

Gaceta

No. 778

DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE COSTA RICA

Órgano Oficial del Instituto Tecnológico de Costa Rica, Cartago, Jueves 20 de Mayo, 2021

MISIÓN DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE COSTA RICA

Contribuir al desarrollo del país, mediante la formación de recursos humanos, la investigación y la extensión; manteniendo el liderazgo científico, tecnológico y técnico, la excelencia académica y el estricto apego a las normas éticas, humanistas y ambientales desde una perspectiva universitaria estatal de calidad y competitividad a nivel nacional e internacional.

ÍNDICE

Sesión del Consejo Institucional, Sesión Ordinaria No. 3217

Modificación del inciso c del Artículo 22 del Reglamento para Concursos de Antecedentes Internos y Externos del Personal del Instituto Tecnológico de Costa Rica, e incorporación de un artículo Transitorio III para establecer su entrada en vigencia.....2

Modificación del inciso c del Artículo 22 del Reglamento para Concursos de Antecedentes Internos y Externos del Personal del Instituto Tecnológico de Costa Rica, e incorporación de un artículo Transitorio III para establecer su entrada en vigencia

RESULTANDO QUE:

1. El Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica en su artículo 18, señala dentro de las funciones del Consejo Institucional:

“... ”

f. Aprobar, promulgar y modificar los reglamentos generales necesarios para el funcionamiento del Instituto, así como los suyos propios, excepto aquellos que regulen el funcionamiento de la Asamblea Institucional Representativa y del Congreso Institucional.

“... ”

2. En atención al artículo 96 del Estatuto Orgánico, las Políticas Generales aprobadas por la Asamblea Institucional Representativa constituyen la base para la toma de decisiones del Consejo Institucional, siendo las vigentes las aprobadas en la Sesión No. 88-2015 del 7 de octubre del 2015; en lo conducente, interesa la que se indica a continuación:

“15. Los procesos institucionales se desarrollarán con excelencia, sustentados en la evaluación continua que involucre a los usuarios directos.”

3. En lo que interesa, la Constitución Política de nuestro país establece en su artículo 192, lo siguiente:

“ARTÍCULO 192.- Con las excepciones que esta Constitución y el estatuto de servicio civil determinen, los servidores públicos serán nombrados a base de idoneidad comprobada ...”

4. El artículo 15 de la Ley Orgánica del Instituto Tecnológico de Costa Rica dispone que “El personal de la institución se regirá por el Código de Trabajo y por los reglamentos que emita el Organismo Director Superior.”
5. El artículo 22 del Reglamento para Concursos de Antecedentes Internos y Externos del Personal del Instituto Tecnológico de Costa Rica, dispone lo siguiente en su inciso c:

“Artículo 22

De la aprobación de la propuesta de nombramiento en departamentos

Para aprobar la propuesta de nombramiento, el Consejo de Departamento de la dependencia solicitante, deberá aplicar el siguiente procedimiento:

“... ”

- c. *La recomendación de un oferente debe contar con más de la mitad de los votos emitidos. En caso necesario se puede hacer una nueva votación con los dos oferentes que hubieran obtenido los primeros lugares en la primera votación, o proceder según lo establecido por el consejo de departamento o escuela.*

“... ”

6. En oficio EM-271-2020, del 19 de mayo 2020, el Mag. Randall Blanco Benamburg, Director de la Escuela de Matemática, solicita al Consejo Institucional interpretar el inciso c, del artículo 22 del “Reglamento para Concursos de Antecedentes Internos y Externos del Personal del Instituto Tecnológico de Costa Rica”, de modo que quede claro cómo se debe proceder para resolver los concursos de antecedentes cuando el Consejo de Escuela o Departamento no seleccione de la terna en la primera votación, y eventualmente en la segunda si es que esta se realiza, y cuáles son los alcances del mecanismo que deben establecer los

Consejos de Escuela o Departamento que se menciona en ese inciso.

