

ACTA EXTRAORDINARIA CLYP-JD-AJDSEXT No. 059-2026

ACTA DE JUNTA DIRECTIVA SESIÓN EXTRAORDINARIA CLYP-JD-AJDSEXT NÚMERO CERO CINCUENTA Y NUEVE GUIÓN DOS MIL VEINTISÉIS, CELEBRADA POR LA JUNTA DIRECTIVA DEL COLEGIO DE LICENCIADOS Y PROFESORES EN LETRAS, FILOSOFÍA, CIENCIAS Y ARTES, EL JUEVES 18 DE JUNIO DEL DOS MIL VEINTISÉIS, A LAS DIECINUEVE HORAS CON CUATRO MINUTOS, DE FORMA VIRTUAL.

MIEMBROS PRESENTES

Toruño Arguedas César, Dr.	Presidente
Bejarano Salazar Ana Gabriela, Mag.	Vicepresidenta
Palencia López Vicenta, Licda.	Prosecretaria
Céspedes Arroyo Jonathan, Lic.	Tesorero
Vásquez Solano Mildred, M.Ed.	Vocal I
Herrera Villalobos Graciela, M.Ed.	Vocal II

MIEMBROS AUSENTES CON JUSTIFICACIÓN:

Lizama Oliger Rodrigo, Mtr.	Secretario
Ademar Azofeifa Murillo, Dr.	Fiscal

PRESIDE LA SESIÓN: Dr. César Toruño Arguedas.

PROSECRETARIA: Licda. Vicenta Palencia López

CAPÍTULO I: REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA

ARTÍCULO 01. Comprobación del quórum.

ARTÍCULO 02. Revisión y aprobación del orden del día de la sesión 059-2026.

CAPÍTULO II: PROPUESTAS DE MEJORA PARA LA OPTIMIZACIÓN DE RECURSOS Y LA GESTIÓN SALARIAL EN COLYPRO.

ARTÍCULO 03. Propuesta de optimización de recursos en Plataforma de Servicios Regionales.

ARTÍCULO 04. Propuesta de mejora de indicador salarial para trabajadores de Colypro.

4.1 Oficio N° CLYP-AG-CS-014-2026 de fecha 18 de junio del 2026 suscrito por el Dr. César Toruño Arguedas, Coordinador de la Comisión de Salarios.

4.2 Oficio N° CLYP-AG-CS-015-2026 de fecha 18 de junio del 2026 suscrito por el Dr. César Toruño Arguedas, Coordinador de la Comisión de Salarios.

4.3 Oficio N° CLYP-AG-CS-016-2026 de fecha 18 de junio del 2026 suscrito por el Dr. César Toruño Arguedas, Coordinador de la Comisión de Salarios.

CAPÍTULO III: ASUNTOS VARIOS -----

CAPÍTULO IV: ASUNTOS DIRECTIVOS. -----

CAPÍTULO V: CIERRE DE SESIÓN. -----

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

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

El Dr. César Toruño Arguedas verifica el quórum, constatándose la presencia de los miembros de la Junta Directiva, exceptuando al Mtr. Rodrigo Lizama Oliger, quien se encuentra en representación oficial. Asimismo, se cuenta con la presencia del Lic. Carlos Arias Jiménez, Asesor Legal de Junta Directiva y Director Jurídico, del Lic. Daguer Hernández Vásquez, Asesor Legal de Fiscalía y del MBA. José Pablo Valerio González, Director Ejecutivo. -----

ARTÍCULO 02. Revisión y aprobación del orden del día de la sesión 059-2026. -----

Conocido el orden del día la Junta Directiva acuerda: -----

ACUERDO 01: -----

APROBAR EL SIGUIENTE ORDEN DEL DÍA: /CAPÍTULO I: REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA. / CAPÍTULO II: PROPUESTAS DE MEJORA PARA LA OPTIMIZACIÓN DE RECURSOS Y LA GESTIÓN SALARIAL EN COLYPRO./ CAPÍTULO III: ASUNTOS VARIOS. CAPÍTULO IV: ASUNTOS DIRECTIVOS /CAPÍTULO V: CIERRE DE SESIÓN. / APROBADO POR CINCO VOTOS. / -----

CAPÍTULO II: PROPUESTAS DE MEJORA PARA LA OPTIMIZACIÓN DE RECURSOS Y LA GESTIÓN SALARIAL EN COLYPRO. -----

Al ser las diecinueve horas con nueve minutos, se incorpora a la sesión la M.Ed. Graciela Herrera Villalobos, quien pasa a formar parte de las siguientes deliberaciones. -----

ARTÍCULO 03. Propuesta de optimización de recursos en Plataforma de Servicios Regionales. (Anexo 01). -----

Seguidamente, el MBA. José Pablo Valerio González presenta para conocimiento y análisis de la Junta Directiva el oficio N.º CLYP-JP-DE-042-2026, mediante el cual se somete a consideración la propuesta de optimización de recursos de las Plataformas de Servicios Regionales. Sobre el particular, expone lo siguiente: -----

"Vamos a proyectar. Este es un oficio, es un poquito amplio. Esto es una revisión que ha venido dando vueltas desde hace mucho tiempo y ya lo quiero presentar hoy, y por eso lo traemos. ¿En

