de
27 2023. -----

28 De conformidad con lo anterior, la transición de salario global transitorio a definitivo requiere
29 una solicitud escrita por parte del interesado. Los nombramientos interinos deben ser cesados
30 y reevaluados con el salario global definitivo si cuentan con la solicitud escrita. Los ajustes

1 salariales para el período transitorio (marzo a septiembre de 2023) se pagarán de manera
2 extraordinaria mediante resolución administrativa. El sistema Integra2 aún no tiene configurada
3 la funcionalidad de traslados y ascensos para estos cambios, pero los nombramientos
4 registrados después del 11 de diciembre de 2023 aplicarán automáticamente el salario global
5 definitivo desde el 8 de septiembre de 2023. Este proceso de transición es parte de la
6 implementación de la Ley Marco de Empleo Público y la nueva estructura salarial del sector
7 público. Se indica que, un aproximado de 2800 personas han sido nombradas bajo el
8 **Transitorio IX** en el MEP. -----

9 **Responsable de convocar a los procesos de Reclutamiento Propiamente Docente: -**

10 El Ministerio de Educación Pública (MEP) es responsable de planificar, coordinar y ejecutar los
11 procesos de reclutamiento para ocupar puestos bajo el Título II del Estatuto de Servicio Civil.
12 El MEP debe aplicar el examen de idoneidad, en coordinación con la Dirección General de
13 Servicio Civil (DGSC). -----

14 Periodicidad del proceso de Reclutamiento Docente: La periodicidad de los procesos
15 concursales es determinada por la institución contratante, conforme a los lineamientos
16 establecidos por la Ley Marco de Empleo Público. Cada institución debe mantener actualizado
17 un registro de elegibles según sus necesidades y la planificación de recursos humanos.-----

18 Papel del Servicio Civil en los procesos de Reclutamiento y Selección Docente: A partir de la
19 entrada en vigor de la Ley Marco de Empleo Público, la DGSC brindará asesoría técnica a las
20 entidades públicas en la planificación y ejecución de procesos de reclutamiento y selección de
21 personal docente, como parte del sistema general de empleo público.-----

22 Aplicación del Transitorio IX para nombramientos interinos: El Transitorio IX permite a las
23 personas que han estado ocupando plazas vacantes interinas durante dos años o más participar
24 en los procesos de selección para el nombramiento en propiedad. El MEP está trabajando en
25 planes y procedimientos para implementar este proceso, en cumplimiento de lo estipulado por
26 la ley. -----

27 Vigencia del Registro de Elegibles TAD y PD: Los Registros de Elegibles N°TAD-01-2018
28 (Técnico-Administrativo Docente) y N°PD-01-2019 (Propiamente Docente) están vigentes y en
29 uso para nombramientos interinos. Sin embargo, el proceso de postulación para el TAD está
30 temporalmente suspendido debido a un análisis interno del MEP. -----

Actualización de datos en los Registros de Elegibles: Los interesados pueden actualizar ciertos datos, como teléfono, correo, domicilio y preferencias laborales, enviando una solicitud formal con los documentos requeridos. La actualización se realiza a través del correo electrónico cdocente@dgsc.go.cr. -----

Derogación de la resolución DG-165-2017: Por el momento, no se deroga la resolución DG-165-2017, aunque eventualmente podría ser reemplazada o complementada con un nuevo marco regulatorio. -----

Cambio en la evaluación de la formación académica docente: La Ley Marco de Empleo Público no ha modificado la evaluación de la formación académica docente. Las especialidades y atinencias son revisadas y actualizadas según las necesidades del entorno, no por esta ley.---

Atinencias académicas en el Manual Descriptivo de Especialidades:-----

Las solicitudes de inclusión de atinencias académicas deben ser preferentemente realizadas por las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos de los ministerios e instituciones que conforman el Régimen de Servicio Civil (RSC). Sin embargo, la Dirección General de Servicio Civil (DGSC) también acepta solicitudes de Universidades e Institutos para universitarios para mantener actualizados los instrumentos de clasificación y ofrecer oportunidades laborales a nuevos graduados. -----

Medio para presentar solicitudes: Las solicitudes deben enviarse mediante un Formulario específico, disponible en el sitio web de la DGSC y enviarse en formato digital a los correos ycampos@dgsc.go.cr o kramirez@dgsc.go.cr, o físicamente a la Área de Organización del Trabajo y Compensaciones en las oficinas centrales de la DGSC. El formulario está diseñado para evaluar una única formación en relación con una especialidad específica. Además, la formación debe cubrir completamente el campo de acción de la especialidad solicitada.-----

Especialidades vigentes y su actualización: Las especialidades vigentes están disponibles en el Manual Descriptivo de Especialidades, que se puede consultar en el sitio web de la DGSC. Es esencial que se indique claramente la especialidad y/o sub-especialidad para la cual se solicita la inclusión de atinencia. -----

Sub-especialidades: Si una especialidad tiene sub-especialidades, se debe especificar claramente a cuál sub-especialidad se desea incluir la formación académica. Para sub-especialidades "generalistas" que no tienen atinencias académicas, no se aceptan solicitudes.

Se indica que ese proceso requiere la presentación formal de solicitudes por medio de un formulario específico, el cual debe ser completado con la información relevante, seguido de un análisis detallado de la formación académica solicitada para su inclusión como atinencia en una especialidad. -----

III. SOBRE LO CONSULTADO-----

Contexto del Salario Global vs. Salario Compuesto-----

El salario global fue introducido como un régimen único y definitivo para los trabajadores del sector público, con el fin de simplificar la estructura salarial, unificando los beneficios bajo un solo monto mensual. Esto implica que los servidores públicos que están bajo el régimen de salario global no recibirían incrementos adicionales por conceptos como la anualidad (aumento salarial por cada año de servicio) o puntos de carrera profesional, que son características del sistema de salario compuesto. -----

El salario compuesto consistía en un salario base más una serie de incrementos adicionales vinculados a la antigüedad del trabajador y la carrera profesional, es decir, a medida que un funcionario avanzaba en puntos de carrera profesional, su salario aumentaba. Sin embargo, el cambio a salario global eliminó esos incrementos, ya que los aumentos salariales se consolidaron en un monto único. -----

El Impacto del Tope en los Puntos de Carrera Profesional-----

La circular emitida por el Ministerio de Educación Pública (MEP) el 4 de junio de 2024 establece un tope en los puntos de carrera profesional, lo que significa que los trabajadores que estaban en el régimen de salario compuesto ya no podrán continuar acumulando puntos de carrera profesional y, por lo tanto, no recibirán aumentos adicionales en su salario por este concepto. Este cambio afecta principalmente a los trabajadores que ya llevan años de servicio y que estaban acostumbrados a recibir aumentos salariales basados en su antigüedad y en su avance en la carrera profesional. Al no poder acumular más puntos, estos trabajadores verán que su salario ya no aumentará más, mientras que aquellos empleados que ingresan con el salario global sí reciben el salario completo desde el principio, sin limitaciones en cuanto a puntos o anualidades. -----

¿Es Justo que Dos Personas en Igualdad de Condiciones Perciban Salarios Diferentes?-----

1 Este es un tema complejo que involucra tanto la justicia laboral como la equidad en el sector
2 público. Bajo la nueva estructura de salario global, es cierto que una persona de primer ingreso
3 podría estar ganando lo mismo o incluso más que un empleado con años de servicio y
4 experiencia, pero bajo ciertas condiciones. -----

5 Equidad en el Sistema: El salario global pretende simplificar la estructura salarial y asegurar
6 que todos los empleados reciban un salario único y global. Sin embargo, al eliminar los
7 incrementos por antigüedad y carrera profesional, se está haciendo una transición que puede
8 percibirse como injusta para los trabajadores con más años de servicio que no pueden acceder
9 a esos aumentos salariales. -----

10 Competitividad y Atracción de Talento: El salario global fue diseñado también para ser
11 competitivo y atractivo para nuevos empleados, en particular en sectores donde se requiere
12 atraer talento. Sin embargo, este diseño ha generado una discrepancia entre los salarios de los
13 empleados nuevos y los de los empleados con mayor antigüedad.-----

14 Solución de Equidad: Para que este sistema sea justo y equitativo, se tendría que encontrar
15 una manera de reconocer la antigüedad y la experiencia de los trabajadores dentro del sistema
16 del salario global. En una situación como la actual, el ente rector de la materia deberá generar
17 estudios para plantear nuevas propuestas. -----

