SCI-067-2025

Comunicación de acuerdo

Para: M.Sc. Ana Rosa Ruiz Fernández, coordinadora
Comisión de análisis para modificar la forma de nombramiento de las Direcciones y Coordinaciones de la Vicerrectoría de Administración, Direcciones Administrativas de los Campus Tecnológicos Locales y el Departamento de Tecnologías de Información y Comunicación

Grupo de personas funcionarias:
Ing. Jorge Arturo Carmona Chaves
Ing. Edick Alfredo Villarreal Rodríguez
Sr. Daniel Alfredo Villavicencio Coto
Sra. Natalia Marín Gómez
Bach. Mariano José Jiménez Ramírez
Sr. Gerardo José Solano Romero
Bach. Kattia Morales Mora
Ing. Andrea Caveró Quesada, MGP
MAE. Roy Iván D'Avanzo Navarro
Bach. Carlos Ernesto Quesada Mora
MAE. María de los Ángeles Montero Brenes
Sr. Dennis Gerardo Garro Zavaleta
Bach. Daniel Arnoldo Abarca Calderón
Sra. María Gabriela Montero Rodríguez

De: M.A.E. Maritza Agüero González, directora
Secretaría del Consejo Institucional

Fecha: 05 de febrero de 2025

Asunto: **Sesión Ordinaria N.º 3395, Artículo 11, del 05 de febrero de 2025. Pronunciamiento sobre el alcance de trato justo en la propuesta base N.º4, titulada: “Modificar la forma de nombramiento de las Direcciones y Coordinaciones de la Vicerrectoría de Administración, Direcciones Administrativas de los Campus Tecnológicos Locales y el Departamento de Tecnologías de Información y Comunicación”, actualmente en trámite ante la Asamblea Institucional Representativa (AIR)**

Para los fines correspondientes se transcribe el acuerdo tomado por el Consejo Institucional, citado en la referencia, el cual dice:

RESULTANDO QUE:

1. En atención al artículo 96 del Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica, 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 las personas vinculadas con el instituto.*

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 todas las personas vinculadas con el instituto.*

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.*

11. Convivencia institucional. *Se fomentará en la Institución y en sus actividades, un ambiente de respeto que garantice la participación plena y la sana convivencia de todas las personas sin distinción de su etnia, lugar de procedencia, género, orientación sexual o identidad de género, estado civil, religión, opinión política, ascendencia nacional, filiación, condición de discapacidad, maternidad y paternidad, su condición socioeconómica, edad o cualquier otra forma de discriminación; generando una cultura de paz, en un entorno de libre de hostigamiento hacia las personas. (Aprobadas en Sesión AIR-99-2021 del 16 de noviembre 2021, publicada en Gaceta N.º 851 del 21 de noviembre de 2021 y modificada en AIR-107-2023 del 27 de setiembre de 2023, publicadas en Gaceta N.º 1143 del 03 de octubre de 2023)*

2. El Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica, en sus artículos 18 y 129, señalan:

Artículo 18. Funciones del Consejo Institucional

Son funciones del Consejo Institucional:

...

k. Velar por el trato justo a todos los miembros de la comunidad del Instituto.

...

Artículo 129

El Instituto garantizará el trato justo para todos sus funcionarios, así como su estabilidad en los cargos no electivos, en función de la idoneidad y del cumplimiento en el desempeño de su cargo.

...

3. En la sesión ordinaria AIR-109-2024, realizada el miércoles 17 de abril de 2024, la Asamblea Institucional Representativa dio procedencia a la propuesta base N.º 4, titulada: “Modificar la forma de nombramiento de las Direcciones y Coordinaciones de la Vicerrectoría de Administración, Direcciones Administrativas de los Campus Tecnológicos Locales y el Departamento de Tecnologías de Información y Comunicación”.
4. En la Sesión Ordinaria N.º 3357 del 03 de abril de 2024, se registró en el “Informe de Correspondencia”, la nota sin referencia con fecha de recibido 02 de abril de 2024, remitida a la dirección electrónica secretariaci@itcr.ac.acr por parte de varias personas funcionarias, las cuales solicitan al Consejo Institucional, el pronunciamiento respecto a la Propuesta Base N.º 4: “Modificar la forma de nombramiento de las Direcciones y Coordinaciones de la Vicerrectoría de Administración, Direcciones Administrativas de los Campus Tecnológicos Locales y el Departamento de Tecnologías de Información y Comunicación”. En la nota las personas firmantes solicitan conocer la perspectiva del Consejo Institucional, en cuanto a los efectos de dicha propuesta, en consonancia con el numeral 18, inciso k del Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica. Del documento en mención se extraen los siguientes apartados:

...

Con el debido respeto, nos dirigimos a ustedes para solicitar formalmente su pronunciamiento en calidad de Consejo Institucional, respecto a la Propuesta Base No. 4 “Modificar la forma de nombramiento de las Direcciones y Coordinaciones de la Vicerrectoría de Administración, Direcciones Administrativas de los Campus Tecnológicos Locales y el Departamento de Tecnologías de Información y Comunicación.” (en adelante Propuesta Base), la cual se encuentra en trámite ante la Asamblea Institucional Representativa (AIR). Deseamos conocer su planteamiento sobre si dicha propuesta garantiza un trato justo para todos los miembros de la comunidad institucional.

El fundamento de nuestra solicitud se sustenta en el artículo 18, inciso k, del Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica el cual indica que “Son funciones del Consejo Institucional: ... k. Velar por el trato justo a todos los miembros de la comunidad del Instituto”. Este artículo establece claramente la obligación de garantizar el trato justo a todas las personas que integran nuestra Comunidad Institucional, que se constituye en un pilar del

compromiso Institucional con la equidad y la no discriminación en todas nuestras actividades institucionales.

...

*En virtud de lo anterior y con el objetivo de salvaguardar valores institucionales del compromiso con la democracia, la igualdad de oportunidades, la planificación participativa y la cultura de trabajo en equipo, solicitamos respetuosamente al Consejo Institucional **se pronuncie respecto a los efectos de la "Propuesta Base 4** Modificar la forma de nombramiento de las Direcciones y Coordinaciones de la Vicerrectoría de Administración, Direcciones Administrativas de los Campus Tecnológicos Locales y el Departamento de Tecnologías de Información y Comunicaciones", en el marco de su responsabilidad de velar por el trato justo a todas las personas de la Comunidad Institucional.*

...

(El resaltado no es del original)

5. Mediante oficio SCI-350-2024 fechado el 12 de abril de 2024, suscrito por la máster Ana Rosa Ruiz Fernández, coordinadora de la Comisión de Estatuto Orgánico, dirigido a: señor Jorge Arturo Carmona Chaves, señor Edick Alfredo Villarreal Rodríguez, señor Daniel Alfredo Villavicencio Coto, señora Natalia Marín Gómez, señor Mariano José Jiménez Ramírez, señor Gerardo José Solano Romero, señora Kattia Morales Mora, señora Andrea Cavero Quesada, señor Roy Iván D' Avanzo Navarro, señor Carlos Ernesto Quesada Mora, señora María de los Ángeles Montero Brenes, señor Dennis Gerardo Garro Zavaleta, señor Daniel Arnoldo Abarca Calderón, señora María Gabriela Montero Rodríguez, informó que la Comisión de Estatuto Orgánico dispuso solicitar criterio a diversas instancias institucionales como: Oficina de Asesoría Legal, Unidad Especializada de Investigación contra el Acoso Laboral (UNECAL), Escuela de Ciencias Sociales, Oficina de Equidad de Género, y Escuela de Idiomas y Ciencias Sociales, sobre el término "trato justo", con el fin de contar con mayores insumos para el análisis previo a emitir un pronunciamiento o respuesta a lo solicitado.
6. Mediante oficio SCI-349-2024 fechado el 12 de abril de 2024, suscrito por la máster Ana Rosa Ruiz Fernández, coordinadora de la Comisión de Estatuto Orgánico, solicitó al licenciado Danilo May Cantillano, en ese momento director a.i. de la Oficina de Asesoría Legal, a la máster Laura Queralt Camacho, coordinadora de la Oficina de Equidad de Género, al señor Esteban Guillermo Bonilla Vargas, coordinador a.i. de la Unidad Especializada de Investigación contra el Acoso Laboral (UNECAL); a la máster Mairim Carmona Pineda, directora de la Escuela de Ciencias Sociales y al doctor Óscar Chaves Jiménez, director de la Escuela de Idiomas y Ciencias Sociales, el criterio sobre el significado de "trato justo" en relación con la propuesta base N.º 4, que aborda la forma de elección de la dirección y coordinación de ciertas dependencias. Esta

propuesta base obtuvo procedencia en la Asamblea Institucional Representativa 109-2024 del 17 de abril del 2024.