1 *qué consiste esto? Es un tema de optimización en los recursos que se invierten en las plataformas*
2 *regionales y gestores regionales, realmente, que funcionan como plataformas porque están en las*
3 *diferentes regiones. Lo que quiero explicar, sin entrar en todo el documento, es lo siguiente: el*
4 *Colegio invierte una cantidad de recursos en diferentes variables y rubros que son muy importantes*
5 *y que requieren una dotación de recurso económico fijo, el cual no podemos eliminar porque si no,*
6 *simplemente no podríamos atender una plataforma. Estos rubros son: aseo, alquiler, servicio*
7 *electrónico, telecomunicaciones, papelería, atención al colegiado (que es el café), permisos de*
8 *funcionamiento, monitoreo y demás. Todos estos rubros van a variar según las oficinas. A esto se*
9 *suman las cargas sociales, los salarios, las anualidades, los viáticos y otros gastos. Estos costos*
10 *varían entre aproximadamente treinta y nueve millones y cincuenta y cinco millones, dependiendo*
11 *principalmente del costo del alquiler. Hay casos como Turrialba, donde el costo es muy elevado, con*
12 *casi diez millones en alquiler, y es una de las oficinas que, como vamos a ver, recibe menos trámites.*
13 *Esto se indica para que ustedes tengan el dato. La sede de Coto, que es una sede propia, solamente*
14 *en costos del edificio por año se deben presupuestar setenta millones de colones, lo cual es un costo*
15 *muy elevado. Solo el mantenimiento ronda los cuarenta millones. En este punto, les presento un*
16 *cuadro para que tengan la noción de la cantidad de trámites que se reciben por oficina. Me voy a*
17 *enfocar no tanto en las que más reciben, que sabemos que son Alajuela y San José, San Carlos, y*
18 *también Heredia, Guápiles, Cartago, Pérez Zeledón y Occidente, que son las que más reciben.*
19 *Tenemos un grupo de oficinas, de abajo hacia arriba en el cuadro, que serían Guanacaste Bajura,*
20 *Turrialba, Guanacaste Altura, la sede de Coto y San José Este, que son las que menos reciben*
21 *trámites. -----*

Cantidad de trámites realizados por oficina Mayo 2025 a Mayo 2026	
Oficina	Cantidad
Sede San José (Oeste)	5781
Sede Alajuela	4925
San Carlos	4091
Heredia	4032
Guápiles	3831
Cartago	3806
Pérez Zeledón	3784
Occidente	3666
Limón	3197
Puntarenas	3188
San José Este	2182
Sede Coto	2048
Guanacaste Altura	2010
Turrialba	1662
Guanacaste Bajura	1650

En ese orden, podemos observar lo siguiente: Guanacaste Bajura recibe 1650 trámites; Coto recibe 2048 trámites; y San Carlos recibe 4091 trámites, es decir, casi el triple en comparación con otras oficinas de menor volumen. Estas serían, entonces, las oficinas que menos reciben trámites. -----
En el cuadro número dos podemos ver los montos que se destinan únicamente a costos operativos fijos para este año. En el presupuesto del año anterior, cuando se planificaron las partidas como aseo y limpieza, sin incluir salarios, se destinaron para estas cinco oficinas un total de ciento ocho millones doscientos sesenta y tres mil novecientos colones. -----

Costos Fijos operativos por Plataforma de Servicio 2026	
Oficina	Costo operativos
San José Este	₡ 17 835 000,00
Sede Coto	₡ 40 328 900,00
Guanacaste Altura	₡ 16 860 000,00
Turrialba	₡ 17 960 000,00
Guanacaste Bajura	₡ 15 280 000,00
Total	₡ 108 263 900,00

Como dato importante, se observa que el costo promedio por trámite ascendería hasta 11.000 colones por trámite útil, si se calcula el promedio de estas cinco oficinas. Ya incluyendo las otras dos oficinas, el costo podría reducirse hasta aproximadamente seis mil colones, debido a la diferencia del costo de mantener abierta la plataforma de servicio en relación con la cantidad de personas que atiende. Otro punto importante corresponde a los gestores regionales. Estos se dedicaban anteriormente a visitar centros educativos para realizar trámites, sin embargo, esto ya no se requiere, ya que actualmente cualquier persona puede realizar un trámite por medios virtuales. Este también es un tema importante: ellos actualmente cumplen funciones como, por ejemplo, el tema de los paraguas que se han entregado, y se han visitado aproximadamente dos mil quinientas sesenta y dos instituciones, y se han entregado alrededor de sesenta mil paraguas en total. Sin embargo, más allá de esto, ya no lo estamos requiriendo, debido a que la transformación que se

1 *está generando con la digitalización y los trámites virtuales lo permite. Un Gestor Regional tiene un*
2 *costo promedio anual de catorce millones quinientos sesenta y cinco mil colones. Algunos varían por*
3 *anualidades, por eso estoy utilizando promedios, porque si no se vuelve demasiado extenso*
4 *considerar los diecisiete gestores y todo lo demás. Este análisis responde más a lo que está*
5 *sucediendo en el mundo: el Estado requiere ahora, por facilidad y por ahorro de tiempo, la*
6 *posibilidad de que las personas ingresen desde su celular o correo electrónico y puedan realizar*
7 *trámites sin tener que salir de su casa, sin tener que solicitar vacaciones ni permisos. Por ejemplo,*
8 *una persona que se encuentra en Llanuras del Gaspar, en la frontera de Sarapiquí, tendría que*
9 *desplazarse dos horas hasta Guápiles para realizar un trámite que perfectamente podría hacerse de*
10 *manera virtual. En ese sentido, Colypro no es una excepción a la realidad. Por lo tanto, a partir de*
11 *mayo ya hemos iniciado este proceso, lo cual facilita a los colegiados la posibilidad de cumplir con*
12 *la razón de ser de Colypro, realizando sus trámites desde donde consideren, sin traslado, sin*
13 *necesidad de permisos y sin generar costos económicos, lo que representa ahorros significativos*
14 *para el Colegio. Debido a que se dejaría de dotar de recursos económicos esta plataforma, si*
15 *seguimos haciendo este cambio de manera paulatina. A continuación, voy a entrar más*
16 *específicamente en las propuestas, que son importantes para el Colegio. Inicialmente planteo cinco*
17 *propuestas: -----*