18 En este momento, la situación refleja una contradicción dentro del sistema de salario global,
19 ya que se genera una diferencia entre un funcionario de primer ingreso y uno con años de
20 experiencia, pero bajo el salario compuesto. Si bien la implementación de este sistema tiene
21 objetivos de simplificación y modernización, los efectos secundarios que se han mencionado,
22 como la desigualdad salarial para funciones similares, requieren un análisis más profundo y
23 ajustes adicionales en el diseño de las políticas salariales para asegurar que los trabajadores
24 con más experiencia no se vean desfavorecidos. -----

25 Es razonable cuestionar si es justo que dos personas en igualdad de funciones, con el mismo
26 nivel académico y profesional, reciban salarios tan distintos debido a las condiciones de
27 contratación y las reglas salariales vigentes. Este es un tema que aún debe ser resuelto por las
28 autoridades competentes, tal vez con ajustes normativos para garantizar una mayor equidad
29 salarial dentro del sector público. Actualmente se aplica el principio de legalidad.-----

2."a) ¿Cómo es posible que se hayan otorgado propiedades a funcionarios con categorías profesionales como MT2 o MT3, quienes estaban en una zona de confort, pues nadie podía llegar en propiedad a esas plazas?"-----

De conformidad con lo estipulado en el Transitorio IX de la Ley Marco de Empleo Público (LMEP), los nombramientos en propiedad para aquellas plazas ocupadas de forma interina por más de dos años ininterrumpidos están sujetos a varios requisitos. En primer lugar, la persona funcionaria debe haber ocupado la plaza de manera ininterrumpida por al menos dos años hasta el 10 de marzo de 2023. Además, debe cumplir con los requisitos académicos, de experiencia y legales correspondientes a la clase de puesto, especialidad y subespecialidad.---
En términos generales, las personas con grado MT2 y MT3 no podrían estar colegiados, por tanto, podría estarse ante un supuesto caso de ejercicio ilegal de la profesión. Pero también habría que considerar que quienes ostenten esos grados podrían no cumplir los requerimientos de los puestos y por lo que no calificarían en los exámenes de idoneidad del puesto, cada caso debe de analizarse en cada caso en específico. -----

Sin embargo, el hecho de haber ocupado la plaza de forma interina durante un largo período no otorga automáticamente el derecho a ser nombrado en propiedad. Es necesario que la persona cumpla con los parámetros de idoneidad comprobada mediante los mecanismos establecidos por la Dirección General de Servicio Civil (DGSC). En caso de que no se haya demostrado la idoneidad, se requerirán pruebas para determinar si la persona cumple con los estándares establecidos, con una calificación mínima de 70.-----

Además, la jefatura inmediata no debe manifestar oposición fundamentada al nombramiento en propiedad. En resumen, a pesar de que una persona haya ocupado una plaza de forma interina por un largo tiempo, para ser nombrada en propiedad debe demostrar idoneidad mediante los procedimientos y pruebas establecidos por la DGSC, cumpliendo con los requisitos de la plaza y sin oposición de la jefatura. -----

Transitorio IX y Regularización de Plazas: El Transitorio IX fue diseñado para regularizar la situación de muchos docentes que ocupaban plazas en interinidad. Este proceso, aunque beneficioso en cuanto a la formalización de los puestos, no siempre tuvo en cuenta las categorías profesionales de los docentes en cuestión. -----

1 "b) ¿No se supone que ejercer sin colegiatura es ilegal? ¿Cómo es posible que se otorgue una
2 plaza en propiedad a un docente sin colegiatura?" -----

3 La Ley N.º 4770 establece en los artículos 3, 4, y 5 quienes son los profesionales que deben
4 estar colegiados en el Colegio de Licenciados y Profesores en Letras, Filosofía, Ciencias y Artes,
5 y por tanto dichos profesionales deben de estar colegiados para el ejercicio legal de la profesión
6 y requisito sine qua non para su nombramiento. Colopro es el único colegio profesional
7 obligatorio para esta rama educativa. El ejercicio sin colegiatura en estas áreas es ilegal, ya
8 que la ley exige que los docentes estén debidamente inscritos en este Colegio para poder
9 ejercer su profesión. -----

10 Posibilidad de otorgar una plaza sin colegiatura: Si se otorgan plazas en propiedad a docentes
11 no colegiados, estaríamos ante una violación de la ley. Es posible que esto haya ocurrido por
12 falta de un control estricto sobre los requisitos de colegiatura al momento de la contratación.
13 Esto puede suceder en situaciones donde la administración no verifica adecuadamente que los
14 docentes estén debida y oportunamente colegiados antes de formalizar su nombramiento. Si
15 una persona tiene conocimiento de dicha irregularidad debe de denunciarlo, así mismo el
16 nombramiento puede ser declarado anulable. La Fiscalía del Colegio supervisa dichos
17 nombramientos se realicen conforme al principio de legalidad.-----

18 Posible solución: Para resolver este problema, el Ministerio de Educación Pública (MEP) debe
19 establecer procedimientos más rigurosos para verificar que todos los docentes estén colegiados
20 antes de otorgarles un nombramiento. Además, la Fiscalía del Colegio debe establecer un
21 mecanismo de monitoreo continuo para asegurarse de que, todos los docentes cumplan con
22 los requisitos de colegiatura obligatoria. Si un docente no está colegiado, su contratación y
23 nombramiento en propiedad y/o interino debería ser revocado hasta que regularice su
24 situación. -----

25 En resumen, las situaciones descritas reflejan ciertos vacíos y desajustes en el proceso de
26 regularización de plazas y en el control de la colegiatura obligatoria para los docentes en Costa
27 Rica. Para garantizar la justicia laboral y la legalidad en el sector público educativo, el
28 MIDEPLAN, Dirección General del Servicio Civil y Ministerio de Educación Pública debe revisar
29 las políticas de asignación de plazas en propiedad o interinas y fortalecer los controles para
30 asegurar que todos los docentes estén debidamente colegiados y que los criterios de categoría

profesional sean aplicados de manera equitativa al momento de otorgar estas plazas. Así mismo la Fiscalía del Colegio debe de dar un seguimiento exhaustivo de que los docentes tanto en el sector privado como público estén debidamente incorporados al Colypro.-----

IV: POSICIÓN DE COLYPRO: DEFENSA AL COLEGIADO Y APOYO A LA MODIFICACIÓN DE LA LEY EN RELACIÓN CON EL SALARIO GLOBAL Y LA EQUITAD SALARIAL-----

Contexto del Proyecto de Modificación - Expediente N.º 24.305:-----

El Expediente N.º 24.305 propone la adición de un transitorio a la Ley Marco de Empleo Público (LMEP) con el fin de garantizar la equidad, igualdad y justicia salarial para los funcionarios del Ministerio de Educación Pública (MEP). La LMEP, en su proceso de implementación desde el 8 de marzo de 2022, introdujo el salario global como nuevo esquema de compensación, reemplazando el anterior sistema de salario compuesto.-----

La transición hacia el salario global ha generado disparidades salariales que afectan tanto a funcionarios nuevos como a los antiguos, quienes aún están bajo el esquema compuesto. Estas desigualdades no solo han afectado la relación entre empleados con diferentes antigüedades, sino que también han dado lugar a injusticias salariales entre los propios docentes y funcionarios de la educación pública, quienes, en igualdad de condiciones y en el mismo puesto de trabajo, perciben salarios diferentes debido a la implementación de este nuevo esquema.--

1. El Salario Compuesto y el Salario Global: Un Cambio Significativo.-----

Salario Compuesto: Este sistema incluye un salario base, junto con otros componentes adicionales como anualidades, incentivos por carrera profesional, bonificaciones por dedicación exclusiva, entre otros. Dichos componentes han permitido que los funcionarios con mayor antigüedad y experiencia reciban una remuneración más alta debido a la acumulación de estos beneficios. -----

Salario Global: Bajo este sistema, se establece una cifra única que agrupa todas las remuneraciones, eliminando componentes adicionales como los incentivos. Este esquema se implementó para nuevas contrataciones a partir del 10 de marzo de 2023, mientras que el salario compuesto sigue vigente para quienes estaban en el servicio antes de esa fecha. La principal diferencia entre ambos esquemas es la simplificación y eliminación de incentivos adicionales en el salario global. -----

2. Disparidades y Problemas Identificados con la Implementación del Salario Global-----

La transición al salario global ha revelado varias disparidades que afectan la justicia salarial en el sector público, particularmente en el MEP: -----

2.1. Inconsistencias Salariales: -----

Uno de los problemas clave es que nuevos funcionarios bajo el esquema de salario global a menudo perciben salarios más altos que aquellos con años de servicio bajo el esquema compuesto. Esto ocurre porque el salario global, en muchos casos, supera el total acumulado del salario compuesto de los empleados con menos incentivos. -----