7. Mediante el oficio Asesoría Legal-148-2024 fechado 16 de abril de 2024, suscrito por el licenciado Danilo May Cantillano, en ese momento director a.i. de la Oficina de Asesoría Legal, dirigido a la máster Ana Rosa Ruiz Fernández, coordinadora de la Comisión de Estatuto Orgánico, remite criterio en atención al oficio SCI-349-2024. Este criterio basa su argumentación indicando lo siguiente:

...

El trato justo supone la participación de las personas funcionarias en los procesos de toma de decisiones. Un trato justo es asegurar un derecho. El derecho a poder rebatir, a ser oídos, a ser informados, a que se respeten los procedimientos. En definitiva, es dar a todos un mismo trato, sin ningún tipo de discriminación o preferencia.

Es el deber de escuchar y tomar en cuenta a todos por igual, independientemente del sector o preferencia política. El trato justo propicio que la relación entre las partes se dé en términos transparentes, éticos y morales.

Refiriéndose específicamente a la propuesta base N°4, al igual que cualquier otra propuesta, se le está dando el mismo trato, es decir ha llevado a cabo el procedimiento establecido legalmente para la presentación de propuestas ante la AIR.

A los asambleístas se les ha dado la posibilidad de presentar mociones conducentes a la búsqueda de soluciones y durante la Asamblea tienen todo el derecho participar del debate, tanto los que están a favor, como los que se oponen, es decir no se está favoreciendo ningún grupo, hay un trato equitativo y será la mayoría la que adopte la decisión de si le da o no procedencia a la propuesta.

En ese sentido no se puede decir que no hay un trato justo porque todo ha estado acorde con el principio de legalidad.

Hemos visto además la gran participación de personas que se han manifestado mediante correo electrónico sea a favor o en contra y a ninguno se le ha limitado ese derecho de poder expresar su punto de vista respecto a la propuesta en mención, eso es una muestra más de un trato justo.

En cuanto al fondo de la propuesta es un asunto que debe ser ampliamente discutido en la Asamblea Institucional Representativa, y serán los mismos asambleístas quienes después de presentar sus argumentos decidan sobre el futuro de la misma.

...

8. Mediante el oficio UNECAL-06-2024 fechado 22 de abril de 2024, suscrito por el máster Nelson Ramírez Rojas, coordinador de la Unidad Especializada de Investigación contra el Acoso Laboral (UNECAL), dirigido a la máster Ana Rosa Ruiz Fernández, coordinadora de la Comisión de Estatuto Orgánico, con copia al Consejo Institucional, en atención al oficio SCI-349-2024, informa que la UNECAL como entidad especializada y técnica del estudio de la violencia en el trabajo y otros riesgos psicosociales, señala que: "...el trato justo implica todo trato digno, razonable, equitativo, igualitario, que incluyen condiciones laborales seguras y saludables, oportunidades de desarrollo, igualdad de oportunidades y respeto a la normativa interna así como al cumplimiento de las leyes laborales". En este sentido, concluyen lo siguiente:

...

Una relación laboral siempre estará integrada por dos partes, patrono y empleadores. El ejercicio libre del Patrono de los Poderes de Dirección y Supervisión establecen la facultad que tiene el patrono de dictar normas de naturaleza técnica o de carácter general, de forma permanente o temporal que con buen tino pasen el examen del Principio de Igualdad y Buena fe.

Por consiguiente, la UNECAL señala que, aunque se cumpla con un trato justo ante una determinada condición psicosocial laboral adversa o desfavorable no todas las personas trabajadoras, desarrollarán las mismas reacciones. Debido a que ciertas características propias de cada persona como los son: personalidad, necesidades, expectativas, vulnerabilidad, capacidad de adaptación, entre otros; determinarán la magnitud y la naturaleza tanto de sus reacciones como de las consecuencias que enfrentara.

...

9. Mediante el oficio OEG-028-2024, fechado 03 de junio de 2024, suscrito por la máster Laura Queralt Camacho, coordinadora de la Oficina de Equidad de Género, dirigido a la máster Ana Rosa Ruiz Fernández, coordinadora de la Comisión de Estatuto Orgánico, remite criterio en atención al oficio SCI-349-2024. En el criterio precitado, indican lo siguiente:

...

Al respecto se considera lo siguiente:

- 1. El término "trato justo" es una expresión genérica, o un concepto jurídico indeterminado cuya interpretación puede relacionarse con diversas áreas del conocimiento y dependiendo de la materia de aplicación: ejemplo trato justo en el trabajo, trato justo en la inversión extranjera, entre otros. Por esta razón, no se encuentra una relación directa con el ámbito de competencia de la Oficina de Equidad de Género. Aunque el término "trato justo" podría adaptarse como uno de los principios para garantizar la equidad e igualdad de género en el Instituto Tecnológico de Costa Rica,*

esto no necesariamente corresponde al contexto histórico en el que se redactó la norma donde se contiene dicho término.

2. *Para un pertinente análisis teleológico y hermenéutico es fundamental consultar las actas de la Asamblea Institucional Representativa del momento y ahondar las razones y fines que llevaron a la creación de la norma y realizar una interpretación histórico-jurídica de la misma. Además, preocupa emitir criterios que puedan resultar subjetivos, considerando que la Oficina de Equidad de Género no tiene competencia para interpretar un concepto jurídico indeterminado contenido en la norma que define las funciones del Consejo Institucional.*

...

10. Mediante el oficio ECS-104-2024 fechado 03 de junio de 2024, suscrito por la máster Mairim Carmona Pineda, directora de la Escuela de Ciencias Sociales, dirigido a la máster Ana Rosa Ruiz Fernández, coordinadora de la Comisión de Estatuto Orgánico, remite el criterio relativo al término "trato justo", de la propuesta base N.º 4, presentada en la AIR-109-2024, del 17 de abril de 2024, en atención al oficio SCI-349-2024, en el cual presentan un análisis y concluyen lo siguiente:

...

Para realizar un análisis sobre los alcances del trato justo, es importante ubicar la dimensión sobre la cual se va a realizar la valoración, tiene que ver con la comprensión del entorno sociolaboral, el cual surge de la interacción de varios factores, entre ellos: relaciones interpersonales en el trabajo, retroalimentación en el trabajo, apoyo organizacional para el desempeño del trabajo, reconocimiento por el trabajo y por último con el trato justo y digno en el trabajo.

Según menciona Lugo (2011) el trato digno se refiere a la relación que existe entre personas, individuales o colectivas, que se consigue por el reconocimiento de los derechos humanos que le corresponden a la parte receptora y a la otra parte como obligada de cumplir con dichos derechos.

A partir de la solicitud de criterio, hay que contextualizar a la realidad social y organizativa del ITCR, el trato justo implica generar las condiciones para que ninguna persona sea discriminada en el ámbito laboral, y que consiste en la diferencia de trato que se realiza arbitrariamente sobre una persona, sin justificación objetiva y razonable.

Artículo 18

Son funciones del Consejo Institucional:

- k. *Velar por el trato justo a todos los miembros de la comunidad del Instituto*

(El subrayado no pertenece al original)

Por lo tanto, por medio del Consejo Institucional, se vela por el reconocimiento de los derechos humanos que le corresponden a la parte receptora y a la otra parte como obligada de cumplir con dichos derechos, en este caso las partes involucradas son la comunidad y el ITCR.

