

SCI-480-2020

Comunicación de acuerdo

Para: Ing. Luis Paulino Méndez Badilla
Rector

Dra. Hannia Rodríguez Mora
Directora del Departamento de Recursos Humanos

MAE. Ronald Alvarado Cordero
Director Escuela Administración de Empresas

MS.c. Mairim Carmona Pineda
Directora a.i. Escuela Ciencias Sociales

Dr. Oscar López Villegas
Director Campus Tecnológico Local San Carlos

Máster Ronald Bonilla Rodríguez
Director Campus Tecnológico Local San José

Ing. Jean Carlos Miranda Fajardo
Director Centro Académico de Limón

Dr. Roberto Pereira Arroyo
Director Centro Académico de Alajuela

Sr. Alcides Sánchez Salazar
Presidente FEITEC

Ing. Carlos Roberto Acuña Esquivel
Presidente FEPETEC

M.AE. Nelson Ortega Jiménez
Coordinador Comisión Planificación y Administración

Dr. Freddy Araya Rodríguez
Coordinador Comisión de Asuntos Académicos y Estudiantiles

De: Ing. Luis Paulino Méndez Badilla, Presidente
Consejo Institucional

Asunto: Sesión Ordinaria No. 3173, Artículo 18, del 27 de mayo de 2020.
Conformación de una Comisión Especial para el análisis del Proyecto de
Ley Marco de Empleo Público No. 21.336

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

RESULTANDO QUE:

1. El Artículo 84 de la Constitución Política de la República de Costa Rica, señala:

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3173 Artículo 18, del 27 de mayo de 2020

Página 2

“La Universidad de Costa Rica es una institución de cultura superior que goza de independencia para el desempeño de sus funciones y de plena capacidad jurídica para adquirir derechos y contraer obligaciones, así como para darse su organización y gobierno propios. Las demás instituciones de educación superior universitaria del Estado tendrán la misma independencia funcional e igual capacidad jurídica que la Universidad de Costa Rica.

El Estado las dotará de patrimonio propio y colaborará en su financiación.”

2. La Ley Orgánica del Instituto Tecnológico de Costa Rica, en su Artículo 15, indica:

“El personal de la institución se regirá por el Código de Trabajo y por los reglamentos que emita el Organismo Director Superior”

3. El Estatuto Orgánico del ITCR, en lo que interesa, establece lo siguiente:

“Artículo 3

Para el cumplimiento de sus fines, el Instituto Tecnológico de Costa Rica se rige por los siguientes principios:

a. La búsqueda de la excelencia en el desarrollo de todas sus actividades.

b. La vinculación permanente con la realidad costarricense como medio de orientar sus políticas y acciones a las necesidades del país.

c. El derecho exclusivo de la comunidad institucional, constituida por profesores, estudiantes y funcionarios administrativos, de darse su propio gobierno y de ejercerlo democráticamente, tanto para el establecimiento de sus órganos de deliberación y dirección, como para la determinación de sus políticas

...

h. La evaluación permanente de los resultados de las labores de la Institución y de cada uno de sus integrantes.

...”

“Capítulo 2 RÉGIMEN DEL PERSONAL

Artículo 125

El personal del Instituto podrá organizarse en función de sus intereses y hacer valer sus derechos en forma individual o por medio de sus organizaciones.

Artículo 126

Las funciones y el sistema de selección, evaluación, promoción y remuneración del personal estarán descritos en los manuales y reglamentos correspondientes.

Artículo 127

La retribución del personal del Instituto estará en función de las responsabilidades del puesto que cada uno ocupe, así como de su formación y experiencia, sin perjuicio del régimen de incentivos que se establezca.

Artículo 128

Todo el personal del Instituto, contratado por tiempo indefinido, estará cubierto por el mismo sistema de retribución, de modo que sus salarios estén comprendidos dentro de las categorías de la escala general de salarios, y gozará de los mismos derechos y beneficios laborales.

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.

Artículo 130

El Instituto mantendrá un programa tendiente a favorecer la superación laboral, profesional y personal de todos sus funcionarios, para lo cual procurará los recursos necesarios.

Artículo 131

El Instituto mantendrá sistemas de evaluación de las labores del personal, de manera que toda decisión en el campo de la promoción del personal se tome considerando los méritos acumulados por el funcionario.”

4. El “Modelo Académico” del Instituto, aprobado por el plenario del III Congreso Institucional, reza:

“4. SOBRE EL CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

El Instituto Tecnológico de Costa Rica desarrolla y mantiene un clima y cultura organizacional que propicia la permanencia satisfactoria y el mejor desempeño de toda la comunidad institucional, consolidando la participación democrática, fomentando un ambiente académico adecuado para compartir y desarrollar el conocimiento, consolidando la planificación y la gestión financiera, esto lo fundamenta en:

4.1 UNA MAYOR PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA:

- a. *Promueve el respeto por las diferencias entre las personas.*
- b. *Desarrolla un ambiente integral que propicia la permanencia satisfactoria y el buen rendimiento de las personas que conforman la comunidad institucional.*
- c. *Propicia relaciones interpersonales óptimas y provechosas.*
- d. ...
- e. *Promueve un tipo de liderazgo participativo y comprometido, que fortalece la democracia interna y la toma de decisiones oportunas y pertinentes.*
- f. *Propicia el desarrollo personal y profesional, individual y colectivo en un ambiente de motivación, flexibilidad, comunicación ágil, oportuna y efectiva para que todas las personas de la institución se desempeñen apropiadamente en las diferentes actividades.*

4.2 UN MEJOR AMBIENTE ACADÉMICO:

- a. ...
- b. *Incentiva la labor académica de las personas que por su experiencia, mérito y dedicación alcanzan la máxima categoría académica.*
- c. *Fomenta la movilidad y el intercambio profesional, nacional e internacional, del personal académico y estudiantil.*
- d. *Establece una política de mejoramiento continuo del recurso humano de la Institución, mediante programas que fortalecen sus competencias.*

...