2.2. Desigualdad en la Remuneración: -----

Esta discrepancia entre nuevos y antiguos funcionarios genera conflictos internos en el MEP. Aquellos con mayor antigüedad y experiencia profesional se ven perjudicados, ya que no pueden alcanzar el mismo nivel de remuneración que los nuevos funcionarios, pese a realizar el mismo trabajo. -----

2.3. Impacto en la Equidad Salarial: -----

El cambio hacia el salario global, aunque simplifica la estructura salarial, ha exacerbado las desigualdades dentro del sector educativo. Los funcionarios con mayor antigüedad no solo ven reducidos sus beneficios acumulados, sino que también se encuentran con que los nuevos funcionarios ganan más por las características del salario global.-----

3. Análisis del Transitorio Propuesto en el Expediente N.º 24.305-----

La adición de un transitorio en la Ley Marco de Empleo Público (LMEP) tiene como objetivo regularizar y equilibrar la situación de los funcionarios afectados por estas disparidades salariales. Las claves del transitorio son las siguientes:-----

3.1. Opción Voluntaria de Transición:-----

El transitorio otorga a los funcionarios con salario compuesto inferior al salario global la opción de cambiarse al nuevo sistema. Esto permite que los funcionarios puedan decidir si el cambio les beneficia según su situación salarial, dando así autonomía en su elección.-----

3.2. Plazo para la Decisión: -----

Para garantizar que los funcionarios puedan tomar decisiones informadas, se concede un plazo de un año para considerar si el salario global representa una mejora significativa o no.-----

3.3. Beneficios Potenciales: -----

El transitorio permite que aquellos cuyo salario compuesto sea inferior al salario global puedan beneficiarse de un incremento salarial inmediato, corregir parcial o completamente la disparidad actual y mejorar la equidad entre los empleados. -----

3.4. Impacto Fiscal y Administrativo: -----

Aunque la transición puede generar un incremento en los costos salariales, también representa una solución justa y equitativa. Se deberán implementar mecanismos adecuados para garantizar que la transición se maneje de forma efectiva y que los funcionarios entiendan bien las implicaciones del cambio. -----

4. Posición de COLYPRO-----

COLYPRO respalda la modificación de la Ley Marco de Empleo Público mediante la adición del transitorio propuesto en el expediente N.º 24.305. Este apoyo se basa en las siguientes consideraciones: -----

Defensa del Principio de Legalidad: El salario global, como nuevo sistema de compensación, debe ser aplicado de manera justa y equitativa. No debe vulnerar el principio de igualdad ante el trabajo equivalente ni las condiciones ya establecidas para los empleados con más años de servicio y experiencia. -----

Equidad Salarial: El transitorio busca corregir las disparidades salariales que han surgido con la implementación del salario global, garantizando que los funcionarios con mayor trayectoria, sin perjuicio de su antigüedad, puedan acceder a una remuneración justa. Esto refuerza el principio constitucional de igualdad salarial por trabajo equivalente.-----

Defensa del Colegiado: La modificación también debe garantizar que solo los docentes colegiados en el Colegio de Licenciados y Profesores en Letras, Filosofía, Ciencias y Artes puedan beneficiarse de este sistema. La colegiatura obligatoria es un requisito esencial para ejercer la profesión de docente en el sector público, por lo que debe mantenerse como una condición irrenunciable para cualquier beneficio relacionado con el empleo público.-----

Equilibrio Fiscal: Si bien el transitorio podría implicar incrementos salariales, la justicia salarial debe prevalecer. Un equilibrio fiscal se puede lograr a través de una correcta gestión administrativa de la transición, sin sacrificar el bienestar y los derechos laborales de los empleados públicos. -----

CONCLUSIÓN-----

1 La implementación del salario global en el sector público de Costa Rica representa un cambio
2 significativo en la estructura de remuneración de los servidores públicos. La transición de salario
3 global transitorio a definitivo debe ser gestionada de manera formal y no es automática.
4 Además, las condiciones especiales para disponibilidad, desarraigo o restricciones legales para
5 el ejercicio de profesiones deben ser evaluadas individualmente, y es necesario seguir los
6 procedimientos administrativos establecidos para la correcta aplicación de las normativas
7 salariales. -----

8 A partir del 8 de septiembre de 2023, todos los trabajadores del sector público que estén bajo
9 el régimen de salario global definitivo reciben su salario de acuerdo con las disposiciones de la
10 Ley Marco de Empleo Público, asegurando la transparencia y la equidad en la administración
11 de los recursos públicos. -----

12 Los funcionarios actuales seguirán bajo el esquema de salario compuesto y no recibirán
13 cambios automáticos con la aplicación del salario global transitorio, salvo que se cumpla con
14 ciertos requisitos de transición. En los casos de ascensos o cambios de puesto, se mantendrá
15 el salario compuesto si el salario global del nuevo puesto es inferior. El salario global solo se
16 aplica a nuevas contrataciones o casos de interrupción laboral prolongada. -----

17 En resumen, COLYPRO apoya la modificación de la Ley Marco de Empleo Público a través de la
18 adición del transitorio propuesto, ya que ofrece una solución justa y equitativa para corregir
19 las disparidades salariales entre los funcionarios del MEP. Este cambio no solo promueve la
20 igualdad salarial y la justicia en el sector público, sino que también refuerza el cumplimiento
21 del principio de legalidad y respeta los derechos fundamentales de los empleados públicos.----

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

23 Añade que es un oficio que tiene su rato porque se concluyó en el mes de enero de este año,
24 la consulta la realizó el colegiado el año pasado, entonces por correo le indicaron que de que
25 el asunto, ya se había trasladado a la Junta Directiva, el oficio se había agendado varias veces
26 en la anterior conformación de la Junta Directiva, pero se dejaba para estudio y al final no se
27 no se atendió, como decía, es una consulta que realizó el colegiado Alberto Pineda Castellón
28 quien básicamente lo que quería conocer era cuál era la posición de Colypro respecto al tema
29 de salario y él plantea una serie de preguntas en específico, que esas preguntas se consignan
30 en los antecedentes del documento, en donde se hablaba sobre la situación de los casos de

1 salario compuesto que está limitados, tenían topados los puntos de carrera profesional, lo cual
2 hacían nugatoria la posibilidad de que pudieran alcanzar a los de salario global, que es una
3 manifestación que hace el colegiado también sobre la aplicación del transitorio IX que lo señala
4 y también obviamente derivado de esto, él exponía de que habían personas en el escalafón
5 tenían grados académicos inferiores y que incluso sin colegiatura, pudieran obtener alguna
6 propiedad y demás, que eran aspectos que él señala; entonces, cuando se hace la
7 consideración se habla, por ejemplo, cuando se aprueba la Ley Marco del Empleo Público y se
8 habla un poquito del régimen o un poco general de los aspectos que la ley reguló, en este
9 caso se tomaron solo algunos elementos, no se habló de todo, porque si no, obviamente se
10 hacía muy grande, entonces se enfocaron principalmente en los temas salariales y por ahí
11 también en los temas de contratación que fue de todo lo que traía la Ley de Marco de Empleo
12 Público fueron en lo que en lo que se enfocó este oficio, lo cual no va a señalar, también se
13 hace mención de lo que fue la regulación del Decreto Ejecutivo 44.199 de MIDEPLAN porque
14 hasta aquí la normativa que se ha venido explicando se ha dicho es general para todo el sector
15 público, no sólo para el MEP, sino que era en general, para todo el sector público y que incluso
16 en el caso de la aplicación de ese Decreto Ejecutivo, se vea en la misma línea, esto va dirigido
17 a todo a todo el sector público, entonces se hablaba también de los diferentes escenarios que
18 generaba la aplicación de los dos regímenes salariales; luego se hace una mención de la ley
19 de Colypro, esto para evidenciar dentro del documento, que dentro de los fines del Colegio
20 también están el procurar el ejercicio ético, legal competente de la profesión. Se habla sobre
21 la aplicación de los artículos 3, 4 y 5 de la Ley Orgánica que son los que regulan, obviamente
22 en qué carreras y a quienes se les requiere la colegiatura, también se destacó sobre el reciente
23 dictamen de la Procuraduría que hablaba sobre la concepción de educación como profesión
24 liberal, porque eran aspectos que eventualmente, principalmente a los de salario compuesto,
25 les podría eventualmente beneficiar si se pudiera optar por una dedicación exclusiva, entonces
26 fueron aspectos ahí que se fueron que se fueron destacando; también se hace una mención
27 genérica sobre en este caso, el sistema de pagaduría que tiene el que caso del sector público
28 y también para irse enfocando en el MEP para que en el caso, por ejemplo, del sistema integra,
29 donde tendrían que hacer ajustes salariales Y ahí vienen esas explicaciones dentro del
30 documento. Añade que también aspectos aquí también que consideran importantes destacar

