

1 **ACTA ORDINARIA CLYP-JD-AJDSO No. 045-2025**

2 ACTA DE JUNTA DIRECTIVA SESIÓN ORDINARIA CLYP-JD-AJDSO NÚMERO CUARENTA Y CINCO
3 GUIÓN DOS MIL VEINTICINCO, CELEBRADA POR LA JUNTA DIRECTIVA DEL COLEGIO DE
4 LICENCIADOS Y PROFESORES EN LETRAS, FILOSOFÍA, CIENCIAS Y ARTES, EL VIERNES DIECISÉIS
5 DE MAYO DEL DOS MIL VEINTICINCO, A LAS DIECISIETE HORAS CON VEINTIÚN MINUTOS, EN LA
6 SEDE SAN JOSÉ.-----

7 **MIEMBROS PRESENTES**-----

8 Bejarano Salazar Ana Gabriela, M.Sc. Vicepresidenta-----
9 Lizama Oliger Rodrigo, MTR. Secretario-----
10 Palencia López Vicenta, Licda. Prosecretaria-----
11 Céspedes Arroyo Jonathan, Lic. Tesorero-----
12 Vásquez Solano Mildred, M.Sc. Vocal I-----
13 Herrera Villalobos Graciela, MED. Vocal II-----

14 **MIEMBRO AUSENTE**-----

15 Toruño Arguedas César, Dr. Presidente-----
16 Se cuenta con la presencia del Dr. Ademar Azofeifa Murillo, Fiscal.-----

17 **PRESIDE LA SESIÓN:** M.Sc. Ana Gabriela Bejarano Salazar-----

18 **SECRETARIO:** M.Sc. Rodrigo Lizama Oliger-----

19 La M.Sc. Ana Gabriela Bejarano Salazar, Vicepresidenta, informa que el señor Presidente no estará
20 presente durante la sesión por situaciones de salud. Realiza un receso a las 5:22 p.m. el cual
21 levanta a las 6:05 p.m.-----

22 **ORDEN DEL DÍA**-----

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

24 **ARTÍCULO 01.** Comprobación del quórum.-----

25 **ARTÍCULO 02.** Revisión y aprobación del orden del día de la sesión 045-2025.-----

26 **CAPÍTULO II: CONOCIMIENTO Y APROBACIÓN DE LAS ACTAS 040-2025, 041-2025,**
27 **042-2025, 043-2025 Y 044-2025.**-----

28 **ARTÍCULO 03.** Lectura, comentario y conocimiento del acta 040-2025 del 29 de abril de 2025.-

29 **ARTÍCULO 04.** Lectura, comentario y conocimiento del acta 041-2025 del 05 de mayo de 2025.

30 **ARTÍCULO 05.** Lectura, comentario y conocimiento del acta 042-2025 del 07 de mayo de 2025.

- 1 **ARTÍCULO 06.** Lectura, comentario y conocimiento del acta 043-2025 del 09 de mayo de 2025.
- 2 **ARTÍCULO 07.** Lectura, comentario y conocimiento del acta 044-2025 del 12 de mayo de 2025.
- 3 **CAPÍTULO III: PRESIDENCIA**-----
- 4 **ARTÍCULO 08.** Audiencia DIVDE e investigadores UCR Modelo Cálculo Hora Profesional
5 Colypro.-----
- 6 **CAPÍTULO IV: ASUNTOS DE FISCALÍA**-----
- 7 **ARTÍCULO 09.** Petitoria solución de problemas con salario global.-----
- 8 **CAPÍTULO V: ASUNTOS DE DIRECCIÓN EJECUTIVA**-----
- 9 **ARTÍCULO 10.** Reincorporaciones.-----
- 10 **ARTÍCULO 11.** CLYP-DA-UI-JD-RET-045-2025 Retiros.-----
- 11 **ARTÍCULO 12.** CLYP-DA-UI-JD-RET-046-2025 Retiros.-----
- 12 **CAPÍTULO VI: ASUNTOS DE TESORERÍA**-----
- 13 **ARTÍCULO 13.** Aprobación de pagos.-----
- 14 **CAPÍTULO VIII: ASUNTOS VARIOS**-----
- 15 **ARTÍCULO 14.** Aprobación de nuevo instrumento de evaluación de candidaturas a puestos de
16 representación Colypro.-----
- 17 **CAPÍTULO IX. CIERRE DE SESIÓN**-----
- 18 **CAPÍTULO I: REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA**-----
- 19 **ARTÍCULO 01.** Comprobación del quórum.-----
- 20 La M.Sc. Ana Gabriela Bejarano Salazar, Vicepresidenta de la Junta Directiva, verifica el quórum,
21 estando presentes los miembros de la Junta. Se cuenta con la presencia de la M.Sc. Francine
22 Barboza Topping, Asesora Legal y el Lic. Ricardo Salas Álvarez, Director Ejecutivo.-----
- 23 **ARTÍCULO 02.** Revisión y aprobación del orden del día de la sesión 045-2025.-----
- 24 Conocido el orden del día la Junta Directiva acuerda:-----
- 25 **ACUERDO 01:**-----
- 26 **APROBAR EL SIGUIENTE ORDEN DEL DÍA: CAPÍTULO I: REVISIÓN Y APROBACIÓN**
27 **DEL ORDEN DEL DÍA./ CAPÍTULO II: CONOCIMIENTO Y APROBACIÓN DE LAS**
28 **ACTAS 040-2025, 041-2025, 042-2025, 043-2025 Y 044-2025./ CAPÍTULO III:**
29 **PRESIDENCIA./ CAPÍTULO IV: ASUNTOS DE FISCALÍA./ CAPÍTULO V: ASUNTOS**
30 **DE DIRECCIÓN EJECUTIVA./ CAPÍTULO VI: ASUNTOS DE TESORERÍA./ CAPÍTULO**

1 **VII: CORRESPONDENCIA PARA DECIDIR./ CAPÍTULO VIII: ASUNTOS VARIOS./**

2 **CAPÍTULO IX: CIERRE DE SESIÓN./ APROBADO POR SEIS VOTOS./-----**

3 **CAPÍTULO II: CONOCIMIENTO Y APROBACIÓN DE LAS ACTAS 040-2025, 041-2025,**

4 **042-2025, 043-2025 Y 044-2025.-----**

5 **ARTÍCULO 03.** Lectura, comentario y conocimiento del acta 040-2025 del 29 de abril de 2025.-

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

7 **ACUERDO 02: -----**

8 **Aprobar el acta número cuarenta guión dos mil veinticinco del veintinueve de abril**

9 **del dos mil veinticinco, con las observaciones de forma hechas./ ACUERDO FIRME./**

10 **Aprobado por seis votos./-----**

11 **ARTÍCULO 04.** Lectura, comentario y conocimiento del acta 041-2025 de 05 de mayo de 2025.-

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

13 **ACUERDO 03: -----**

14 **Dispensar el acta número cuarenta y uno guión dos mil veinticinco del cinco de mayo**

15 **del dos mil veinticinco, por imposibilidad material./ ACUERDO FIRME./ Aprobado**

16 **por seis votos./-----**

17 **ARTÍCULO 05.** Lectura, comentario y conocimiento del acta 042-2025 del 07 de mayo de

18 2025.-----

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

20 **ACUERDO 04: -----**

21 **Aprobar el acta número cuarenta y dos guión dos mil veinticinco del siete de mayo**

22 **del dos mil veinticinco, con las observaciones de forma hechas./ ACUERDO FIRME./**

23 **Aprobado por seis votos./-----**

24 **ARTÍCULO 06.** Lectura, comentario y conocimiento del acta 043-2025 del 09 de mayo de

25 2025.- -----

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

27 **ACUERDO 05: -----**

28 **Aprobar el acta número cuarenta y tres guión dos mil veinticinco del nueve de mayo**

29 **del dos mil veinticinco, con las observaciones de forma hechas./ ACUERDO FIRME./**

30 **Aprobado por seis votos./-----**

1 **ARTÍCULO 07.** Lectura, comentario y conocimiento del acta 044-2025 del 12 de mayo de
2 2025.- -----

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

4 **ACUERDO 06:** -----

5 **Dispensar el acta número cuarenta y cuatro guión dos mil veinticinco del doce de**
6 **mayo del dos mil veinticinco, por imposibilidad material./ ACUERDO FIRME./**
7 **Aprobado por seis votos./**-----

8 **CAPÍTULO III: PRESIDENCIA**-----

9 **ARTÍCULO 07.** Audiencia DIVDE e investigadores UCR Modelo Cálculo Hora Profesional
10 Colypro.-----

11 La M.Sc. Ana Gabriela Bejarano Salazar, Vicepresidenta, solicita se autorice el ingreso a la sesión
12 del .Sc. Wálter Alfaro Cordero, Jefe del Departamento de Investigación, Vinculación y Desarrollo
13 Educativo e Investigadores de la Universidad de Costa Rica, para el desarrollo de la audiencia.

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

15 **ACUERDO 07:** -----

16 **Autorizar el ingreso de los señores: M.Sc. Wálter Alfaro Cordero, Jefe del**
17 **Departamento de Investigación, Vinculación y Desarrollo Educativo; Santiago**
18 **Cambroner Villalobos y Jennifer Acuña Larios; ambos Investigadores de la**
19 **Universidad de Costa Rica, a la sesión 045-2025 del viernes 16 de mayo de 2025,**
20 **para la presentación del "ARTÍCULO 07. Audiencia DIVDE e investigadores UCR**
21 **Modelo Cálculo Hora Profesional Colypro."/ Aprobado por seis votos./**-----

22 La señora Vicepresidenta realiza un receso a las 6:13 p.m. el cual levanta a las 6:16 p.m.-----

23 Al ser las 6:16 p.m. se incorporan a la sesión el Sr. Santiago Cambroner Villalobos y la Srta.
24 Jennifer Acuña Larios; ambos Investigadores de la Universidad de Costa Rica y el M.Sc. M.Sc.
25 Wálter Alfaro Cordero, Jefe del Departamento de Investigación, Vinculación y Desarrollo
26 Educativo del Colegio, a quienes la señora Vicepresidenta agradece la compañía.-----

27 El Sr. Santiago Cambroner Villalobos, solicita a la Srta. Acuña Larios, inicie la presentación de
28 la propuesta de hora profesional del Colegio, acorde a los datos que proporcionó el Colypro
29 (anexo 01):-----

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29

CIMPA



Cálculo de la Hora Profesional

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

Jennifer Acuña Larios
Santiago Cambroner Villalobos
Esteban Segura Ugalde
Viernes 16 de Mayo, 2025

Agenda

Introducción

Metodología

Propuestas

Conclusiones

INTRODUCCIÓN-----

Hora Profesional-----

Colegios Profesionales establecen tarifas mínimas recomendadas por Hora Profesional.-----

- Idealmente, se debe definir un mecanismo objetivo y transparente para determinar dicho monto. -----
- Se busca remuneración justa y competitiva para los asociados.-----
- También se busca el fomento a las buenas prácticas de ética profesional.-----

Antecedentes-----

Desde 2017, COLYPRO ha mantenido un valor base para la Hora Profesional-----

- Realiza ajustes anuales según la inflación acumulada.-----
- Ante la evolución del mercado laboral y las condiciones económicas del país, surge la necesidad de evaluar dicha metodología. -----
- Se quiere determinar si es necesario incorporar otros factores relevantes.-----

El Sr. Cambroner Villalobos, externa que se encontraron, según los datos aportados por el Colegio, que se viene usando un costo de hora profesional desde el 2017 al menos, y se ha

1 venido ajustando por inflación y que el Colegio preocupado por actualizar este rubro, les
2 "encomendó esa tarea y continua con la presentación: -----

3 **Origen de los datos**-----

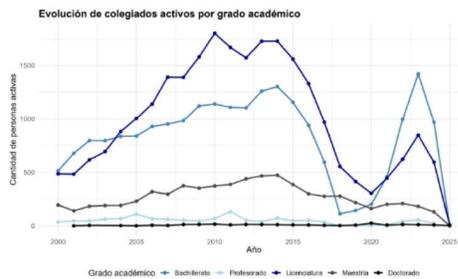
4 Datos de asociados proporcionados por el propio Colegio.-----

- 5 • Datos de hora profesional utilizados por otros Colegios Profesionales.-----
- 6 • Información sobre la inflación histórica reportada por el BCCR.-----
- 7 • Datos de salario global provenientes del Ministerio de Planificación.-----
- 8 • Datos provenientes de un estudio de CONARE del año 2021.-----
- 9 • Datos de salarios mínimos provenientes del Ministerio de Trabajo.-----

10 Añade que al principio con la digamos las primeras aproximaciones que hicieron pidieron
11 algunos datos al Colegio, después fueron pidiendo otros, se vieron en la necesidad de consultar
12 otras fuentes y básicamente ahí están las fuentes que han usado.-----

13 La Srta. Jennifer Acuña Larios, continua con la presentación:-----

14 **"Contexto**-----



21 Añade que recibieron datos digamos de la nómina del MEP, tienen todas las escalas a salario
22 global y tienen información acerca del número de colegiados, en particular el gráfico es un
23 extracto de la información de la evolución de los colegiados, en este caso, de los de acuerdo
24 al grado académico, que sería el profesorado, bachillerato, licenciatura, maestría y doctorado;
25 lo que llama particularmente la atención es cómo ha estado el comportamiento del 2000 al
26 2025; se ve que hay un decrecimiento importante durante el periodo de pandemia, en cuanto
27 al número de personas que se encontraba como activas dentro del Colegio y también se puede
28 apreciar que la mayoría de personas que se encuentran colegiadas cuentan con el grado
29 académico de bachillerato o licenciatura y en menor escala, los otros grados que son la maestría