18 *La primera es iniciar con el proceso paulatino de cierre de las oficinas de las plataformas regionales.*
19 *Inicialmente serían cuatro, ya que hemos cerrado dos en el año anterior. Una de ellas fue Puriscal,*
20 *que ya este año no representa un costo económico, y también se cerró Alajuela Centro por la*
21 *cercanía que se tenía. En este sentido, se estaría considerando Guanacaste Bajura, Turrialba, San*
22 *José Este y la sede de Coto. No se estaría incluyendo dentro de las cinco Guanacaste Altura, ya que*
23 *se mantendría ese espacio por necesidad en la provincia, al ser una zona con grandes distancias de*
24 *traslado. En el caso de la sede de Coto, tenemos una particularidad, ya que al ser propia, aunque*
25 *se cierre, el edificio igual requiere mantenimiento. Por lo tanto, parte de la propuesta es cerrar esta*
26 *oficina como plataforma de servicio de Colypro y que la Junta, si así lo considera, permita a la*
27 *Dirección Ejecutiva iniciar los trámites necesarios y las gestiones administrativas para poder alquilarla*
28 *a un tercero. Esto permitiría no solamente reducir los costos de aproximadamente cuarenta millones*
29 *en gastos de mantenimiento, sino también generar un ingreso adicional. La propuesta consiste en*
30 *sacarla o buscar algún interesado para su arrendamiento. Y posteriormente traer una propuesta, si*

1 *ustedes lo consideran. Esto nos generaría un ingreso que actualmente no tenemos. En ese sentido,*
2 *el cierre de Coto (que actualmente recibe alrededor de dos mil trámites) implica también una*
3 *cantidad importante de gestiones de carnés de colegiados. Esto nos permitiría ahorrar esos recursos*
4 *y, a la vez, poder obtener algún tipo de ingreso por concepto de alquiler. No podríamos dejarlo*
5 *ocioso, porque un bien ocioso se deteriora y después nos resulta todavía más caro. Por lo tanto, la*
6 *primera propuesta sería cerrar estas cuatro oficinas regionales y, en el caso de Coto, que es una*
7 *sede propia, buscar (desde la Dirección y la Administración) una opción de alquiler que permita su*
8 *aprovechamiento. -----*

9 *La segunda propuesta sería el cambio de perfil de estos puestos. Como ya saben, este tema se ha*
10 *venido trabajando. Dentro de las personas que actualmente están laborando en estas oficinas, al*
11 *cerrarlas, se ha venido incrementando la atención virtual. Por ejemplo, en uno de los casos, en el*
12 *mes de mayo, una funcionaria aumentó casi doscientos trámites virtuales, aproximadamente ciento*
13 *cincuenta trámites adicionales solo en ese mes, cuando iniciamos el proceso. -----*

14 *En estos casos, la segunda propuesta consiste en un cambio de perfil de las plataformas de servicios*
15 *regionales, para determinar si estas personas que ocupan estos cuatro puestos siguen siendo*
16 *requeridas para la atención o si, por el contrario, debe realizarse alguna desvinculación. La idea*
17 *principal es que estas plazas de plataformas físicas (las personas que atienden, en este caso cuatro*
18 *funcionarias) puedan transformarse hacia una plataforma virtual, de apoyo y coordinación. Es decir,*
19 *no se trata de dejar a estas personas sin empleo, sino de realizar una transformación del rol,*
20 *considerando que el proceso es distinto, ya que la atención física no es igual a la atención virtual*
21 *por el flujo de trabajo. En ese sentido, debe analizarse si se requieren las cuatro plazas o si pueden*
22 *transformarse, o si se necesita alguna otra alternativa, con el fin de mantener a estas personas*
23 *dentro de la corporación. Asimismo, dentro de lo requerido y considerando el aumento de gestiones*
24 *virtuales, actualmente el departamento cuenta con una jefatura y un asistente, pero no hay personas*
25 *que coordinen específicamente las plataformas virtuales y la atención. Por lo tanto, la idea es contar*
26 *con una coordinación. En este caso, por ejemplo, utilizando auxiliares administrativos y el ahorro*
27 *generado, el costo pasaría aproximadamente de quinientos sesenta a seiscientos cuarenta, es decir,*
28 *un aumento de alrededor de noventa mil colones. Esta persona se encargaría de mantener el control*
29 *permanente de la atención y de los tiempos del chatbot, ya que en algunos momentos se ha*
30 *identificado que se traslada la atención y no se responde oportunamente. La función sería coordinar*

1 *las plataformas virtuales, el chatbot y la Omnicanalidad, sin crear una plaza nueva, sino*
2 *transformando una de las plazas ya existentes. Este punto es un poco más complejo, pero de*
3 *momento lo tengo que mencionar. Se trata del tema de la desvinculación de gestores regionales.*
4 *En la actualidad, esta figura realmente ya no presenta mayor funcionalidad, al menos con la cantidad*
5 *que tenemos hoy. A mi criterio, siendo muy objetivo con el tema de los recursos, ya no representan*
6 *un valor agregado, por lo menos los diecisiete que actualmente existen. Entonces, inicialmente la*
7 *propuesta sería hacer un proceso de desvinculación de al menos cuatro de estas personas, que*
8 *representan un costo importante para el Colegio. La idea es que los demás gestores tengan que*
9 *empezar a cambiar sus funciones, como hemos venido indicando, hacia apoyo en bienestar,*
10 *transición, comunicaciones, convenios y otras áreas del Colegio en general, porque el tema de*
11 *trámites ya no se vuelve relevante. Podrá existir algún caso especial o específico, como alguna*
12 *persona con una condición especial, donde tengamos que apoyar mediante un convenio, subsidio o*
13 *fondo mutual. Este tipo de trámites, de momento, no entran dentro de la lógica de la virtualidad, y*
14 *por un criterio de la Dirección Jurídica podrían mantenerse casos puntuales. En ese sentido, si se*
15 *presentaran esos casos, estas personas podrían atenderlos, pero no se requiere la cantidad actual.*
16 *La propuesta sería entonces la desvinculación de al menos cuatro gestores regionales, valorando la*
17 *distribución por regiones para que no queden desatendidas, por ejemplo en zonas del sur,*
18 *Guanacaste u otras regiones alejadas donde se requiera apoyo específico. Esto porque el costo de*
19 *los gestores regionales representa aproximadamente, solo en salarios, unos doscientos cincuenta*
20 *millones de colones al año. Por lo tanto, es necesario ir disminuyendo esa carga, pensando en*
21 *optimizar los recursos y reorientarlos hacia necesidades actuales del Colegio, como por ejemplo la*
22 *contratación de un programador para el mantenimiento de la página o un técnico de soporte. Estos*
23 *recursos deben redistribuirse según las necesidades actuales de Colypro. No es una decisión sencilla*
24 *hacer estos procesos de desvinculación o despidos, pero objetivamente, como Dirección, se debe*
25 *analizar cuál es la forma más eficiente de utilizar los recursos y qué es lo que realmente se requiere*
26 *y lo que no. -----*

