

Gaceta

No. 807

DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE COSTA RICA

Órgano Oficial del Instituto Tecnológico de Costa Rica, Cartago, Jueves 26 de Agosto, 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. 3231

Interpretación auténtica del inciso d. del artículo 8, del Reglamento para Concursos de Antecedentes Internos y Externos del Personal del Instituto Tecnológico de Costa Rica.....2

Interpretación auténtica del inciso d. del artículo 8, del Reglamento para Concursos de Antecedentes Internos y Externos del Personal del Instituto Tecnológico de Costa Rica

RESULTANDO QUE:

1. 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 publicadas en La Gaceta N°423 del 26 de octubre de 2015 y La Gaceta No. 555 del 09 de mayo de 2019; en lo conducente, interesan las que se indican a continuación:

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

“19. Se pondrán en práctica procesos incluyentes y acciones que sirvan como medio de construcción de una sociedad equitativa, igualitaria, inclusiva y libre de discriminación.”

2. En lo que interesa, el artículo 4, Definiciones, del “Reglamento para Concursos de Antecedentes Internos y Externos del Personal del Instituto Tecnológico de Costa Rica”, define el concurso de antecedentes como se señala a continuación:

“...”

Concurso de antecedentes: Procedimiento administrativo cuyo objetivo es utilizar el criterio de idoneidad y garantizar el principio de igualdad constitucional para el acceso a los cargos públicos, como principales criterios para contratar los servicios de los funcionarios que aspiran a ejercer cada uno de los puestos requeridos por el Instituto.

“...”

3. El artículo 5 del “Reglamento para Concursos de Antecedentes Internos y Externos del Personal del Instituto Tecnológico de Costa Rica”, define los tipos de concursos, dentro de los cuales se cita:

“...”

b. Concurso interno académico: Concurso cuyo fin es divulgar las plazas vacantes académicas cuando se trata de un nombramiento a plazo indefinido. En este caso podrán participar únicamente los funcionarios del ITCR que cumplan con los requisitos de publicación y que se hayan ocupada [sic] el puesto de Profesor(a) en la Institución, al menos durante un semestre lectivo.

“...”

4. En lo conducente, el artículo 8 del “Reglamento para Concursos de Antecedentes Internos y Externos del Personal del Instituto Tecnológico de Costa Rica”, establece lo siguiente:

“Para participar en un concurso de antecedentes interno, el funcionario deberá:

“...”

d. En el caso de plazas docentes a tiempo indefinido, el profesor deberá haber obtenido una calificación promedio en el desempeño docente, mayor o igual a 5 unidades por debajo de la parte entera de la calificación promedio del desempeño docente de los profesores con nombramiento a tiempo completo indefinido, de la Escuela en la que vaya a ser contratado. El periodo para el cálculo de la calificación promedio oficialmente disponible tanto del profesor como el de la Escuela, deberá ser el mismo número de semestres para todos los candidatos, hasta un máximo de cuatro semestres y la escala a utilizar de 0 a 100.”

5. La Secretaría del Consejo Institucional recibió oficio el GTH-47-2021, fechado el 1 de febrero de 2021, suscrito por la

Dra. Hannia Rodríguez Mora, en su condición de directora del Departamento de Gestión del Talento Humano, en el cual solicita la interpretación del artículo 8, inciso d, del Reglamento para Concursos de Antecedentes Internos y Externos del Personal del Instituto Tecnológico de Costa Rica, en los siguientes términos:

“El artículo 2 del Reglamento de Evaluación del Desempeño Académico en el ITCR establece:

“Todos los funcionarios académicos de la Institución deben ser evaluados semestralmente. La calificación obtenida en cada función se ponderará de acuerdo con el tiempo que el funcionario le dedique en el período evaluado.”

Por otra parte, el artículo 10 del Reglamento de Evaluación del Desempeño Académico en el ITCR indica:

“La responsabilidad de evaluar el desempeño en el puesto del funcionario recae en el superior jerárquico, con rango igual o superior al de Director. En el caso de las funciones docentes también evalúan los estudiantes. La evaluación de las labores de investigación y extensión estarán a cargo del director de la Escuela a la que pertenece el investigador, quien se apoyará en el comité técnico de la Escuela o Centro de Investigación adscrito a esa Escuela y de la Dirección de Proyectos, quien establecerá un mecanismo intrínseco que estará normado en el manual de normas y procedimientos de evaluación profesional en investigación.”