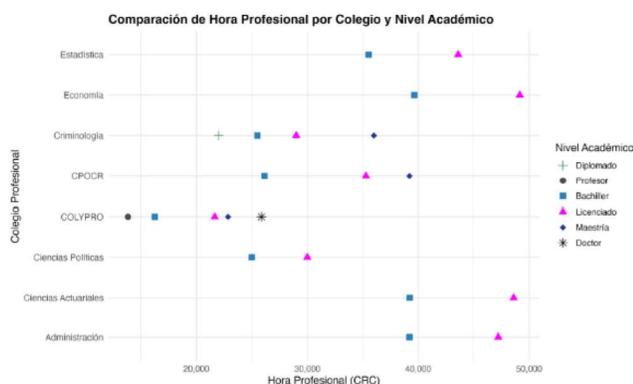
1 y el doctorado. Posteriormente como originalmente, se tienen distintas profesiones y el salario
2 global viene de acuerdo a la profesión, entonces quisieron determinar cuáles son las profesiones
3 más predominantes dentro de los activos que se encuentran colegiados, por lo que expone una
4 nube de profesiones donde se puede que entre la base de datos y a mayor escala se encuentra
5 personas bajo una profesión que es de idioma, que es el inglés o estudios sociales, las ciencias
6 naturales, un poco de lo que más o menos se espera porque son las ciencias que usualmente
7 están en los colegios: -----



19 Añade que lo anterior, después de una depuración un poco de los datos, porque hay muchas
20 versiones, muy específicas, muy detalladas, de acuerdo a la profesión, entonces cuesta un poco
21 la separación para terminar en sí la raíz del profesional y continua con la presentación:-----



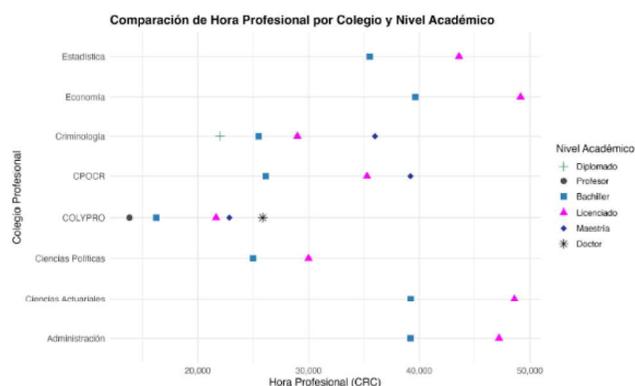
1
2
3
4
5
6
7
8



9
10
11
12
13
14
15
16
17

Expresa que después de ese trabajo, quisieron determinar cómo están variando los salarios, principalmente por las áreas principales que están colegiadas por Colypro y de acuerdo a esos estilos de profesión, se subdivide en las áreas de ciencias, letras, artes y filosofía y lo que salió, de esa asociación es que los salarios no varían mucho por áreas, entonces se puede observar que en esas cuatro principales áreas, el máximo salario de acuerdo a la escala salarial global, ronda ₡1.600.000,00 y en mínimo, ahí sí varía un poco de acuerdo al menor profesional, en este caso en filosofía ronda ₡600.000,00 y el resto están en ₡575.000,00; en promedio tampoco hay mucha variación, entonces consideran que el análisis del salario diferenciando las áreas, no es tan representativo y continua con la presentación: -----

18
19
20
21
22
23
24
25



26
27
28
29
30

Continua externando que se realizó un estudio de mercado, por lo que quisieron ver cómo está actualmente el cálculo perdón de la hora profesional, con respecto a las horas profesionales tanto de otros colegios como en otras profesiones, por ello en el gráfico se detallan las líneas de Colypro y en particular, se puede ver cómo la hora profesional está un poco rezagada con respecto a la hora profesional de otras profesiones y las que determinan otros colegios como

1 el de Orientación, por ejemplo, en el símbolo cuadrado representa el grado de bachillerato y en
2 el caso de Colypro, actualmente la obra profesional está por debajo de los ¢20.000,00; mientras
3 que la mayoría de profesiones o lo que reporta los colegios profesionales, colocan una hora
4 profesional entre los ¢20.000,00 y ¢30.000,00, eso es como el punto de partida para ver cómo
5 está ubicada en la hora profesional a nivel de mercado. -----

6 El Sr. Cambronero Villalobos, continua con la presentación: -----

7 **"Metodología"**-----

8 **Estratificación profesional**-----

9 **Fuentes:**

- 10 ■ Base de salarios del Ministerio de Educación Pública
- 11 ■ Salarios globales del Ministerio de Planificación

Nivel	Descripción del Perfil Académico
Nivel 1	Funcionarios sin título o con certificados
Nivel 2	Funcionarios con Profesorado o equivalente
Nivel 3	Funcionarios con grado de Bachillerato Universitario
Nivel 4	Funcionarios con grado de Licenciatura Universitaria
Nivel 5	Funcionarios con estudios de Posgrado

16 Expresa que a partir de la base que tenían de bueno, que les nos proporcionaron de salario del
17 MEP y de la base anonimizada que les pasaron de asociados, depuraron un poco y asociaron
18 con los salarios del Ministerio y con base en eso, establecieron cinco niveles de académicos
19 para determinar el costo de hora profesional por esos niveles; principalmente, tomando en
20 cuenta el nivel académico en sí y el nivel de salarios, al que a que cada nivel podía acceder
21 dentro del Ministerio y terminaron estableciendo cinco niveles, el nivel uno tiene básicamente
22 los MT1 de los niveles más bajos, gente que tiene certificados, el nivel dos es básicamente
23 profesorado y algunos otras certificados que son similares a profesorado; en nivel tres está el
24 bachillerato, luego licenciatura y luego los posgrados; básicamente esos son los cinco niveles
25 sobre los que hicieron la separación para poder definir los niveles de hora de hora profesional.
26 Añade que optaron después de las conclusiones que obtuvieron, básicamente lo que es la zona
27 geográfica, lo que es diferenciación por especialidad, no representa grandes diferencias,
28 entonces optaron por hacer la separación únicamente por nivel académico y al final lo que
29 optaron fue para hacer un estudio de mercado, recopilando datos de los demás colegios, las
30 horas profesionales que ellos utilizan y se ubican en el 2021 porque ahí es donde tienen el

1 estudio de CONARE, que es donde tienen una buena información sobre el promedio de salarios
2 por carrera, con donde ellos hicieron eso con más de cincuenta y cinco carreras y entonces lo
3 que hicieron fue una comparación al final para poder trasladarse de una carrera a otra, de una
4 profesión a otra, es decir, por ejemplo, salario de abogados o salarios de médicos; tal vez no
5 son comparables con salario de maestros, pero si lograron ver que había algún patrón en cuanto
6 a lo que llaman el factor, es decir, qué porcentaje del salario de mercado o del promedio de
7 salarios de mercado, está cobrando cada profesión por hora profesional:-----

8 ■ Fuente: Radiografía Laboral IV 2022 (CONARE) - más de 55
carreras analizadas

9 ■ Fórmula:

$$\text{Factor} = \left(\frac{\text{Hora Profesional}}{\text{Salario Promedio}} \right) \times 100$$

10
11
12 ■ Hora Profesional COLYPRO 2021:
13 Bach.: ₡14,573 — Lic.: ₡19,431

14 Externa que agarraron un colegio y la hora profesional dividido entre el salario promedio que
15 provee el estudio de CONARE y tienen bastantes colegios, incluso algunos colegios tienen varias
16 profesiones, entonces tienen más datos y también con Colypro, con las horas que
17 proporcionaron, que están dadas por nivel académico, en el 2021, había esos valores que
18 aparecen en la presentación ₡14.573,00 y ₡19.431,00 para bachillerato y licenciatura; aclara
19 que lo hacen solo con bachillerato y licenciatura porque el informe de CONARE solo lo hacía
20 con bachillerato y licenciatura, entonces sólo disponen de esos salarios de mercado, esos
21 promedios salariales de mercado, entonces optaron por buscar otros factores también que
22 permitieran pasar de bachillerato a profesorado, de licenciatura a doctorado, a posgrado y
23 entonces a partir de bachillerato y licenciatura, mapearon los demás, pero el modelo en sí es
24 la búsqueda de ese factor, cuál es el factor promedio en los colegios y continua con la
25 presentación: -----

26 "Salarios 2021-----

Estadístico	Salarios (₡)	Horas (₡)
Máximo	1,434,708	49,149
Mínimo	590,473	21,244
Promedio	898,960	29,938

1 Factores: -----

2 • Máximo: 3.43% (Artes Plásticas Lic.) -----

3 • Mínimo: 1.44% (Admin. Educativa Bach.) -----

4 • Promedio Bach.: 2.13%-----

5 • Promedio Lic.: 2.42%-----

6 • Promedio general: 2.24%-----

7 Salarios y Horas Profesionales

Estadístico	Valor (₺)
Máximo	1,017,207
Mínimo	544,306
Promedio Bach.	703,054
Promedio Lic.	823,894

13 Factores destacados: -----

14 • Máximo: 5.61 % (Ciencias Económicas - Admin. Bach.) -----

15 • Mínimo: 2.30% (Médicos Bach.) -----

16 • Promedio Bach.: 3.74 %-----

17 • Promedio Lic.: 3.46 %-----

18 • Promedio general: 3.6 %"-----

19 El Sr. Cambrero Villalobos, indica que obtuvieron algo interesante, el promedio del factor en
20 bachillerato es 3.74% y en licenciatura 3.46%, el promedio general es 3.6%, el cual se incluye
21 porque muchos colegios usan una misma hora profesional, tanto para bachillerato como para
22 licenciatura, entonces se les antojaba que las diferencias entre bachillerato y licenciaturas un
23 poco son artificiales, porque los colegios no diferencian entre los dos niveles, entonces el factor
24 de mercado van a lanzar el 3.% y continua con la presentación:-----

25 **"Propuestas**-----

26 Propuesta 1. COLYPRO-mercado-inflación-----

27 1. Factores de HP COLYPRO sobre salario 2021-----

28 2. Promedio de factores: 2.13% para Bach. 2.42% para Lic.-----

29 3. Para otros niveles respeta proporciones de salario global-----

30 4. Datos se traen a valor presente-----

5. Busca replicar la relación del 2021 con el mercado. -----

Nivel	Sal. Promedio 2021	Factor	HP propuesta
1	454,474	2.13%	10,310
2	617,877	2.13%	14,016
3	703,053	2.13%	15,948
4	823,893	2.42%	21,234
5	948,705	2.42%	24,578

Añade que tienen cinco propuestas, la idea es que el Colegio tome una decisión política, es decir "la propuesta que más nos gusta es tal o nos gustaría una combinación de estas dos" o de pronto la Junta Directiva podrían sugerir alguna variante, a la primera le llama "Colypro-mercado-inflación, es decir, van a agarrar los factores que calcularon de Colypro que son 2.13% para bachillerato y 2.42% para licenciatura y a partir de ahí, recuerda que con el salario global calcularon los salarios promedio por nivel, haciendo proporciones y entonces tienen esos cinco salarios promedios por nivel y aplican ese factor a ese salario promedio y como se están basando en una radiografía del 2021, lo traen al valor presente con inflación y entonces tienen esas propuestas de horas, considera que la primera propuesta es muy similar a la actual, entonces es solo una de las tantas y continua con la presentación:-----

"Propuesta 2. Mercado-mercado-inflación-----

1. Factores promedio a partir de HP de colegios en 2021-----

2. Dato único aplicado al grado de Bachiller-----

3. Otros niveles respetan las proporciones entre salarios globales-----

4. Datos se traen a valor presente-----

5. Busca ajustarse al mercado del 2021-----

Nivel	Sal. Promedio 2021	Factor	HP propuesta
1	454,474	3.6%	17,425
2	617,877	3.6%	23,689
3	703,053	3.6%	26,955
4	823,893	3.6%	31,588
5	948,705	3.6%	36,373

Añade que en la segunda van a usar el factor que leyeron de todos los colegios profesionales, que sería como factor de mercado, contra los salarios promedio de mercado también del 2021, aplican el factor y lo traen a valor presente y obtienen esas horas de esas propuestas. Recuerda que el nivel uno es casi sin título y el nivel es muy bajo, nivel dos es profesorado y equivalente,

1 el nivel tres es bachillerato, nivel cuatro es licenciatura y nivel cinco es posgrado; entonces ahí
2 están hablando de ¢17.000,00 la hora profesional para un nivel más bajo y ¢36.000,00 para el
3 nivel más alto, que es el de posgrado y continua con la presentación:-----

4 "Propuesta 3. COLYPRO-mercado-SGlobal-----

5 1. Mismos factores de propuesta 1-----

6 2. Aplica factores a promedio de salario global-----

7 3. Busca actualizar la estructura actual incorporando el efecto de salario global-----

Nivel	SG Promedio	Factor	HP propuesta
1	624,656	2.13%	13,305
2	849,246	2.13%	18,089
3	966,317	2.13%	20,583
4	1,138,289	2.42%	27,547
5	1,310,729	2.42%	31,720

8
9
10
11
12
13 Menciona que en esta propuesta el salario global, lo que hicieron es agarrar los factores de
14 Colypro, que son esos 2.13% y 2.42%, pero van a usar el salario global actual de una vez y
15 van a aplicarle esos factores al salario global, en otras palabras, de alguna manera lo que
16 quieren con esto es traer a valor presente, pero alineados con el salario global que se estableció
17 en el 2023, es decir, están creyéndole al salario global que está capturando el costo de vida y
18 está capturándolo la inflación y el salario global es el que está ayudando a atraer a valor
19 presente esas horas que estaban en el 2021. -----

20 El Dr. Ademar Azofeifa Murillo, Fiscal, comenta que el salario global, bajo qué valor lo
21 consultaron, porque Fiscalía realizó la consulta a Recursos Humanos del MEP la semana pasada
22 y salario global que sale en MIDEPLAN es de sobre treinta lecciones.-----

23 El Sr. Cambroner Villalobos, aclara que ellos se basaron en la base que le proporcionó el
24 Colegio, incluso la consultaron en la página de MIDEPLAN y es la que está ahí.-----

25 El señor Fiscal externa que el monto para un MT6 es de ¢1.176.000,00 en salario global, menos
26 si es profesor en secundaria y su pregunta es si ese cálculo que hicieron de salario global, sobre
27 cuántas horas es o sobre cuántas lecciones. -----

28 El Sr. Cambroner Villalobos, responde que el salario global que está reportado por MIDEPLAN
29 y asumen que ese salario es de tiempo completo. -----