7. Mediante oficio SCI-417-2020 del 13 de mayo 2020, la Comisión de Planificación y Administración solicitó al Departamento de Gestión del Talento Humano, un informe sobre antecedentes o situaciones relacionadas con el funcionamiento de los mecanismos establecidos en el inciso c del artículo 22 del Reglamento para Concursos de Antecedentes Internos y Externos del Personal del Instituto Tecnológico de Costa Rica, indicado, específicamente cuando no es posible contar con una decisión con las dos primeras votaciones, y en caso de considerarlo oportuno se plantee la propuesta de modificación del Reglamento que se considere necesaria.
8. El Departamento de Gestión del Talento Humano, en el oficio RH-349-2020 del 27 de mayo 2020, respondió a la precitada consulta, en los siguientes términos:

“a. En los concursos atendidos por el Programa de Reclutamiento y Selección a lo largo de los años, se han presentado situaciones en las cuales los directores han consultado el procedimiento a seguir cuando las personas que integran una terna o propuesta, entendida como aquella en la que se cuenta con menos de tres candidatos, no han alcanzado el puntaje máximo de votos para que se pueda asignar la plaza vacante. En estos casos, se ha recomendado, que, una vez realizada la primera votación, se proceda a realizar una segunda votación con las dos personas que han obtenido la mayoría de votos tal y como corresponde. Por lo general, en la segunda votación ha resultado electo alguno de los participantes.

Sin embargo, cuando en la segunda votación no se ha obtenido

mayoría de votos, se ha elevado al Vicerrector respectivo para que sea quien tome la decisión final. En caso de empate, se ha recomendado aplicar lo establecido en el Capítulo 3: Disposiciones Varias, Artículo 147 del Estatuto Orgánico, incisos c y d, el cual establece:

“c. ...En caso de empate, se repetirá la votación en la sesión siguiente y, de persistir éste, el presidente podrá ejercer el doble voto.”

b. No existe un registro de las dependencias que tienen un mecanismo de aplicación del Artículo 22 inciso c, aprobado por los Consejos respectivos. Sin embargo, se conoce la existencia de dicho mecanismo para las siguientes Dependencias:

- **Escuela de Administración de Empresas:** *Cuando un candidato no obtiene la cantidad de votos necesarios para ser elegido se debe de hacer una nueva votación con los dos oferentes que hubieran obtenido los primeros lugares en la primera votación, si como resultado de la segunda votación, no se tiene un candidato ganador, la Dirección de la Escuela, debe elevar a la Vicerrectoría de Docencia los nombres de los dos candidatos, para que sea quien seleccione a la persona que obtendrá la plaza.*
- **Biblioteca José Figueres Ferrer:** *En el caso de que ninguno de los candidatos obtenga la mitad más uno de los votos de los miembros presentes en el Consejo de Departamento en la*

primera votación, se realizará el segundo proceso de votación, en el cual, se procederá a elegir aquel candidato que obtuvo dentro del proceso de reclutamiento el mayor puntaje o calificación final de las pruebas aplicadas consignado en el acta de selección emitida por la Comisión de Selección.

- **Escuela de Biología:** Cuando un candidato no obtiene la cantidad de votos necesarios para ser elegido en la primera votación, se realizará una segunda votación, con las dos opciones que hayan tenido mayor número de votos.
- **Escuela de Matemática:** En caso de que ninguna persona obtenga votos favorables por más de la mitad de los votos emitidos, se realizará una nueva votación entre las dos personas que obtuvieron la mayor cantidad de votos. Si en la segunda votación ninguna persona obtiene votos favorables por más de la mitad de los emitidos, se realizará una tercera votación de modo que cada integrante del consejo vote hasta por un máximo de tres personas, considerando para ello el listado total de personas participantes. Cada integrante del consejo emitirá un voto de 3 puntos, 2 puntos o 1 punto, según la prioridad que establece para las personas que eligió. Quedará seleccionada la persona que obtenga la mayor cantidad de puntos y que supere la mitad más uno del puntaje máximo posible de

alcanzar en la votación realizada.