El artículo 5 del Reglamento para Concursos de Antecedentes Internos y Externos del Personal del Instituto Tecnológico de Costa Rica establece:

“b. Concurso interno académico: Concurso cuyo fin es divulgar las plazas vacantes académicas cuando se trata de un nombramiento a plazo indefinido. En este caso podrán participar únicamente los funcionarios del ITCR que cumplan con los requisitos de publicación y que se hayan ocupada el puesto de Profesor(a) en la Institución, al menos durante un semestre lectivo.”

Por otra parte, el artículo 8 del Reglamento para Concursos de Antecedentes Internos y Externos del Personal del Instituto Tecnológico de Costa Rica señala:

“d. En el caso de plazas docentes a tiempo indefinido, el profesor deberá haber obtenido una calificación promedio en el desempeño docente, mayor o igual a 5 unidades por debajo de la parte entera de la calificación promedio del desempeño docente de los profesores con nombramiento a tiempo completo indefinido, de la

Escuela en la que vaya a ser contratado. El periodo para el cálculo de la calificación promedio oficialmente disponible tanto del profesor como el de la Escuela, deberá ser el mismo número de semestres para todos los candidatos, hasta un máximo de cuatro semestres y la escala a utilizar de 0 a 100.”

Al respecto, es importante indicar que para efectos de aplicar la normativa vigente el Programa de Reclutamiento y Selección, cerrado el período de inscripción al concurso interno docente, solicita al Programa de Evaluación del Desempeño la respectiva certificación de evaluación del desempeño docente de los(as) participantes inscritos(as) para verificar el cumplimiento del artículo 8, inciso d del Reglamento supra citado.

No obstante, considerando que en algunas ocasiones se presenta el caso de participantes inscritos(as) en el concurso que no poseen la misma cantidad de semestres, han surgido algunas interrogantes, como las que se plantean a continuación:

- Un participante que ha sido docente y que no posee registradas evaluaciones del desempeño no puede ser excluido del concurso, pues no es su responsabilidad el no haber sido evaluado. Sin embargo, ¿cuál sería la calificación a considerar para ser comparado con los demás participantes que si poseen evaluaciones del desempeño registradas?
- La norma señala que deberá considerarse el **mismo número de semestres** para todos los candidatos, ¿cuál evaluación del desempeño se consideraría si la mayoría de los(as) participantes poseen evaluaciones en diferentes semestres?

Al respecto, la Oficina de Asesoría Legal, indicó, según consta en criterio legal Asesoría Legal-006-2017, lo siguiente:

“Evidentemente la no aplicación de la condición más beneficiosa en este caso, tiene que ver con un tema de trato igualitario hacia todos los participantes dentro del concurso. No podríamos así beneficiar a un trabajador escogiéndole los semestres mejor calificados, puesto que esto iría en contra de la misma norma referida y de los demás participantes. **En este sentido cuando la norma indica el mismo número de semestres para todos los candidatos, debe entenderse igualmente que no solo es la misma cantidad de semestres, sino los mismos semestres a evaluar para todos, no pudiéndole evaluar a unos ciertos semestres y a otros semestres distintos. Esto sería un**

trato diferente entre pares, situación evidentemente inconstitucional.” (la negrita no es del original)

A partir del texto resaltado anteriormente, surge una nueva interrogante, ya que es materialmente imposible, en algunas ocasiones, tomar en cuenta el mismo número de semestres a todos los participantes, ya que existen casos donde no se registra evaluación del desempeño en el mismo semestre, ni con la misma cantidad. Se citan algunos ejemplos:

FUNCIÓN	I S 2015	II S 2018	I S 2019	II S 2019	I S 2020
LAURA		95,90	96,958	96,532	100
LUIS		93,76			100
MONSERRAT					
MONICA		84,846	96,562	96,526	100
ISABEL		76,478	96,328	96,364	
CATALINA				96,88	100
MARIA		74,18	96,40		
SERGIO	95.35				

Así mismo, se hace constar la siguiente calificación departamental conforme al artículo 8, inciso d) del Reglamento de Concursos de Antecedentes Internos y Externos del personal del ITCR:

ESCUELA O DEPARTAMENTO	I S 2015	II S 2018	I S 2019	II S 2019	I S 2020
Psicología	94.02	95,04	94,99	95,24	100

Dado lo antes indicado y considerando que los procesos de reclutamiento y selección deberán garantizar el trato igualitario para todos los(as) participantes es que este Departamento solicita atentamente la interpretación del artículo 8, inciso d del Reglamento para Concursos de Antecedentes Internos y Externos del personal del Instituto Tecnológico de Costa Rica, a fin de determinar la correcta aplicación del mismo en aquellos casos donde no se cumple lo establecido por la norma en cuanto a que todos los(as) participantes posean la misma cantidad de semestres y los mismos semestres

reportados, así como en aquellos casos donde no se cuente con evaluación del desempeño registrada.