1 El señor Fiscal comenta que el salario que reportan MIDEPLAN es proporcional a treinta
2 elecciones. -----

3 El Sr. Cambronero Villalobos, expresa que no lo sabía, tiene entendido que el salario global es
4 un salario global de Gobierno, entonces le parece extraño que esté planteado en términos de
5 elecciones. -----

6 El señor Fiscal aclara que lo comenta a todos porque si se hizo otra forma y no tendría validez,
7 por ellos realizaron la consulta y el salario global que aparece en el plan es sobre una jornada
8 de treinta elecciones, por ejemplo, en secundario se trabajan cuarenta y ocho lecciones, el
9 salario global, por ejemplo, de un docente con cuarenta y ocho lecciones ronda ₡1.876.000,00,
10 por eso el dato que presentaron anteriormente donde tenía el máximo global, le pareció un
11 poco extraño. -----

12 El Sr. Cambronero Villalobos, aclara que ese máximo global es que está ahí por algún puesto
13 administrativo. -----

14 El señor Fiscal indica que hasta el 2024, el Servicio Civil con la DG-144 ya estableció el tema
15 los recargos, por ejemplo, un director del Colegio tres, de un colegio técnico gana
16 ₡2.076.000,00 y si tiene triple jornada tiene recargo el 50%, gana ₡3.000.000,00 de acuerdo a
17 la DG-144 del Servicio Civil del año 2024, desconoce si todos esos factores los tomaron a
18 consideración. -----

19 El Sr. Cambronero Villalobos, responde que no porque si alguien quiere trabajar doble, ganará
20 doble, no pueden trabajar con eso, tienen que trabajar con un salario de tiempo completo, o
21 sea, cuarenta y ocho elecciones; tiene entendido que es como tiempo y cuarto o algo así;
22 ciertamente pueden hacer la corrección, si eso es así, pero el Ministerio pone un dato, asumen
23 que ese dato es tiempo completo, pero si fuera que no es así, consulta cuántas lecciones es
24 tiempo completo. -----

25 El señor Fiscal responde que el salario global se establece sobre treinta lecciones en primaria y
26 treinta lecciones en secundaria. -----

27 El Sr. Cambronero Villalobos, expresa que eso es tiempo completo.-----

28 El señor Fiscal menciona que el tiempo y medio son sesenta lecciones, que es lo máximo que
29 puede trabajar una persona. -----

1 El Sr. Cambronero Villalobos, menciona que son cuarenta lecciones es el tiempo completo, piensa
2 que habría que se debe ajustar a cuarenta, pero ya más de eso, sí estaría un poco raro, porque
3 la gente se sobrecarga, ya estaría saliéndose porque si lo van a hacer lo están mapeando y
4 comparando con otros colegios. -----

5 El señor Fiscal aclara que lo dice más que todo por la propuesta tres , en comparación al global,
6 porque en primaria la jornada es sobre treinta lecciones y el máximo que puede trabajar una
7 persona son sesenta lecciones, que son cuarenta del tiempo y cincuenta de recargo, pero el
8 global a la hora que ellos establecen global lo marcan en treinta, de hecho, sale un promedio
9 para un MT6 como en ¢39.000,00 la lección. -----

10 El Sr. Cambronero Villalobos, considera que eso debe de analizarlo porque al final, si los factores
11 se calculan con treinta, pues el salario global habrá que calcularlo con treinta y se calcula con
12 cuarenta, pues con cuarenta se calcula, pero lo que entendía, es lo que MIDEPALN le dice, que
13 es un salario tiempo completo, entonces trabajaron siempre con tiempo completo, sin pensar
14 en lecciones, sino más bien en completo, pero eso habría que habría que revisarlo y continua
15 externando que la propuesta tres básicamente coincide con la uno, excepto que ahora usan
16 salario global actual, con esa salvedad que plantea el señor Fiscal y da estos niveles que están
17 en la presentación, rondan entre de los ¢13.000,00 a los ¢31.000,00, para el posgrado en este
18 caso y continua con la presentación: -----

- 19 "Propuesta 4. Mercado-mercado-SGlobal-----
20 1. Mismos factores de propuesta 2-----
21 2. Aplica factores a promedio de salario global-----
22 3. También busca salarios competitivos con el mercado, incorporando además el efecto del
23 salario global-----

Nivel	SG Promedio	Factor	HP propuest
1	624,656	3.6%	22,488
2	849,246	3.6%	30,573
3	966,317	3.6%	34,787
4	1,138,289	3.6%	40,978
5	1,310,729	3.6%	47,186

Añade que en esta propuesta cuatro hacen lo mismo con la propuesta dos, usan el factor de mercado, pero usan salario global, el cual es un promedio, el dato que tienen no es el dato crudo que viene de MIDEPLAN, es un promedio usando toda la base del Colegio y promediando los salarios a los que los profesionales tienen acceso dentro del Ministerio de Educación, esto es un promedio al final por población, no es un dato, crudo traído de MIDEPLAN y habría que ver si es que es así con el asunto de las treinta horas; y continua con la presentación:-----

"Propuesta 5. Mercado-mercado-Mínimo-----

1. Mismos factores de propuestas 2 y 4-----

2. Aplica factores a salarios mínimos-----

3. Busca una propuesta mínima que responda al costo de vida-----

4. Dato de posgrado con base en proporción de salario global-----

Nivel	SG Promedio	Factor	HP propuesta
1	483,110	3.6%	17,392
2	576,094	3.6%	20,739
3	653,427	3.6%	23,523
4	784,139	3.6%	28,229
5	886,320	3.6%	31,908

El Lic. Cambrero Villalobos, externa que en esta última propuesta usaron esos salarios volviendo otra vez a la idea original de lo que es la hora profesional; es un mínimo para que el profesional cobre, como para evitar competencia desleal, entonces una manera de decir "ok, vamos a usar esos factores que habíamos calculado, pero ahora con el salario mínimo que viene el Ministerio de Trabajo"; entonces obtuvieron ese otro rango de valores de ¢17.000,00 a ¢31.900,00 y continua con la presentación: -----

"Resumen de propuestas-----

Nivel	Actual	Prop 1	Prop 2	Prop 3	Prop 4	Prop 5
1	10,499	10,310	17,425	13,305	22,488	17,392
2	13,835	14,016	23,689	18,089	30,573	20,739
3	16,241	15,948	26,955	20,583	34,787	23,523
4	21,665	21,234	31,588	27,547	40,978	28,229
5	24,361	24,578	36,373	31,720	47,186	31,908

Añade que en el resumen se tiene la estructura actual del Colegio, ese último dato está promediado porque maestría y doctorado estaban separados y el primero que no existía está calculado ahí por proporción entre salario global de las dos categorías y la propuesta cuatro es

1 como la que más se aleja de la actual; la propuesta uno es las que más se acerca a la actual,
2 las propuestas dos, tres y cinco tienen ciertas similitudes, aunque la propuesta dos es con
3 salario 2021 traído por inflación y la propuesta tres es con salario global actual y se parecen
4 bastante, no tal vez tan parecidas, pero sí llevan como un rango, que está un poquito desfasado
5 y la propuesta cinco que pareciera, que de pronto ese salario mínimo entró ahí un poco de otro
6 lado, sin embargo, también tiene ciertas similitudes con esas dos propuestas, como en las
7 partes bajas, se parece a la propuesta dos y en las partes altas se parece a la propuesta tres,
8 es decir, tiende a favorecer un poco los niveles bajos académicos, lo cual podría ser explicado
9 con el hecho de que, están aplicando a salarios mínimos, los cuales tienden a tener menos
10 desigualdades entre distintos niveles académicos y continua con la presentación:-----

11 "Promedio de propuestas-----

Nivel	Actual	Prop 2	Prop 3	Pro 5	Promedio
1	10,499	17,425	13,305	17,392	16,184
2	13,835	23,689	18,089	20,739	21,421
3	16,241	26,955	20,583	23,523	24,359
4	21,665	31,588	27,547	28,229	29,915
5	24,361	36,373	31,720	31,908	34,391

12 Actualización del cálculo-----

13 1. Actualización por inflación-----

14 $ht+1 = ht(1 + it)$. -----

15 2. Actualización por salario global-----

16 $ht+1 = ht * \frac{St+1}{St}$ -----

17 St -----

18 En principio requiere del cálculo de promedios por grupo.-----

19 Podría usarse un grupo (ej. Bachiller) como referencia.-----

20 3. Actualización por promedio de salarios de mercado-----

21 $ht+1 = ht * \frac{Pt+1}{Pt}$ -----

22 Pt -----

23 Este promedio es menos directo de calcular y en principio requiere un estudio nuevo."-----

24 Comenta que también calcularon un promedio de las cinco propuestas que interesantemente
25 se asemeja un poco a la propuesta, así aquí quitaron las dos extremas, la uno y la cuatro y
26 dejaron para esa filmina final y esa es básicamente la propuesta y también, ahí proponen un
27
28
29
30

1 método de actualización, ya sea por inflación, ya sea por salario global, aquí no va a importar
2 si el salario global es por tiempo completo o por medio por treinta horas, sino porque es una
3 proporción y la otra posibilidad de actualización, pues es casi hacer un estudio nuevo, o esperar
4 que CONARE haga un estudio nuevo y basarse en los nuevos valores y actualizar con salarios
5 de mercado, no con salario global, no en la propuesta dos, sino con salario mercado y da lectura
6 a las conclusiones: -----

7 **"Conclusiones-----"**

- 8 1. Se presentan cinco propuestas a consideración del Colegio.-----
9 2. Cada propuesta responde a una política de actualización de costos, de competitividad de
10 mercado o de costo de vida. -----
11 3. Se detectan oportunidades de mejora en bases de datos proporcionadas-----
12 4. La propuesta final se entrega con una aplicación que permite el cálculo de hora profesional
13 para los diferentes niveles y la actualización futura de acuerdo con la metodología escogida."

14 El Lic. Cambronero Villalobos, añade que detectaron que la base de datos de afiliados, está
15 poco manejable, detectaron algunas cosillas ahí que se pueden considerar oportunidades de
16 mejora, a la hora de digitar las profesiones, como la palabra bachillerato que a veces es "Bach",
17 a veces es "Bachi" o a veces es "Bacher" y todas esas cosas a la hora de consultar o a la hora
18 de filtrar datos dificulta un poco, menciona más como una oportunidad de mejorar, algo que
19 en el futuro podría el Colegio considerar una depuración. -----

20 La Srta. Jennifer Acuña Larios, realiza demostración de una aplicación que es para el cálculo,
21 la cual se cambiará cuando se decida qué modelo usar y permite ir actualizando año con año
22 los costos de hora profesional. -----

23 La M.Sc. Ana Gabriela Bejarano Salazar, Vicepresidenta, consulta sobre cuál modelo es el que
24 está corriendo la aplicación, si del 1 al 5 o ese promedio es quitando los extremos.-----

25 La Srta. Acuña Larios, responde que es una demostración, pero está basado en la propuesta
26 número 3, la idea es que una vez que la Junta Directiva defina cual propuesta consideraría
27 trabajar, en la aplicación se modifica a los factores de acuerdo a la propuesta, porque lo que
28 modifica o lo que rige es el factor. -----

29 El M.Sc. Wálter Alfaro Cordero, Jefe del Departamento de Investigación, Vinculación y
30 Desarrollo Educativo, externa que en el caso del modelo que tienen hasta la fecha, por ejemplo,

1 en el caso en que el ajuste por inflación sea negativo, la hora profesional va a tender a ser
2 decreciente, a menos de que también cambie la base y que obviamente no puede decrecer, va
3 a tener que crecer o mantenerse, pero si la base se mantiene y la inflación es decreciente, van
4 a tener el fenómeno que tuvieron en el periodo anterior, de que la propuesta de hora profesional
5 bajó en vez de subir. -----

6 El Sr. Cambronero Villalobos, comenta que la otra opción podría ser viable, de ajustar por salario
7 global, conforme crece el salario global, no cree que el salario global lo bajen porque la inflación
8 baje, si se ajustara por salario global, lo único ahí podría ser que el salario de pronto cambie
9 menos periódicamente, cree que se definió en 2023 o algo así; se podría tener la política de
10 decir no y si la inflación es negativa, no se cambia o podían usar una inflación promedio de los
11 últimos tres o cuatro años como para evitar ese efectillo ahí que podría ser feo de ver, que
12 digan "este año es menos" porque la inflación es negativa. Añade que en el informe, no lo
13 pusieron, pero en el informe también lo pusieron, dado que en el 2021, sí había salarios de
14 mercado por profesión, entonces sí se podría incluso diferenciar una vez obtenidos los factores
15 sí se podría diferenciar, hora profesional por especialidad; sin embargo, con el salario global va
16 a ir desapareciendo, es decir, si lo leen de salarios del Gobierno y si lo leen con salarios de
17 mercado, sí se puede diferenciar, aunque típicamente los salarios del MEP y ahora con salario
18 global sobre todo, ya no diferencian entre disciplinas. -----

19 El M.Sc. Alfaro Cordero, externa que ahí tal vez lo único sesgo sería aquellos profesionales que
20 están incorporados al Colegio y que no son funcionarios públicos.-----

21 El Sr. Cambronero Villalobos, expresa que es correcto, externa que igual al final lo que hacen
22 es una lectura de mercado, porque al final no van a calcular una hora a la persona por lo que
23 esa persona hace o por dónde trabaja esa persona, si no por el grupo al cual pertenece eso es
24 lo que buscan, que sea por el tipo de salario a los que puede aspirar esa persona. Consulta si
25 hay más preguntas o se retiran. -----

26 La señora Vicepresidenta, agradece a los Investigadores de la Universidad de Costa Rica e
27 indica que van a analizar la información, ya que la herramienta parece muy valiosa, pero por
28 supuesto, necesitan analizar, pues toda la información; consulta si don Walter, de casualidad,
29 tiene la presentación para que después poder repasar y poder valorar cada uno de los modelos.