27 *Por eso esta es la propuesta número tres: la desvinculación inicial de al menos cuatro gestores*
28 *regionales. Esto no significa que el proceso se detenga ahí, sino que posteriormente se debe*
29 *continuar el análisis para determinar si estas figuras siguen teniendo relevancia o si deben*
30 *transformarse hacia otras funciones o proyectos. Dentro de esto, uno de los gestores podría asumir*

1 una función de coordinación, sin que esto implique giras ni funciones adicionales, y sin generar
2 ningún costo ni aumento salarial, manteniéndose en su condición actual. -----
3 Bien, la cuarta propuesta sería realizar una campaña de divulgación de los servicios virtuales. En
4 este sentido, debemos trabajar en conjunto con el Departamento de Comunicación para dar a
5 conocer las facilidades de los procesos virtuales que ya contamos. Esto debe ser un trabajo continuo,
6 sostenido y constante durante varios meses, al menos en todas las actividades que se desarrollen
7 en el segundo semestre. El objetivo es que los colegiados conozcan que tienen la facilidad de realizar
8 trámites desde su casa, que ya no necesitan trasladarse, y que cuentan con herramientas como el
9 chatbot o la posibilidad de realizar consultas. En caso de que el chatbot no responda, existen agentes
10 de los diferentes Departamentos que pueden atender los casos. Y si se presentara alguna situación
11 especial, por ejemplo una persona que no pueda movilizarse, la idea es que con los gestores que
12 queden se puedan atender estos casos especiales, ya que actualmente no teníamos esa capacidad
13 de atención personalizada para situaciones complejas, como la solicitud de un fondo de mutualidad.
14 La quinta propuesta es la implementación del cien por ciento de los trámites virtuales. Esta propuesta
15 consiste en solicitar a don Carlos Arias y a la Dirección Jurídica que determinen cuáles son los
16 requisitos legales para incorporar los trámites que aún hacen falta, que son tres principalmente: los
17 subsidios por enfermedad, por muerte de un familiar o por catástrofe, el fondo mutual (en los casos
18 de fallecimiento, si es viable o no su tramitación digital) y los carnés en condición especial. En caso
19 de ser necesario, se utilizarían recursos para el desarrollo que haga falta dentro del sistema actual,
20 con el fin de incluir el fondo de mutualidad y los carnés en condición especial, según corresponda.
21 Estas serían las propuestas. Es importante mencionar, con todo respeto, que se solicita a los
22 miembros de Junta valorar las propuestas presentadas por la Dirección. En términos de impacto, es
23 importante aclarar que los montos son estimados, ya que pueden variar al ser proyecciones basadas
24 en gastos actuales. Si se logra ejecutar el cierre de las oficinas de San José Este, Coto y Turrialba a
25 partir del mes de agosto (o en el momento en que los procesos administrativos y contractuales lo
26 permitan) el ahorro estimado para este año, sin considerar la desvinculación de personal y
27 manteniendo a las personas en sus puestos, sería aproximadamente de treinta y cinco millones
28 doscientos ocho mil colones. Adicionalmente, para el año dos mil veintisiete, se proyecta la liberación
29 de costos asociados a la operatividad del cierre de cinco oficinas regionales, considerando que
30 también se estaría incluyendo Alajuela Centro, que ya fue cerrada. Más que un ahorro directo, esto

representaría una redistribución de recursos hacia otras necesidades, como desarrollo, programación o mejoras en infraestructura y atención. -----

Ahorro proyectado 2026	
Oficina	Ahorro estimado
San José Este	₡ 7 258 000,00
Sede Coto	₡ 13 631 000,00
Turrialba	₡ 7 238 000,00
Guanacaste Bajura	₡ 7 081 000,00
Total	₡ 35 208 000,00

Nota: Elaboración propia utilizando datos presupuestarios

Se dispondrían de recursos que actualmente están comprometidos en gastos fijos como agua, luz y otros servicios. En total, se estiman alrededor de ciento cinco millones de colones para el dos mil veintisiete, que actualmente están completamente comprometidos por estos costos operativos.