La Propuesta #4, en ninguna de las modificaciones propuestas, hace referencia al artículo 18 del EO, conlleva al respeto de las personas y sus derechos dentro de la comunidad.

Artículo 129

El Instituto garantizará el trato justo para todos sus funcionarios [...] (El subrayado no pertenece al original, cita no completa)

Entre las medidas que sean implementado dentro del ITCR para garantizar el trato justo para todas las personas empleadas, en el sentido amplio del término desde una relación laboral implica:

- a. El ITCR como empleador ha logrado por medio de los diversos Congresos Institucionales y elaboración de normativa ir de manera progresiva, comprendiendo a la persona trabajadora como un ser que necesita la satisfacción de sus necesidades individuales- personales.*
- b. El ITCR ha generado normativa que responda a las necesidades de los tiempos y a la naturaleza de una institución educativa, que se caracteriza por ser una institución pública de educación superior autónoma, como tal ha respetado indicadores relacionados con el Trato Justo, como son: la participación en la toma de decisiones, la retribución económica en relación con el puesto y el trabajo realizado y los procesos de autonomía de ciertos puestos.*

Retomando la segunda parte del artículo [sic] 129, que refiere a:

Artículo 129 [...] así como su estabilidad en los cargos no electivos, en función de la idoneidad y del cumplimiento en el desempeño de su cargo. (El subrayado no pertenece al original)

El objetivo de la Propuesta base # 4 denominada Modificar la forma de nombramiento de las Direcciones y Coordinaciones de la Vicerrectoría de Administración, Direcciones Administrativas de los Campus Tecnológicos Locales y el Departamento de Tecnologías de Información y Comunicación, se indica que el objetivo es: esta [...] fortalecer todas las dependencias y subdependencias administrativas institucionales y regionales y asegurar que se promuevan y atiendan las estrategias y retos que la administración superior requiere. Cada cuatro años, en el Instituto Tecnológico de Costa Rica hay un cambio de Rectoría donde existen puestos estratégicos que son claves para enfrentar los retos y nuevas estrategias para el cumplimiento de

lo encomendado por la Constitución Política y atención de las necesidades de la sociedad. (El subrayado no pertenece al original)

La propuesta no lo menciona, dentro de lo que señala el artículo [sic] 129 debe realizarse con criterios de idoneidad y del cumplimiento en el desempeño de su cargo, en otras palabras, significa que las personas deben reunir las condiciones y características que las faculten para desempeñarse en forma eficiente en el trabajo, lo cual conlleva a reunir los méritos necesarios que el cargo amerite, esos cargos o puestos estratégicos deben ir alineados con las necesidades institucionales.

- c. Al comparar el objetivo de la propuesta, el cual indica fortalecer todas las dependencias y subdependencias administrativas institucionales y regionales, se puede deducir que conlleva necesariamente, a la participación de las personas al momento de fortalecer a la institución en la dimensión administrativa y regional, generando procesos más relacionados con la igualdad de condiciones.*
- d. El objetivo de la propuesta #4, también indica [...] hay que asegurar que se promuevan y atiendan las estrategias y retos que la administración superior requiere.*

Se puede interpretar que las estrategias y retos se encuentran identificados con los valores del ITCR, que dentro de la teoría administrativa existe una identificación entre los valores institucionales y los valores de las personas empleadas, esto conlleva dentro al desarrollo del Trato Justo la dimensión ética del ejercicio profesional.

El Trato Justo desde una perspectiva laboral y organizacional, implica a nivel práctico controlar la discriminación dentro de la organización; generar procesos de igualdad de oportunidades, verificar si dentro de la organización las recompensas son justas y equitativas o si las reglas son para todas las personas. Al realizar una valoración de la propuesta #4 ante estos indicadores mencionados anteriormente y en virtud de los artículos que se desean modificar se puede establecer de manera preliminar lo siguiente:

Valoración # 1 Las reglas son para todos dentro de la propuesta #4

NORMA VIGENTE	PROPUESTA
Artículo 26	Artículo 26
Son funciones de la persona que ejerce la Rectoría:	Son funciones de la persona que ejerce la Rectoría:
<p>k. Nombrar y remover por causas graves o cuando incurran en acciones u omisiones inconvenientes o perjudiciales para los intereses institucionales o del órgano que dirigen, a las personas directoras de departamentos con función asesora y a las personas coordinadoras de las unidades asesoras y asistenciales, que de acuerdo con la estructura organizacional, dependen en forma directa de la Rectoría, así como a las personas directoras de Departamento nombrados por la persona rectora en forma interina, por disposición de la normativa institucional. También, le corresponde nombrar y remover discrecionalmente a las personas que ocupen plazas de asesores o de asistentes de la Rectoría.</p>	<p>k. Nombrar y remover por causas graves o cuando incurran en acciones u omisiones inconvenientes o perjudiciales para los intereses institucionales o del órgano que dirigen, a las direcciones de los Departamentos y coordinaciones de Administración, por recomendación de la persona Vicerrectora, a la dirección del Departamento Administrativo de los Campus Tecnológicos Locales por recomendación de la Dirección del Campus, a la Dirección y coordinaciones del Departamento de Tecnologías de Información y Comunicación, a las personas directoras de departamentos con función asesora y asistenciales a las personas coordinadoras de los departamentos y las unidades asesoras y asistenciales, que de acuerdo con la estructura organizacional, dependen en forma directa de la Rectoría, así como a las personas directoras de Departamento nombrados por la persona rectora en forma interina, por disposición de la normativa institucional. También, le corresponde nombrar y remover discrecionalmente a las personas que ocupen plazas de asesores o de asistentes de la Rectoría.</p>
Artículo 53 bis	Artículo 53 bis
<p>Quedan exceptuadas de elección por medio de la Asamblea Plebiscitaria, las personas que ejerzan la dirección o coordinación de las siguientes dependencias o de sus unidades: Oficina de Planificación Institucional, Oficina de Comunicación y Mercadeo, Secretaría del Consejo Institucional, Auditoría Interna, Asesoría Legal, Oficina de Ingeniería y las Direcciones de la Vicerrectoría de Investigación y Extensión.</p>	<p>Quedan exceptuadas de elección por medio de la Asamblea Plebiscitaria, las personas que ejerzan la dirección o coordinación de las siguientes dependencias o de sus unidades: Oficina de Planificación Institucional, Oficina de Comunicación y Mercadeo, Secretaría del Consejo Institucional, Auditoría Interna, Asesoría Legal, Oficina de Ingeniería, Departamento de Administración de Tecnologías de Información y Comunicación, Direcciones y Coordinaciones de la Vicerrectoría de Administración, Direcciones Administrativas de Campus Tecnológicos Locales y Vicerrectoría de Investigación y Extensión.</p>

<p>Artículo 68</p> <p>Son funciones del Consejo de Departamento de apoyo académico:</p> <p>a. Participar en la elaboración y análisis de los planes de trabajo del Departamento</p> <p>b. Analizar temas de interés departamental e institucional y aprobar pronunciamientos sobre estos cuando lo considere pertinente</p> <p>c. Asesorar al Director para la toma de decisiones</p>	<p>Artículo 68</p> <p>Son funciones del Consejo de Departamento de apoyo académico:</p> <p>a. Participar en la elaboración y análisis de los planes de trabajo del Departamento</p> <p>b. Analizar temas de interés departamental e institucional y aprobar pronunciamientos sobre estos cuando lo considere pertinente</p> <p>c. Asesorar a la persona que ocupe el puesto de la Dirección para la toma de decisiones</p>
<p>d. Pronunciarse sobre los planes de superación del personal del</p>	<p>d. Pronunciarse sobre los planes de superación del personal del departamento</p>