...”

CONSIDERANDO QUE:

1. En el oficio GTH-47-2021, el Departamento de Gestión del Talento Humano solicita la interpretación auténtica del artículo 8, inciso d del “Reglamento para Concursos de Antecedentes Internos y Externos del Personal del Instituto Tecnológico de Costa Rica”, a fin de determinar la correcta aplicación del mismo, en aquellos casos donde no se cumple lo establecido por la norma, en cuanto a que quienes participan posean la misma cantidad de semestres y los mismos semestres reportados, así como en aquellos casos donde no se cuente con evaluación del desempeño registrada.
2. Para proceder a responder la interpretación auténtica solicitada, es importante realizar una lectura integral del “Reglamento para Concursos de Antecedentes Internos y Externos del Personal del Instituto Tecnológico de Costa Rica”, en particular:
 - a. En el artículo 4 de este reglamento, al definir qué es un concurso de antecedentes y su objetivo, dice: *“Procedimiento administrativo cuyo objetivo es utilizar el criterio de idoneidad y garantizar el principio de igualdad constitucional para el acceso a los cargos públicos, como principales criterios para contratar los servicios de los funcionarios que aspiran a ejercer cada uno de los puestos requeridos por el Instituto”*. Nótese que el objetivo de este proceso es utilizar el criterio de idoneidad y garantizar el principio de igualdad constitucional, para el acceso a los cargos públicos.
 - b. Es importante hacer notar que, el artículo 8 versa sobre el *“Procedimiento para participar en un concurso de antecedentes interno”*, no se está en la etapa procesal para seleccionar a los

elegidos, sino en la etapa para la admisibilidad con el fin de iniciar su participación en el concurso. Vendrán luego otras etapas procesales para determinar idoneidad con miras a la selección.

- c. La duda de interpretación del artículo 8, consiste en su aplicación en los casos donde no se cumple lo establecido por la norma, en cuanto a que todas las personas participantes posean la misma cantidad de semestres reportados, así como en aquellos casos donde no se cuente con evaluación del desempeño registrada.
3. Se retoma como antecedente, el criterio jurídico vertido por la Oficina de Asesoría Legal en el año 2017, a través del oficio Asesoría Legal-006-2017; en el cual, en lo que interesa, se señaló:

“... En este sentido cuando la norma indica el mismo número de semestres para todos los candidatos, debe entenderse igualmente que no solo es la misma cantidad de semestres, sino los mismos semestres a evaluar para todos, no pudiéndole evaluar a unos ciertos semestres y a otros semestres distintos. Esto sería un trato diferente entre pares, situación evidentemente inconstitucional.”
4. A fin de contar con mayores insumos para atender la solicitud que realiza el Departamento de Gestión de Talento Humano, la Comisión de Planificación y Administración, por medio del oficio SCI-266-2021 del 17 de marzo de 2021, solicitó a la Oficina de Asesoría Legal una ampliación sobre la opinión jurídica rendida en el memorando Asesoría Legal-006-2017, expuesto anteriormente; de forma que, se permita saber si dicho criterio se mantiene vigente y de ser así, se amplíen las razones que llevan a limitar a que sea el mismo semestre para todos los oferentes, siendo que el inciso en análisis (inciso d del artículo 8) representa un criterio de admisión, no de comparación o evaluación entre las diferentes personas oferentes.

5. En respuesta de lo anterior, el Lic. Juan Pablo Alcázar Villalobos, Director de la Oficina de Asesoría Legal, concluye en el oficio Asesoría Legal-325-2021, fechado el 10 de junio del 2021, los siguientes elementos de relevancia:

“... ”

*Al respecto, me permito indicar que la Asesoría Legal **mantiene el criterio emitido** mediante memorando AL-006-2017 de fecha 19 de enero del 2017.*

En este sentido se considera y reitera que es necesario dar un trato igualitario a todos los participantes a un concurso de antecedentes, evidentemente, iniciando por los requisitos que deben cumplir todos los participantes.

El permitir realizar escogencias de evaluaciones de distintos semestres para los participantes, sería como se señalará en el criterio legal AL-006-2017, un trato distinto a personas que se encuentran en un mismo plano de participación.