Ahorro proyectado 2027	
Oficina	Ahorro estimado
San José Este	₡ 17 785 000,00
Sede Coto	₡ 40 338 000,00
Turrialba	₡ 17 960 000,00
Guanacaste Bajura	₡ 15 280 000,00
Alajuela centro	₡ 14 050 000,00
Total	₡105 413 000,00

Asimismo, la desvinculación de cuatro gestores regionales permitiría liberar recursos en planilla, estimados en aproximadamente cincuenta y ocho millones de colones anuales, lo cual podría destinarse a la creación de nuevas plazas o a la atención de otras necesidades institucionales. Finalmente, se considera oportuno que parte de los recursos liberados se puedan reservar para la mejora continua en la atención de los colegiados. En años anteriores esto no se había logrado en la

medida deseada, hasta que recientemente se han aprobado mejoras en sistemas y herramientas digitales. -----

Costos salarial promedio de Gestores Regionales con cargas sociales	
Salario promedio	₡ 1 213 296,00
Total mensual	₡ 14 559 552,00
Total anual	₡ 58 238 208,00

La implementación del sistema de trámites digitales y el chatbot representa un avance importante, que permitiría generar un ahorro estimado cercano a los ciento sesenta y tres millones de colones para el año dos mil veintisiete, recursos que podrían ser redistribuidos en otras áreas estratégicas. Y eso sería más o menos el documento. No sé si tienen alguna duda o alguna consulta adicional.” -

El Dr. César Toruño Arguedas procede a manifestar lo siguiente: “Muchas gracias, don José. Muy amplio y muy detallado el informe. ¿Alguna duda o consulta por parte de los compañeros y compañeras miembros de Junta?” -----

Habiéndose analizado el oficio relativo a la propuesta de optimización de recursos de las Plataformas de Servicios Regionales antes citado, y considerando la información expuesta en dicho documento, la Junta Directiva, en ejercicio de las facultades que le confiere la normativa vigente, acuerda lo siguiente: -----

ACUERDO 02: -----

Dar por recibido el oficio N°. CLYP-JP-DE-042-2026 de fecha 16 de junio del 2026 suscrito por el Lic. José Pablo Valerio González, Director Ejecutivo mediante el cual se remite la propuesta de optimización de recursos de Plataformas de Servicios Regionales.

Asimismo, se aprueba lo siguiente: -----

- 1. Aprobar la propuesta de cierre paulatino de las Plataformas de Servicio Regional de Guanacaste Bajura, Turrialba, San José Este y Sede de Coto, considerando que estas sedes registran el menor volumen de trámites atendidos dentro de la red institucional. Dicho proceso deberá ejecutarse de manera gradual, garantizando**

la continuidad de los servicios, una transición ordenada y la adecuada gestión de los recursos institucionales. -----

2. Aprobamos la propuesta de modificación paulatina del perfil funcional de las Oficiales de las Plataformas de Servicios Regionales, con el fin de fortalecer la atención y gestión de los servicios digitales institucionales. Lo anterior, en consideración al proceso de transformación de los servicios presenciales hacia modalidades virtuales y al incremento proyectado en la demanda de trámites digitales derivado del cierre gradual de oficinas, permitiendo una adecuada reasignación del recurso humano conforme a las necesidades operativas de la Institución. -----
3. Aprobamos la propuesta de desvinculación de los Gestores Regionales, considerando que, como resultado de la evolución en los modelos de prestación de servicios institucionales y la creciente digitalización de los trámites, las funciones asociadas a dichos puestos han experimentado una disminución significativa en su nivel de requerimiento operativo. En consecuencia, se estima necesario ajustar la estructura organizacional con el fin de optimizar el uso de los recursos institucionales y garantizar una gestión eficiente y sostenible. -----
4. Aprobamos la implementación de una campaña integral de divulgación y promoción de los servicios virtuales del Colegio, mediante un trabajo coordinado entre el Departamento de Servicios al Colegiado y el Departamento de Comunicaciones, con el propósito de fortalecer el conocimiento y la utilización de las herramientas y trámites digitales disponibles. Dicha campaña deberá contemplar acciones de comunicación y sensibilización dirigidas a los colegiados, incluyendo la difusión de estos servicios en todas las actividades institucionales programadas para el segundo semestre del año, con el fin de facilitar la transición hacia los canales de atención virtual y maximizar su aprovechamiento. -----
5. Aprobamos la implementación de la metodología necesaria para alcanzar la virtualización integral de los trámites institucionales, solicitando a la Dirección Jurídica para que determine los requisitos legales aplicables a la incorporación de los trámites pendientes al entorno digital y autorizando la asignación de los recursos económicos requeridos por el Departamento de Servicios al Colegiado

1 **para el desarrollo, fortalecimiento y ampliación de los servicios virtuales**
2 **institucionales. -----**

3 **/Aprobado por seis votos. /ACUERDO FIRME. / -----**

4 **Comunicar al Lic. José Pablo Valerio González, Director Ejecutivo. -----**

5 **ARTÍCULO 04.** Propuesta de mejora de indicador salarial para trabajadores de Colypro. -----

6 **4.1** Oficio N° CLYP-AG-CS-014-2026 de fecha 18 de junio del 2026 suscrito por el Dr. César Toruño
7 Arguedas, Coordinador de la Comisión de Salarios. (Anexo 02 y 03). -----

8 **El Dr. César Toruño Arguedas manifiesta lo siguiente: -----**

9 *"Valga decir que, en la Comisión de Salarios, lo que se discutió esencialmente fue mejorar el salario*
10 *de los trabajadores que se encuentran en los niveles más bajos de la escala salarial. Principalmente,*
11 *se analizó la situación de quienes perciben menos de quinientos cinco mil colones, estableciéndose*
12 *una mejora salarial para equiparlos con sus pares. Por ejemplo, existía el caso de un chofer que*
13 *percibía un salario superior al de otros compañeros que ocupaban el mismo puesto. Por esta razón,*
14 *se ajustó el escalafón salarial de los demás, de manera que todos reciban la misma remuneración*
15 *por desempeñar el mismo cargo.-----*

16 *En este caso, sí se está planteando una disminución salarial, debido a que las funciones y*
17 *responsabilidades asociadas al puesto han variado. En consecuencia, la Administración somete a*
18 *consideración el ajuste correspondiente en la escala salarial. -----*

19 *Es importante señalar que dicho puesto se encuentra vacante y no está siendo ocupado por ninguna*
20 *persona en este momento. Por lo tanto, en caso de que se autorice su apertura a concurso, este se*
21 *publicaría con la nueva escala salarial propuesta, la cual se ajusta de manera más adecuada a las*
22 *funciones que actualmente le corresponden. -----*