<p>departamento</p> <p>e. Dictar y modificar sus normas internas de funcionamiento</p> <p>f. Proponer proyectos para evaluar y mejorar los servicios que presta el departamento</p> <p>g. Solicitar al Tribunal Institucional Electoral, convocar a la Asamblea Plebiscitaria de Departamento, con el fin de resolver respecto a la remoción del cargo del director/a de Departamento o de Coordinador/a de unidad.</p> <p>h. Proponer al Rector, Vicerrector, Director de Campus Local o Director de Centro Académico, según corresponda, por medio del Director, el nombramiento del personal del departamento, previo estudio de una comisión nombrada al efecto y de acuerdo con el reglamento respectivo.</p> <p>i. Nombrar comisiones para el estudio de asuntos específicos.</p>	<p>e. Dictar y modificar sus normas internas de funcionamiento</p> <p>f. Proponer proyectos para evaluar y mejorar los servicios que presta el departamento</p> <p>g. Solicitar al Tribunal Institucional Electoral, convocar a la Asamblea Plebiscitaria de Departamento, con el fin de resolver respecto a la remoción del cargo del director/a de Departamento o de Coordinador/a de unidad en el caso de las dependencias ubicadas en la Vicerrectoría de Vida Estudiantil y Servicios Académicos, Vicerrectoría de Investigación y Extensión y la Vicerrectoría de Docencia.</p> <p>h. Proponer a la persona que ocupe el cargo de Rector(a), Vicerrector(a), Director(a) de Campus Local o Director(a) de Centro Académico, según corresponda, por medio la persona Directora, el nombramiento del personal del departamento, previo estudio de una comisión nombrada al efecto y de acuerdo con el reglamento respectivo, en el caso de las dependencias ubicadas en la Vicerrectoría de Vida Estudiantil y Servicios Académicos, Vicerrectoría de Investigación y Extensión y la Vicerrectoría de Docencia.</p> <p>i. Nombrar comisiones para el estudio de asuntos específicos.</p>
---	--

Según la información de la propuesta presentada en la Sesión Ordinaria AIR-109-2024, de los artículos 26, 53 y 68 en términos generales se amplía [sic] las funciones, relacionadas con nombrar y remover, por causas graves, omisiones inconvenientes o perjudiciales para los intereses institucionales o del órgano respectivo, por lo tanto, se está colocando en igualdad direcciones de los Departamentos y coordinaciones de unidades de la Vicerrectoría, no se visualiza ninguna excepción a la regla.

f. Las personas empleadas tienen derecho a ser tratadas de manera justa y sin prejuicios. Esto incluye procedimientos disciplinarios justos y la participación en las Asambleas según la estructura organizacional que se plantea, a partir de la redacción no se plantea procesos diferenciados.

Valoración #2 Redacción de la propuesta desde unas [sic] perspectiva de inclusividad

Artículo 47	Artículo 47
El Consejo de Vicerrectoría de Administración estará conformado por:	
a. La persona que ejerza el puesto de Vicerrector de administración, quien lo presidirá.	a. La persona que ejerza el puesto de la Vicerrectoría de Administración , quien preside.

A lo largo de la propuesta se visualiza una redacción más orientada al manejo inclusivo del lenguaje, eso es elemento importante dentro del Trato Justo.

En resumen, el análisis de valoración de la Propuesta #4, relacionada con los alcances del trato justo, se hizo un análisis conceptual del término, se abordó, de manera general, la dimensión sociolaboral y finalmente, se analizó, a la luz de indicadores del Trabajo Justo, el contenido de la modificación de los artículos del Estatuto Orgánico, considero que no tiene alcances negativos dentro de nuestra realidad institucional, tomando como principio, que las instituciones educativas superiores, son organismos vivos que deben responder a grandes retos nacionales e internacionales para asegurar la Educación Superior Pública

...

11. Mediante el oficio ICSSC-175-2024 fechado 03 de junio de 2024, suscrito por el doctor Oscar Chaves Jiménez, director de la Escuela de Idiomas y Ciencias Sociales, dirigido a la máster Ana Rosa Ruiz Fernández, coordinadora de la Comisión de Estatuto Orgánico, remite criterio en respuesta al oficio SCI-349-2024, en el cual razonan lo siguiente:

...

Considerando qué:

...

4. La dirección de la Escuela de Idiomas y Ciencias Sociales consulta al área de Ciencias Sociales sobre el significado de “trato justo” en la propuesta #4.
5. El área de Ciencias Sociales de la Escuela de Idiomas y Ciencias Sociales realiza la discusión y análisis respectivo sobre el término “trato justo” en la propuesta #4 de la AIR y en la reunión 4-2024 del 29 de abril se manifiesta:

Velar por el trato justo remite a la no discriminación de los miembros de la comunidad institucional. En relación con la propuesta #4 presentada a la AIR, no se percibe ningún trato discriminatorio en el procedimiento realizado, el cual se apega a la normativa institucional y por ende se considera que se realiza un trato justo en el seguimiento a dicha propuesta. Cabe mencionar que el trato justo se dictamina por el área de Ciencias Sociales en apego a la normativa vigente.

SE ACUERDA:

- a. Que en la propuesta #4 “Modificar la forma de nombramiento de las Direcciones y Coordinaciones de la Vicerrectoría de Administración, Direcciones Administrativas de los Campus Tecnológicos Locales y el Departamento de Tecnologías de Información y Comunicación”, no se percibe ningún trato discriminatorio en el procedimiento realizado, el cual se apega a la normativa institucional y por ende se considera que se realiza un trato justo en el proceder de dicha propuesta.

...

12. La Comisión de Estatuto Orgánico en la reunión N.º 419, celebrada el 31 de enero de 2025, dictaminó lo siguiente:

Resultando que:

1. El inciso k del artículo 18 del Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica señala como una de las funciones del Consejo Institucional la siguiente:
 - k. Velar por el trato justo a todos los miembros de la comunidad del Instituto.
2. El artículo 129 del Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica señala lo siguiente:

Artículo 129

El Instituto garantizará el trato justo para todos sus funcionarios, así como su estabilidad en los cargos no electivos, en función de la idoneidad y del cumplimiento en el desempeño de su cargo.

...

3. *La Comisión de Estatuto Orgánico, analizó la solicitud de pronunciamiento sobre el alcance del trato justo en la propuesta base N°4, titulada: “Modificar la forma de nombramiento de las Direcciones y Coordinaciones de la Vicerrectoría de Administración, Direcciones Administrativas de los Campus Tecnológicos Locales y el Departamento de Tecnologías de Información y Comunicación”, durante las siguientes reuniones:*
 - *Reunión N.º 400 del 05 de abril de 2024*
 - *Reunión N.º 411 del 06 de setiembre de 2024*
 - *Reunión N.º 412 del 20 de setiembre de 2024*
 - *Reunión N.º 415 del 1º de noviembre de 2024*
 - *Reunión N.º 416 del 15 de noviembre de 2024*
 - *Reunión N.º 417 del 29 de noviembre de 2024*
 - *Reunión N.º 418 del 24 de enero de 2025*
 - *Reunión N.º 419 del 31 de enero de 2025*
4. *La Asamblea Institucional Representativa en la sesión ordinaria AIR-109-2024, realizada el miércoles 17 de abril del 2024, dio procedencia a la propuesta base N° 4, titulada: “Modificar la forma de nombramiento de las Direcciones y Coordinaciones de la Vicerrectoría de Administración, Direcciones Administrativas de los Campus Tecnológicos Locales y el Departamento de Tecnologías de Información y Comunicación”.*
5. *Se recibió nota sin referencia con fecha de recibido el 02 de abril de 2024, relativa a la solicitud de parte de varias personas funcionarias, que solicitan al Consejo Institucional, pronunciarse respecto a los efectos de la propuesta base N°4 en consonancia con el numeral 18, inciso k del Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica.*
6. *La Comisión de Estatuto Orgánico mediante el oficio SCI-349-2024 fechado 12 de abril de 2024, dirigido a las direcciones y coordinaciones de la Oficina de Asesoría Legal, la Escuela de Ciencias Sociales, la Escuela de Idiomas y Ciencias Sociales, la Oficina de Equidad de Género y la Unidad Especializada de Investigación contra el Acoso Laboral (UNECAL), solicita el criterio de estas dependencias, respecto al significado de “trato justo” en una propuesta para procedencia que aborda la forma de elección de la dirección y coordinación de ciertas dependencias institucionales.*

Considerando que:

1. *La Asamblea Institucional Representativa (AIR) es uno de los mecanismos democráticos más importantes que ofrece la Institución y dentro de su Reglamento establece medidas para garantizar la participación y opinión de todas las posiciones, como lo indica el artículo 71:*

Artículo 71 Funciones generales del Directorio

...