1 la forma en que se iban a realizar los procesos de reclutamiento, por ejemplo, se centró en el
2 caso de los propiamente docente, porque se sabe que parte de las implicaciones que tuvo la
3 implementación de la Ley Marco de Empleo Público, fue pasar la rectoría prácticamente de
4 materia de empleo al MIDEPLAN y lo que hicieron fue tomar la Dirección de Servicio Civil, que
5 es un órgano constitucional, que es más, así como un paréntesis y medio de propaganda,
6 cuando esa ley era proyecto de parte del Colegio se hizo un criterio de oposición y hasta se
7 hizo ahí un "Facebook live" y donde ella participó junto con otro muchacho economista donde
8 hablaron de los eventuales vicios de constitucionalidad que tenía el proyecto y uno de esos
9 era de la rectoría de en materia de empleo público, pero al final eso fue un manejo extraño
10 ya cuando estuvo en la Asamblea Legislativa, porque en algún momento, cuando se estuvo
11 manejando el proyecto, se quitó la rectoría, pero después se devolvió y al final la dejaron
12 siempre, entonces, se destaca la rectoría de empleo público en el MIDEPLAN a través de la
13 Dirección de Servicio Civil, pero la indicación también de que cada institución, a través de su
14 departamento de Recursos Humanos hace sus procedimientos cada uno, obviamente, la
15 Dirección de Servicio Civil está como un órgano técnico asesorando; es un poco ahí lo que se
16 mencionaba también se tocó también dentro de esos procesos, porque obviamente esto
17 necesariamente iba a llevar a hablar del del asunto de la idoneidad y de las atinencias que
18 están en los manuales de puestos, entonces se hacen algunas indicaciones y después de la
19 mitad del criterio, se enfocaron a contestarle después de haberle contextualizado un poco al
20 colegiado la situación, se le da respuesta a sus preguntas hablando porque él básicamente lo
21 primero que enfocaba era si era equitativo o no, o la o si era justo que dos personas que
22 trabajaran hicieran lo mismo, recibieran salarios diferentes, entonces obviamente hubo que
23 hablar un poco sobre los sistemas de equidad y la legalidad, porque puede ser que un asunto
24 sea legal pero no sea equitativo, aquí es lo que pasa y eso prácticamente lo dicen ahí, en este
25 caso, efectivamente están ante una situación de inequidad porque dos personas realizan las
26 mismas funciones, pero van a recibir un salario diferente dependiendo del sistema salarial en
27 el que estén, es legal, pero no es no es equitativo y también se menciona, por ejemplo, la
28 acción, se menciona un poquito más adelante, la acción, en este caso sí nació un poco ya de
29 iniciativa del Colegio, que se hizo a través de una Diputada, que fue presentarle prácticamente
30 un proyecto de ley, lo que lleva un poquito más de trabajo es la exposición de motivos que es

1 la justificación que al final no es lo que publican, pero al menos es con lo que arranca un
2 expediente legislativo de por qué es necesario introducir algún cambio dentro de la ley en este
3 proyecto, lo que se lo que se dijo fue o lo que se propone era crear un transitorio y de hecho,
4 la ley se llama Ley en Procura de la Equidad Salarial en el Magisterio Nacional, eso sí, va
5 enfocado solo al magisterio, hay otros proyectos de ley, unos que van enfocados al sector
6 salud, otro que estaba enfocado a al régimen policial y había uno que era general para todo
7 el sector público, el del Colegio iba solo en el en el caso del Magisterio, buscando la equidad,
8 pero la del Colegio era un transitorio carácter que primero parten de la voluntariedad y alguien
9 dentro de un periodo determinado que se propuso un año y se va a trasladarse, por ejemplo,
10 del transitorio al salario compuesto al global, que pudiera hacer o si alguien quisiera
11 devolverse, que será lo menos probable, pero será la opción, o sea que la persona pudiera
12 cerrarse al régimen que le resultara más conveniente, entonces esa es la propuesta, pero es
13 un poco, como la acción, pero igual se sabe que el ambiente legislativo no está como que hay
14 que trabajarlo mucho, porque de momento no se han movido tan rápido esos expedientes y
15 tampoco es que hay mucho apoyo, principalmente por la parte la parte fiscal que señalan, que
16 obviamente no hay fondos públicos y sí es un proyecto que hay que trabajarlo mucho, en este
17 caso para buscarle, por ello al señor se le responde que sí están ante una situación de
18 inequidad cuando el pregunta en el caso de la aplicación del transitorio también explican
19 obviamente en qué consistía, porque obviamente el transitorio no era simplemente dejar en
20 propiedad a los que estaban en una clase interina por los años, sino que era uno de los
21 requisitos, habían otras condiciones que debían verificarse, o sea, no era algo como en
22 automático, entonces se hace ese comentario y específicamente la consulta que él hacía la
23 gente que era MT2 Y MT3, obviamente se decía que en esos casos y la persona no ostentaba
24 los títulos, no iban a estar colegiados, pero que si requerían algunos de los títulos, como
25 mínimo y profesorado, obviamente tenían que estar colegiados porque si no estaban en
26 ejercicio legal, de hecho, por ahí también mencionamos que muchas de las acciones de la
27 Fiscalía van pendientes a lo que es la protección y velar porque se ejerza la profesión
28 legalmente y en estos casos, pues sí, se señaló, pues nosotros, de hecho, nunca encontraron
29 una denuncia específica de un caso así, como para llegar y denunciar al menos a ellas no les
30 llegó directamente, pero sí se dijo que al menos de las condiciones, tal como estaba, no lo de

1 no hubieran pasado ese primer filtro, pero bueno ahí un poco bueno lo que fue la aplicación
2 de esto que fue parte de la de la consulta; también, obviamente se centraba en lo que era el
3 específicamente señalaba si trabajar sin colegiatura era ilegal, entonces ahí obviamente se le
4 dice que sí, que efectivamente que eso es ejercicio ilegal de la profesión y se destaca ese plan
5 y lo último que fue la posición que tomó el Colegio de defensa del colegiado en este momento,
6 un poco con el impulso de esa propuesta, desde un punto de vista más político, más legislativo,
7 que fue de tratar de meterle aunque sea una mejora a la ley porque uno podría decir "si yo
8 tomaba la vía judicial" en algunos casos, o requería de casos concretos que de hecho, en algún
9 momento se habló que se había un caso concreto que lo agarraran y lo llevaran a un
10 contencioso, pero no apareció el caso pero no tuvieron esa oportunidad de poderlo elevar por
11 ahí y desde el punto de vista con el Ministerio, sí se hacían reuniones, pero igual el Ministerio
12 en ese momento, hablaba que estaban también en implementación y tampoco fue tal vez
13 como que la vía más concreta al final fue la del proyecto de ley con estas características que
14 comentó y que prácticamente en eso resumía. Se disculpa por pasarse de los tres minutos,
15 ya que son veinte hojas en el criterio, lo que se analizó era un montón, pero lo lograron resumir
16 en veinte páginas de criterio, pero más o menos en esto iba orientado, como dijo, era una
17 respuesta a una consulta de un colegiado sobre este tema, no analizaron toda la ley de empleo
18 público, sino que se enfocaron en algunos aspectos, recopilamos lo que decía la ley, lo que
19 decían los decretos en este momento que la jurisprudencia que tenían era un poco más de
20 base, de principios y de criterios, no tanto en casos concretos, porque todavía a ese momento
21 no se habían desarrollado. -----

22 El señor Presidente realiza un receso a las 5:32 p.m. y lo levanta a las 5:37 p.m.-----

23 Externa que una preocupación que tiene que una preocupación que tiene el Magisterio y que
24 tienen ellos por qué Colypro no se hace presente con amparos contenciosos o cualquier acción
25 legal activa para cuando haya un tema como salario único, como el transitorio y demás, esa
26 sería su primera pregunta. -----

27 La Asesora Legal responde que en el caso de los amparos, sí habría que consultar a los
28 compañeros de Consultoría Legal de Colegiado, porque normalmente algunos de esos asuntos
29 directamente la gente recurre a ellos, entonces ahí plantean reclamos administrativos, de
30 hecho, con la parte del transitorio IX sí se hicieron varios, porque de hecho se levantaron listas