- **Escuela de Química:** Si ninguna de las personas oferentes obtiene la mayoría simple en la primera votación, se propone en segunda votación a las dos personas candidatas que obtuvieron la mayor cantidad de votos. Si alguna de ellas obtiene mayoría simple se le otorga la plaza y se considera el acuerdo en firme.

Si en segunda votación ninguna persona candidata obtiene la mayoría simple, se vuelve a proponer la misma terna, y a cada concursante se le asigna puntaje de uno, dos, o tres según los criterios de cada miembro de consejo. La persona candidata con mayor puntaje se le asigna la plaza.

- c. Se realizó el análisis sobre la redacción del Artículo 22, inciso c, del Reglamento para Concursos de Antecedentes Internos y Externos del personal del Instituto Tecnológico de Costa Rica, específicamente en lo resaltado en negrita:

“Artículo 22 De la aprobación de la propuesta de nombramiento en departamentos.

...

- c. La recomendación de un oferente debe contar con más de la mitad de los votos emitidos. En caso necesario se puede hacer una nueva votación con los dos oferentes que hubieran obtenido

los primeros lugares en la primera votación, o proceder según lo establecido por el consejo de departamento o escuela.”

A partir de lo resaltado en negrita, se desea indicar que el mismo Reglamento que creó la norma, supone que existe un procedimiento establecido por el Consejo de Departamento o Escuela para la selección de la persona candidata a un Concurso de Antecedentes, lo cual, desde la perspectiva técnica y normativa vigente, nuestro criterio es que debe ser definido en aras de garantizar la idoneidad del personal que se contrata. Además, para que no se incurra en procesos discriminatorios que generen la imposición de recursos innecesarios para la Institución, y en atrasos significativos en los procesos de nombramiento en el seno de los Consejo de Departamento y/o Escuela, precisamente porque se carece de ese procedimiento que presupone la norma en dicho inciso, o en su defecto se aplican mecanismos diferentes en Escuelas/Departamento, tal y como se puede derivar de los ejemplos aportados anteriormente.

- d. *En el Informe Diagnóstico Definitivo en el marco de la Contratación Directa 2019CD-000062- APITCR “Diagnóstico a la normativa laboral del ITCR en cumplimiento de la Reforma Procesal Laboral Ley No. 9343”, el Consorcio Jurídico BDS señala lo siguiente de interés para el análisis en cuestión:*

En relación con el artículo 22 de este Reglamento, mismo que genera dudas en cuanto a su interpretación y alcance, se indica que el mismo no presenta roces con la Reforma Procesal Laboral, aunque sí presenta algunos problemas de redacción, pues en el artículo 4, “Definiciones”, se establece que una terna es lo siguiente:

“Propuesta de nombramiento realizada por la Comisión de selección, dirigida al Consejo de Departamento, o en su defecto al superior jerárquico, en la cual se incluye a los tres oferentes participantes en el proceso de selección, que hayan obtenido las mejores calificaciones en los factores de evaluación, según criterios de selección previamente aprobados.

Las personas que integran una terna, independientemente del puntaje absoluto obtenido en el proceso de selección, están en iguales condiciones para ser seleccionados por el Consejo de Departamento o, en su defecto por el superior jerárquico.”

En este sentido, no existe violación al principio de igualdad en tanto las personas que integran la terna son los tres candidatos que han cumplido de mejor manera con los requisitos y pruebas, por lo que es legalmente válido seleccionar a cualquiera de las personas que integran la terna.