- d. En caso de que el Directorio haya declarado improcedente una propuesta base o una moción de fondo, pero la Asamblea, vía moción de orden, aprueba su procedencia, la propuesta base o la moción de fondo será sometida a discusión y votación por parte de la Asamblea conforme a lo establecido en este reglamento.*

...

En tal caso deberá poner en conocimiento de los asambleístas las modificaciones realizadas y las razones tomadas en cuenta.

- m. Extender tanto la cantidad de expositores como el tiempo de participación de cada uno de ellos, manteniendo la equidad entre las posiciones a favor y en contra, respecto a propuestas base o mociones de fondo, con el fin de fortalecer la argumentación sobre el tema.*
- n. Invitar a las sesiones de la Asamblea, con derecho a voz pero no a voto, a personas cuya participación considere conveniente en el foro o en calidad de asesores respecto a criterios técnicos o jurídicos.*

...

- p. Apelar de oficio cualquier acuerdo del Consejo Institucional cuando considere que dicho acuerdo es contrario a lo dispuesto por Estatuto Orgánico, a las políticas generales aprobadas por la AIR, a los intereses del Instituto o no responde adecuadamente a las necesidades del país.*

...

En particular, el artículo 71 señala que, cuando el Directorio declare improcedente una propuesta base o una moción de fondo, la Asamblea tiene el derecho, mediante una moción de orden, de aprobar su procedencia y someterla a discusión y votación. Asimismo, el Reglamento establece que deben proporcionarse a los asambleístas las modificaciones realizadas y las razones subyacentes a las mismas, garantizando la transparencia y el respeto a las diversas opiniones.

- 2. La Comisión de Estatuto Orgánico considera necesario solicitar el criterio técnico a diversas dependencias institucionales que trabajan en el ámbito de los derechos humanos y que buscan promover condiciones para la igualdad y la equidad, con el objetivo de profundizar en la comprensión del concepto de "trato justo". Por este motivo, se consideró que dependencias como la Oficina de Asesoría Legal, Oficina de Equidad de Género, Unidad Especializada de Investigación contra el Acoso Laboral (UNECAL) y en el ámbito académico, las Escuelas de Ciencias Sociales*

y de Idiomas y Ciencias Sociales quienes han brindado insumos a la Comisión para profundizar en la comprensión del término de “trato justo” y sus efectos en propuestas presentadas ante a la Asamblea Institucional Representativa como lo es la propuesta base N°4 detallada anteriormente.

3. La Comisión de Estatuto Orgánico solicitó a las dependencias mencionadas su criterio sobre el alcance del término “trato justo” en la propuesta base #4, que aborda la forma de elección de la dirección y coordinación de ciertas dependencias, y no sobre si se otorgó algún trato discriminatorio durante el proceso para dar procedencia a dicha propuesta.
4. Del análisis de los criterios recibidos por parte de las instancias: Oficina de Asesoría Legal, Oficina de Equidad de Género, Unidad Especializada de Investigación contra el Acoso Laboral (UNECAL), Escuela de Ciencias Sociales y Escuela de Idiomas y Ciencias Sociales, se resalta lo siguiente:
 - a. En cuanto al término de “trato justo”, indican lo siguiente:
 - i. **Asesoría Legal.** El trato justo supone la participación de las personas funcionarias en los procesos de toma de decisiones. Un trato justo es asegurar un derecho. El derecho a poder rebatir, a ser oídos, a ser informados, a que se respeten los procedimientos. En definitiva, es dar a todos un mismo trato, sin ningún tipo de discriminación o preferencia.
 - ii. **Unidad Especializada de Investigación contra el Acoso Laboral (UNECAL).** El trato justo implica todo trato digno, razonable, equitativo, igualitario, que incluyen condiciones laborales seguras y saludables, oportunidades de desarrollo, igualdad de oportunidades y respeto a la normativa interna, así como al cumplimiento de las leyes laborales.
 - iii. **Oficina de Equidad de Género (OEG).** El término “trato justo” es una expresión genérica, o un concepto jurídico indeterminado cuya interpretación puede relacionarse con diversas áreas del conocimiento y dependiendo de la materia de aplicación: ejemplo trato justo en el trabajo, trato justo en la inversión extranjera, entre otros.
 - iv. **Escuela de Ciencias Sociales (ECS).** El trato justo desde una perspectiva laboral y organizacional implica a nivel práctico controlar la discriminación dentro de la organización; generar procesos de igualdad de oportunidades, verificar si dentro de la organización las recompensas son justas y equitativas o si las reglas son para todas las personas.

- v. **Escuela de Idiomas y Ciencias Sociales (ICSSC).** *Velar por el trato justo remite a la no discriminación de los miembros de la comunidad institucional.*

En resumen, el trato justo es un principio que garantiza la participación en la toma de decisiones, el respeto a los derechos y procedimientos, y la igualdad de oportunidades sin discriminación. Implica un trato digno, equitativo y seguro, aplicable en diversos contextos como el laboral y organizacional, y se basa en la aplicación uniforme de leyes y normativas para todas las personas integrantes de la comunidad y teniendo en consideración los niveles de responsabilidad, idoneidad y rendición de cuentas que compete a cada nivel de la organización.

- b. *En cuanto al ámbito de aplicación y efectos del término “trato justo”, en la propuesta base N°4, señalan lo siguiente:*

i. **Asesoría Legal**

Refiriéndose específicamente a la propuesta base N°4, al igual que cualquier otra propuesta, se le está dando el mismo trato, es decir ha llevado a cabo el procedimiento establecido legalmente para la presentación de propuestas ante la AIR.

A los asambleístas se les ha dado la posibilidad de presentar mociones conducentes a la búsqueda de soluciones y durante la Asamblea tienen todo el derecho participar del debate, tanto los que están a favor, como los que se oponen, es decir no se está favoreciendo ningún grupo, hay un trato equitativo y será la mayoría la que adopte la decisión de si le da o no procedencia a la propuesta.

En cuanto al fondo de la propuesta es un asunto que debe ser ampliamente discutido en la Asamblea Institucional Representativa, y serán los mismos asambleístas quienes después de presentar sus argumentos decidan sobre el futuro de la misma.

...

ii. **Escuela de Ciencias Sociales (ECS)**

Entre las medidas que sean implementado dentro del ITCR para garantizar el trato justo para todas las personas empleadas, en el sentido amplio del término desde una relación laboral implica:

- a. *El ITCR como empleador ha logrado por medio de los diversos Congresos Institucionales y elaboración de normativa ir de manera progresiva, comprendiendo a la persona trabajadora*

como un ser que necesita la satisfacción de sus necesidades individuales- personales.