1 principalmente de los reclamos, las revisiones e incluso revocatorias cuando salió la primera
2 lista, en eso sí, el Colegio les ayudó como indicándoles el procedimiento y como el
3 Departamento de Consultoría Legal, había coordinado una reunión mensual con Recursos
4 Humanos del MEP esos listados y esas se le entregaron, según le comentó doña Alejandra,
5 que era quien en ese momento estaba como Jefa de Consultoría Legal, ella lo llevaba a las
6 reuniones con doña Yacxinia verdad para enseñarle, cuáles eran los casos de colegiados que
7 estaban con algún tipo de reclamo relacionado con la aplicación del transitorio IV que eso fue
8 el año pasado, en el caso de las personas que se vieron afectadas con esto del salario global,
9 al menos por ejemplo, de parte de Asesoría Legal de Junta Directiva estuvieron colaborando
10 también a los compañeros de Consultora Legal al Colegiado con charlas, eso sí lo trataron de
11 hacer, de hecho ella hizo varias charlas, unas en San José, unas en San Ramón, del lado de
12 palmares también, hablando un poco de eso y la gente sí expresaba más o menos les indicaba,
13 qué acciones se podrían tomar en revisiones, incluso había personas que decían "bueno, si
14 renuncio y espero un mes y regreso al salario global" e incluso a la gente le decía "en teoría
15 parecerá que funciona, en lo personal lo valoraría", porque es arriesgado porque tampoco
16 nadie garantiza que lo van a volver a contratar, eran aspectos que en lo personal fueron los
17 que trató directamente y los compañeros de Consultoría en ese momento estaban también
18 con la atención de consulta y cuando se dio la situación, realizó un comentario que tuvo que
19 haber quedado en actas y ahorita no recuerdo en cuál, había dicho que para presentar algún
20 tipo de contencioso o incluso para presentar una acción de inconstitucionalidad uno de los
21 para presentar una inconstitucionalidad es tener un proceso en este momento pendiente de
22 resolución con la aplicación de las normas, que se va a impugnar, si se presenta sin ese
23 proceso, no va a prosperar la acción de inconstitucionalidad, porque son conscientes de que
24 esa ley tenía inconstitucionalidades cuando se aprobó y eso quedó incluso en las respuestas a
25 las consultas que hizo la Asamblea Legislativa cuando esa ley era proyecto y algunas cosas se
26 corrigieron, otras no, por ejemplo, lo de la rectoría y sigue sosteniendo y tiene que morir con
27 las botas puestas de que esa rectoría es inconstitucional. -----
28 El señor Presidente indica a la Asesora Legal, para concretizar consulta por qué Colypro como
29 institución no se presenta una acción de inconstitucionalidad o un contencioso como sí lo hace
30 la ANEP, por ejemplo, que acaba de ganar ese recurso, como sí lo hacen las universidades,

1 como sí lo han hecho los sindicatos de educación, por qué Colypro no lo ha hecho, qué le
2 impide a Colypro accionar, porque todos los demás tendrán las mismas bases para presentar
3 la acción de inconstitucionalidad o de contencioso, pero ellos sí lo hacen, por qué Colypro no
4 lo ha hecho. -----

5 La Asesora Legal responde que el caso como ya había comentado anteriormente, estaba ahí
6 un poco limitados porque obviamente el contencioso es un proceso judicial según la demanda
7 contra el estado, que en este caso si, por ejemplo, si se le lleva a un colegiado, uno dice "yo
8 Colypro se la puedo llevar de forma gratuita y es ahí donde chocaba el asunto de la consulta
9 que se le hizo al Colegio de Abogados y por eso fue que incluso hasta las mismas ejecuciones
10 se salieron perjudicadas cuando en su momento porque se dijo "bueno, nosotros no podemos
11 llevar la dirección del proceso judicial", porque incluso en el momento en que les dijo que si
12 había un caso con un nombre y apellido, podría asumir el caso ya no como abogada de Colypro,
13 sino como abogada externa y le dice a la persona que firmen un acuerdo de cuota litis que
14 dicen es que si un caso se pierde o no se paga y si se gana al abogado un porcentaje, pero se
15 cobra cuando esté la ejecución, que eso lo estaba asumiendo como una cuestión ya particular,
16 o sea, ya no como como abogada del Colegio, que lo ofreció en ese momento, hacerlo así, si
17 aparecía algún caso y que dijera "bueno denme un caso y lo meten" porque esa era la antesala
18 para la inconstitucionalidad, en el caso de ANEP ellos sí tenían más recursos en el sentido de
19 que sí habían un montón de casos presentados, porque cuando ellos presentan la acción de
20 constitucionalidad, ya cuando se lee todo el todo el fallo de todas las que presentan, pegan
21 tres, pero el resto se las rechazan, pero las que señalan se iban asociadas a un caso que
22 estaba ahí pendiente, que incluso el caso que era pendiente de resolución hasta que se
23 resuelva la inconstitucionalidad y allí sí en el caso de algo que se puede hacer, el asunto es
24 tenerla, la noticia del proceso es la coadyuvancia y en ese momento, no hubo indicación como
25 para que el Colegio coadyuvara en alguno de esos procesos, que se puede hacer.-----

26 El señor Presidente consulta a la Asesora Legal si Colypro no ha hecho nada legal como
27 institución, por el famoso pronunciamiento del Colegio de Abogados sobre la limitante de los
28 abogados de Colypro para actuar posterior, consulta si esa es así como se entendería.-----

29 La Asesora Legal responde que de momento sí, porque después de recibido ese comunicado,
30 el Colegio después no volvió a mandar nada al Colegio de Abogados, al menos que ella esté

1 enterada porque esa consulta la realizó quien era Fiscal en aquel tiempo que era doña Andrea
2 Peraza, cuando se hizo ese esa consulta, entonces desde el punto de vista judicial, o sea, ellos
3 participaron a nivel administrativo y ese dato no lo tiene porque es de Consultoría Legal,
4 desconoce si el Director Ejecutivo lo tiene. -----

5 El señor Presidente sugiere continuar porque están como en lo jurídico.-----

6 El Dr. Ademar Azofeifa Murillo, Fiscal, primero quiere intervenir en relación a la temática de la
7 pregunta que hizo don César y luego cuando ya le den la palabra en relación al dictamen, ya
8 que lo indicado por la Asesora Legal en relación a la imposibilidad de los abogados de Colypro,
9 por lo que consulta si los Asesores Legales ya que es un puesto distinto, si también tiene la
10 misma imposibilidad, o sea, el caso del abogado de Junta y el abogado de Fiscalía también
11 tiene la misma imposición en relación a los abogados de base, por así decirlo.-----

12 La Asesora Legal responde que para efectos de la diferencia, por ejemplo, en el caso de ella,
13 lleva procesos judiciales, pero aquellos donde el colegio es parte, por ejemplo, ahorita el
14 Colegio está en dos coadyuvancias a nivel constitucional, una por una cuestión de pensiones
15 y la otra por una cuestión de la integración que se está haciendo contra JUPEMA, porque eso
16 afecta a las jubilaciones del magisterio en este momento y se logró pasar el primer filtro de
17 legitimación, ya ha representado al Colegio en contenciosos administrativos cuando se han
18 presentado algún tipo de solicitud de medidas cautelares, de hecho, hace poco se notificó uno
19 en el puro plazo en el que los presentes entraron como miembros de Junta Directiva y Fiscal,
20 a veces llegan recursos de amparo que se han presentado también, entonces en esa parte sí
21 actúa como abogada directora y de hecho su perfil lo indica, sí, que ella es la abogada directora
22 de sus procesos y en Fiscalía cree que los perfiles no hablaban de ser directores de procesos,
23 sin embargo, Fiscalía bien podrían entablar, por ejemplo, las denuncias por ejercicio ilegal de
24 profesión, o sea, cualquier persona, ni siquiera se le quiere ser abogado para que presente la
25 denuncia de un delito de acción pública, eso se puede hacer directamente, pero digamos eso,
26 si estuviera en el perfil y los compañeros de Consultoría Legal, ellos obviamente sí tienen en
27 el perfil al planteamiento de acciones incluso ellos a nivel judicial, sí participan en lo que es la
28 parte de recursos de amparo, eso sí, los amparo de legalidad también.-----

29 El señor Fiscal comenta que uno de los fines del Colegio es la defensa de los derechos laborales
30 y económicos del colegiado, entonces ese cambio se podría hacer por medio de Junta, o sea,

1 permitir que en función de ese fin, por así decirlo, se haga una modificación al puesto y permitir
2 al Asesor de Junta o de Fiscalía presentar la acción inconstitucionalidad y otros, cuando sea
3 para cumplir con ese fin o hay que hacer la consulta al Colegio de Abogados, consulta a la
4 Asesora Legal qué recomienda. -----

