

Gaceta

No. 988

DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE COSTA RICA

Órgano Oficial del Instituto Tecnológico de Costa Rica, Cartago, Viernes 7 de Octubre, 2022

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. 3283

Modificación de los artículos 83, 84 y 85 del Reglamento de Carrera Profesional del Instituto Tecnológico de Costa Rica y sus Reformas e inclusión del artículo Transitorio VIII.....2

Modificación de los artículos 83, 84 y 85 del Reglamento de Carrera Profesional del Instituto Tecnológico de Costa Rica y sus Reformas e inclusión del artículo Transitorio VIII

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; en lo conducente, interesan las que se indican a continuación:

*“5. **Gestión Institucional.** Se fomentarán las mejores prácticas de gestión para una efectiva operación de los procesos, bajo principios de innovación y excelencia, con la incorporación de plataformas eficientes de TIC, orientadas al cumplimiento de los fines y principios institucionales para lograr la satisfacción de los usuarios de la Institución.”*

*“6. **Calidad.** Se fomentará que todo el quehacer de la Institución se desarrolle con criterios de excelencia generando una cultura de mejora continua en todos los procesos institucionales, a través de la autoevaluación, certificación y acreditación, para el cumplimiento de los fines y principios institucionales y la satisfacción de todos los usuarios.”*

*“7. **Talento Humano.** Se fomentará la atracción, el aprendizaje y crecimiento de nuestro talento humano para responder a los cambios que requiere el quehacer institucional, impulsando la cualificación, bajo una cultura participativa y un clima organizacional que propicie la permanencia satisfactoria y el mejor desempeño.” (Aprobadas en Sesión AIR-99-2021 del 16 de noviembre 2021, publicada en Gaceta N°851 del 21 de noviembre de 2021)*

2. El artículo 18 del Estatuto Orgánico, indica como funciones del Consejo Institucional:

“Son 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

Los reglamentos que regulan la materia electoral deben ser consultados al Tribunal Institucional Electoral antes de su aprobación en firme. El Tribunal Institucional Electoral contará con diez días hábiles para pronunciarse.

...”

3. El artículo 12 del Reglamento de Normalización Institucional establece que, cuando se trate de una solicitud de creación, modificación o derogatoria de un reglamento general, la Comisión Permanente del Consejo Institucional a la que se le delegue su estudio, deberá dictaminar sobre su procedencia, y, solamente en el caso de reformas parciales que no impliquen cambios sustanciales en la normativa, dicha Comisión podría dar curso, ella misma, al trámite de análisis y dictamen de la reforma.
4. El Reglamento de Carrera Profesional del Instituto Tecnológico de Costa Rica y sus reformas, establece lo siguiente en sus artículos 21, 83, 84 y 85:

“Artículo 21 Categorías profesionales y pasos intermedios

El presente Reglamento establece las siguientes categorías profesionales equivalentes, a las cuales puede optar el/la profesional del ITCR; así como los pasos intermedios a los cuales podría optar dentro de cada categoría.

TABLA No. 1
Nomenclatura del Régimen de Carrera Profesional

CATEGORÍA	ACADÉMICOS	ADMINISTRATIVOS
Primera	Instructor/a	Profesional 1
Segunda	Profesor/a Adjunto/a	Profesional 2
Tercera	Profesor/a Asociado/a	Profesional 3
Cuarta	Catedrático/a	Profesional 4”

“Artículo 83 Base Salarial

Para los/as profesionales regidos/as por este Reglamento, se entiende por base salarial (en adelante llamada la base) el monto que devenga un/a profesional sin ningún porcentaje adicional.”

“Artículo 84 Remuneración por categoría

A cada una de las categorías establecidas corresponde un porcentaje salarial de acuerdo con la siguiente Tabla:

TABLA No. 6
Retribución por categoría

CATEGORÍA	Porcentaje nominal	Porcentaje acumulado sobre la base, al sobre la base obtener la categoría
Profesional 1	0%	0%
Profesor/a Adjunto/a Profesional 2	20%	20%
Profesor/a Asociado/a Profesional 3	20%	40%
Profesor/ a Catedrático/a Profesional 4	25%	65%

Aprobado en la Sesión Ordinaria No. 2882, Artículo 13, del 27 de agosto de 2014. Gaceta No.393”

“Artículo 85 Pasos o reconocimientos intermedios

Se establece los siguientes pasos intermedios a las categorías profesionales:

Entre la categoría de Instructor(a)-Profesional 1 y Profesor(a) Adjunto(a)- Profesional 2 se introduce un reconocimiento, el cual se logra al completar la mitad del tiempo y del puntaje requerido para el cambio de categoría. Se reconocerá un 10% del salario base del pago correspondiente a esa categoría

De Profesor/a Adjunto/a-Profesional 2 a Profesor/a Asociado/a-Profesional 3, se introduce un reconocimiento intermedio, el cual se logra al com-

pletar la mitad del tiempo y del puntaje requerido para esa categoría. Se reconocerá salarialmente un 10% del salario base del pago correspondiente a esa categoría. [SIC]

Para pasar de Profesor/a Asociado/a-Profesional 3 a Catedrático/a-Profesional 4 se establecen un reconocimiento intermedio, el cual se logra al completar la mitad del tiempo y del puntaje requerido para ascender a Catedrático/a- Profesional 4. Se reconocerá salarialmente un 10% del salario base del pago correspondiente a esa categoría.

TABLA No. 7
PASO INTERMEDIOS

CATEGORÍA a Paso Intermedio	Puntos	%/Salario Base*	Total acumulado /SB	Tiempo en años que aspira cumplidos
<i>Instructor/a- Profesional 1</i>	0	0	0	0
<i>Profesor/a- Adjunto/a Paso intermedio</i>	12	10	10	1,5
<i>Paso Intermedio Profesional 2 final</i>	24	10	40 [SIC]	8
<i>Profesor/a-Asociado/a Paso intermedio</i>	24	10	30	5.5
<i>Paso Intermedio Profesional 3 final</i>	48	10	40	8
<i>Catedrático/a- Paso intermedio</i>	36	10	50	11
<i>Profesional 4 final</i>	72	15	65	14

* Porcentaje sobre salario base.

Final: Ascenso a la categoría correspondiente

Aprobado en la Sesión Ordinaria No. 2882, Artículo 13, del 27 de agosto de 2014. Gaceta No.393”

5. Mediante memorando GTH-667-2022, fechado 13 de setiembre de 2022, suscrito por la Dra. Hannia Rodríguez Mora, directora del Departamento de Gestión del Talento Humano, se realiza la entrega a la Rectoría, del Manual Descriptivo de Clases de Puestos por Competencias, el Manual de Valoración de Puestos basado en Competencias, el Diccionario de Competencias y una propuesta de reforma del Reglamento de Carrera Profesional del Instituto Tecnológico de Costa Rica. Esta reforma reglamentaria con el objetivo de incorporar el porcentaje reconocido por concepto de Carrera Profesional a la Base Salarial.
6. La Secretaría del Consejo Institucional recibió el oficio R-888-2022, fechado 26 de setiembre de 2022, suscrito por el Ing. Luis Paulino Méndez Badilla, Rector, dirigido al MAE. Nelson Ortega Jiménez, coordinador de la Comisión de Planificación y Administración, con copia al Consejo Institucional, al Dr. Luis Alexander Calvo Valverde, coordinador de la Comisión de Asuntos Académicos y Estudiantiles, al Dr. Humberto Villalta Solano, vicerrector de Administración, a la Dra. Hannia Rodríguez Mora, directora del Departamento de Gestión del Talento Humano y a la MBA. Sofía Brenes Meza, coordinadora de la Unidad de Estudios y Remuneraciones, en el cual adjunta la propuesta de modificación de los artículos 83, 84 y 85 del Reglamento de Carrera Profesional del Insti-

tuto Tecnológico de Costa Rica y sus Reformas e inclusión de un artículo Transitorio VII.

7. La Secretaría del Consejo Institucional recibió el oficio R-895-2022, fechado 27 de setiembre de 2022, suscrito por el Ing. Luis Paulino Méndez Badilla, Rector, dirigido al MAE. Nelson Ortega Jiménez, coordinador de la Comisión de Planificación y Administración, con copia al Consejo Institucional, al Dr. Luis Alexander Calvo Valverde, coordinador de la Comisión de Asuntos Académicos y Estudiantiles, al Dr. Humberto Villalta Solano, vicerrector de Administración, a la Dra. Hannia Rodríguez Mora, directora del Departamento de Gestión del Talento Humano y a la MBA. Sofía Brenes Meza, coordinadora de la Unidad de Estudios y Remuneraciones, en el cual solicita la sustitución del documento adjunto al oficio R-888-2022.
8. El Manual Descriptivo de Puestos por Competencias fue publicado en la Gaceta del Instituto Tecnológico de Costa Rica No. 983 del 27 de setiembre de 2022, producto de la Resolución de Rectoría No. 370-2022.
9. La Comisión de Planificación y Administración conoció y revisó en su reunión No. 990-2022, realizada el 29 de setiembre de 2022, los oficios R-888-2022 y R-895-2022, remitidos por el Ing. Luis Paulino Méndez Badilla, Rector, dictaminando lo siguiente:

“Considerando que:

1. Desde el año 2011, el Departamento de Gestión del Talento Humano ha venido desarrollando el Modelo de Gestión del Talento Humano, el cual tiene como uno de sus objetivos facilitar que la Institución responda apropiadamente a los cambios de su entorno.
2. Con la apuesta a este Modelo, se pactaron en el plan de trabajo aprobado por el Consejo Institucional, una serie de productos aplicables a los subsistemas de la gestión de personal, entre ellos el Manual Descriptivo de Puestos por Competencias, mismo que recientemente fue publicado en la Gaceta de la Institución.
3. El Manual Descriptivo de Puestos por Competencias guarda vínculo con la compensación del personal, por cuanto se ha propuesto la modificación de los artículos 83, 84 y 85 e incorporación de un artículo transitorio en el Reglamento de

Carrera Profesional del Tecnológico de Costa Rica y sus reformas, para hacerlo corresponder.

4. La modificación de los artículos 83, 84 y 85 no implica en sí misma una variación de los requisitos, méritos o producción profesional valorada en la normativa vigente en el Reglamento de Carrera Profesional del Tecnológico de Costa Rica y sus reformas, en tanto el ajuste consiste en trasladar a la base salarial el porcentaje que permite compensar y diferenciar cada una de las categorías profesionales definidas. Pueden verse a continuación los cambios propuestos en la normativa:

Texto vigente	Texto propuesto R-895-2022
<p>Artículo 83 Base Salarial</p> <p>Para los/as profesionales regidos/as por este Reglamento, se entiende por base salarial (en adelante llamada la base) el monto que devenga un/a profesional sin ningún porcentaje adicional.</p>	<p>Artículo 83 Base Salarial</p> <p>Para las personas funcionarias profesionales regidas por este Reglamento, se entiende por base salarial (en adelante llamada la base) el monto que devenga sin ningún porcentaje adicional, producto de la medición del contenido de los puestos de acuerdo con la importancia de los diferentes factores y sub-factores establecidos en el Manual de Valoración de Puestos.</p>
<p>Artículo 84 Remuneración por categoría</p> <p>A cada una de las categorías establecidas corresponde un porcentaje salarial de acuerdo con la siguiente Tabla:</p> <p>TABLA No. 6</p> <p>Retribución por categoría</p>	<p>Artículo 84 Remuneración por categoría</p> <p>A cada una de las categorías establecidas corresponderá una base salarial. Esta base salarial se diferenciará en cada categoría, en relación con la base anterior de la siguiente manera:</p> <p>TABLA No. 6</p> <p>Diferenciación por categoría</p>

CATEGORÍA	Porcentaje nominal	Porcentaje acumulado sobre la base, al sobre la base obtener la categoría	CATEGORÍA	Porcentaje nominal de diferenciación
Profesional 1	0%	0%	Instructor/a - Profesional 1	-Base-
Profesor/a Adjunto/a Profesional 2	20%	20%	Profesor/a Adjunto/a Profesional 2	20%
Profesor/a Asociado/a Profesional 3	20%	40%	Profesor/a Asociado/a Profesional 3	20%
Profesor/ a Catedrático/a Profesional 4	25%	65%	Profesor/ a Catedrático/a Profesional 4	25%

Artículo 85 Pasos o reconocimientos intermedios

Se establece los siguientes pasos intermedios a las categorías profesionales:

Entre la categoría de Instructor(a)-Profesional 1 y Profesor(a) Adjunto(a)- Profesional 2 se introduce un reconocimiento, el cual se logra al completar la mitad del tiempo y del puntaje requerido para el cambio de categoría. Se reconocerá un 10% del salario base del pago correspondiente a **esa categoría**

De Profesor/a Adjunto/a-Profesional 2 a Profesor/a Asociado/a-Profesional 3, se introduce un reconocimiento intermedio, el cual se logra al completar la mitad del tiempo y del puntaje requerido para esa categoría. Se reconocerá salarialmente un 10% del salario base del pago correspondiente a **esa categoría**.