30 El Sr. Cambronero Villalobos, responde que ya mismo la hará llegar a don Wálter.-----

1 Los señores Cambronero Villalobos, Acuña Larios y Alfaro Cordero, se retiran de la sesión a las
2 6:59 p.m. -----

3 La señora Vicepresidenta realiza un receso a las 6:59 p.m., el cual levanta a las 7:06 p.m.-----

4 Añade que después de analizar la información brindada por los Investigadores de la Universidad
5 de Costa Rica y el Jefe del DIVDE, para el cálculo de la hora profesional del Colypro, tomarán
6 los siguientes acuerdos: -----

7 Concluida la audiencia la Junta Directiva toma los siguientes acuerdos:-----

8 **ACUERDO 08:**-----

9 **Dar por recibida la presentación realizada por el Sr. Santiago Cambronero y la Srta.**
10 **Jennifer Acuña Larios; ambos Investigadores de la Universidad de Costa Rica,**
11 **respecto al Modelo del Cálculo para la Hora Profesional del Colypro. Solicitar a la**
12 **Presidencia, agende este documento en una próxima sesión./ Aprobado por seis**
13 **votos./**-----

14 **Comunicar al Sr. Santiago Cambronero y la Srta. Jennifer Acuña Larios; ambos**
15 **Investigadores de la Universidad de Costa Rica, al M.Sc. Wálter Alfaro Cordero, Jefe**
16 **del Departamento de Investigación, Vinculación y Desarrollo Educativo, a la**
17 **Presidencia (Anexo 01) y a la Unidad de Secretaría./**-----

18 **CAPÍTULO IV: ASUNTOS DE FISCALÍA**-----

19 **ARTÍCULO 09.** Petitoria solución de problemas con salario global. **(Anexo 02).**-----

20 La M.Sc. Ana Gabriela Bejarano Salazar, Vicepresidenta, sugiere aprobar el ingreso del Sr. Byron
21 Castillo Arguedas, colegiado; a la sesión 045-2025, para la presentación del "ARTÍCULO 09.
22 Petitoria solución de problemas con salario global." -----

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

24 **ACUERDO 09:** -----

25 **Autorizar el ingreso del Sr. Byron Castillo Arguedas, colegiado; a la sesión 045-2025**
26 **del viernes 16 de mayo de 2025, para la presentación del "ARTÍCULO 09. Petitoria**
27 **solución de problemas con salario global."/ Aprobado por seis votos./**-----

28 La M.Sc. Ana Gabriela Bejarano Salazar, Vicepresidenta, realiza un receso a las 7:14 p.m. el
29 cual levanta a las 7:15 p.m. -----

1 El Sr. Byron Castillo Arguedas, colegiado, ingresa a la sala a las 7:15 p.m. y saluda a los
2 presentes. -----
3 La señora Vicepresidenta brinda cordial bienvenida al Sr. Castillo Arguedas.-----
4 El Sr. Byron Castillo Arguedas, colegiado, externa que agradece mucho la oportunidad de estar
5 en la sesión y el espacio, el cual tienen dos años esperando, que alguien los escuche o que se
6 acuerda de ellos como trabajadores del salario global, fue una de las primeras personas en
7 Costa Rica que tuvo el salario global, ingresó el 10 de marzo del 2023 exactamente a trabajar,
8 fueron situaciones difíciles porque nadie sabía nada, no tenían ninguna seguridad jurídica, la
9 directora donde llegó a trabajar, no sabía qué hacer, si podía con recargo o si no podía con
10 recargo, pasó cuatro meses sin salario, fue un caos total, pero no está aquí para hablar de él,
11 en realidad debe hablar por al menos a nombre de cuarenta y tres docentes que han compartido
12 sus datos y vivencias con él; son persona que han visto que como sus derechos se diluyen en
13 el papeleo y las instituciones que deben velar por ellos dan respuestas vagas y contradictorias,
14 o simplemente guardan silencio. Añade que el problema de un grupo tan pequeño, cuando
15 comenzó todo esto, creó en un grupo de "Whatsapp", se reunieron para informarse entre ellos
16 y ver qué podían averiguar y a la fecha de hoy cuarenta y tres docentes que le dieron todos
17 sus datos y quisieron acompañarlo aunque no están aquí; de estos 62,8% enfrentan problemas
18 de diferencias salariales entre salario transitorio y efectivo, esto pasó en el 2023, están en 2025
19 y todavía siguen arrastrando esos dineros que no se sabe qué va a pasar con eso, el 62,5% ha
20 tenido problemas con el pago de recargos que sí trabajaron, ya ellos trabajaron y no han visto
21 el dinero y hay un caso de un señor que le dieron ascenso y tampoco lo han pasado bien global,
22 que es lo que dice la ley y el 74,4% de esas personas no han hecho reclamo administrativo,
23 porque el MEP dice que no hay que hacer reclamos, él mismo tiene correos donde el MEP dice
24 que no hay que hacer reclamos, que no hace falta y es directamente del MEP. Añade que les
25 han prometido miles de veces fechas, que está en asuntos paritarios y esto se alarga y se alarga
26 y se alarga; que para el siguiente mes, para el siguiente mes y las personas ya están
27 desgastadas honestamente, los compañeros decían que no que aquí en Colypro no se iba a
28 lograr nada. Indica que la burla más grande fue que en junio del 2024, salió don Nogui Acosta
29 y Katharina Müller, en un video que está ahorita el línea, en "Facebook" se puede ver
30 perfectamente, donde dijeron que sacara una tablita muy bonita en blanco que decía que en

1 junio de 2024 ya estaba todo pagado, el salario global, los recargos, de hecho, la tiene impresa,
2 salieron los dos hablando sobre eso y hasta el día de hoy de eso no se sabe nada y cuando se
3 pregunta en conferencia de prensa dice que todo está pagado, que no hay ningún problema,
4 que solo tienen unos casos que están como rezagados y ahora los sindicatos, le dicen a la gente
5 "venga afíliese, hagan un reclamo administrativo, ese reclamo puede durar veinticuatro meses,
6 pero tienen que estar afiliados para que les sigamos ayudando" entonces es demasiado dinero
7 para algo muy básico que es como el salario y recuerda que en junio del 2024 la defensora de
8 los habitantes fue al Ministerio y dijo que habían sesenta mil casos en cola de reclamos
9 administrativos, entonces pretenden que para tener un salario es fácil porque cualquier persona
10 que está trabajando sus horas extras, tiene que haber filas de sesenta mil personas para poder
11 adquirir lo que trabajó. Menciona que tiene algunos testimonios en un documento que
12 construyeron los mismos compañeros por medio de un formulario y tienen situaciones de
13 docentes a quienes se les adeuda de marzo a setiembre 2023 la diferencia salarial entre el
14 salario global transitorio y definitivo, personas que no reciben el pago recargo por horario
15 ampliado 2024 a pesar de trabajar de 7:00 a.m. a 2:20 p.m., todos los días, el problema de
16 recargos de sesenta minutos desde setiembre 2023, que lo están trabajando en algunos casos
17 y no han visto; las escuelas unidocentes no reciben el cargo de dirección desde hace más de
18 un año; personas a las que se les solicita trabajar doble jornada, apoyar en comités, asumir
19 grupos de educación abierta y que no reciben ninguna compensación y el caso más fuerte,
20 porque no le cabe en la cabeza, es de que colegas que sí hicieron reclamos administrativos por
21 medio de sindicatos o hasta en la Defensoría de los Habitantes, pero no recibieron respuesta
22 de nada, tiene más de un año esperando y algunos ni siquiera saben si el trámite fue
23 debidamente gestionado hasta el día de hoy ni siquiera lo dieron recibido los mismos sindicatos,
24 no saben nada, pero les piden que sigan afiliados, porque eso no puede perderse. Considera
25 que esto es un patrón que se ha ido siguiendo en la negligencia institucional, siempre les dicen
26 que el Sistema Integrados no se puede parametrizar, pero nadie dice quién es el responsable,
27 porque si se pregunta al MEP, dice que Hacienda, si se pregunta a Hacienda y hasta ahora que
28 don Ademar publicó, que ahora sí lo hicieron abiertamente, pero no dicen que es
29 responsabilidad del MEP. -----

1 El Dr. Ademar Azofeifa Murillo, Fiscal, interviene e indica que desde el 2024, Hacienda da la
2 directriz a los Ministerios que se podía hacer vía modular, vía manual y Talento Humano que es
3 la persona destinada, para hacer eso, por lo que eso no es excusa.-----
4 El Sr. Castillo Arguedas, colegiado, comenta que ellos aparte del dinero, necesitan información
5 como trabajadores del salario global y es importante porque alguna gente dice "pero si ustedes
6 ganan muy bien porque vienen a reclamar cosas" y todos van para el salario global y de una
7 forma u otra todos van para salario global en algún momento, tal vez unos más lentos que
8 otros, pero todos van; entonces necesitan dejar las bases sentadas y que hay personas
9 trabajando, no solo son números en un papel, al día hay Directores que no saben aplicar
10 correctamente los recargos, que les exigen que se quede trabajando más ocho horas y esos
11 comentarios son los que salen, tiene con nombre y apellidos personas que pueden decir qué
12 Director o qué escuela o en qué colegio pasa eso "es que usted gana mucho, entonces tiene
13 que trabajar ocho horas"; coordinaciones que dan órdenes contradictorias amparadas en
14 supuestos ventajas del salario global y que el Poder Ejecutivo los tiene vacilados con respecto
15 a los pagos, ni ellos saben qué van a hacer y lo peor de todo son los sindicatos; personalmente
16 es muy crítico a los sindicatos. En realidad, no pertenece a ninguno, porque no le cabe en la
17 cabeza como alguien va regalar el 1% de su salario cuando ni siquiera le dicen bien, qué es lo
18 que está pasando con su plata y terminan regalando esa plata con unos días libres al año; pera
19 él eso es impensable, pero son las mismas personas que después niegan de afiliarse a Colypro,
20 algunos le dicen "es que en la Porfirio, me dijeron que no hay que afiliarse por ser de primaria"
21 y es cierto, eso dicen en la Porfirio, a él también se lo llegaron a decir y estaban acostumbrados
22 a un Colypro muy cerrado y mucha gente tal vez ni siquiera se ha dado cuenta que hubo cambio
23 de administración, de hecho hoy en la tarde le dijeron "para qué va a ir ahí si yo fue en 2019"
24 y nadie hizo nada, pero no hicieron nada otras personas, no pueden culpar a la Junta Directiva
25 actual por cosas del pasado, es imposible. Comenta que aparte de todo eso, lo que pelean es
26 que se entienda lo del sistema, que no se puede parametrizar, pero cómo hacer porque todos
27 los meses están peleando haciendo un reclamo para que les paguen el mecanismo que acaban
28 de trabajar, siente que de haber alguna ruta que digan cuándo se va a poder para ejecutar
29 esto, porque no es justo que ellos tengan que estar mendigando y peleando todo el tiempo la
30 plata que se están ganando, hay una invisibilización de los problemas que ya es sistemática en

1 el Ministerio que insistentemente anuncian que todo está solucionado, o sea, que se resolvió el
2 problema, prácticamente no lo han dicho, pero "son unos bochincheros los que están ahí
3 peleando por eso, porque todo está bien" cuando saben que no es cierto, y concretamente para
4 Colypro lo que les gustaría y honestamente han visto que ha que ha sucedido, que se hace un
5 rol activo en esta lucha y no solo como mediador, sino como garante de los derechos laborales,
6 que crea un mecanismo claro y público para dar seguimiento a cada caso, para que ellos
7 sepamos qué está pasando, por qué no pasa, porque no existe esa comunicación entre el
8 Ministerio y sus trabajadores, y piden una respuesta al MEP y al Ministerio de Hacienda con
9 fechas específicas posibles, si se pudiera y responsables, saber a quién preguntar porque si
10 preguntan a la Dirección Regional, dice que no, si preguntan en la Porfirio dicen que no, si van
11 a la Torre Mercedes dicen que no porque tienen que esperar a Hacienda, si van a Hacienda,
12 que tiene que esperar al MEP, entonces necesitan que digan "este correo es para esto y vayan
13 ahí o pregúntenle a tal persona, esa es la persona encargada", aunque sea para tener que a
14 quién llegar y reclamar algo que actualmente es lo que se evita era que tenga a quién reclamar
15 o quién hablar y quieren seguridad jurídica, no quieren seguir pagando con incertidumbre
16 económica y legal, no pueden seguir esperando que parametricen o no, quién sabe cuántos
17 años dure este Gobierno al menos; porque esta lucha no es sólo de ellos, es de todo el
18 Magisterio, porque a la hora que a un profesor, a una docente o a quien sea, no se le paga lo
19 que le corresponde, ahí se está yendo por debajo la profesión y aunque sí pasa no cree que un
20 médico aguante, que por años no le están dando su dinero, ya vieron lo que pasa y la
21 representación que han tenido de los docentes ha sido prácticamente inexistente, porque como
22 dijo antes, es muy crítico con los sindicatos, quienes no dan la cara, esas Juntas Paritarias, no
23 sabe qué es lo que van a hacer, no está en ningún sindicato, pero lee religiosamente y nunca
24 ve un resultado, se van en conversación y nunca ha visto que se vea resultados, hace entrega
25 de un segundo documento y lo pueden ver perfectamente, es un anexo de personas que detalla
26 qué problema tienen, si ya hicieron el reclamo con el sindicato, exactamente número de
27 personas; aclara que él no pensaba hacerlo así, pero los mismos colegas le dijeron "háganlo
28 nosotros le damos los datos personales" y lo hicieron para que vean que no es Byron Castillo el
29 que está aquí o el que quiere el salario, sino son muchas personas que a veces al Ministerio o
30 a las personas que trabajan el Talento Humano se les olvida que no son nombres, ni análisis