5 La Asesora Legal responde que hay algo que se podría plantear, lo que pasa es que cree que
6 sí implicaría una modificación, en el resto de los perfiles, en el de Laura y en el suyo no, porque
7 el de ellas sí tiene el ser directores de procesos, pero por el puesto, son aquellos en los que
8 involucren propiamente al Colegio, lo que son demandas de Colypro o demandas contra
9 Colypro, pero igual se puede abrir, pero en el otro caso, tal vez como para estudiar el criterio
10 que dio el Colegio de Abogados puede ser esos contratos de cuota litis, el cual lo hace un
11 abogado y su cliente, van a un proceso, tal vez que dice puede ser que en este proceso la
12 persona gane equis cantidad de dinero, pero en ese momento la persona no tiene ni siquiera
13 cómo asumir los costos de iniciar el proceso, el arancel de abogado dice que los honorarios
14 son de 10% de la cuantía del proceso y el abogado va a cobrar el 15% si ganan, entonces en
15 el contrato dice "llevamos el caso, si el caso se pierde, no se paga" y ese es el riesgo para el
16 abogado, si se pierde no se paga, pero si se ganan se gana más, en el caso de los honorarios,
17 pero con la ventaja de que si se ganó el caso a quién se lo cobra no es al cliente, sino el que
18 perdió en el juicio, entonces inicia la parte de ejecución de sentencia y se la cobra a la persona
19 que se está demandando, podría ser una forma ahí de hacerlo, sin necesidad de tener que
20 consultar al Colegio porque los contratos de cuota litis están regulados y están permitidos, lo
21 que ve por ahí es que sí habría que modificar perfiles, adecuarlos porque le parece que los
22 compañeros de atención de colegiados, no lo tienen. -----

23 La M.Sc. Ana Bejarano Salazar, Vicepresidenta, agradece a la Asesora Legal el resumen sobre
24 lo que está comentando y le gustaría preguntar varias cosa, la primera es solicitar si puede
25 hacer llegar a toda la Junta Directiva ese dictamen que emitió el Colegio de Abogados, donde
26 se indica que no se puede hacer la asesoría, así como lo habían planteado por cada uno de
27 los colegiados, para conocer cuál fue la consulta y cuál fue el fondo del razonamiento que
28 realizaron eso, lo segundo es que obviamente cuando se da la Ley Marco de Empleo Público y
29 el de fortalecimiento de las finanzas, a todo el país en general le venden que el objetivo
30 estratégico de esto era el equilibrio fiscal y se generaron varios mitos, uno de los mitos más

grandes, es que iba a generar una igualdad, que la persona que trabajaba en una institución, tenía que ganar el mismo salario de una persona que hiciera el mismo trabajo en otra institución, pero más bien vino a generar una desigualdad, dado que se permite que las personas que están en salario compuesto ganen muchísimo, pero muchísimo menos que las personas de ese salario global; además, se le transmite a MIDEPLAN una rectoría y transforma la masa salarial del sector público en un instrumento de política fiscal, Sin embargo, a pesar de todo, ese negro panorama, la ley en el capítulo octavo en la gestión de la compensación el artículo 30 indica que se puede hacer por cada familia de salarios, que ya eso es como más técnico y de los puestos un reajuste cuya motivación sea distinta al costo de vida, basada en criterios técnicos, sino tuvieron coadyuvancias y no pudieron, por las razones que ya la Asesora Legal expuso, llevar contenciosos o elevarlo a otras labores, quisiera consultar si han habido iniciativas en esa línea en hacer los estudios que corresponden, para mejorar los salarios de las personas, desconoce si sería un estudio actuarial o cualquier otro estudio que se haya determinado con antelación, para poder colaborar con las personas servidoras públicas asociadas al Colopro y que le proyecten, que de por sí los salarios al 2018 más o menos, ya venían muy impactados, viene la ley, viene pandemia y hay un congelamiento de muchísimos años, entonces, en esta línea, le gustaría oír, ampliamente, si se ha podido realizar algún tipo de gestión y si no se ha podido realizar cuáles serían los pasos o cuál sería el consejo para realizarlo. -----

La Asesora Legal responde que lo primero consultado sobre el criterio y cuál fue la consulta que se hizo, esos documentos no los tiene ella, porque no hice la consulta, la consulta la hizo la Fiscalía, entonces la consulta que se envió, el documento que se recibe y el dictamen los presentó en su momento Fiscalía y los expuso la Fiscalía en ese tiempo, entonces, cree que ellos después compartieron el dictamen, pero la consulta y el correo en el que se contestan o el que se manda, eso sí no lo tiene ella, el otro documento tendría que buscarlo que hayan archivos para ver si en el momento es que a veces los comparten, pero a veces se los mandan, a veces no los mandan y entonces ahorita no sabe si lo tiene a la mano, pero tendría que buscarlo, pero cree que la Fiscalía lo puede tener más accesible. -----

La señora Vicepresidenta consulta si sería solicitarlo al señor Fiscal. -----

La Asesora Legal responde que sí, tal vez la Secretaria de la Fiscalía lo tengan.-----

1 El señor Presidente consulta al señor Fiscal si gentilmente podría consultar si por "whatsapp"
2 le pueden hacer llegar el documento, ya que considera que es un texto clave para la discusión.
3 La Asesora Legal continua externando que la otra pregunta, respecto a esos estudios técnicos
4 Colypro contrató a don Álvaro Ramos, al economista que era en aquel momento expresidente
5 de la CCSS y que hoy es el candidato de un partido político, para hacer un estudio sobre en
6 ese momento era cuando estaban con el salario transitorio para pasar al global y recuerda que
7 en aquel momento las familias de los transitorios eran sumas más bien públicas, si se
8 comparaba con lo que tenía la gente del salario compuesto, entonces esto ese global
9 transitorio era malísimos, en lo personal, todavía no se explica cómo fue que se dio ese salto
10 al global definitivo, pero en aquel momento Colypro contrató a don Álvaro Ramos, quien viene
11 ante Junta Directiva y hace una exposición de ese estudio que él realizó, cree que ese estudio
12 y lo ha conversando, hace unas fechas con Ricardo porque al menos no recuerda si él entregó
13 algo por escrito o si él se lo entregó a Junta Directiva porque a veces pasaba y no les
14 compartían todo el documento, sí había por ahí una presentación en "power point", donde él
15 hacía todo en análisis, proyecciones, porque lo que sí se hizo fue trasladar esa información al
16 Servicio Civil para que la tomara en cuenta dentro del proceso que se está haciendo para la
17 construcción de los salarios globales definitivos, esa es la opción más concreta en cuanto a
18 estudio que creo que se realizó en ese momento, cuando se estaba en ese cambio, ya cuando
19 se aprueban los salarios globales posterior a eso, no tiene al menos en su memoria recordando
20 que se haya hecho más. -----

21 La señora Vicepresidenta consulta a la Asesora Legal si en su perspectiva, qué necesitarían
22 ellos para entonces hacerlo, pero con los salarios compuestos con ese que es el único artículo
23 que dejó una puerta para poder trabajar con las personas que tienen el salario por
24 componentes. -----

25 La Asesora Legal externa que dentro del estudio, cree que tal vez podría generar algún tipo
26 de cambio, quitar un poco el impedimento de que la gente sume puntos de carrera profesional,
27 quitarles esa limitación, eso tal vez sería una medida que sí es ejecutiva, no requiere de una
28 acción de legislativa, del poder legislativo, judicialmente podría apelarse, sin embargo, no es
29 algo que sea de una corta resolución, la corta resolución sería poderlo llevar a un nivel
30 ejecutivo y dejar sin efecto ese decreto que pone los límites a los puntos de carrera, que cree

1 que fue algo también que limitó o que está limitando al salario compuesto porque incluso es
2 imposible, bajo esa tesitura, un salario compuesto ya que jamás alcanzará el global.-----

3 La señora Vicepresidenta, replantea y da lectura al inciso e): "En caso de requerir ajustes o
4 modificaciones a la columna salarial, cuya motivación sea distinta del costo de vida, dicha
5 decisión deberá tomarse de manera fundamentada en criterios técnicos de carácter
6 económico.", eso quiere decir que tienen que existir un estudio donde diga "maestras de
7 preescolar", por ejemplo, "ustedes están con tal salario equis salarios y resulta que deberían
8 estar en tal" en lo que corresponda, según el estudio de mercado que se realiza, entonces
9 cómo podría Colypro coadyuvar o realizar las gestiones para que ese estudio que se realice
10 para todos esos tipos de puestos, sean presentados para que vean que se requiere una
11 actualización y más después de tantos años de impacto, en el no reconocimiento de nada,
12 excepto anualidades nominalizadas, qué podrían hacer según su perspectiva.-----