23 *Cabe recordar que este puesto fue ocupado anteriormente por don Boris; sin embargo, durante*
24 *determinado período se le asignaron funciones adicionales que incrementaron su nivel de*
25 *responsabilidad. -----*

26 *En la actualidad, aunque se mantienen las funciones propias del puesto, el índice de responsabilidad*
27 *ya no corresponde al que tenía anteriormente. Por esta razón, se propone el ajuste a la baja en la*
28 *escala salarial."-----*

29 Acto seguido, la Presidencia procede a dar lectura al oficio recibido, cuyo contenido se incorpora de
30 forma conducente para conocimiento y análisis de los miembros de la Junta Directiva: -----

La Comisión de Salarios del Colegio de Licenciados y Profesores en Letras, Filosofía, Ciencias y Artes en su sesión Nº 004-2026 celebrada el 18 de junio de 2026 se tomó el siguiente acuerdo:

Acuerdo 04

Dar por recibido y aprobar la propuesta del ajuste salarial del Encargado del Centro de Recreo de Alajuela con fecha del 16 de junio de 2026 presentado por el M.Sc. José Pablo Valerio González, Director Ejecutivo; trasladar a la Junta Directiva para su análisis y aprobación. / . Acuerdo por tres votos. / ACUERDO EN FIRME. / Comunicar a la Junta Directiva, al M.Sc. José Pablo Valerio González, Director Ejecutivo y al Lic. Eduardo Jiménez Villalobos, jefe del Departamento de Gestión del Talento Humano. /

Cordialmente,

CESAR TORUÑO ARGUEDAS (FIRMA)
PERSONA FÍSICA, CPF-01-1178-0349.
Fecha declarada: 18/06/2026 08:39:02 p.m.
Esta es una representación gráfica únicamente,
verifique la validez de la firma.

Dr. César Toruño Arguedas
Coordinadora de la Comisión de Salarios

Habiéndose analizado el oficio supracitado y considerando la solicitud planteada, la Junta Directiva, en uso de sus facultades, acuerda lo siguiente: -----

ACUERDO 03: -----

Dar por recibido el oficio Nº CLYP-AG-CS-014-2026 de fecha 18 de junio del 2026 suscrito por el Dr. César Toruño Arguedas, Coordinador de la Comisión de Salarios mediante el cual comunica el acuerdo 04 tomado en la sesión 004-2026 referente a la propuesta del ajuste salarial del Encargado del Centro de Recreo de Alajuela con fecha del 16 de junio de 2026 presentado por el M.Sc. José Pablo Valerio González, Director Ejecutivo. -----

Aprobar la propuesta presentada por el Director Ejecutivo para el ajuste salarial del Encargado del Centro de Recreo de Alajuela. -----

/Aprobado por seis votos. /ACUERDO FIRME. / -----

Comunicar al Dr. César Toruño Arguedas, Coordinador de la Comisión de Salarios y a la Dirección Ejecutiva. -----

4.2 Oficio Nº CLYP-AG-CS-015-2026 de fecha 18 de junio del 2026 suscrito por el Dr. César Toruño Arguedas, Coordinador de la Comisión de Salarios. (Anexo 04 y 05). -----

El Dr. César Toruño Arguedas manifiesta lo siguiente: -----

1 *"Se informa, mediante el oficio correspondiente, sobre el movimiento de varios códigos de puestos,*
2 *entre ellos misceláneos, peones, choferes, jardineros, auxiliares de mantenimiento, guardavidas y*
3 *encargados de finca. En estos puestos se propone realizar una corrección salarial con el objetivo de*
4 *que las personas que ocupan cargos equivalentes perciban la misma remuneración por el mismo*
5 *puesto. Únicamente se mantendría una diferencia mínima en el caso de un chofer, quien percibiría*
6 *aproximadamente tres mil colones más que los demás. Sin embargo, en términos generales, todos*
7 *los puestos involucrados en la propuesta experimentarían una mejora salarial con el fin de homologar*
8 *las escalas de remuneración. Es importante indicar que algunos colaboradores ya percibían un monto*
9 *específico superior al de otros compañeros que desempeñan las mismas funciones. Tal es el caso*
10 *de un chofer que devengaba un salario de cuatrocientos noventa y tres mil colones. En consecuencia,*
11 *aquellos choferes que percibían un salario inferior serían ajustados hasta alcanzar un monto cercano*
12 *a los cuatrocientos noventa mil colones, con el propósito de equiparar las remuneraciones dentro de*
13 *la misma categoría ocupacional."* -----

14 Acto seguido, la Presidencia procede a dar lectura al oficio recibido, cuyo contenido se incorpora de
15 forma conducente para conocimiento y análisis de los miembros de la Junta Directiva: -----

16 La Comisión de Salarios del Colegio de Licenciados y Profesores en Letras, Filosofía,
17 Ciencias y Artes en su sesión Nº 004-2026 celebrada el 18 de junio de 2026 se tomó el
siguiente acuerdo:

18 **Acuerdo 5:**

19 **Dar por recibido y aprobar el oficio CLYP-JD-DE-DAF-029-2026 con fecha del 11 de**
20 **junio de 2026 presentado por la Lic. Viviana Alvarado Arias, Director Administrativa**
21 **Financiera; la solicitud de revaloraciones salariales de los puestos: jardinero, peones**
22 **de finca, Auxiliares de Mantenimiento, chofer, guardavidas y Encargado de Finca I.**
23 **Aprobar la propuesta salarial del citado oficio y trasladar a la Junta Directiva para su**
24 **análisis y aprobación. / . Acuerdo por tres votos. / ACUERDO EN FIRME. /**
25 **Comunicar a la Junta Directiva, a la Dirección Administrativa Financiera y al Lic.**
Eduardo Jiménez Villalobos, jefe del Departamento de Gestión del Talento Humano. /

26 Cordialmente,

27 CESAR TORUÑO ARGUEDAS (FIRMA)
28 PERSONA FÍSICA, CPF-01-1178-0349.
29 Fecha declarada: 18/06/2026 06:39:37 p.m.
30 Esta es una representación gráfica únicamente,
31 verifique la validez de la firma.