- b. El ITCR ha generado normativa que responda a las necesidades de los tiempos y a la naturaleza de una institución educativa, que se caracteriza por ser una institución pública de educación superior autónoma, como tal ha respetado indicadores relacionados con el Trato Justo, como son: la participación en la toma de decisiones, la retribución económica en relación con el puesto y el trabajo realizado y los procesos de autonomía de ciertos puestos.*

...el análisis de valoración de la Propuesta #4, relacionada con los alcances del trato justo, se hizo un análisis conceptual del término, se abordó, de manera general, la dimensión sociolaboral y finalmente, se analizó, a la luz de indicadores del Trabajo Justo, el contenido de la modificación de los artículos del Estatuto Orgánico, considero que no tiene alcances negativos dentro de nuestra realidad institucional, tomando como principio, que las instituciones educativas superiores, son organismos vivos que deben responder a grandes retos nacionales e internacionales para asegurar la Educación Superior Pública.

iii. Escuela de Idiomas y Ciencias Sociales (ICSSC)

El objetivo de la Propuesta base # 4 denominada Modificar la forma de nombramiento de las Direcciones y Coordinaciones de la Vicerrectoría de Administración, Direcciones Administrativas de los Campus Tecnológicos Locales y el Departamento de Tecnologías de Información y Comunicación, se indica que el objetivo es: esta [...] fortalecer todas las dependencias y subdependencias administrativas institucionales y regionales y asegurar que se promuevan y atiendan las estrategias y retos que la administración superior requiere. Cada cuatro años, en el Instituto Tecnológico de Costa Rica hay un cambio de Rectoría donde existen puestos estratégicos que son claves para enfrentar los retos y nuevas estrategias para el cumplimiento de lo encomendado por la Constitución Política y atención de las necesidades de la sociedad. (El subrayado no pertenece al original)

La propuesta no lo menciona, dentro de lo que señala el artículo [sic] 129 debe realizarse con criterios de idoneidad y del cumplimiento en el desempeño de su cargo, en otras palabras, significa que las personas deben reunir las condiciones y características que las faculten para desempeñarse en forma eficiente en el trabajo, lo cual conlleva a reunir los méritos necesarios que el cargo amerite, esos cargos o puestos estratégicos deben ir alineados con las necesidades institucionales.

- c. *Al comparar el objetivo de la propuesta, el cual indica fortalecer todas las dependencias y subdependencias administrativas institucionales y regionales, se puede deducir que conlleva necesariamente, a la participación de las personas al momento de fortalecer a la institución en la dimensión administrativa y regional, generando procesos más relacionados con la igualdad de condiciones.*
- d. *El objetivo de la propuesta #4, también indica [...] hay que asegurar que se promuevan y atiendan las estrategias y retos que la administración superior requiere.*

Se puede interpretar que las estrategias y retos se encuentran identificados con los valores del ITCR, que dentro de la teoría administrativa existe una identificación entre los valores institucionales y los valores de las personas empleadas, esto conlleva dentro al desarrollo del Trato Justo la dimensión ética del ejercicio profesional.

El Trato Justo desde una perspectiva laboral y organizacional, implica a nivel práctico controlar la discriminación dentro de la organización; generar procesos de igualdad de oportunidades, verificar si dentro de la organización las recompensas son justas y equitativas o si las reglas son para todas las personas. Al realizar una valoración de la propuesta #4 ante estos indicadores mencionados anteriormente y en virtud de los artículos que se desean modificar se puede establecer de manera preliminar lo siguiente:

Valoración # 1 Las reglas son para todos dentro de la propuesta #4

Según la información de la propuesta presentada en la Sesión Ordinaria AIR-109-2024, de los artículos 26, 53 y 68 en términos generales se amplía [sic] las funciones, relacionadas con nombrar y remover, por causas graves, omisiones inconvenientes o perjudiciales para los intereses institucionales o del órgano respectivo, por lo tanto, se está colocando en igualdad direcciones de los Departamentos y coordinaciones de unidades de la Vicerrectoría, no se visualiza ninguna excepción a la regla.

f. Las personas empleadas tienen derecho a ser tratadas de manera justa y sin prejuicios. Esto incluye procedimientos disciplinarios justos y la participación en las Asambleas según la estructura organizacional que se plantea, a partir de la redacción no se plantea procesos diferenciados.

Valoración #2 Redacción de la propuesta desde unas [sic] perspectiva de inclusividad

A lo largo de la propuesta se visualiza una redacción más orientada al manejo inclusivo del lenguaje, eso es elemento importante dentro del Trato Justo.

En resumen, el análisis de valoración de la Propuesta #4, relacionada con los alcances del trato justo, se hizo un análisis conceptual del término, se abordó, de manera general, la dimensión sociolaboral y finalmente, se analizó, a la luz de indicadores del Trabajo Justo, el contenido de la modificación de los artículos del Estatuto Orgánico, considero que no tiene alcances negativos dentro de nuestra realidad institucional, tomando como principio, que las instituciones educativas superiores, son organismos vivos que deben responder a grandes retos nacionales e internacionales para asegurar la Educación Superior Pública

...

5. Riesgos y oportunidades identificados: A partir de los análisis realizados, se han identificado algunos artículos de la propuesta base N°4, específicamente los que se indican a continuación:

Reforma planteada	Riesgos y oportunidades identificados desde la perspectiva del trato justo
Artículo 26, inciso k: Que la persona Rectora nombre las direcciones y coordinaciones de las dependencias y subdependencias de la Vicerrectoría de Administración y el Departamento de Administración de Tecnología de Información y Comunicaciones (DATIC)	<p><i>Este planteamiento presenta posibles riesgos relacionados con la posibilidad de que los nombramientos no se realicen conforme a los principios de razonabilidad, conveniencia institucional e idoneidad. Esto podría implicar un roce en cuanto al trato justo de las personas que integran la comunidad institucional.</i></p> <p><i>La falta de claridad señalada atenta contra las recompensas justas y la aplicación uniforme de las reglas y procedimientos para todas las personas integrantes de la comunidad institucional.</i></p> <p><i>De igual forma, la revisión de este artículo en la AIR puede considerarse una oportunidad para proponer en la Administración activa la revisión de los requisitos de idoneidad de los puestos de toma de decisión.</i></p>
Artículo 35, inciso g: Que la persona vicerrectora de Administración recomiende a la Rectoría el nombramiento de las direcciones y coordinaciones de las dependencias y subdependencias adscritas a esta vicerrectoría y que, si la persona vicerrectora cesa en su cargo, las	<i>El trato justo supone un trato digno y razonable. La posibilidad de que las personas a cargo de las direcciones y coordinaciones deban cesar de sus cargos por la posibilidad de que la persona Vicerrectora decida dejar el cargo atenta contra las condiciones laborales de las personas que asumen estos roles.</i>

<p><i>direcciones y coordinaciones también cesarán del suyo.</i></p>	<p><i>Además, limitar los motivos del cese de la persona vicerrectora a condiciones personales no garantiza recompensas justas para las personas desempeñan bien sus funciones y cumplan con los objetivos institucionales.</i></p> <p><i>Otro riesgo es que la imposibilidad de anticipar las fechas de cese podría afectar los procesos institucionales debido a este cese "automático".</i></p> <p><i>De igual forma, la revisión de este artículo en la AIR puede considerarse una oportunidad para condicionar esta recomendación con criterios de idoneidad, desempeño, debido proceso y un plan de sustitución que no afecte procesos institucionales y relaciones labores.</i></p>
<p>Artículo 35, inciso h: <i>incluir la función de que las direcciones bajo su jerarquía faciliten los servicios de apoyo a la academia.</i></p>	<p><i>No se visualizan riesgos desde la perspectiva del trato justo.</i></p>
<p>Artículo 35, inciso i: <i>incluir la función de que la persona vicerrectora facilite los insumos a la Rectoría o al Consejo Institucional para la toma de decisiones.</i></p>	<p><i>No se visualizan riesgos desde la perspectiva del trato justo.</i></p>
<p>Artículo 53 b: <i>incluir al Datic, las direcciones y coordinaciones adscritas a la Vicerrectoría de Administración de la elección de las personas que ejerzan la dirección o coordinación por medio de Asamblea Plebiscitaria.</i></p>	<p><i>No se visualizan riesgos desde la perspectiva del trato justo.</i></p>
<p>Artículo 68, inciso g: <i>especificar que solamente las dependencias de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil y Servicios Académicos, Docencia e Investigación y Extensión soliciten al TIE convocar a Asamblea Plebiscitaria para remoción del cargo de dirección o coordinación.</i></p>	<p><i>En cuanto a este planteamiento el riesgo identificado es que no se reflejan elementos objetivos concretos que permitan discriminar claramente porqué las otras dependencias de apoyo no están siendo incluidas en la reforma.</i></p> <p><i>De igual forma, una oportunidad de revisión de este artículo es fundamentar con estudios, evaluación y criterios de personas usuarias el considerar todas las instancias mencionadas en la propuesta y consultar el criterio de las otras dependencias de apoyo a la academia.</i></p>
<p>Artículo 68, inciso h: <i>limitar a las dependencias de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil y Servicios Académicos, Docencia e Investigación y Extensión la</i></p>	<p><i>La propuesta plantea una diferenciación en la forma que se nombra el personal en las dependencias de la Vicerrectoría de Administración. Este planteamiento carece de motivación o fundamentación en la</i></p>