Ahora bien, sí existe confusión en cuanto a los términos estipulados, pues en el numeral 4, la definición establece que la terna es la “propuesta de nombramiento”, mientras que en el numeral 22, inciso

b, se establece que “El Consejo de Departamento, o Escuela procede, mediante votación directa y secreta, a seleccionar a la nueva persona funcionaria de la terna o en su defecto la propuesta presentada por la Comisión de selección de personal.

Todo acuerdo sobre propuesta de nombramiento de personal es firme desde el momento en que se toma y debe estar debidamente justificado. Este debe constar en el acta respectiva.”

Es decir, la confusión viene por cuanto la definición del artículo 4 establece que la terna es la propuesta de nombramiento, integrada por los tres oferentes mejor evaluados, mientras que el inciso b, del artículo 22 establece que se nombra conforme a la terna, “o en su defecto la propuesta presentada por la Comisión de selección de personal”, lo que da a entender que la terna y la propuesta son dos figuras diferentes.

Una posible interpretación sería que, al ser la terna integrada por tres oferentes, lo que la norma está indicando es que si no hay terna (si no hay tres oferentes que cumplan los requisitos) entonces se nombra conforme a la recomendación de la Comisión.

Ahora bien, lo que sí podría considerarse discriminatorio o lesivo de la igualdad entre partes, sería que se excluyera a una persona de la terna, simplemente por alguna condición personal, como las establecidas en el artículo 404 del Código de Trabajo (edad, raza, sexo,

discapacidad, etc.), o cualquier otra condición equivalente. También sería discriminatorio el hecho de que se le excluya del concurso a una persona por alguna de esas condiciones personales. No constituye discriminación el ser excluido de la terna por falta de requisitos, o por no haber alcanzado las mayores calificaciones, pues precisamente, la finalidad de la terna es el filtro técnico de la idoneidad, que por principio constitucional del artículo 192 de la Constitución Política, debe continuar siendo el norte del reclutamiento y selección en el sector público.

Por último, es importante indicar que, si bien para el momento de la terna, los tres candidatos cuentan cada uno con una calificación asignada, no se considera discriminatorio el no seleccionar a la persona con la mejor calificación, sino que la **selección final viene siendo una potestad discrecional del jerarca, pero sí es importante que de dicha selección se deje una justificación escrita, con base en criterios técnicos y objetivos.**

En este sentido, el mismo artículo 22, inciso b, establece que “Todo acuerdo sobre propuesta de nombramiento de personal es firme desde el momento en que se toma y debe estar debidamente justificado. Este debe constar en el acta respectiva.” Si bien, este párrafo podría interpretarse en el sentido de que, quien debe justificar es la Comisión de Selección, y no necesariamente el Consejo de Departamento (que es quien toma la decisión final) a crite-

rio de esta asesoría, este párrafo debe interpretarse en el sentido de que el Consejo de Departamento sí debe justificar el acuerdo final sobre el nombramiento. Nótese que se menciona que “Todo acuerdo sobre propuesta de nombramiento...”. Si estuviera hablando de la Comisión, entonces señalaría que “Toda propuesta de nombramiento...” debe estar justificada, pero al referirse al acuerdo sobre la propuesta, entonces implica que es un acuerdo posterior a la propuesta.

Adicionalmente, se menciona que el acuerdo es firme desde que se toma, lo cual no tendría sentido si se refiriera a la recomendación, pues la recomendación no produce ningún efecto jurídico a terceros, como sí lo hace el Acuerdo final que tome el Consejo. Por ende, no tiene sentido hablar de la firmeza de una propuesta, si no va a producir ningún efecto.

Por lo tanto, con fundamento en lo anterior, consideramos importante como Departamento técnico en el proceso de Reclutamiento y Selección de Personal realizar la siguiente propuesta para el Artículo 22, inciso c, que cuenta con el criterio técnico del Departamento de Recursos Humanos y por el criterio legal aportado por la Consultora Jurídica BDS expuesto anteriormente.