32 Dr. César Toruño Arguedas
33 Coordinadora de la Comisión de Salarios

Habiéndose analizado el oficio supracitado y considerando la información planteada, la Junta Directiva, en uso de sus facultades, acuerda lo siguiente: -----

ACUERDO 04: -----

Dar por recibido el oficio N° CLYP-AG-CS-015-2026 de fecha 18 de junio del 2026 suscrito por el Dr. César Toruño Arguedas, Coordinador de la Comisión de Salarios mediante el cual comunica el acuerdo 05 tomado en la sesión 004-2026 correspondiente a la aprobación del oficio CLYP-JD-DE-DAF-029-2026 con fecha del 11 de junio de 2026 presentado por la Lic. Viviana Alvarado Arias, Directora Administrativa Financiera; la solicitud de revaloraciones salariales de los puestos: jardinero, peones de finca, Auxiliares de Mantenimiento, chofer, guardavidas y Encargado de Finca I. -----

Aprobar la propuesta salarial señalada en el oficio supracitado. -----

/Aprobado por seis votos. /ACUERDO FIRME. / -----

Comunicar al Dr. César Toruño Arguedas, Coordinador de la Comisión de Salarios y a la Licda. Viviana Alvarado Arias, Directora Administrativa Financiera. -----

4.3 Oficio N° CLYP-AG-CS-016-2026 de fecha 18 de junio del 2026 suscrito por el Dr. César Toruño Arguedas, Coordinador de la Comisión de Salarios. (Anexo 06 y 07).-----

El Dr. César Toruño Arguedas manifiesta lo siguiente: -----

"En relación con el puesto de Comprador Senior, se recuerda que en algún momento se sostuvo una audiencia con las personas involucradas y, a raíz de ello, se está proponiendo un ajuste salarial para dicho cargo. La propuesta consiste en que el puesto de Comprador Senior ascienda a una escala salarial intermedia. Es importante señalar que la Comisión de Salarios acordó establecer escalas intermedias en algunos casos específicos, con el propósito de realizar ajustes graduales y técnicamente sustentados. Por ejemplo, en el caso del Comprador Senior, si el puesto fuera trasladado directamente a la siguiente escala salarial, la remuneración ascendería aproximadamente a novecientos tres mil colones. Sin embargo, lo que se propone es ubicarlo en una escala intermedia de ochocientos cincuenta mil colones. Este ajuste se plantea de forma temporal, mientras concluye el estudio salarial integral que actualmente se encuentra en desarrollo. Asimismo, la Administración revisará otros puestos, considerando que estas acciones forman parte de una política de mejora salarial institucional. El proceso ha iniciado con los salarios más bajos; posteriormente se abordarán los salarios medios, correspondientes a puestos con remuneraciones entre quinientos mil y

novecientos mil colones; y, en una etapa posterior, se analizarán los salarios más altos, correspondientes a encargados, asistentes y otros puestos cuyas remuneraciones oscilan entre novecientos mil y un millón quinientos mil colones aproximadamente. Asimismo, consulto a los miembros de la Junta si existe alguna duda o comentario sobre lo expuesto hasta este momento. Finalmente, es importante indicar que estas mejoras salariales se logran gracias a los ahorros generados por la institución. Es decir, no representan un incremento en la planilla institucional, lo que permite que las medidas propuestas sean viables desde el punto de vista económico y financiero.” -----

A continuación, se incorpora la siguiente tabla, correspondiente a la propuesta de redistribución de bandas salariales. Con respecto a ella, se procede a realizar las siguientes observaciones para conocimiento de la Junta Directiva: -----

Rango Puntaje	Banda / Categoría	Aumento en puntos	Nombre de puestos	Salario Base Actual	Salario Base Propuesto	Diferencia en la Base salarial
351-400	6	49	Gestor de Cobros	₡656,109.60	₡656,109.60	₡0.00
			Contadores	₡656,109.60	₡656,109.60	₡0.00
			Auxiliares	₡656,109.60	₡656,109.60	₡0.00
302-350	5	48	Encargado de Finca 3	₡559,123.22	₡559,123.22	₡0.00
			Encargado de Finca 2	₡559,123.22	₡559,123.22	₡0.00
			Encargado de Finca 1	₡457,799.94	₡559,123.22	₡101,323.28
271-301	4	30	Oficinista Administrativo	₡508,150.00	₡508,150.00	₡0.00
242-270	3	28	Guardavidas	₡457,799.94	₡490,000.00	₡32,200.06
			Chofer	₡453,845.56	₡490,000.00	₡36,154.44
			Auxiliar de Mantenimiento	₡457,799.94	₡490,000.00	₡32,200.06
196-241	2	45	Peón de Finca	₡443,876.56	₡457,799.94	₡13,923.38
			Jardinero	₡428,363.38	₡457,799.94	₡29,436.56
150-195	1	45	Misceláneo (a)	₡398,929.79	₡428,363.38	₡29,433.59

Además, el Dr. César Toruño Arguedas explica que, "Con la aprobación emitida por la Comisión de Salarios, la propuesta reflejaría los ajustes que se detallan en la tabla adjunta. Por ejemplo, los puestos de Gestor de Cobros, Contadores y otros similares no presentan ningún incremento salarial dentro de esta propuesta. En el caso del Encargado de Finca I, sí se contempla un incremento, debido a que existía una diferencia salarial respecto de otros puestos equivalentes. Según la explicación brindada, este puesto percibía una remuneración inferior a la de otros encargados, razón por la cual se propone el ajuste correspondiente. Respecto a los Guardavidas, se contempla un incremento general aproximado de treinta y dos mil colones. En el caso de los Choferes, el incremento promedio sería de treinta y seis mil colones. Se aclara que existe un caso particular de un chofer cuyo salario alcanzaría los cuatrocientos noventa y tres mil colones; sin