Para pasar de Profesor/a Asociado/a-Profesional 3 a Catedrático/a-Profesional 4 se establecen un reconocimiento intermedio, el cual se logra al completar la mitad del tiempo y del puntaje requerido para ascender a Catedrático/a- Profesional 4. Se reconocerá salarialmente un 10% del salario base del pago correspondiente a **esa categoría**.

TABLA No. 7

PASO INTERMEDIOS

CATEGORÍA a Paso Intermedio	Puntos	%/Salario Base*	Total Acumulado /SB	Tiempo en años que aspira cumplidos
Instructor/a- Profesional 1	0	0	0	0
Profesor/a- Adjunto/a Paso intermedio	12	10	10	1,5
Paso Intermedio Profesional 2 final	24	10	40	8
Profesor/a-Asociado/a Paso intermedio	24	10	30	5.5
Paso Intermedio Profesional 3 final	48	10	40	8
Catedrático/a- Paso intermedio	36	10	50	11
Profesional 4 final	72	15	65	14

* Porcentaje sobre salario base.
Final: Ascenso a la categoría correspondiente

Artículo 85 Pasos o reconocimientos intermedios

Se establece los siguientes pasos intermedios a las categorías profesionales:

Entre la categoría de Instructor(a)-Profesional 1 y Profesor(a) Adjunto(a)- Profesional 2 se introduce un reconocimiento, el cual se logra al completar la mitad del tiempo y del puntaje requerido para el cambio de categoría. Se reconocerá un 10% del salario base del pago correspondiente a **la categoría de Instructor(a)-Profesional 1**.

De Profesor/a Adjunto/a-Profesional 2 a Profesor/a Asociado/a-Profesional 3, se introduce un reconocimiento intermedio, el cual se logra al completar la mitad del tiempo y del puntaje requerido para esa categoría. Se reconocerá salarialmente un 10% del salario base del pago correspondiente a **la categoría de Profesor/a Adjunto/a-Profesional 2**.

Para pasar de Profesor/a Asociado/a-Profesional 3 a Catedrático/a-Profesional 4 se establece un reconocimiento intermedio, el cual se logra al completar la mitad del tiempo y del puntaje requerido para ascender a Catedrático/a- Profesional 4. Se reconocerá salarialmente un 10% del salario base del pago correspondiente a **la categoría Profesor/a Asociado/a-Profesional 3**.

TABLA No. 7

PASO INTERMEDIOS

CATEGORÍA a Paso Intermedio	Puntos	%/Salario Base*	Tiempo en años que aspira cumplidos
Instructor/a- Profesional 1	0	0	0
Profesor/a- Adjunto/a Paso intermedio	12	10	1,5
Profesor/a-Asociado/a Paso intermedio	24	10	5.5
Profesional 3 Paso intermedio Catedrático/a- Paso intermedio	36	10	11
Profesional 4 Paso intermedio	72	15	14

* Porcentaje sobre salario base.

5. La frase de la propuesta de reforma del Artículo 84, específicamente la que indica: “Esta base salarial se diferenciará en cada categoría, en relación con la base anterior de la siguiente manera”, plantea inconvenientes en su interpretación y aplicación, dado que actualmente la estructura de compensación considera como base de cálculo para los primeros dos pasos la categoría 23 (¢755,937), para las personas Profesionales 3 o Asociadas la categoría 28 (¢808,834) y para las personas Profesionales 4 o Catedráticas la categoría 29 (¢862,279), de modo que la diferenciación no corresponde a los porcentajes señalados. Por

lo anterior, se estima conveniente que la Tabla No. 6 indique la Base Salarial que debe compensarse a cada categoría dentro del Régimen, considerando su actualización conforme los incrementos salariales que defina la persona que ejerza la rectoría, sea por iniciativa propia o negociación salarial con la AFITEC, de modo que su redacción se ajuste de la siguiente manera:

Artículo 84 Remuneración por categoría

A cada una de las categorías establecidas corresponderá **una base salarial, la cual podrá ser ajustada mediante resolución fundamentada emitida por la persona que ejerza la Rectoría, conforme el siguiente detalle:**

TABLA No. 6
Base salarial por categoría

CATEGORÍA	Monto de Base Salarial
Profesional 1	778,615
Profesor/a Adjunto/a Profesional 2	934,338
Profesor/a Asociado/a Profesional 3	1,164,117
Profesor/ a Catedrático/a Profesional 4	1,468,429

6. Si bien se propone un artículo Transitorio VII para atender los casos que se encuentren en trámite a la fecha de entrada en vigor de la reforma, el numeral que corresponde, conforme al texto vigente en el reglamento, sería el VIII.
7. Se consideran convenientes los cambios propuestos y analizados en este apartado. Así mismo, la fecha de entrada en vigor de los mismos puede asentarse en el 01 de octubre de 2022, en tanto no se es-

taría causando perjuicio a las personas funcionarias o sus derechos patrimoniales adquiridos o de situaciones jurídicas, observándose así el principio de irretroactividad de las normas jurídicas que tiene en Costa Rica valor constitucional (artículo 34 de la Carta Política), lo que a su vez permitirá al Departamento de Gestión del Talento Humano realizar en forma más eficiente la implementación del nuevo Manual.