SE PROPONE:

Que la redacción de la propuesta del Artículo 22 inciso c, se lea de la siguiente manera:

“Artículo 22 De la aprobación de la propuesta de nombramiento en departamentos.

...

c. La recomendación de un oferente debe contar con más de la mitad de los votos emitidos. En caso necesario para realizar la elección se puede hacer una nueva votación con los dos oferentes que hubieran obtenido los primeros lugares en la primera votación. Todo acuerdo sobre propuesta de nombramiento de personal es firme desde el momento en que se toma y debe estar debidamente justificado, lo cual debe constar en el acta respectiva.”

CONSIDERANDO QUE:

1. El Departamento de Gestión del Talento Humano recomendó en el oficio RH-349-2020, la siguiente lectura para el inciso c del artículo 22 del Reglamento para Concursos de Antecedentes Internos y Externos del ITCR:

Texto vigente	Texto propuesto por GTH
<p>Artículo 22 De la aprobación de la propuesta de nombramiento en departamentos.</p> <p>...</p> <p>c. La recomendación de un oferente debe contar con más de la mitad de los votos emitidos. En caso necesario se puede hacer una nueva votación con los dos</p>	<p>Artículo 22 De la aprobación de la propuesta de nombramiento en departamentos.</p> <p>...</p> <p>c. La recomendación de un oferente debe contar con más de la mitad de los votos emitidos. En caso necesario para realizar la elección se puede hacer una</p>

oferentes que hubieran obtenido los primeros lugares en la primera votación, **o proceder según lo establecido por el consejo de departamento o escuela.**

nueva votación con los dos oferentes que hubieran obtenido los primeros lugares en la primera votación. **Todo acuerdo sobre propuesta de nombramiento de personal es firme desde el momento en que se toma y debe estar debidamente justificado, lo cual debe constar en el acta respectiva.**

2. El texto propuesto por el Departamento de Gestión del Talento Humano no responde a la pregunta en análisis siendo ¿qué hacer si luego de dos votaciones no se logra elegir un candidato? Y más bien, elimina la parte del inciso que dice “o proceder según lo establecido por el consejo de departamento o escuela”, la cual al menos marcaba un rumbo para buscar la decisión. Se denota además que, en otra línea diferente al tema bajo análisis, el Departamento de Gestión del Talento Humano propone incluir en el texto del inciso c del artículo 22 que “Todo acuerdo sobre propuesta de nombramiento de personal es firme desde el momento en que se toma y debe estar debidamente justificado, lo cual debe constar en el acta respectiva”, el cual no tiene relación con la consulta planteada y es contenido que se encuentra ya contemplado en el inciso b. del mismo artículo.
3. De las consultas realizadas por el Departamento de Gestión del Talento Humano a varias instancias, se denota que no hay consenso en una única manera de resolver la selección del oferente, luego de dos votaciones infructuosas; por lo cual, la interpretación solicitada por el Mag. Randall Blanco Benamburg, Director de la Escuela de Matemática, en el oficio EM-271-2020, no puede ser resuelta en dichos términos, sino que, debe modificarse el texto vigente, de forma que cada Consejo de Departamento o Escuela defina en su propio reglamento, el modo de resolver esta situación, siempre y cuando, en resguardo del principio de idoneidad que se ampara en todo el proceso de contratación, sean los mismos oferentes que han estado presentes en la segunda votación, los que participen en esas etapas subsiguientes; de forma que, se resguarde la selección

del aspirante más idóneo para ocupar el puesto, es decir, el que posea las condiciones y características que lo faculten para desempeñar el trabajo en la forma más eficiente.