13 La Asesora Legal responde que ahí es complicado, porque el requerir un estudio técnico,
14 cualquier acción que se haga, no será vinculante, o no puede obligar, en este caso, que la
15 acepte, porque podría decir, "bueno, si yo tengo los profesionales que pudieran rendir ese
16 dictamen técnico, diría, bueno, tengo el estudio, puedo donar las integrales de ese estudio" o
17 incluso tal vez no se tienen y se contratan por cuenta del Colegio se hace el estudio con el que
18 se va a fundamentar, porque en este caso están hablando de la aplicación del artículo de la
19 ley que permite, eventualmente, hacer un reajuste al final de cuentas es eso que permite
20 introducir un cambio dentro de la columna salarial, dentro de la tabla salarial, ahorita tienen
21 lo contrario, porque tienen unos salarios que se mantuvieron congelados, pese a que la misma
22 Procuraduría dijo que no había motivo y que no podía dejarse estáticos, paralizados o
23 congelados, como se quiera llamar, un salario de eso; incluso hay un criterio de Procuraduría
24 que lo señala, aun así, se mantuvieron congelados cuatro o cinco años, entonces en esos
25 casos, la acción de Colypro podría decir que desde el punto de ese técnico, está ofreciendo el
26 criterio profesional y dando el producto, honestamente tendría que empezar a darle forma a
27 esa idea, es la primera que le llega así, hay que madurarla, porque judicialmente se ha
28 planteada en algún momento en las charlas, ella misma comentaba a muchos de los profesores
29 que hacían la consulta, porque cree que esa pregunta Colypro podría hacerla y si se quiere
30 entrar principalmente con esa otra cuestión, cuando se presenta un contencioso

1 administrativo, cabe la opción de que se pueda trabajar por un interés colectivo o en defensa
2 de ciertos o atención de intereses difusos, pero eso, hay que marcarlo muy bien en ese
3 momento y entonces se tiene que tener muy bien mapeado, en este caso la población, el
4 interés y poder entrar, entonces en ese momento se tiene que bucearse bien los estudios si
5 quiero entrar como parte y no como director porque la primera propuesta no es Colypro
6 participando es más bien un abogado y la persona, el actor es quien está llevando la carga del
7 proceso, porque incluso cuando se inicia un proceso judicial, también tiene que advertirle a la
8 parte que una demanda implica no solo que se pierde no solo no va a cobrar, es que si se
9 pierde lo pueden condenar en costas y tiene que pagar y el estado se las va a cobrar, entonces,
10 cuando se le explica eso a la gente, les da susto y se echan para atrás, de hecho a ella no le
11 tocó decírselo a nadie, pero son cosas que tiene que informar, reitera que no tuvo ningún
12 ofrecimiento, que le dijeran "hagámoslo, aventémoslo" al menos a ella no le llegó.-----
13 El señor Fiscal externa que igual sigue hablando únicamente de las temáticas de relación a la
14 pregunta don César y Ana Gabriela, el análisis del documento todavía no lo va a exponer, le
15 dice Jorge que hay un acuerdo, para realizar este estudio, que de hecho está asignado a la
16 parte de investigación de Fiscalía, el estudio de la diferencia salarial entre salario global actual
17 y salió por componentes, entonces le dice que si hay un acuerdo, que él en cuanto se le dé
18 vía libre, empieza a trabajar en eso. Añade que en la vida hay que definir qué luchas hay que
19 dar primero y hay una temática importantísima de lo que comentó la Asesora Legal y es la
20 parte que es una de las quejas de los colegiados, que los abogados de Colypro no hacen
21 ejecución de sentencia, ahorita Francine dijo la parte de esos contratos que le permiten al
22 abogado cobrar las costas cuando se ganan a un 15%, por así decirlo, pero no cuando se
23 pierde, sino se equivoca, si se le da la posibilidad de modificar los perfiles de los abogados de
24 Colypro e incluir eso podría ser de carácter obligatorio o quedaría siempre a decisión del
25 abogado, porque si fuese hacer la modificación de carácter obligatorio, podríamos satisfacer
26 las necesidades de los colegas de esa forma, sin tener que pedirle permiso o consulta al Colegio
27 de Abogados utilizando el criterio que ya dieron, consulta si está en lo correcto, o se equivoca.
28 La Asesora Legal responde que se podría, si aplican la bajo el concepto de la cuota litis,
29 tampoco es que sea un cambio que en el perfil pueda decir que sea un "juis variandi" abusivo,

1 porque no le está pidiendo a la gente nada que no pueda hacer, o sea, eso está dentro de las
2 competencias, dentro de las habilidades que tiene que tener cualquier abogado.-----

3 El señor Fiscal consulta cuál es el procedimiento para poder hacer eso, porque sabe que no es
4 en este momento el tema de fondo, pero es una problemática que pueden solucionar ya
5 mismo. -----

6 La Asesora Legal añade que también se podría definir en qué áreas, porque se sabe que la vía
7 jurisdiccional puede llevar a situaciones, por ejemplo, como las laborales, las contenciones, las
8 civiles a veces, entonces sí hay que definirle porque tampoco es cualquier juicio, como dijo en
9 una ocasión, un colegiado, le consultó si pueden llevar un proceso de ayudar con un proceso
10 que era derecho y familia, que era pensión alimenticia y otra cosa, más o menos le explicó
11 cómo podía hacerlo, ya que no podía llevárselo, pero ahí le aconsejó dónde lo podían guiar y
12 más o menos qué podía hacer, pero ese tipo de consultas han llegado también.-----

13 El señor Fiscal consulta por lo notarial. -----

14 La Asesora Legal responde que lo notarial no, porque se tienen que contratar bajo un servicio
15 laboral, reitera que esas son las salidas que tiene poniendo a volar un poco la imaginación,
16 porque también, hay que trabajar que en algún momento eso también implicaría, que después
17 tendría que reforzar eventualmente la planilla, porque dependiendo de la cantidad de casos
18 que pueda llevar, puede ser que en algún momento habría que pensar después, si hay
19 posibilidades, en este caso de contratar más, ya que no son muchos abogados y valorar si se
20 pueden contratar más. -----

21 El señor Presidente considera que se puede encontrar la solución con eso de la modificación
22 de los perfiles, lo del contrato que menciona la Asesora Legal, en la Asociación Nacional de
23 Empleados Públicos, el contrato establece que no se cobra ni si se gana ni si se pierde.-----

24 La Asesora Legal externa que la cuota litis cuando se gana, se las cobra el Estado ya después
25 de que se cobre, puede ser que la gente se las lleve, normalmente, por ejemplo, en el su caso
26 cuando lleva procesos para el Colegio, no los cobra aparte porque la contratan laboralmente
27 para que lleve procesos, entonces ese pago ya está en su salario, igual que en el de Laura
28 porque específicamente eso viene en su perfil, entonces no es que esto genere un honorario
29 adicional, porque como quien dice ya el horario fue cancelado. la cuota litis como dijo, o sea
30 esa es la cuestión como de salida que se le ocurre para brincarse el criterio del Colegio de