1 de datos, son padres y tienen familia, que a veces ocupan irse para la casa temprano, pero
2 tienen que trabajar un recargo que no lo están pagando, no pueden ver a sus hijos, trabajan
3 de 7:00 a.m. a 5:00 p.m. en algunos casos, cuando es doble jornada y no ven a sus hijos hasta
4 la noche, casi que a dormir y por nada, por el mismo salario; entonces básicamente es solo que
5 quería conversar, las preocupaciones que tiene y cualquier persona que está anotada en el
6 momento que tenga que manifestarse, escribir un documento, lo que sea, lo va a hacer, porque
7 todos están dispuestas y dispuestos a luchar por lo que les corresponde y esperan que las
8 siguientes personas que entren al MEP no tengan esos problemas que tuvieron ellos, ya que
9 ese es el mayor objetivo. -----
10 El Dr. Ademar Azofeifa Murillo, Fiscal, externa que cada día va aumentando y aumentando,
11 conforme a las personas que tienen ascensos, las personas que tiene propiedad, pasan a un
12 ascenso, entonces ya no son 1.020 y esa problemática la va a resumir de la siguiente forma, el
13 salario global entra el 10 de marzo del 2023, se crean salarios transitorios, salarios de hambre,
14 entonces se dan seis meses a partir de entrada de la ley, para crear los salarios reales, después
15 de toda esa negociación, entonces el 19 de septiembre del 2023 salen los nuevos salarios,
16 entonces se le dice a las personas que se está tomando el salario global, como un todo y habían
17 personas que empezaron ahí a puyar y puyar, fue una de esas personas porque no entendía
18 por qué ser director de un CINDEA, que trabaja siete horas y es director de un CINDEA de triple
19 jornada que trabaja doce horas, por qué le pagaban lo mismo, qué pasó con la Ley de Carrera
20 Docente y le seguían diciendo que no, que no, que no y que no, que eso no explicaba, hasta
21 que salió la resolución de DG-RES-144 del 2024, que esa fue junio del 2024, están hablando de
22 un año y tres meses posterior a la salida de la ley y en esta resolución dice que existen las
23 ampliaciones de jornada, las doble jornadas, las lecciones de sesenta minutos que se tiene que
24 pagar un recargo del 33%; hogar, industriales en secundaria, más de primaria si trabaja sesenta
25 minutos, le tienen que pagar, lo que pasa es que están pagando como si fueran lecciones y no
26 están pagando el recargo, entonces, por ejemplo, el oficial de seguridad, preescolar, que ahí
27 esa temática sería una serie de problemas y ante el sistema de pagos hay dos, dos integras y
28 y 2, el integra 2 es nuevo y entonces Hacienda tiene que parametrizar los salarios para cada
29 recargo, para cada puesto, porque viene el salario global, ese salario global más un recargo si
30 está en elecciones del sesenta minutos un cargo del 33% de acuerdo a las lecciones; si trabaja

1 cuarenta y ocho elecciones, el salario global está sobre 30%; entonces Hacienda da respuesta,
2 que fue lo que consultamos al MEP ese mismo año y Hacienda le dice al MEP "el sistema no
3 está parametrizado todavía con imposibilidad tecnológica, no obstante, ustedes pueden rehacer
4 los pagos por pagos modulares" y un pago modular es que Talento Humano agarra a una
5 persona y esa persona va caso por caso y si fulano tiene un recargo del 50%, trabajó tantos
6 meses, entonces se le paga seis meses por 0,5% del salario y es tanto, entonces a fin de año
7 se le pagaba y de ahí se derivan problemas porque el MEP, para no hacer o no sabe por qué,
8 no voy a emitir criterios, empezaron a decir los directores que no podían dar recargos a las
9 personas de salario global, entonces hay escuelitas que no tienen conserje porque el director
10 no le da el recargo, pese a que existe una circular, donde quizás no puede viajar otro conserje
11 de otra escuela a ese centro educativo hacer la labor del Conserje, entonces esa escuela queda
12 desatendidas, no solamente conserjes, escuelas nocturnas, la problemática de esto va más allá
13 del pago, va también en la medida que es la calidad de la educación que está en juego porque
14 en la práctica no lo están haciendo, entonces, cuando la Fiscalía se reúne con el Ministro,
15 presenta la problemática y el señor Ministro dice "no don Ademar, ya todo se pagó hasta
16 diciembre, usted está equivocado" por lo que le contestó "señor Ministro, yo tengo casos, no
17 estoy equivocado", entonces el señor Ministro agarra el teléfono pregunta y dice "no, es que
18 nosotros hemos actualizado todo lo que los sindicatos han enviado y que están trabajando en
19 relación a lo que los sindicatos les han enviado. Añade que lo que pasa es que hizo el anuncio
20 que la Fiscalía y la Junta, por lo medio de su Asesoría Legal, haga lo que hacen los sindicatos,
21 que levante una lista con todos los casos, ya que hay compañeros de la Regional de Guanacaste
22 que ya están levantando listas porque ellos tienen confianza en la Junta Directiva y están
23 levantando listas porque toda persona que reciba un ascenso en el MEP y va para salario global
24 tiene ese problema y pasa que hay compañeros que le deben desde el 2023 diferencias
25 salariales del salario global, del primero que hubo transitorio y salario global general; hay otros
26 que le deben las dobles jornadas, ampliaciones de jornada, triple jornada, por ejemplo, la doble
27 y triple jornada en el salario por componentes, la doble jornada de un 30% del salario base,
28 están hablando e ¢600.000,00, por ahí; en el salario global se calcula un 9% del salario global
29 que es casi el doble de ese salario base un 9% porque cada 40 minutos, entonces en primaria
30 el salario por componentes están saliendo las 5:40 p.m., pero en salario global están hablando

1 de dos horas cuarenta minutos, están hablando del 45% más, cuando por salario por
2 componente se le pagaba a 30%, con salario global se tiene que pagar el 45% más y no sobre
3 ese salario; entonces claramente el Ministerio está dividido, entre los compañeros que están a
4 salario por componentes y ven cómo los compañeros de salario global trabajaron una jornada
5 y ganan el doble o ganan más que ellos, trabajan todo el día y es otra problemática y los
6 compañeros que entraron en salario global, que el cálculo de ese salió no es responsabilidad
7 de ellos y ven como algunos reciben salario, inclusive hay quienes reciben salario del base
8 todavía y pasa que se da una afectación a la calidad de la educación y tienen una afectación
9 salarial muy grande y esta afectación va a seguir creciendo y creciendo y creciendo y creciendo
10 y creciendo; hay muchos casos que conoce porque él recomienda que están procesos
11 contenciosos, donde les tienen que pagar todo, donde estuvieron por recados y luego el MEP
12 les quitó el recargo y les dijo "no lo pueden hacer", pese a que existe esa circular del Servicio
13 Civil, que dice que sí lo pueden hacer, entonces van a tener que pagar un montón de plata en
14 restablecerlos en los puestos y en La Gaceta también está publicado y pasa que cuando hablan
15 con el Ministro dice "ay, sí, no hay inconveniente, nosotros no tenemos convenios con Colypro,
16 pero con la buena relación que tienen pueden crear un convenio y que ustedes nos pasen esos
17 casos, es decir, yo me comprometo con la Junta para pasar esos casos"; porque lo que ellos
18 reciben son de los sindicatos, pero Colypro es el colegio profesional que debe defender los
19 derechos laborales y económicos de los agremiados y por ley todos los funcionarios del MEP
20 para que ejerzan la producción de manera legal deben de estar en Colypro y hay más de
21 dieciocho mil personas que no están incorporadas, ya que muchas veces les permiten trabajar
22 e indican que no es obligatorio, lo cual es lamentable, porque está induciendo a la persona a
23 cometer un delito penal, entonces por ahí va la situación y la Fiscalía recomienda establecer un
24 proceso, pero no un proceso de mandar todo y saturar legal, sino abrir una línea o levantar
25 una, quizás coordinada por doña Francine y la Licda. Lorena Rojas, pero que no sea que se
26 reciban a lo loco, sino que se levante una lista y se presente una lista al Ministerio de Educación
27 Pública, no tienen que hacer como miles de reclamos, sino serán miles de reclamos y darle
28 seguimiento; es decir "como colegio profesional señor Ministro, tenemos mil dos mil o lo que
29 sea que no les están, esta situación de cada uno y aquí está para que ustedes resuelvan" y lo

1 que tendrá que hacer Talento Humano es hacer todo manual como están haciendo ahorita con
2 los sindicatos. -----
3 El Sr. Castillo Arguedas, añade que esa problemática que hablaba sobre la jornada, esto de los
4 pagos empezó desde que en setiembre salieron los nuevos salarios, porque antes del 09 de
5 setiembre la gente no sabía ni que existía el salario global; lo que no entendía era por qué
6 cuando estaba el transitorio no había ningún problema y de momento que dijeron "definitivo"
7 sí se tenía que trabajar ocho horas; si lo único que cambió fue el salario, la tabla nada más,
8 con la cual no llegó ningún documento exigiendo ningún tipo de diferenciación de jornadas, en
9 ese momento no llegó nada, solo una tabla con números; entonces cambiar los números,
10 evidentemente dentro de la lógica de algunos administrativos, cambia las jornadas, cambia las
11 responsabilidades, cambian lo que deben hacer o lo que les que les toca, esto en realidad es
12 un problema muy grave desde la psicología del docente, que es donde también hay que trabajar
13 bastante, porque hay mucho, mucha visión, como lo decía el señor Fiscal, entre componentes
14 y global y algunas personas por tal vez falta de inteligencia emocional quieren como quitar o
15 atribuir a las personas que están con salario global el problema que hay. que es un problema
16 que no lo provocamos ellos, no lo provocó el Colegio, simplemente fue una mala decisión, una
17 mala ejecución de una decisión también mal tomada, que no se tuvo en cuenta la Ley de Carrera
18 Docente, no se tuvo en cuenta las finanzas públicas de Cosa Rica, porque actualmente hay un
19 proyecto de ley en las autoridades legislativas para eso, para que los profesores se puedan
20 trasladar a salario global, pero es que dan los números para eso, tienen que ser realistas y si
21 no se equivoca don César lo decía en las redes el análisis, que fue una mala decisión, la planta
22 no da, tienen echarse para atrás y no hay forma legal, no pueden incluir a todos porque la plata
23 no; por ello considera que es un problema muy grave, talvez algunos colegas no lo han visto
24 desde un punto de vista macro, porque obviamente, da un poco fuera de cólera ver que la
25 persona de a la par, que hace lo mismo gane el doble y eso es totalmente entendible.-----
26 La Licda. Vicenta Palencia López, Prosecretaria, comenta que es consciente que no es
27 compuesto, sabe la problemática que ha suscitado, pero tengo claro que no es un problema de
28 ella y los nuevos tampoco saben lo que ganan ellos, están como separados en el MEP.-----
29 La M.Sc. Mildred Vásquez Solano, Vocal I, externa que ella también es del salario compuesto y
30 le está debiendo recargos desde hace diez años.-----

1 El Sr. Byron Castillo Arguedas, externa la señora Vocal I que entonces ella está dentro de esa
2 lista de sesenta mil que hablaba la Defensora de los Habitantes, quien fue a revisar y eran
3 cerros de expedientes, que ahí lo que están es guardando polvo.-----
4 El señor Fiscal menciona que la Defensoría había hecho un criterio, basado en el principio de
5 "primero en tiempo, primero en derecho" y eso fue hace diez años, pero se están haciendo los
6 locos. -----
7 El Sr. Castillo Arguedas, considera que tienen que resolverlo de cierta manera y tienen que
8 esperar en el tiempo de Dios, la persona tiene que ver si pelea o se espera a ver qué hace,
9 pero lo que molesta personalmente y lo enoja mucho es que salgan todos cuando les preguntan
10 en las paritarias a dar fechas que no son, eso molesta mucho, prefiere que le digan "no sé, no
11 sé cuándo vamos a pagar y no tengo ni la menor idea y no supimos hacer esto" ya la persona
12 verá que hace, si agarra o no un recargo, pero todos los meses dicen "no el otro mes vamos a
13 empezar a pagar recargos" y es mentira y la cerveza del pastel, después de ver las mentiras de
14 los sindicatos y de las paritarias es ver a un ministro de la Presidencia decir la misma mentira
15 en un video y que al día de hoy todavía siga publicado, ni siquiera les dan reconocimiento ver
16 eso ahí publicado y fue totalmente falso. -----
17 El señor Fiscal expresa que de hecho, en esa reunión, la convicción del Ministro es que se había
18 pagado hasta diciembre todo y que ahorita iban tengan que pagar los demás; hasta que le
19 hicieron ver que no solamente los de los sindicatos y más sorprendido cuando él empezó a
20 recibir mensajes de personas que decían "pero yo escribí a los sindicatos", él dice lo que le
21 dijeron y algunas personas le dijeron que a ellos sí les estaban pagando. Considera como como
22 Colegio lo que podrían hacer es que la Junta Directiva apruebe un mecanismo y presentar todo
23 eso al Ministro y decirle "aquí está lo de nuestros colegiados" y mes a mes ir metiendo los que
24 están ahí, que el Ministerio pueda mapear por lo menos para saber cuántas son las personas
25 que están en eso a nivel Ministerial, porque cada quincena que se dan nombramientos, eso va
26 aumentando y aumentando, llegando al punto que todo mundo estará en global y hay una ley
27 que dice que en educación se debe invertir el 8% del PIB y alcanzaría para pagar eso y más;
28 el problema es que hay puestos docentes, que pagándoles correctamente el salario, igual no
29 es culpa de ellos y ganaría más que las direcciones ejecutivas propias del Ministerio de
30 Educación Pública, porque hay diferentes modalidades que, lamentablemente, cuando se crean

1 todo ese tipo de resoluciones, no sabe qué fue lo que pasó, no se analizaron o no se tomaron
2 a consideración, por ejemplo, liceos rurales en donde los docentes trabajan sesenta elecciones,
3 entonces cuando empezó esto del salario global, les decían que no, que tenían que trabajar
4 únicamente las cuarenta y que solamente los de componentes, tenían lecciones para atender a
5 padres, para planificar talleres y que ellos no, ya con esa resolución, se dieron cuenta que sí
6 tenían derecho, nada más que van a ganar sesenta lecciones del global, están hablando de
7 ₡2.400.000,00; pero eso es por la planificación y el proceso con el MEP llevó y hay un principio
8 que establece que toda ley que se apruebe la Asamblea Legislativa tiene que tener contenido
9 presupuestario, entonces esa ley fue aprobada, fue refrendada por la Sala Constitucional y
10 todo; entonces si paso por todo ese proceso, hay plata y no debería ser una excusa, pero cree
11 que el Ministerio no ha dicho que no hay plata para pagar a los que están ahorita, mover a
12 todos al salario global, ya son otros cien pesos, pero con lo que está ahorita cree que el dinero
13 no es excusa, más bien el proceso de ingreso de todas esas personas al sistema, entonces ahí
14 el Ministerio tiene que ver qué decisiones toma, pero sí lo que siente que la Junta podría hacer
15 es levantar esa lista y estar actualizando y alimentando.-----