4. De acuerdo con el principio de continuidad de la Administración Pública, existe obligación del Instituto de adoptar medidas que minimicen el riesgo de que los procesos de contratación de personal para llenar plazas vacantes, no se encuentren concluidos dentro de los plazos establecidos en Reglamento para Concursos de Antecedentes Internos y Externos del Personal del Instituto Tecnológico de Costa Rica.
5. La Comisión de Planificación y Planificación y Administración, en reunión No. 919-2021, del 06 de mayo del 2021, dictaminó en firme recomendar al Pleno del Consejo Institucional que reforme el inciso c del artículo 22 del Reglamento para Concursos de Antecedentes Internos y Externos del Personal del Instituto Tecnológico de Costa Rica, de forma que se lea:

*“La recomendación de un oferente debe contar con más de la mitad de los votos emitidos. En caso necesario se puede hacer una nueva votación con los dos oferentes que hubieran obtenido los primeros lugares en la primera votación, **de no llegarse a una selección en esta segunda votación, se deberá proceder según lo establecido por el Consejo de Departamento o Escuela en su reglamento interno, resguardando que en el mecanismo que de ahí se derive para la selección, solo deben participar las mismas personas oferentes***

presentes en la segunda votación infructuosa.”

Además, se deberá considerar un periodo para que los distintos Consejos con competencias en la selección de personal, actualicen sus reglamentos internos conforme a las indicaciones del nuevo texto propuesto para el inciso c del artículo 22 del Reglamento para Concursos de Antecedentes Internos y Externos del Personal del Instituto Tecnológico de Costa Rica.

SE ACUERDA:

a. Modificar el inciso c del artículo 22 del Reglamento de Concursos Internos y Externos, para que se lea de la siguiente forma:

c. La recomendación de un oferente debe contar con más de la mitad de los votos emitidos. En caso necesario se puede hacer una nueva votación con los dos oferentes que hubieran obtenido los primeros lugares en la primera votación, de no llegarse a una selección en esta segunda votación, se deberá proceder según lo establecido por el Consejo de Departamento o Escuela en su reglamento interno, resguardando que en el mecanismo que de ahí se derive para la selección, solo deben participar las mismas personas oferentes presentes en la segunda votación infructuosa.

b. Incorporar un artículo Transitorio III en el Reglamento de Concursos Internos y Externos que indique:

Transitorio III

Los Consejos de las distintas instancias con competencias en la selección de personal, contarán con tres meses a partir de la publicación en La Gaceta de este acuerdo, para

actualizar sus reglamentos internos conforme a las nuevas indicaciones del inciso c del Artículo 22, acatando las disposiciones del Reglamento de Normalización Institucional.

Los Concursos de Antecedentes Internos y Externos que hayan sido publicados previo a la comunicación en La Gaceta del nuevo texto del inciso c del Artículo 22, se tramitarán conforme al texto del Artículo 22 y mecanismos internos vigentes al momento de la publicación del concurso.

c. Instar al señor Rector para que, en el uso de sus competencias y facultades conferidas, recuerde a todos los Consejos de Departamento o Escuela, la obligatoriedad de contar con un reglamento interno de funcionamiento de dicho Consejo, aprobado conforme lo establecido en el Reglamento de Normalización Institucional, y que el mismo debe considerar la situación expuesta en el punto anterior, específicamente en cuanto al mecanismo de funcionamiento del artículo 22, inciso c, del Reglamento de Concursos Internos y Externos del Instituto Tecnológico de Costa Rica.

d. Indicar que, contra este acuerdo podrá interponerse recurso de revocatoria ante este Consejo o de apelación ante la Asamblea Institucional Representativa, o los extraordinarios de aclaración o adición, en el plazo máximo de cinco días hábiles, posteriores a la notificación del acuerdo. Por así haberlo establecido la Asamblea Institucional Representativa, es potestativo del recurrente interponer ambos recursos o uno solo de ellos, sin que puedan las autoridades recurridas desestimar o rechazar un recurso, porque el recurrente no haya interpuesto el recurso previo.

e. Comunicar. **ACUERDO FIRME.**

Aprobado por la Sesión del Consejo Institucional, Sesión Ordinaria No. 3217, Artículo 9, del 19 de mayo de 2021.