Se dictamina:

Recomendar al Pleno del Consejo Institucional que, en uso de sus competencias estatutarias en materia de reglamentación general, apruebe las reformas de los artículos 83, 84 y 85 del Reglamento de Carrera Profesional del Tecnológico de Costa Rica y sus reformas -tomando en consideración los cambios expuestos en el considerando 5- en tanto las mismas se consideran procedentes, y además, son reformas parciales que no se visualiza que representen un cambio sustancial en la normativa, atendiéndose así el artículo 12 del Reglamento de Normalización Institucional. En congruencia con lo anterior, incluir un artículo Transitorio VIII, para orientar la aplicación de las reformas anteriores”

CONSIDERANDO QUE:

1. El Modelo de Gestión de Talento Humano que se desarrolla, busca que la Institución responda apropiadamente a los cambios del entorno, a pesar de que en el marco de la Administración Pública, la flexibilidad en los procesos es algo que se encuentra limitado, principalmente en los procesos de compensación salarial, donde no es factible la negociación individual que facilite la atracción del talento humano requerido, debido a que esta condición limita la posibilidad de satisfacer expectativas salariales de las personas candidatas evaluadas.
2. Se ha generado una percepción incorrecta del manejo de la política salarial de las instituciones públicas, específicamente en la estrategia de un salario base más componentes salariales con objetivos específicos, siendo que las tendencias llevan a buscar prácticas como el salario único, con un enfoque meramente financiero, sin medir las implicaciones o limitaciones para la atracción, retención, desarrollo y motivación del talento humano.
3. La Institución está en la obligación, por ley y por su propio prestigio, de atraer el personal idóneo, que contribuya a la misión institucional, por medio de sus actividades sustantivas (docencia, investigación y extensión), que tienen con el objetivo de impulsar el desarrollo

del país a través de la formación de profesionales con altos estándares de excelencia académica, que les permitan tener una alta tasa de empleabilidad en el mercado nacional e internacional.

4. Tal y como se ha sido establecido en la Institución por medio del Reglamento de Carrera Profesional del Instituto Tecnológico de Costa Rica, el régimen de Carrera Profesional:

“..., constituye un medio para fortalecer la excelencia en el desarrollo de todas las actividades a que se dedica el Instituto Tecnológico de Costa Rica, en adelante ITCR.

Tiene como propósitos propiciar el ingreso, la permanencia y el desarrollo del personal profesional que, por la calidad y cantidad de su trabajo, haya demostrado mérito en su desempeño.

*Para la consecución de estos objetivos, se establece un sistema de categorías que **permite reconocer, debidamente evaluados, los méritos académicos y profesionales**; regular el avance a través del sistema y establecer la retribución correspondiente de acuerdo con la ubicación en él.*

Los méritos académicos y profesionales a que hace mención este artículo serán reconocidos solamente cuando hayan sido logrados durante el desempeño de su función en el ITCR, siempre y cuando medie el mismo, excepto en aquellos casos en que este Reglamento explícitamente así lo defina.” (La negrita es proveída)

5. Este Consejo ha estudiado el dictamen de la Comisión de Planificación y Administración, comparte sus razonamientos y acoge la recomendación que emite, en tanto, la incorporación del porcentaje reconocido por concepto de Carrera Profesional a la Base Salarial:
 - a. Es parte del reconocimiento que debe realizarse a las personas funcionarias a partir de su desempeño y los méritos obtenidos a través de su trayectoria laboral, los cuales resultan en un beneficio del quehacer y mejora institucional. Además, coadyuva a

la consecución de los objetivos individuales a los que debe apoyar la Institución, con el objetivo de lograr una relación de interdependencia entre los intereses institucionales y los personales.