16 El Sr. Castillo Arguedas, añade que esto es una gota de agua en un océano, pero sí tiene un
17 grupo que sí se mueve bastante y se compromete a invitarlos, obviamente no puede obligar a
18 nadie, pero se compromete a comentar lo que hablaron hoy e invitar a que se incorporen porque
19 también pasa, que son los menos, pero les llega la famosa carta, que en lugar de invitar a
20 incorporarse les da miedo, es decir, con que empiecen el trámite y tengan que esperar la
21 juramentación ya van bien. -----

22 El señor Fiscal expresa que ahorita, con el CONESUP se está trabajando para brinde a la Unidad
23 de Incorporaciones un usuario para no tener que estar pidiendo las certificaciones, ya que se
24 solicita una certificación de notas y pasa que las universidades lucran con eso, entonces hay
25 personas que dicen que les cobran noventa mil colones por cada certificación y cuando visitan
26 los centros educativos se les explica que no y que pueden solicitar directamente al CONESUP y
27 pagan los seiscientos colones de los timbre nada más, pero ya eso no será necesario, en el
28 momento en que CONESUP brinde el acceso al Colegio, se verifica el título en el sistema del
29 CONESUP y listo, no habría que solicitar ni siquiera esa documentación, eso se está haciendo e
30 igual se le explica a las personas, que si no se incorporan pueden presentar un proceso penal

1 y es lamentable escuchar en las visitas que el sindicato les dice que no es obligatorio, por lo
2 que el abogado explica la resolución del contencioso, donde se dice que sí es obligatorio, que
3 la Ley 4770, sí lo establece y empezar con todo uno por uno, pero son más de dieciocho mil
4 docentes por lo que es difícil. -----

5 El Sr. Castillo Arguedas, consulta cuánto tiempo puede tardar con legal, lo que le están diciendo,
6 de levantar algún tipo de lista. -----

7 La M.Sc. Francine Barboza Topping, Asesora Legal, responde que en ese caso, quien maneja
8 eso es el Departamento de Consultoría Legal al Colegiado, levantar la lista no es algo
9 complicado, incluso a lo interno, de los casos que se llevan se pueden tomar porque se han
10 presentado reclamos desde hace años, reclamos salariales por lo que sí hay una base de datos
11 de la gente que ha tramitado, obviamente hay más colegiados que no han venido y que están
12 con el problema y se podrían contactar, tal vez unos quince días en lo que se hace un formulario
13 y se publica en línea o elaborar algún mecanismo rápido para conformar la listas, se debe tener
14 tiempo para recopilar los datos, más los que tiene el Colegio y se podría abrir una ventana de
15 quince días o un mes para levantar eso y recopilar la mayor cantidad de datos.-----

16 El Sr. Castillo Arguedas, consulta cuándo puede empezar esa ventana, si a partir de hoy, uno o
17 tres meses. -----

18 La Asesora Legal responde que eso se debe coordinar. -----

19 La señora Vicepresidenta externa que esa ventana se puede abrir la próxima semana y abrir un
20 formulario, como se hizo con otro proceso, para que las personas se vayan inscribiendo, a fin
21 de que envíen la documentación que tengan acerca de sus nombramientos, eso es muy
22 importante y también es importante que estén colegiados, nadie los va a llevar a la cárcel ni
23 nada por el estilo, pero más bien enviarles una invitación ya que la actual Junta Directiva quiere
24 hacer las cosas diferentes, donde Ademar se ha movido muchísimo en esos elementos, en
25 entablar las conversaciones con el Misterio para saber qué es lo que está pasando con los
26 sistemas, saber que lamentablemente, la lista no se están trabajando de la mejor manera, la
27 Junta Directiva está totalmente dispuesta a articular todos los esfuerzos que sean necesarios,
28 pueden abrir ese formulario y pediría a don Byron, más bien que se mantenga comunicado con
29 ellos y con el señor Fiscal, para incentivar a las personas, a que lo completen, pero eso sí,
30 tienen que estar colegiados, no pueden defender a alguien que no está colegiado, entonces,

1 en ese aspecto, invitarlos ya que el Colegio es su casa y quieren apoyarlos en todo, están
2 haciendo una serie de articulaciones con el Ministerio de Educación Pública, que cree que está
3 llegando a muy buen puerto algunas situaciones y se están visibilizando como lo externado por
4 el señor Fiscal, ya que se desconocía que se estaba manejando así desde ciertos mandos medios
5 del MEP, que es una situación compleja, pero que pueden apoyar en esta parte hacia los
6 docentes, por supuesto. -----

7 Agradece al Sr. Byron Castillo Arguedas, colegiado; su asistencia e información brindada.-----

8 El Sr. Castillo Arguedas, indica que cualquier cosa que necesiten de su parte, queda a la orden,
9 ya que le gusta involucrarse en cosas, pero los sindicatos no le llaman la atención. Sale de la
10 sala a las 7:56 p.m. -----

11 La señora Vicepresidenta realiza un receso a las 7:57 p.m. el cual levanta a las 8:10 p.m.-----

12 Concluida la audiencia la Junta Directiva acuerda:-----

13 **ACUERDO 10:**-----

14 **Dar por recibida la información verbal expuesta por el Sr. Byron Castillo Arguedas,**
15 **colegiado; sobre petitoria a una solución a los problemas con salario global./**
16 **Aprobado por seis votos./**-----

17 **Comunicar al Sr. Byron Castillo Arguedas, colegiado./**-----

18 **ACUERDO 11:**-----

19 **Conformar una Comisión de Trabajo integrada por la M.Sc. Ana Gabriela Bejarano**
20 **Salazar, la Licda. Lorena Rojas Araya, Jefa del Departamento Legal, a la Jefa del**
21 **Departamento de Comunicaciones, al Director Ejecutivo y la Asesora Legal, para que**
22 **valore la herramienta que se utilizará para recopilar la información de las personas**
23 **colegiadas que se ubican en salario global y que tienen afectación en sus**
24 **condiciones laborales./ Aprobado por seis votos./ ACUERDO FIRME./**-----

25 **Comunicar a la M.Sc. Ana Gabriela Bejarano Salazar, a la Licda. Lorena Rojas Araya,**
26 **Jefa del Departamento Legal, a la Jefa del Departamento de Comunicaciones, a la**
27 **Jefa del Departamento de Comunicaciones, al Director Ejecutivo y la Asesora Legal./**

28 **CAPÍTULO V: ASUNTOS DE DIRECCIÓN EJECUTIVA**-----

29 **ARTÍCULO 10. Reincorporaciones. (Anexo 03).**-----

1 El Lic. Ricardo Salas Álvarez, Director Ejecutivo, presenta el oficio CLYP-DA-UI-REINC-026-2025
2 de fecha 09 de mayo de 2025, suscrito por la Bach. Olga Bolaños Hidalgo, Encargada de la
3 Unidad de Incorporaciones, en el que señala:-----
4 "En cumplimiento de la Ley Orgánica 4770, artículo 23, inciso H y de la POL-PRO-INC04
5 Reincorporaciones al Colypro, punto 2 de las políticas generales, donde se indica que es
6 potestad de la Junta Directiva la aprobación o rechazo de las solicitudes de reincorporación; se
7 les remite las solicitudes recibidas en la Unidad de Incorporaciones.-----

8	Nombre	Cédula-----
9	ARROYO VARGAS RODOLFO MIGUEL	203620925-----
10	BOGANTES GÓMEZ YONNIER ANTONIO	702110150-----
11	FALLAS CALDERÓN DIANA MELINA	304790040-----
12	GONZÁLEZ BRENES WENDY MARCELA	206780108-----
13	GONZÁLEZ QUESADA JOSÉ MAURICIO	110760569-----
14	GUERRERO ROSALES ILENA MARÍA	503980851-----
15	JIMÉNEZ CASTRO ROSARIO	700930160-----
16	MASÍS SEGURA GARLEN DAVID	304370237-----
17	RIVERA BONILLA GÉNESIS AILÍN	117780428-----
18	SALAS RAMÍREZ RANDALL	701470032-----
19	ZÚÑIGA MORENO KONNY PAOLA	604260039-----

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

21 **ACUERDO 12:**-----

22 **Dar por recibido el oficio CLYP-DA-UI-REINC-027-2025 de fecha 16 de mayo de**
23 **2025, suscrito por la Bach. Olga Bolaños Hidalgo, Encargada de la Unidad de**
24 **Incorporaciones, en el que solicita la aprobación para reincorporar al Colegio once**
25 **personas. Aprobar la reincorporación de los siguientes colegiados, por cuanto**
26 **aportaron todos los requisitos solicitados en la POL/PRO-INC04 Reincorporaciones,**
27 **misma que rige a partir del comunicado de este acuerdo:**-----

28	Nombre	Cédula-----
29	ARROYO VARGAS RODOLFO MIGUEL	203620925-----
30	BOGANTES GÓMEZ YONNIER ANTONIO	702110150-----

1 **FALLAS CALDERÓN DIANA MELINA 304790040-----**
2 **GONZÁLEZ BRENES WENDY MARCELA 206780108-----**
3 **GONZÁLEZ QUESADA JOSÉ MAURICIO 110760569-----**
4 **GUERRERO ROSALES ILENA MARÍA 503980851-----**
5 **JIMÉNEZ CASTRO ROSARIO 700930160-----**
6 **MASÍS SEGURA GARLEN DAVID 304370237-----**
7 **RIVERA BONILLA GÉNESIS AILÍN 117780428-----**
8 **SALAS RAMÍREZ RANDALL 701470032-----**
9 **ZÚÑIGA MORENO KONNY PAOLA 604260039-----**

10 **Trasladar este oficio al Departamento de Comunicaciones para que se active el envío**
11 **de notificaciones a éstas personas./ Aprobado por seis votos./ ACUERDO FIRME./-**
12 **Comunicar a la Bach. Olga Bolaños Hidalgo, Encargada de la Unidad de**
13 **Incorporaciones, al Lic. José Pablo Valerio González, Jefe Administrativo, a la**
14 **Dirección Ejecutiva, a la Unidad de Archivo, a la Unidad de Cobro, al Ingeniero de**
15 **Entornos Virtuales y al Departamento de Comunicaciones (Anexo 03)./-----**

16 **ARTÍCULO 11.** CLYP-DA-UI-JD-RET-045-2025 Retiros. **(Anexo 04).**-----
17 El Lic. Ricardo Salas Álvarez, Director Ejecutivo, presenta el oficio CLYP-DA-UI-RET-045-2025
18 de fecha 08 de mayo de 2025, suscrito por la Bach. Olga Bolaños Hidalgo, Oficial de
19 Incorporaciones, en el que presentan el informe de retiros temporales e indefinidos.-----
20 Conocido este oficio la Junta Directiva acuerda:-----

21 **ACUERDO 13:**-----
22 **Dar por recibido el oficio CLYP-DA-UI-JD-RET-045-2025 de fecha 08 de mayo de**
23 **2025, suscrito por la Bach. Olga Bolaños Hidalgo, Encargada de la Unidad de**
24 **Incorporaciones, en el que presentan el informe de retiros temporales e indefinidos.**
25 **Aprobar el retiro de las siguientes personas colegiadas por cuanto aportó los**
26 **requisitos solicitados en la POL/PRO-INC03 Retiros Temporales e Indefinidos:-----**

27 **RETIROS INDEFINIDOS:**-----
28 **Nombre Cédula Motivo-----**
29 **ARGUEDAS CASTRO REINER EDUARDO 701740332 No ejerce título incluido en la Ley 4770-----**
30 **BARRIOS CASTAÑEDA CHELSY TATIANA 702810959 [REDACTED]-----**

1	CASTRO TREJOS YERLIN TATIANA	207780040	██████████	-----
2	CÉSPEDES CRUZ MEYLIN	111620932	██████████	-----
3	CORRALES PEREIRA VIRGINIA	302680069	Jubilación	-----
4	DELGADO CHAVARRÍA MARGARET A.	205760568	No ejerce título incluido en la Ley 4770	-----
5	DÍAZ BONILLA KATHERINE ARLETTE	702240030	██████████	-----
6	FONSECA CAMPOS LUCRECIA	112060105	██████████	-----
7	GÓMEZ RUIZ EVARISTA	501830645	Jubilación	-----
8	GONZÁLEZ CORTÉS ANDERSON STEVEN	702920415	██████████	-----
9	GUEVARA GUEVARA SANDRA ISABEL	502380302	Jubilación	-----
10	LEÓN ZUMBADO JOSELYN DAYANA	116060102	██████████	-----
11	LÓPEZ CUBILLO CARLOS ALBERTO	602470667	Jubilación	-----
12	MONTENEGRO ESPINOZA MÓNICA	108070343	Jubilación	-----
13	MORA MORA KARLA VALERIA	114900237	Desempleado	-----
14	MUÑOZ CORDOBA JUANA RAQUEL	114810943	██████████	-----
15	RAMÍREZ MONTERO CRISTIAN ANDRÉS	402520346	██████████	-----
16	SÁNCHEZ MONGE ROBERTO	701170304	██████████	-----
17	SOLANO SOLANO ANA LORENA	108150672	Jubilación	-----
18	SUÁREZ MARÍN MELANIE KIHABET	702600264	██████████	-----
19	UMAÑA GUTIÉRREZ MARLENE	601670224	Jubilación	-----
20	VILLALOBOS PÉREZ VERÓNICA	113040474	Otro Colegio Profesional	-----

21 **RETIROS TEMPORALES:**-----

22	Nombre	Cédula	Motivo del retiro	Rige	Vence
23	FIGUEROA LORIA ANDREA	304390161	Permiso patronal	29-04-2025	04-02-0206

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

30 **ACUERDO FIRME.**-----

31 **Comunicar a la Bach. Olga Bolaños Hidalgo, Encargada de la Unidad de**
32 **Incorporaciones, a la Jefatura Administrativa, a la Dirección Ejecutiva, a la Unidad**
33 **de Cobros, a la Fiscalía, al Ingeniero de Entornos Virtuales y al Departamento de**
34 **Comunicaciones (Anexo 04).**-----