1 *embargo, el objetivo general de la propuesta es lograr la equiparación salarial entre puestos*
2 *equivalentes. Para los Auxiliares de Mantenimiento se propone un incremento aproximado de treinta*
3 *y dos mil colones; para los Peones de Finca, un aumento cercano a los catorce mil colones; para los*
4 *Jardineros, un incremento de veintinueve mil colones; y para los Misceláneos, igualmente un*
5 *aumento de veintinueve mil colones. Estos montos corresponden a incrementos generales de*
6 *referencia. En cada caso particular, el impacto final podrá variar según factores como anualidades,*
7 *horas extra y otros componentes salariales que forman parte de la remuneración individual de cada*
8 *persona trabajadora. En términos generales, esta sería la forma en que quedaría estructurada la*
9 *propuesta salarial presentada.” -----*

10 Finalmente, se consulta a los miembros de la Junta Directiva si existen observaciones, consultas o
11 dudas respecto a lo expuesto. -----

12 Acto seguido, la Presidencia procede a dar lectura al oficio recibido, cuyo contenido se incorpora de
13 forma conducente para conocimiento y análisis de los miembros de la Junta Directiva: -----

14 La Comisión de Salarios del Colegio de Licenciados y Profesores en Letras, Filosofía,
15 Ciencias y Artes en su sesión Nº 004-2026 celebrada el 18 de junio de 2026 se tomó el
16 siguiente acuerdo:

17
18 **Acuerdo 6:**

19 **Dar por recibido y aprobar la propuesta del ajuste salarial del Comprador Senior con**
20 **fecha del 05 de junio de 2026 presentado por la Lic. Viviana Alvarado, Directora**
21 **Administrativa Financiera en la opción 1; trasladar a la Junta Directiva para su análisis**
22 **y aprobación. / . Acuerdo por tres votos. / ACUERDO EN FIRME. /**
23 **Comunicar a la Junta Directiva, al M.Sc. José Pablo Valerio González, Director Ejecutivo**
24 **y al Lic. Eduardo Jiménez Villalobos, jefe del Departamento de Gestión del Talento**
25 **Humano. /**

26 Cordialmente,

27 CESAR TORUÑO ARGUEDAS (FIRMA)
PERSONA FISICA, CPF-01-1178-0349.
Fecha declarada: 18/06/2026 06:40:14 p.m.
Esta es una representación gráfica únicamente,
verifique la validez de la firma.

28 Dr. César Toruño Arguedas
29 Coordinadora de la Comisión de Salarios

1 **La Mag. Ana Gabriela Bejarano Salazar manifiesta lo siguiente:** *"Gracias, don César, y*
2 *buenas noches, compañeros y compañeras. Yo realmente no tengo ninguna duda; sin embargo, sí*
3 *quisiera expresar mi agradecimiento por estas acciones afirmativas dirigidas a las personas*
4 *trabajadoras. Considero que, en Colypro, los funcionarios y funcionarias procuran dar lo mejor de sí*
5 *en el desempeño de sus labores. Por ello, cuando existen diferencias salariales entre puestos*
6 *equivalentes, resulta importante corregirlas y brindar a las personas trabajadoras ese*
7 *reconocimiento que corresponde a su esfuerzo y responsabilidad. Asimismo, es fundamental*
8 *procurar reducir al mínimo posible las diferencias salariales, de manera que se garantice el principio*
9 *de que, a igual responsabilidad y trabajo, corresponda igual salario. Por esa razón, deseo agradecer*
10 *los esfuerzos que se están realizando en esta materia. En particular, a don José Pablo, don Eduardo,*
11 *a usted don César por el seguimiento brindado, así como a la Comisión de Salarios por el trabajo*
12 *desarrollado en este proceso. Muchas gracias."* -----

13 Habiéndose analizado el oficio supracitado y considerando la información planteada, la Junta
14 Directiva, en uso de sus facultades, acuerda lo siguiente: -----

15 **ACUERDO 05:** -----

16 **Dar por recibido el oficio N° CLYP-AG-CS-016-2026 de fecha 18 de junio del 2026**
17 **suscrito por el Dr. César Toruño Arguedas, Coordinador de la Comisión de Salarios**
18 **mediante el cual comunica el acuerdo 06 tomado en la sesión 004-2026 respecto a la**
19 **aprobación de la propuesta del ajuste salarial del Comprador Senior con fecha del 05 de**
20 **junio de 2026 presentado por la Licda. Viviana Alvarado, Directora Administrativa**
21 **Financiera en la opción 1.** -----

22 **Aprobar la propuesta presentada por la Licda. Viviana Alvarado, Directora**
23 **Administrativa Financiera correspondiente al ajuste salarial del Comprador Senior.** -----

24 **/Aprobado por seis votos. /ACUERDO FIRME. /** -----

25 **Comunicar al Dr. César Toruño Arguedas, Coordinador de la Comisión de Salarios y a la**
26 **Licda. Viviana Alvarado Arias, Directora Administrativa Financiera.** -----

27 **CAPÍTULO III: ASUNTOS VARIOS.** -----

28 No se presentaron asuntos de miembros directivos. -----

29 **CAPÍTULO IV: ASUNTOS DIRECTIVOS.** -----

1 No se presentaron asuntos varios. -----

2 **CAPÍTULO V: CIERRE DE SESIÓN.** -----

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

5

6

7 **César Toruño Arguedas**

Vicenta Palencia López

8 **Presidente**

Prosecretaria

9 Toma de acta y levantado de Texto: Melissa Sánchez Alfaro. -----

10 ----- UL -----

11