- b. Responde a las tendencias modernas en materia de compensación y política salarial, que hacen énfasis en el reconocimiento del desempeño y productividad laboral.
- c. La definición de escalas salariales con valores monetarios más altos y que respondan de manera competitiva al mercado laboral, representa un elemento de mayor atractivo para competir por el talento humano más idóneo, no solo desde una perspectiva de conocimiento sino de competencias que permiten un desempeño más exitoso, tendiente al logro de los elementos estratégicos Institucionales.
- d. Permite simplificar el sistema de remuneración y presupuestación.
- e. Fortalece los esfuerzos institucionales que se han realizado para mantener vigente el reconocimiento de los méritos académicos y profesionales.

SE ACUERDA:

- a. Modificar los artículos 83, 84 y 85 del Reglamento de Carrera Profesional del Instituto Tecnológico de Costa Rica y sus reformas, a partir del 01 de octubre de 2022, de forma que se lean:

Artículo 83 Base Salarial

Para las personas funcionarias profesionales regidas por este Reglamento, se entiende por base salarial (en adelante llamada la base) el monto que devenga sin ningún porcentaje adicional, producto de la medición del contenido de los puestos de acuerdo con la importancia de los diferentes factores y sub-factores establecidos en el Manual de Valoración de Puestos.

Artículo 84 Remuneración por categoría

A cada una de las categorías establecidas corresponderá una base salarial, la cual podrá ser ajustada mediante resolución fundamentada emitida por la persona que ejerza la Rectoría, conforme el siguiente detalle:

TABLA No. 6

Base salarial por categoría

CATEGORÍA	Monto de Base Salarial
Profesional 1	778,615
Profesor/a Adjunto/a Profesional 2	934,338
Profesor/a Asociado/a Profesional 3	1,164,117
Profesor/ a Catedrático/a Profesional 4	1,468,429

Artículo 85 Pasos o reconocimientos intermedios

Se establece los siguientes pasos intermedios a las categorías profesionales:

Entre la categoría de Instructor(a)-Profesional 1 y Profesor(a) Adjunto(a)- Profesional 2 se introduce un reconocimiento, el cual se logra al completar la

mitad del tiempo y del puntaje requerido para el cambio de categoría. Se reconocerá un 10% del salario base del pago correspondiente a la categoría de Instructor(a)-Profesional 1.

De Profesor/a Adjunto/a-Profesional 2 a Profesor/a Asociado/a-Profesional 3, se introduce un reconocimiento intermedio, el cual se logra al completar la mitad del tiempo y del puntaje requerido para esa

categoría. Se reconocerá salarialmente un 10% del salario base del pago correspondiente a la categoría de Profesor/a Adjunto/a-Profesional 2.

Para pasar de Profesor/a Asociado/a-Profesional 3 a Catedrático/a-Profesional 4 se establece un reconocimiento intermedio, el cual se logra al completar la

mitad del tiempo y del puntaje requerido para ascender a Catedrático/a-Profesional 4. Se reconocerá salarialmente un 10% del salario base del pago correspondiente a la categoría Profesor/a Asociado/a-Profesional 3.

TABLA No. 7

CATEGORÍA a Paso Intermedio	Puntos	%/Salario Base*	Tiempo en años que aspira cumplidos
Instructor/a- Profesional 1	0	0	0
Profesor/a- Adjunto/a Paso intermedio Profesional 2 Paso intermedio	12	10	1,5
Profesor/a-Asociado/a Paso intermedio Profesional 3 Paso intermedio	24	10	5.5
Catedrático/a- Paso intermedio Profesional 4 Paso intermedio	36	10	11

PASOS INTERMEDIOS

* Porcentaje sobre salario base.

- b. Incluir un artículo Transitorio VIII en el Reglamento de Carrera Profesional del Instituto Tecnológico de Costa Rica y sus reformas, que se lea de la siguiente forma:

Transitorio VIII

A las personas funcionarias que tengan en trámite gestiones de paso de categoría ante la Comisión de evaluación profesional a la fecha de entrada en vigor de la reforma de los artículos 83, 84 y 85 y les sean aprobadas, se les compensará de la siguiente forma:

- a. El periodo transcurrido entre la fecha de presentación de la solicitud

de paso y el 30 de setiembre de 2022, se compensará con el método que estaba vigente antes de la reforma de los artículos indicados.

- b. A partir de la entrada en vigor de la reforma indicada, sea el 01 de octubre de 2022, conforme los términos de la reforma indicada.

- c. 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.

d. Comunicar. **ACUERDO FIRME.**

Aprobado por la Sesión del Consejo Institucional, Sesión Ordinaria No. 3283, Artículo 12, del 05 de octubre de 2022.