<p>competencia de nombrar al personal del departamento.</p>	<p>propuesta, por lo tanto, en cuanto al procedimiento, limita la posibilidad de las dependencias afectadas de participar activamente en el proceso de toma de decisiones, en su derecho de opinar y plantear los argumentos que estimen convenientes ante la Asamblea Institucional Representativa al momento de la resolución que corresponda.</p>
<p>Transitorio: la finalización de los actuales nombramientos de las Direcciones y coordinaciones actuales y la coordinación de la presupuestación de la indemnización que corresponda.</p>	<p>Este transitorio pretende modificar las condiciones bajo las cuales las personas fueron nombradas, interrumpiendo el periodo para el cual la Asamblea Plebiscitaria las eligió. Además, la propuesta no presenta argumentos o justificaciones que la motivan, lo que afecta el proceso de toma de decisiones y el derecho de participar activamente en el procedimiento seguido en la Asamblea Institucional Representativa.</p>

Se dictamina:

- a. *Recomendar al Pleno del Consejo Institucional responder a las personas funcionarias, firmantes de la nota sin referencia, con fecha de recibido 02 de abril de 2024, con respecto a los efectos de la "Propuesta Base N° 4 Modificar la forma de nombramiento de las Direcciones y Coordinaciones de la Vicerrectoría de Administración, Direcciones Administrativas de los Campus Tecnológicos Locales y el Departamento de Tecnologías de Información y Comunicaciones", lo siguiente:*
 - i. **Sobre el término "trato justo":** *Para los efectos del presente pronunciamiento, se entenderá que el trato justo es un principio que garantiza la participación en la toma de decisiones, el respeto a los derechos y procedimientos, y la igualdad de oportunidades sin discriminación. Implica un trato digno, equitativo y seguro, aplicable en diversos contextos como el laboral y organizacional, y se basa en la aplicación uniforme de leyes y normativas para todas las personas integrantes de la comunidad y teniendo en consideración los niveles de responsabilidad, idoneidad y rendición de cuentas que compete a cada nivel de la organización.*
 - ii. **En cuanto a los derechos:** *Del proceso de discusión y trámite para la procedencia de la propuesta base N°4 se ha observado que todas las personas funcionarias han podido expresar sus opiniones, tener discusiones y participar activamente en la toma de decisiones, conforme a los mecanismos establecidos en el Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica y el Reglamento de la Asamblea Institucional Representativa.*

- iii. **En cuanto a los riesgos identificados desde la perspectiva analizada:** La redacción propuesta para los artículos 26 inciso k, 35 inciso g, 68 incisos g y h y Transitorio del Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica presentan los riesgos y oportunidades que se detallan a continuación:

Reforma planteada	Riesgos y oportunidades identificados desde la perspectiva del trato justo
<p>Artículo 26, inciso k: Que la persona Rectora nombre las direcciones y coordinaciones de las dependencias y subdependencias de la Vicerrectoría de Administración y el DATIC</p>	<p>Este planteamiento presenta posibles riesgos relacionados con la posibilidad de que los nombramientos no se realicen conforme a los principios de razonabilidad, conveniencia institucional e idoneidad. Esto podría implicar un roce en cuanto al trato justo de las personas que integran la Comunidad Institucional.</p> <p>La falta de claridad señalada atenta contra las recompensas justas y la aplicación uniforme de las reglas y procedimientos para todas las personas integrantes de la Comunidad Institucional.</p> <p>De igual forma, la revisión de este artículo en la AIR puede considerarse una oportunidad para proponer en la Administración activa la revisión de los requisitos de idoneidad de los puestos de toma de decisión.</p>
<p>Artículo 35, inciso g: Que la persona vicerrectora de Administración recomiende a la Rectoría el nombramiento de las direcciones y coordinaciones de las dependencias y subdependencias adscritas a esta vicerrectoría y que, si la persona vicerrectora cesa en su cargo, las direcciones y coordinaciones también cesarán del suyo.</p>	<p>El trato justo supone un trato digno y razonable. La posibilidad de que las personas a cargo de las direcciones y coordinaciones deban cesar de sus cargos por la posibilidad de que la persona Vicerrectora decida dejar el cargo atenta contra las condiciones laborales de las personas que asumen estos roles. Además, limitar los motivos del cese de la persona vicerrectora a condiciones personales no garantiza recompensas justas para las personas desempeñan bien sus funciones y cumplan con los objetivos institucionales.</p> <p>Otro riesgo es que la imposibilidad de anticipar las fechas de cese podría afectar los procesos institucionales debido a este cese "automático".</p> <p>De igual forma, la revisión de este artículo en la AIR puede considerarse una oportunidad para condicionar esta recomendación con criterios de idoneidad, desempeño, debido proceso y un plan de</p>

	<i>sustitución que no afecte procesos institucionales y relaciones labores.</i>
<i>Artículo 68, inciso g: especificar que solamente las dependencias de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil y Servicios Académicos, Docencia e Investigación y Extensión soliciten al TIE convocar a Asamblea Plebiscitaria para remoción del cargo de dirección o coordinación.</i>	<i>La propuesta plantea una diferenciación en la forma que se nombra el personal en las dependencias de la Vicerrectoría de Administración. Este planteamiento carece de motivación o fundamentación en la propuesta, por lo tanto, en cuanto al procedimiento, limita la posibilidad de las dependencias afectadas de participar activamente en el proceso de toma de decisiones, en su derecho de opinar y plantear los argumentos que estimen convenientes ante la Asamblea Institucional Representativa al momento de la resolución que corresponda.</i>
<i>Artículo 68, inciso h: limitar a las dependencias de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil y Servicios Académicos, Docencia e Investigación y Extensión la competencia de nombrar al personal del departamento.</i>	<i>La propuesta plantea una diferenciación en la forma que se nombra el personal en las dependencias de la Vicerrectoría de Administración. Este planteamiento carece de motivación o fundamentación en la propuesta, por lo tanto, en cuanto al procedimiento, limita la posibilidad de las dependencias afectadas de participar activamente en el proceso de toma de decisiones, en su derecho de opinar y plantear los argumentos que estimen convenientes ante la Asamblea Institucional Representativa al momento de la resolución que corresponda.</i>
<i>Transitorio: la finalización de los actuales nombramientos de las Direcciones y coordinaciones actuales y la coordinación de la presupuestación de la indemnización que corresponda.</i>	<i>Este transitorio pretende modificar las condiciones bajo las cuales las personas fueron nombradas, interrumpiendo el periodo para el cual la Asamblea Plebiscitaria las eligió. Además, la propuesta no presenta argumentos o justificaciones que la motiven, lo que afecta el proceso de toma de decisiones y el derecho de participar activamente en el procedimiento seguido en la Asamblea Institucional Representativa.</i>

- b.** *Recomendar al Pleno del Consejo Institucional trasladar la respuesta brindada a la Comisión de Análisis establecida por el Directorio de la Asamblea Institucional Representativa, conforme al Reglamento de la Asamblea Institucional Representativa, para que valore los riesgos y oportunidades indicadas, y considere también lo señalado en el artículo 129 del Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica; en tanto en la propuesta base N°4 se están estableciendo aspectos organizacionales y laborales, dado que se visualiza una omisión al no sustentarse en lo que señala el artículo sobre garantizar criterios de idoneidad y del cumplimiento en el desempeño de su cargo. En otras*

palabras, significa que las personas deben reunir las condiciones y características que las faculten para desempeñarse en forma eficiente en el trabajo, lo cual conlleva a reunir los méritos necesarios que el cargo amerite, esos cargos o puestos estratégicos deben ir alineados con las necesidades institucionales.