De la misma manera se desea aclarar que, el hecho de que el inciso en cuestión sea un criterio de admisión en un concurso de antecedentes, de ninguna manera significa que le reste importancia a la hora de ser considerado como tal, pues es justamente desde los criterios de admisión en donde se debe iniciar por el trato igualitario entre los participantes en un concurso, no estableciendo barreras de acceso, ni diferenciadores que puedan llevar a actos de desigualdad o discriminación, no existiendo razones objetivas para realizar tales diferencias.

“... ”

En síntesis, esta Asesoría Legal entiende que se tratan de los mismos semestres a evaluar para todos los participantes, no únicamente en términos cuantitativos,

sino también cualitativos. Es decir, todos deben ser valorados exactamente en los mismos semestres, tanto en cantidad como en ubicación temporal.

Como indicáramos, no podríamos así beneficiar a un trabajador escogiéndole los semestres mejor calificados, puesto que esto iría en contra de la misma norma referida y de los demás participantes. De allí que en este sentido se considera, que no es dable la aplicación del principio del derecho laboral de la condición más beneficiosa para los participantes a concurso.

“... ”

6. Se acoge el criterio emitido, reiterado y ampliado por la Oficina de Asesoría Legal del Instituto Tecnológico de Costa Rica, en los oficios Asesoría Legal-006-2017 y Asesoría Legal-325-2021, referente al artículo 8, inciso d, del “Reglamento para Concursos de Antecedentes Internos y Externos del Personal del Instituto Tecnológico de Costa Rica”, en cuanto a que el texto de dicho Reglamento que dice:

“... deberá ser el mismo número de semestres para todos los candidatos, hasta un máximo de cuatro semestres ...”

Deba entenderse que se refiere no solo a la misma cantidad de semestres, sino a exactamente los mismos semestres para todos los concursantes; en protección del trato igualitario.

7. Se concluye que, cuando no se logre cumplir el inciso d, del artículo 8 del “Reglamento para Concursos de Antecedentes Internos y Externos del Personal del Instituto Tecnológico de Costa Rica”, en cuanto a “deberá ser el mismo número de semestres para todos los candidatos, hasta un máximo de cuatro semestres y la escala a utilizar de 0 a 100”, y en sintonía con que:

- a. Estamos en una etapa procesal en que se está admitiendo al proceso y

luego vendrán etapas procesales para validar con detalle la idoneidad para el puesto.

- b. Se debe respetar el trato justo y no es responsabilidad de los concursantes no coincidir en los periodos de las evaluaciones, tener la misma cantidad de evaluaciones, o no haber sido evaluados.

Debe interpretarse que, el fin del legislador fue definir unos criterios que sirvan para la admisibilidad de los oferentes, pero cuando por razones ajenas a los oferentes, no se logre coincidir, todos los candidatos en estas condiciones deberán ser admitidos al proceso, y serán las siguientes etapas procesales, las que permitan cumplir el objetivo principal de este proceso institucional *“utilizar el criterio de idoneidad y garantizar el principio de igualdad constitucional para el acceso a los cargos públicos”*.

- 8. El tema en análisis fue atendido por la Comisión de Planificación y Administración en las reuniones No. 934-2021 y No. 935-2021, realizadas el 12 y 19 de agosto de 2021, respectivamente; dictaminándose en esta última, recomendar al Pleno del Consejo Institucional que, interprete el inciso d del artículo 8 del “Reglamento para Concursos de Antecedentes Internos y Externos del Personal del Instituto Tecnológico de Costa Rica”, en los términos expuestos en los considerandos 6 y 7.

SE ACUERDA:

- a. Interpretar auténticamente el inciso d del artículo 8 del “Reglamento para Concursos de Antecedentes Internos y Externos del Personal del Instituto Tecnológico de Costa Rica”, de la siguiente manera:

Deberá entenderse que, si las personas concursantes no logran coincidir en la misma cantidad y los mismos semestres, se deberá conceder acceso al concurso a todas las personas candidatas y serán las siguientes etapas procesales las que permitan seleccionar a las personas idóneas para el puesto de entre los admitidos. Este acceso al concurso a todas las personas candidatas aplica igual si no hay ni siquiera un semestre en que coincidan todas las personas candidatas.

- b. Indicar que, contra este acuerdo podrá interponerse recurso de revocatoria ante este Consejo o de apelación ante la Asamblea Institucional Representativa, en el plazo máximo de cinco días hábiles, o los extraordinarios de aclaración o adición, en el plazo de diez días hábiles, ambos 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.
- c. Comunicar. **ACUERDO FIRME.**
- d. **Aprobado por la Sesión del Consejo Institucional, Sesión Ordinaria No. 3231, Artículo 7, del 25 de agosto de 2021.**