1 **ARTÍCULO 12.** CLYP-DA-UI-JD-RET-046-2025 Retiros. **(Anexo 05).**

2 El Lic. Ricardo Salas Álvarez, Director Ejecutivo, presenta el oficio CLYP-DA-UI-RET-046-2025
3 de fecha 12 de mayo de 2025, suscrito por la Bach. Olga Bolaños Hidalgo, Oficial de
4 Incorporaciones, en el que presentan el informe de retiros temporales e indefinidos.-----

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

6 **ACUERDO 14:**-----

7 **Dar por recibido el oficio CLYP-DA-UI-JD-RET-046-2025 de fecha 12 de mayo de**
8 **2025, suscrito por la Bach. Olga Bolaños Hidalgo, Encargada de la Unidad de**
9 **Incorporaciones, en el que presentan el informe de retiros temporales e indefinidos.**

10 **Aprobar el retiro de las siguientes personas colegiadas por cuanto aportó los**
11 **requisitos solicitados en la POL/PRO-INC03 Retiros Temporales e Indefinidos:-----**

12 **RETIROS INDEFINIDOS:**-----

13	Nombre	Cédula	Motivo-----
14	AGUILAR SOLANO BERNARDITA	302510645	Jubilación-----
15	AGUILAR VEGA ALISSON MARÍA	117630572	-----
16	ALFARO MEDRANO FAIRATNE YALILE	604630573	-----
17	ALVARADO BARILLAS LUIS ENRIQUE	203780511	Jubilación-----
18	ALVARADO CASTELLON JOSELYN C.	604140024	-----
19	ALVARADO CHACÓN MARÍA ESTER	204000771	Jubilación-----
20	ALVARADO CÓRDOBA JUANA	601490997	Jubilación-----
21	ALVARADO ZELEDÓN GILBERT	502060051	Jubilación-----
22	ARAYA FLORES PRISCILLA TERESITA	303910958	-----
23	ARBUOLA CABRERA ALEJANDRA	114440878	No ejerce título incluido en la Ley 4770-----
24	ASTUA VARELA KAREN VIVIANA	702150602	-----
25	BERROCAL VIALES JOAN	702340388	-----
26	CASTILLO SÁNCHEZ NATHALIE	112890437	No ejerce título incluido en la Ley 4770-----
27	CASTILLO ZÚÑIGA ANA GISELLE	601770516	Jubilación-----
28	CASTRO MORA MELISSA	112290182	-----
29	CERDAS ÁLVAREZ MARÍA JOSÉ	304980858	-----
30	CHACÓN DELGADO DAYHANNA	109950745	Jubilación-----
31	CHACÓN QUIEL IBETH YARENIS	115920158	No ejerce título incluido en la Ley 4770-----
32	CORRALES BARRANTES JESSICA MARÍA	702690863	-----
33	DÍAZ DÍAZ XINIA MARÍA	502910734	Jubilación-----
34	ELIZONDO CASTELLÓN YEXI YESSENIA	604860690	-----

1	ELIZONDO QUIRÓS JENIFFER A.	114710775	[REDACTED] -----
2	ESCAMILLA NOGUERA MARISOL	203860160	Jubilación -----
3	ESCOBAR BRICEÑO MARÍA ESTER	502020769	Jubilación -----
4	ESPINOZA ELIZONDO JAIBER	113090013	[REDACTED] -----
5	FALLAS SÁNCHEZ ANNIA	106050283	Jubilación -----
6	FERNÁNDEZ PÉREZ SARAY	603150451	[REDACTED] -----
7	GARCÍA ARIAS MARÍA FERNANDA	702070518	[REDACTED] -----
8	GUIDO CHAVARRÍA ROXANA MARÍA	503340551	[REDACTED] -----
9	HERNÁNDEZ RAMOS NURIA	502340550	Jubilación -----
10	LATINO PÉREZ EDGARDO BRUNO	600770202	Jubilación -----
11	LEÓN ESPINOZA ALFREDO	602850812	No ejerce título incluido en la Ley 4770
12	MARTÍNEZ CALDERÓN LEWIS JOEL	117670121	[REDACTED]
13	MATA MATA WILLIAM RONALD	106160966	Jubilación -----
14	MATA SOTO KENNETH NORBERTO	304040887	[REDACTED] -----
15	MATAMOROS MUÑOZ MARIO	203800511	Jubilación -----
16	MÉNDEZ GARCÍA AMALIA	502290453	Jubilación -----
17	MÉNDEZ VIZCAÍNO LISSETTE	105960583	Jubilación -----
18	MIRANDA VILLEGAS AUREA	401030403	Jubilación -----
19	MONGE BOLAÑOS JUANA	203890945	Jubilación -----
20	MONGE MONTERO HILLARY VALERIA	117390644	No ejerce título incluido en la Ley 4770 ----
21	MORALES UMAÑA DONAY	303340137	No ejerce título incluido en la Ley 4770 ----
22	NÚÑEZ MORA FRANCISCO JESÚS	305120953	[REDACTED] -----
23	OTÁROLA ZAMORA HENRY	602140004	Jubilación -----
24	OVIEDO GUTIÉRREZ SALLY	502490039	[REDACTED] -----
25	PICADO VARGAS EDIER ALFREDO	105510979	Jubilación -----
26	QUIRÓS ZÚÑIGA JULIA MARLENE	106630827	Jubilación -----
27	RAMÍREZ ZÚÑIGA MARÍA ESTEFANNY	117640883	[REDACTED]
28	RAMOS SALAZAR YENORY	106290850	Jubilación -----
29	RIVAS ARAYA MAGALLY PATRICIA	701920602	[REDACTED] -----
30	RODRÍGUEZ ROJAS FLOR MARÍA	203550389	Jubilación -----
31	ROJAS GONZÁLEZ SARA MARÍA	203970354	Jubilación -----
32	ROMÀN ACUÑA MARIELA	502250800	Jubilación -----
33	SANCHO VARELA MARÍA VERÓNICA	206520122	[REDACTED] -----
34	SOLÍS GÓMEZ MARIETA	401440674	Jubilación -----
35	SOLÍS MONGE VERA	106850797	Jubilación -----
36	VALERIO ESQUIVEL LAURA	109420371	Jubilación -----

1	VARGAS OTÁROLA JUANA CONSUELO	800940547	Jubilación -----
2	VARGAS ROJAS CLAUDIA MARÍA	207000566	[REDACTED]
3	VELA AGUIRRE VICTOR MANUEL	600770202	Jubilación -----
4	VINDAS RODRÍGUEZ ISMAELDA FELICIA	401250089	Jubilación -----

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

11 **ACUERDO FIRME./**-----
12 **Comunicar a la Bach. Olga Bolaños Hidalgo, Encargada de la Unidad de**
13 **Incorporaciones, a la Jefatura Administrativa, a la Dirección Ejecutiva, a la Unidad**
14 **de Cobros, a la Fiscalía, al Ingeniero de Entornos Virtuales y al Departamento de**
15 **Comunicaciones (Anexo 05)./**-----

16 **CAPÍTULO VI: ASUNTOS DE TESORERÍA**-----

17 **ARTÍCULO 18.** Aprobación de pagos. **(Anexo 06).**-----

18 El Lic. Jonathan Céspedes Arroyo, Tesorero, presenta el listado de pagos para su aprobación y
19 emisión con la debida documentación de respaldo, la cual se adjunta al acta mediante el anexo
20 número 06.-----

21 El Lic. Céspedes Arroyo, Tesorero, presenta los pagos de la cuenta número 100-01-000-038838-
22 9 del Banco Nacional de Costa Rica por un monto de trece millones quinientos mil colones netos
23 (¢13.500.000,00) y de la cuenta número 100-01-002-012733-0 del Banco Nacional de Costa
24 Rica por un monto de dieciséis millones ochocientos ochenta mil colones netos
25 (¢16.880.000,00); para su respectiva aprobación.-----

26 La Licda. Vicenta Palencia López, Prosecretaria, consulta por el pago a nombre de CCME
27 CONVENIO DE CLINICA MEDICINA DE EMPRESA S.A., por un monto de ¢3.672.000,00; por lo
28 que le gustaría saber si el Colegio tiene a disposición una clínica.-----

29 El Lic. Ricardo Salas Álvarez, Director Ejecutivo, responde que el pago corresponde al médico
30 de empresa. -----

1 La señora Prosecretaria consulta si viene cada equis tiempo. -----

2 El Director Ejecutivo responde que dos veces por semana, atiende en la Sede Alajuela y Sede
3 San José. -----

4 La señora Prosecretaria consulta por el pago a nombre de LÓPEZ MURILLO MARIO EDUARDO,
5 por un monto de ₡223.200,00, en Brasilito los días 03 y 04 de junio de 2025, para realizar taller
6 de salud mental para dos funcionarios del Colegio y no consulta por el monto, sino porque
7 pensó que los talleres son para colegiados, si es que el psicólogo da terapia o atiende
8 colegiados. -----

9 El Director Ejecutivo responde que cuando se hacen talleres se imparten a colegiados; aclara
10 que ese pago es por concepto de adelanto de viáticos para gira de dos días a Brasilito, para
11 brindar taller, asisten dos personas. -----

12 Conocidos estos pagos la Junta Directiva toma los siguientes acuerdos:-----

13 **ACUERDO 15:**-----

14 **Aprobar la emisión de pagos de la cuenta de número 100-01-000-038838-9 del**
15 **Banco Nacional de Costa Rica por un monto de trece millones quinientos mil colones**
16 **netos (₡13.500.000,00) y de la cuenta número 100-01-002-012733-0 del Banco**
17 **Nacional de Costa Rica por un monto de dieciséis millones ochocientos ochenta mil**
18 **colones netos (₡16.880.000,00). El listado de los pagos de fecha 16 de mayo de**
19 **2025, se adjunta al acta mediante el anexo número 06./ Aprobado por seis votos./**
20 **ACUERDO FIRME./**-----

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

22 **ACUERDO 16:**-----

23 **Dar por conocida la emisión de pagos de la cuenta número 100-01-000-038838-9**
24 **del Banco Nacional de Costa Rica por un monto de ocho millones novecientos treinta**
25 **y tres mil novecientos cincuenta colones con cuarenta y siete céntimos**
26 **(₡8.933.950,47). El listado de los pagos fecha 16 de mayo de 2025, se adjunta al**
27 **acta mediante el anexo número 06./ Aprobado por seis votos./ ACUERDO FIRME./**
28 **Comunicar a la Unidad de Tesorería y a la Jefatura Financiera./**-----

29 **CAPÍTULO VIII: ASUNTOS VARIOS**-----

1 **ARTÍCULO 08.** Aprobación de nuevo instrumento de evaluación de candidaturas a puestos de
2 representación Colypro. -----

3 La M.Sc. Ana Gabriela Bejarano Salazar, Vicepresidenta, realiza un receso a las 8:24 p.m. el
4 cual levanta a las 8:36 p.m. -----

5 La M.Sc. Francine Barboza Topping, Asesora Legal, recuerda que todavía se está en un periodo
6 de recepción de currículum de personas que quieren optar para ser candidatos de Colypro,
7 puestos en FECOPRU que son para CONESUP y para la Comisión Evaluadora del Sistema
8 Nacional de Banca para el Desarrollo y esas representaciones, como decía, no son destinadas
9 directamente por Colypro, entonces en el Reglamento, el artículo que las regula es el número
10 63, que hace referencia a aquellos casos donde hay representaciones que no son remuneradas
11 o para casos de representación indirecta; pero no da mayores detalles sobre la forma de cómo
12 evaluar las ofertas, a diferencia de artículo en precedente, que es el 62 el cual proyecta:-----
13 Para la evaluación de los postulantes y selección de una lista de los cinco mejores calificados,
14 se consideran los siguientes rubros con el respectivo puntaje:-----

15	"1. Carrera profesional	20%-----
16	2. Formación académica	25%-----
17	3. Participación y trayectoria en asuntos de Colypro	20%-----
18	4. Estudios y experiencia específica para el puesto a ocupar	25%-----
19	5. Distinción por su trayectoria profesional y reconocida solvencia moral	10%-----

20 Para efectos de valorar los porcentajes aquí expresados debe entenderse que 1.00 punto
21 equivale a 1%, y el año laborado equivale a once o nueve meses de labores, según corresponda
22 para administrativos o docentes. En este último caso, se considera la entrada en vigencia del
23 Convenio Centroamericano sobre Unificación Básica de la Educación." -----

24 Añade que el artículo regula la forma de evaluar las representaciones que son directas y que
25 son remuneradas y en el reglamento para estos casos prácticamente se toman cinco aspectos
26 y luego el resto del artículo va desglosando, cómo se van descomponiendo esos valores:-----

27 1) Carrera profesional: Valor 20%-----

28 a) Se entiende "carrera profesional" como la experiencia laboral certificada que la persona
29 colegiada va acumulando en educación desde que se inicia en esta labor, tanto en puestos de

1 docencia como administrativos, en instituciones públicas o privadas (escuelas, colegios,
2 educación superior, organismos o instituciones internacionales). -----
3 Se valora 1.00 punto por cada año laborado o en forma proporcional al tiempo servido, en cada
4 una de las instituciones o en forma simultánea. (Valor máximo: 15.00 puntos).-----
5 b) Se valoran otras experiencias profesionales laborales certificadas que requieran título
6 profesional para su ejercicio, no consideradas en el inciso anterior.-----
7 Se valora 1.00 punto por cada año laborado o en forma proporcional al tiempo servido, en cada
8 una de las instituciones o en forma simultánea. (Valor máximo: 5.00 puntos).-----
9 2) Formación académica: Valor 25%-----
10 a) Se refiere a grados académicos obtenidos que le acrediten para laborar en educación y
11 emitidos por universidades nacionales o extranjeras, debidamente reconocidos y equiparados
12 por las instancias respectivas. -----
13 El puntaje total será la sumatoria de los títulos presentados. -----
14 Cada título presentado se valora de la siguiente manera: -----
15 Bachillerato Universitario 5.00 puntos-----
16 Licenciatura 5.00 puntos-----
17 Maestría 5.00 puntos-----
18 Doctorado 5.00 puntos-----
19 (Valor máximo: 20.00 puntos). -----
20 b) Se valoran otros títulos universitarios de otras disciplinas, con un valor de 1.00 punto por
21 cada título. -----
22 (Valor máximo: 5.00 puntos). -----
23 La Asesora Legal añade que cita el artículo como referencia, ya que es el único que se tiene
24 con valores dados, fuera de eso no hay ninguna rúbrica, no es el que hay que aplicar es solo
25 citar el ejemplo, ya que ahorita deben empezar el proceso para nombra la Comisión Evaluadora
26 que va a evaluar los curriculum vitae del representante de Colypro ante JUEPEMA, que esa
27 elección tiene que hacerla la Junta Directiva este año porque el nombramiento que está
28 actualmente vence en diciembre; entonces hay que nombrar la Comisión Evaluadora y lo que
29 hace es aplicar esta rúbrica a esos puestos y luego de la lista de las personas de los mejores
30 calificados, se traslada a la Junta Directiva y ahí escogen, ese es un proceso más largo que ya