CONSIDERANDO QUE:

1. La comprensión y aplicación del concepto “trato justo” desde una perspectiva legal, social, de equidad y de defensa de derechos laborales en el ámbito organizacional y laboral debe regirse por principios de igualdad de derechos y la búsqueda de la idoneidad en el desempeño de las funciones y considerando los niveles de responsabilidad, compromiso y rendición de cuentas de los puestos.
2. El análisis y aporte de instancias especializadas y académicas han contribuido a ofrecer insumos valiosos para una mejor comprensión del término “trato justo”, pero en especial, su comprensión en un marco organizativo y laboral.
3. Los esfuerzos por comprender el término e ir garantizando su aplicación bajo unas condiciones de igualdad y equidad, siempre respetando los derechos humanos, seguirá siendo un gran reto para la Institución y serán los mecanismos democráticos y representativos los que deben seguir siendo fortalecidos y garantes.
4. El Consejo Institucional acoge el análisis realizado por la Comisión de Estatuto Orgánico y la propuesta de pronunciamiento recomendada.

SE ACUERDA:

- a. Responder a las personas funcionarias, firmantes de la nota sin referencia, con fecha de recibido 02 de abril de 2024, con respecto a los efectos de la "Propuesta Base N.º 4 Modificar la forma de nombramiento de las Direcciones y Coordinaciones de la Vicerrectoría de Administración, Direcciones Administrativas de los Campus Tecnológicos Locales y el Departamento de Tecnologías de Información y Comunicaciones", lo siguiente:
 - i. **Sobre el término “trato justo”:** Para los efectos del presente pronunciamiento, se entenderá que el trato justo es un principio que garantiza la participación en la toma de decisiones, el respeto a los derechos y procedimientos, y la igualdad de oportunidades sin discriminación. Implica un trato digno, equitativo y seguro, aplicable en diversos contextos como el laboral y organizacional, y se basa

en la aplicación uniforme de leyes y normativas para todas las personas integrantes de la comunidad y teniendo en consideración los niveles de responsabilidad, idoneidad y rendición de cuentas que compete a cada nivel de la organización.

- ii. **En cuanto a los derechos:** Del proceso de discusión y trámite para la procedencia de la propuesta base N°4 se ha observado que todas las personas funcionarias han podido expresar sus opiniones, tener discusiones y participar activamente en la toma de decisiones, conforme a los mecanismos establecidos en el Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica y el Reglamento de la Asamblea Institucional Representativa.
- iii. **En cuanto a los riesgos y oportunidades identificados desde la perspectiva analizada:** La redacción propuesta para los artículos 26 inciso k, 35 inciso g, 68 incisos g y h y Transitorio del Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica presentan los riesgos y oportunidades que se detallan a continuación:

Reforma planteada	Riesgos y oportunidades identificados desde la perspectiva del trato justo
<p>Artículo 26, inciso k: Que la persona Rectora nombre las direcciones y coordinaciones de las dependencias y subdependencias de la Vicerrectoría de Administración y el DATIC</p>	<p>Este planteamiento presenta posibles riesgos relacionados con la posibilidad de que los nombramientos no se realicen conforme a los principios de razonabilidad, conveniencia institucional e idoneidad. Esto podría implicar un roce en cuanto al trato justo de las personas que integran la Comunidad Institucional.</p> <p>La falta de claridad señalada atenta contra las recompensas justas y la aplicación uniforme de las reglas y procedimientos para todas las personas integrantes de la Comunidad Institucional.</p> <p>De igual forma, la revisión de este artículo en la AIR puede considerarse una oportunidad para proponer en la Administración activa la revisión de los requisitos de idoneidad de los puestos de toma de decisión.</p>
<p>Artículo 35, inciso g: Que la persona vicerrectora de Administración recomiende a la Rectoría el nombramiento de las direcciones y coordinaciones de las dependencias y subdependencias adscritas a</p>	<p>El trato justo supone un trato digno y razonable. La posibilidad de que las personas a cargo de las direcciones y coordinaciones deban cesar de sus cargos por la posibilidad de que la persona Vicerrectora decida dejar el cargo atenta contra las condiciones laborales de las</p>

<p>esta vicerrectoría y que, si la persona vicerrectora cesa en su cargo, las direcciones y coordinaciones también cesarán del suyo.</p>	<p>personas que asumen estos roles. Además, limitar los motivos del cese de la persona vicerrectora a condiciones personales no garantiza recompensas justas para las personas desempeñan bien sus funciones y cumplan con los objetivos institucionales.</p> <p>Otro riesgo es que la imposibilidad de anticipar las fechas de cese podría afectar los procesos institucionales debido a este cese "automático".</p> <p>De igual forma, la revisión de este artículo en la AIR puede considerarse una oportunidad para condicionar esta recomendación con criterios de idoneidad, desempeño, debido proceso y un plan de sustitución que no afecte procesos institucionales y relaciones labores.</p>
<p>Artículo 68, inciso g: especificar que solamente las dependencias de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil y Servicios Académicos, Docencia e Investigación y Extensión soliciten al TIE convocar a Asamblea Plebiscitaria para remoción del cargo de dirección o coordinación.</p>	<p>La propuesta plantea una diferenciación en la forma que se nombra el personal en las dependencias de la Vicerrectoría de Administración. Este planteamiento carece de motivación o fundamentación en la propuesta, por lo tanto, en cuanto al procedimiento, limita la posibilidad de las dependencias afectadas de participar activamente en el proceso de toma de decisiones, en su derecho de opinar y plantear los argumentos que estimen convenientes ante la Asamblea Institucional Representativa al momento de la resolución que corresponda.</p>
<p>Artículo 68, inciso h: limitar a las dependencias de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil y Servicios Académicos, Docencia e Investigación y Extensión la competencia de nombrar al personal del departamento.</p>	<p>La propuesta plantea una diferenciación en la forma que se nombra el personal en las dependencias de la Vicerrectoría de Administración. Este planteamiento carece de motivación o fundamentación en la propuesta, por lo tanto, en cuanto al procedimiento, limita la posibilidad de las dependencias afectadas de participar activamente en el proceso de toma de decisiones, en su derecho de opinar y plantear los argumentos que estimen convenientes ante la Asamblea Institucional Representativa al momento de la resolución que corresponda.</p>
<p>Transitorio: la finalización de los actuales nombramientos de</p>	<p>Este transitorio pretende modificar las condiciones bajo las cuales las personas</p>

las Direcciones y coordinaciones actuales y la coordinación de la presupuestación de la indemnización que corresponda.	fueron nombradas, interrumpiendo el periodo para el cual la Asamblea Plebiscitaria las eligió. Además, la propuesta no presenta argumentos o justificaciones que la motivan, lo que afecta el proceso de toma de decisiones y el derecho de participar activamente en el procedimiento seguido en la Asamblea Institucional Representativa.
--	---

- b.** Trasladar la respuesta brindada a la Comisión de Análisis establecida por el Directorio de la Asamblea Institucional Representativa, conforme al Reglamento de la Asamblea Institucional Representativa, para que valore los riesgos y oportunidades indicadas y considere también lo señalado en el artículo 129 del Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica; en tanto en la propuesta base N.º4 se están estableciendo aspectos organizacionales y laborales, dado que se visualiza una omisión al no sustentarse en lo que señala el artículo sobre garantizar criterios de idoneidad y del cumplimiento en el desempeño de su cargo. En otras palabras, significa que las personas deben reunir las condiciones y características que las faculten para desempeñarse en forma eficiente en el trabajo, lo cual conlleva a reunir los méritos necesarios que el cargo amerite, esos cargos o puestos estratégicos deben ir alineados con las necesidades institucionales.
- 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.

ACUERDO FIRME

MAG/kmm

Copia: Auditoría Interna (Notificado a la Secretaría vía correo electrónico)