1 Abogado, pero puede ser que incluso cuando se llegue a la ejecución es simplemente el monto
2 ejecutado obviamente se lo va a llevar la persona que lleva el proceso.-----
3 El señor Presidente destaca que la ADEP no cobra, ni cobra si se gana, ni si se pierde, firman
4 ese contrato pero no se cobra y eso le parece importante anotarlo porque le parecería muy
5 perjudicial que los abogados del Colegio, que están contratados por Colypro reciban además
6 fondos adicionales de las sentencias y demás; en lo personal le parece que al ser abogado de
7 Colypro ya están recibiendo el salario para ejercer eso, le parece una atrocidad que legalmente
8 no se esté ejerciendo la defensa jurídica, pero eso lo lleva a otro tema porque extrañamente
9 como mitos urbanos, entonces la gente dice "ah es que el Colegio de Abogados dijo", y ahí le
10 surgen varias dudas; si eso es cierto por qué el Colegio de Médicos o el Colegio de Contadores
11 sí defiende a los funcionarios cuando están en un proceso, pero además lo lleva a otro tema
12 y aquí compartió la resolución del famoso 2021, en esa resolución es cierto que la Comisión
13 de Aranceles dice en la parte final, consulta presentada por la Fiscal de Colypro, Andrea Peraza
14 y entonces en el último párrafo, dice: "el salario que percibe el profesional en leyes, incluye la
15 asesoría que brinda la entidad que lo paga, más no a sus afiliados en asuntos personales o
16 laborales no relacionados directamente con la entidad que paga su salario", entonces ojo,
17 laborales no relacionados directamente con la entidad que paga, pero entonces ahí cabe una
18 interpretación legal que nunca se ha pedido, porque la labor docente, por ejemplo, está dentro
19 de las vinculaciones del Colegio y podría caber en esto, continua leyendo "por lo anterior, no
20 pueden los abogados contratados laboralmente por el Colegio de Licenciados y Profesores
21 realizar patrocinio letrado gratuito a favor de sus colegiados", pero el Sr. Jonathan Céspedes,
22 que fue candidato a Fiscal, que es un chico muy hábil, se fue y preguntó al Colegio de
23 Abogados, quien contestó lo siguiente: "Lic. Geiner Ulloa, Comisión de Aranceles, la Comisión
24 de Aranceles y Competencia Leal como órgano colegiado en atención a la consulta formulada,
25 indica que por no contar o disponer de un documento oficial por parte de la Fiscalía del Colegio
26 de Abogados, donde indique expresamente y completamente la prohibición para que los
27 abogados que trabajen en Colypro, no pueden realizar procesos de ejecución de sentencia en
28 un Tribunal Contencioso de lo Administrativo, se sugiere realizar la consulta a la Fiscalía del
29 Colegio de Abogados y abogados de Costa Rica y dos que la Comisión de Aranceles y
30 Competencia Leal no cuenta y no registra con la información solicitada", entonces en ese caso

1 también hay una discusión legal que se podría estar dando con el Colegio de Abogados, con
2 la Fiscalía interponiendo, pero entonces, por qué Colypro no se opuso a ese pronunciamiento
3 no se ha opuesto y no ha pedido una rectificación o una aclaración, le parece que hoy más
4 bien debería tener un acuerdo vinculado con esto vinculado con los dos, con lo que está
5 diciendo Ademar, es cierto, hay que cambiar el perfil, seguramente etcétera, pero
6 evidentemente esperaría que la Asesoría de la Junta, interponga un buen recurso para traerse
7 abajo esto porque incluso si hay que hablar con la gente de la ADEP y otras organizaciones
8 para traer abogados los traen, pero no es posible que los abogados del Colegio no den apoyo
9 legal, eso le parece inconcebible, más que ahí mismo lo dice, que se podría interponer ante la
10 Fiscalía del Colegio. -----

11 Realiza un receso a las 6:15 p.m. el cual levanta a las 7:22 p.m. -----

12 El señor Presidente comenta que discutiendo el informe, le parece importante, remitir el
13 informe a la persona que lo ha solicitado, a la persona colegiada y anota para efectos del acta
14 que la actual Junta Directiva está preocupada por los temas del Magisterio y la defensa del
15 Magisterio y consideran importante que todas las personas del Magisterio sepan que Colypro
16 ahora está comprometido con la defensa del Magisterio en diferentes instancias y que van a
17 tomar acciones para eso, a partir de la discusión que están teniendo y que se dio durante el
18 receso y demás y a partir de las observaciones que hizo doña Francine durante la primera
19 parte de la discusión, se considera relevante una posible modificación de los perfiles de las
20 personas abogadas del área legal que atienden a las personas colegiadas, para considerar o
21 analizar incluir un nuevo indicador de perfil, vinculado con la posibilidad de atender a las
22 personas colegiadas durante el proceso jurídico y no sólo asesorar, sino incluso llegar a
23 instancias finales de resolución; sobre el particular que han externado diferentes opiniones,
24 pero coinciden en que es necesario un estudio de parte de la Dirección Ejecutiva para
25 establecer la viabilidad de esto y que también don Ricardo con otras instancias como la
26 Asesoría de la Junta Directiva, Recursos Humanos y otros, establezca cómo se podría
27 operacionalizar ese cambio de perfil que ayudaría notablemente a las personas, tal cual ha
28 sido la preocupación del señor Fiscal, esbozado en el análisis que ha adjuntado y que también
29 es una preocupación de la Junta porque es una necesidad latente del Magisterio contar con el

apoyo legal de Colypro, en sus reclamos laborales, contenciosos, administrativos y considerando la fundamentación y la discusión, tomaron los siguientes acuerdos.-----

Conocido este oficio la Junta Directiva acuerda:-----

ACUERDO 02:-----

Dar por recibido el oficio CLYP-JD-AL-RC-12-2025 de fecha 20 de enero de 2025, suscrito por la Licda. Laura Sagot Somarribas, Abogada y la M.Sc. Francine Barboza Topping, Asesora Legal, en el que remiten criterio legal respecto a la posición del Colegio sobre el salario global. Trasladar este oficio al Lic. Erick Alberto Pineda Castellón, docente colegiado, para su información./ Aprobado por siete votos./--- Comunicar a la Licda. Laura Sagot Somarribas, Abogada, a la M.Sc. Francine Barboza Topping, Asesora Legal y al Lic. Erick Alberto Pineda Castellón, docente colegiado (Anexo 01)./-----

ACUERDO 03:-----

Reconocer la importancia de que Colypro actúe respecto a los temas de interés nacional para las personas colegiadas y reiterar el posicionamiento de la actual Junta Directiva sobre la defensa de las personas colegiadas por parte de la institución./ Aprobado por siete votos./-----

Comunicar al Lic. Erick Alberto Pineda Castellón, docente colegiado./-----

ACUERDO 04: -----

Solicitar a la Dirección Ejecutiva realice un informe sobre la viabilidad de modificar los perfiles de los profesionales en derecho que laboran en la Unidad de Consultoría Legal del Colegio, para asignar la dirección de procesos judiciales: contencioso administrativo, laboral y constitucional./ Aprobado por siete votos./-----

Comunicar a la Dirección Ejecutiva./-----

El señor Presidente informa que los siguientes artículos los agendará en una próxima sesión.

(Anexo 02).-----

ARTÍCULO 04. Oficio CLYP-JD-AL-RC-24-2025 de fecha 20 de marzo de 2025, suscrito por la Licda. Laura Sagot Somarribas, Abogada y la M.Sc. Francine Barboza Topping, Asesora Legal.

Asunto: Solicitud de colegiada "situación docentes de preescolar".-----

ARTÍCULO 05. Oficio CLYP-JD-AL-C-29-2025 de fecha 03 de abril de 2025, suscrito por la Licda. Laura Sagot Somarribas, Abogada y la M.Sc. Francine Barboza Topping, Asesora Legal.

Asunto: Criterio solicitado por la colegiada Kattia Murillo Arroyo.-----

El señor Presidente presenta moción de orden para incluir el "Capítulo III. Asuntos Varios, el "Artículo Modificación de horario de Sesión", a efecto de que la sesión programada para mañana miércoles 09 de abril, convocada para las 5:00 p.m. inicia a las 5:30 p.m. ya que tres miembros de Junta Directiva están siendo convocados a la Comisión de Presupuesto y tendrían la posibilidad de asistir. -----

Conocida esta solicitud la Junta Directiva acuerda:-----

ACUERDO 05:-----

Acoger la moción de orden presentada por el Dr. César Toruño Arguedas, Presidente, para incluir el "Capítulo III. Asuntos Varios, el "Artículo Modificación de horario para sesión 035-2025"./ Aprobado por siete votos./-----

CAPÍTULO III: ASUNTOS VARIOS -----

ARTÍCULO 06. Modificación de horario para sesión 035-2025"-----

El Dr. César Toruño Arguedas, Presidente, solicita modificar la hora de convocatoria para realizar la sesión del miércoles 09 de abril de 2025, para las 5:30 p.m.-----

Conocido este punto la Junta Directiva acuerda:-----

ACUERDO 06:-----

Modificar la hora de convocatoria para realizar la sesión del miércoles 09 de abril de 2025, para las 5:30 p.m. Informar a los miembros de Junta Directiva y Fiscal para lo que corresponda./ Aprobado por siete votos./ ACUERDO FIRME./-----

Comunicar a la Junta Directiva, al Fiscal, a la Dirección Ejecutiva, a la Asesoría Legal y a la Unidad de Secretaría./-----

CAPÍTULO IV: CIERRE DE SESIÓN-----

SIN MÁS ASUNTOS QUE TRATAR EL SEÑOR PRESIDENTE FINALIZA LA SESIÓN A LAS DIECINUEVE HORAS CON TREINTA Y CINCO MINUTOS DEL DÍA INDICADO.-----

César Toruño Arguedas

Rodrigo Lizama Oliger -----

- 1 **Presidente** **Secretario**-----
- 2 Levantado de Texto: Maritza Noguera Ramírez.-----