1 casi que empieza, más o menos en julio se nombra la Comisión primero para que trabaje tanto
2 tiempo y eso es la única rúbrica, que incluso había pasado a la señora Vicepresidenta algunas
3 actas de la anterior Comisión Evaluadora, alguna apreciaciones de otras actas, pero al final
4 siempre llevaban a ese artículo, entonces se pregunta si se podría tomar como base o es
5 obligatorio aplicarla, pero en este caso no, se puede tomar como referencia, pero tal vez los
6 criterios, no así los porcentajes o hacer asignación de porcentajes de una forma distinta y la
7 base legal de eso se tendría en el artículo 63, el cual señala: -----
8 "Artículo 63º- Nombramiento de representantes no remunerados de Colypro o de
9 representación indirecta. -----
10 Para el nombramiento de representantes no remunerados por Colypro, o con representación
11 indirecta ante organismos e instituciones públicas o privadas, la Junta Directiva invita a
12 participar por medio de una o más publicaciones en los medios de Colypro. A partir de ellos se
13 elabora un registro de oferentes para dichos puestos.-----
14 La Junta Directiva puede resolver, por vía de excepción, aquellos nombramientos que le sean
15 solicitados por otra instancia, dispensando la publicación y el plazo.-----
16 Tienen derecho a participar todos los colegiados que se encuentren al día con sus obligaciones
17 con Colypro. -----
18 La Junta Directiva elige al representante mediante votación secreta de dos terceras partes de
19 los miembros que la integran. -----
20 Estos representantes deben cumplir con las mismas obligaciones referidas en el artículo
21 anterior." -----
22 La Asesora Legal añade que el único requerimiento es que tiene que estar nombrado por las
23 dos terceras partes; en este caso la idea es ver cuáles son los factores en este caso se quieren
24 presentar para evaluar las ofertas que ahorita se están definiendo, que lo más parecido que
25 tienen es el artículo 63, para los efectos de este tipo no hay y por analogía podríamos llegar a
26 eso. -----
27 El Dr. Ademar Azofeifa Murillo, Fiscal, consulta si ese es el que se utiliza para JUPEMA.-----
28 La Asesora Legal responde que sí. -----
29 El señor Fiscal consulta si está vía Reglamento. -----

1 La Asesora Legal responde que sí, por eso dijo que es la referencia de aspectos que se pueden
2 considerar acá, igual pueden, en este caso, como es nombramiento indirecto porque se pueden
3 tomar muchos criterios y continua con la presentación del artículo 62:-----
4 3) Participación y trayectoria: Valor 20%-----
5 a) Participación (Valor máximo: 10.00 puntos). -----
6 Se refiere a la asistencia certificada de la persona colegiada a las asambleas ordinarias o
7 extraordinarias, tanto a nivel nacional como regional, convocadas por el Colypro en los últimos
8 tres años. -----
9 Se valora 1.00 punto por cada asistencia certificada. -----
10 b) Trayectoria (Valor máximo: 10.00 puntos). -----
11 Se refiere a la participación certificada como miembro de órganos del Colypro: Junta Directiva,
12 Juntas Regionales, Tribunal Electoral, Tribunal de Honor, Comité Consultivo, comisiones
13 permanentes o comisiones especiales nombradas por Junta Directiva.-----
14 Se valora 1.00 punto por cada año, o en forma proporcional al tiempo servido como miembro
15 de alguno de los órganos anteriores. -----
16 4) Estudios y experiencia: 25%-----
17 a) Estudios (Valor máximo: 10.00 puntos). -----
18 1. Se refiere a la asistencia a seminarios o talleres, cursos de capacitación, de aprovechamiento,
19 de actualización o de perfeccionamiento debidamente certificados en diferentes áreas o
20 referidos exclusivamente al quehacer principal de la institución donde estaría su representación.
21 Se valoran 0.50 puntos por cada 40 horas de asistencia. (Valor máximo: 5.00 puntos).-----
22 2. Se refiere a impartir seminarios o talleres, cursos de capacitación, de aprovechamiento, de
23 actualización o de perfeccionamiento debidamente certificados. Se valora 1.00 punto por cada
24 40 horas impartidas. (Valor máximo: 5.00 puntos).-----
25 b) Experiencia (Valor máximo: 10.00 puntos). -----
26 Se refiere a la experiencia específica certificada en juntas directivas o en representaciones
27 iguales o afines al quehacer principal de la institución donde estaría su representación. Se valora
28 1.00 punto por cada año servido o en forma proporcional al tiempo servido."-----
29 La Asesora Legal comenta que cuando este Reglamento se quiso modificar, este artículo y
30 principalmente la representación de JUPEMA, para la cual está pensado, de hecho este artículo

1 nada más dice JUPEMA, o sea, no piensa en otro puesto, fue aprobado por la misma Asamblea
2 y en su momento fue estructurado con intereses en este pozo, este es el puesto más perseguido
3 del Colegio y obviamente muchas de las cosas se hicieron y se calcularon con ese interés y
4 cuando se quiso cambiar en el 2018, cuando se aprobó el nuevo Reglamento después de la Ley
5 lo dejaron, entonces no se pudo hacer los cambios en las valoraciones y por eso está tan facilito.
6 El MTR. Rodrigo Lizama Oliger, Secretario, pregunta si eso está por Reglamento.-----
7 La Asesora Legal responde que sí, ahí desgraciadamente y el problema también es que la Junta
8 debe ser muy cuidadosos cuando elijan a la Comisión Evaluadora, porque en otras ocasiones
9 se nombraban Comisiones Evaluadoras que, no lo puede decir porque no estaba, pero eso fue
10 un comentario que hizo un ex directivo, que cuando se sentaron a revisar los expedientes,
11 vieron que no había su coherencia en la evaluación, a unos evaluaron más alto que a otro que
12 tenía igual pero lo evaluaron más bajo, en ese caso ya se había electo la persona, por ello es
13 importante tomarse su tiempo, porque es una elección que se hizo ahí a revienta cincha,
14 entonces es bueno hacerlo con suficiente tiempo precisamente para poder revisar los
15 expedientes, que la persona que se elija sea la idónea y en el caso de JUPEMA, ahora todavía
16 hay más exigencias que no están en el Reglamento, pero es porque el CONASSIF ahora pide
17 una formación específica para que sus directores tengan, además de la carrera de educación,
18 les pedían carreras como economía, derecho, administración.-----
19 El señor Secretario considera que eso no tiene nada que ver porque es un problema político.--
20 El señor Fisca consulta si en Caja de Ande les piden carrera bancaria.-----
21 La Asesora Legal responde que les piden carrera bancaria, pero sí un título a fin, de hecho, en
22 este momento hay un proceso que en donde Colypro está coadyuvando, precisamente es contra
23 CONASSIF y añade que el asunto de este artículo es que al final no se pudo variar, como que
24 se decida en la Asamblea porque es muy manipulable en lugar que una Junta lo vote y continua
25 con la presentación: -----
26 5) Profesional destacado de reconocida solvencia moral y servicio a la comunidad: 10%-----
27 a) Profesional destacado (Valor máximo: 7.00 puntos). -----
28 1. Se refiere al servicio activo a la comunidad debidamente certificada, transcendencia e
29 impacto de su labor a favor de la educación costarricense, o en actividades de carácter altruista

1 y solidario. Se valora con 0.5 puntos por cada año de labor, para un reconocimiento máximo
2 de 2.50 puntos. -----
3 2. Para los reconocimientos nacionales o internacionales, premios nacionales o internacionales
4 y otros debidamente certificados de los que haya sido merecedor, se valoran 0.50 puntos por
5 cada aspecto anteriormente citado, para un reconocimiento máximo de 1.50 puntos.-----
6 3. También se consideran las publicaciones de artículos de carácter educativo en revistas
7 nacionales o internacionales y libros publicados por editoriales reconocidas.-----
8 Se valoran 0.25 puntos por cada artículo publicado, para un reconocimiento máximo de 1.00
9 punto. -----
10 Se valoran 0.50 puntos por cada libro editado, para un reconocimiento máximo de 2.00 puntos.
11 b) Solvencia moral (Valor máximo: 3.00 puntos).-----
12 Se refiere a certificaciones emitidas por el Registro de Delincuencia del Poder Judicial, Tribunal
13 de Honor de Colopro, Departamento de Procedimientos Disciplinarios de la División Jurídica del
14 Ministerio de Educación Pública y los departamentos o dependencias de Recursos Humanos de
15 otras instituciones donde haya prestado servicio dejando demostración de su solvencia moral.
16 Cualquier situación juzgada en condenatoria por delito doloso que ponga en duda su solvencia
17 moral da opción a que la Comisión le excluya como candidato a representante de Colopro.----
18 Una vez valorados los atestados y asignados los puntajes, la Comisión elabora una lista con los
19 cinco mejores postulantes en orden descendente de puntuación, aportando una hoja de
20 valoración de cada candidato. Esta documentación se hace llegar a la Junta Directiva de Colopro
21 en un sobre cerrado, sellado y firmado por todos los miembros de la Comisión.”-----
22 Añade que la solvencia moral, simplemente se califica con no tener sanciones en el Tribunal de
23 Honor y tener una hoja de delincuencia limpia. -----
24 La señora Vicepresidenta consulta a la Asesora Legal, si para detectar que las personas que
25 han enviado las ofertas, deben preguntar al Tribunal de Honor si está bien o solo con la hoja
26 de delincuencia. -----
27 La Asesora Legal responde que en principio, como se les pidió constancia, lo más que van a
28 poner es la hora de la delincuencia y cuando llega la lista, lo que ha hecho la Unidad de
29 Secretaría es que con la lista de las personas oferentes mandan un correo a la Secretaria del

1 Tribunal de Honor, para consultar si tienen expedientes abierto y en el mismo correo responde
2 si hay o no hay; es una consulta que se hace a lo interno.-----
3 La señora Vicepresidenta pregunta a la Asesora Legal cuánto tarda esa consulta.-----
4 La Asesora Legal responde que eso tiene que ser así como que se mandó en la mañana,
5 conteste a la mitad de la mañana, eso no es difícil, porque tampoco es que hay muchos
6 expedientes, tampoco es que esa búsqueda va a tomar mucho tiempo.-----
7 La señora Vicepresidenta pregunta si las personas que conforman el Comité, tiene que estar
8 una cantidad de miembros de Junta. -----
9 La Asesora Legal responde que la elección la hace toda la Junta y en este caso se debe definir
10 cómo quedarán los porcentajes, el asunto es tomar eso como una guía o buscar una rúbrica
11 distinta; la Junta Directiva nombrará candidatos, por lo que se debe evaluar enviar al mejor
12 candidato y puede que sea el mejor de todos, pero no significa que gane, el problema es que
13 al contar con tan poco tiempo, no tuvieron el suficiente para negociar, cosas que los otros ya
14 hicieron, ahí se puede llegar con el mejor curriculum, pero si no se ha negociado no va a obtener
15 votos. -----
16 La señora Vicepresidenta consulta cuántas personas se debe enviar, ya que hablaba de
17 CONESUP y de la Comisión Evaluadora del Sistema Nacional de Banca para el Desarrollo.-----
18 La Asesora Legal aclara que se debe enviar ambos candidatos.-----
19 La señora Vicepresidenta indica que básicamente lo que solicitó FECOPROU son títulos
20 universitarios y la hora de delincuencia, por lo que considera que tendrían que irse casi que a
21 revisar eso y hacer las ponderaciones en esa área.-----
22 La Asesora Legal comenta que lo otro es si van a utilizar un porcentaje de uno a cien o se utiliza
23 otro puntaje. -----
24 La señora Vicepresidenta realiza un receso a las 8:53 p.m. el cual levanta a las 9:38 p.m.-----
25 Conocido este punto la Junta Directiva acuerda: -----
26 **ACUERDO 17:**-----
27 **Dar por recibida la propuesta del instrumento de evaluación de candidaturas a**
28 **puestos de representación del Colypro, presentada por la Comisión de Trabajo,**
29 **nombrada para tal fin. Aprobar la propuesta según se detalla en el anexo 07./**
30 **Aprobado por seis votos./ ACUERDO FIRME./**-----

1 **Comunicar a la Comisión de Trabajo: integrada por la M.Sc. Ana Gabriela Bejarano**
2 **Salazar, el Jefe del Departamento de T.I., a la Jefa del Departamento de**
3 **Comunicaciones, al Director Ejecutivo y la Asesora Legal, a la Junta Directiva y a la**
4 **Unidad de Secretaría (Anexo 07)./-----**

5 **CAPÍTULO IX: CIERRE DE SESIÓN-----**
6 **SIN MÁS ASUNTOS QUE TRATAR LA SEÑORA VICEPRESIDENTA FINALIZA LA SESIÓN A**
7 **LAS VEINTIÚN HORAS CON TREINTA Y NUEVE MINUTOS DEL DÍA INDICADO.-----**

8
9

10 **Ana Gabriela Bejarano Salazar** **Rodrigo Lizama Oligier -----**
11 **Vicepresidenta** **Secretario-----**
12 Levantado de Texto: Maritza Noguera Ramírez.-----