5. Mediante comunicado de Casa Presidencial CP-364-2020 del 18 de mayo de 2020, se informa a la ciudadanía costarricense, entre otras cosas que:

“La propuesta de texto sustitutivo, que busca modernizar el servicio público para que sea más ágil, transparente y eficiente, fue presentada este lunes al presidente de la Asamblea Legislativa, Eduardo Cruickshank, por parte de la ministra de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), María del Pilar Garrido Gonzalo y el ministro de la Presidencia, Marcelo Prieto.

...

“En primer lugar, el empleo público debe asegurar la eficiencia y eficacia en la prestación de los bienes y servicios públicos. Ese ha sido nuestro norte en la redacción del texto y se ha acompañado por un riguroso y profundo análisis de las mejores prácticas en el tema”, explicó la jerarca de Planificación, al dar a conocer la propuesta en conferencia de prensa en Casa Presidencial, acompañada por el ministro de la Presidencia, Marcelo Prieto.

En la presentación, la ministra Garrido detalló que uno de los cambios propuestos es el establecimiento de un régimen general de empleo público, conformado por ocho familias de puestos. Cada familia tendrá una columna salarial global que articule la remuneración y que sólo aplicará para las contrataciones nuevas.

De igual forma, presenta un nuevo paradigma en la forma de determinar los salarios en el sector público, al pasar de un esquema de salarios compuestos basados en las funciones y las competencias a otro que elimine las distorsiones y las desigualdades salariales existentes en la actualidad, con el fin de garantizar el cumplimiento del precepto constitucional que dice que “a igual trabajo, igual salario, en las mismas condiciones”.

Garrido aseguró que la migración a un salario global competitivo “nos permitirá atraer y retener el mejor talento al sector público, lo cual se traducirá en un mejor servicio”.

“Este proyecto garantizará la disciplina fiscal, pues con el salario global se evitará el crecimiento acelerado o la creación de nuevos pluses salariales a futuro, protegiendo así, la estabilidad de las finanzas públicas. Estimamos que el ahorro promedio anual de la implementación de la ley sería del 0,7% del PIB, para el sector público no financiero”, subrayó la jerarca.

Adicionalmente, se mantienen los estímulos no salariales para el buen desempeño, la creación de una plataforma en línea para publicar los concursos en el sector público y dar cuentas del avance del reclutamiento, los principios de desvinculación para funcionarios/as con baja evaluación del desempeño, licencia de maternidad ampliada en casos específicos y se crea el permiso por paternidad.

“Tal como fue nuestro compromiso, el proyecto está ahora en manos de los y las legisladoras para comenzar la debida discusión, luego de un proceso de diálogos constantes y nutridos con diferentes sectores, empezando por la misma Asamblea Legislativa, para fortalecer las propuestas”, expresó la ministra de MIDEPLAN.

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3173 Artículo 18, del 27 de mayo de 2020

Página 5

Enfatizó que “este proyecto impulsa cambios trascendentales que requiere nuestra institucionalidad y que han adquirido una nueva dimensión a la luz de la emergencia por el COVID-19”.

El presidente de la República, Carlos Alvarado, calificó esta iniciativa “como una reforma fundamental para mejorar la calidad de los servicios públicos y para garantizar la sostenibilidad económica del Estado”.

...

La iniciativa cubre a toda la institucionalidad estatal, desde los poderes de la República, hasta el sector público descentralizado institucional (instituciones autónomas, universidades estatales, empresas públicas estatales, instituciones semiautónomas) y el sector público descentralizado territorial (municipalidades). Exceptúa a los entes públicos no estatales y a las instituciones públicas en un mercado abierto a la competencia.

La propuesta contempla:

- *Organización de la gobernanza. Define las competencias de MIDEPLAN como órgano rector y las funciones de las áreas de recursos humanos institucionales.*
- *Planificación del empleo. Propone la existencia de planes de empleo público con las necesidades y la disponibilidad de personal.*
- *Organización del trabajo. Se dará bajo un solo régimen que agrupa ocho familias de puestos (de personas servidoras públicas en general, del área de salud, de cuerpos policiales, de educación, de universidades públicas, de administración de la justicia, del servicio exterior y personal de confianza)*
- *Gestión del empleo. Con directrices para los procesos de reclutamiento y selección, incluida una diferenciación para la alta gerencia, así como las causas y el proceso de desvinculación laboral.*
- *Gestión del desarrollo. Detalla los postulados de capacitación y promoción.*
- *Gestión de la compensación. Explica la organización de la remuneración de acuerdo con la columna salarial y los grados definidos dentro de las familias laborales, estímulos no monetarios a la productividad y el salario de las jerarquías.*
- *Gestión de las relaciones laborales. Se establece un tope de 20 días a las vacaciones, una licencia de maternidad ampliada y el permiso por paternidad.*

El proyecto propone que, una vez aprobada la ley, habrá doce meses plazo para que entre en vigencia, con el fin de dar un plazo de ajuste institucional. El reglamento a la ley se emitiría seis meses posteriores a su entrada en vigencia.

Cambios del proyecto sustitutivo LMEP:

1. *Elimina los subregímenes. Propone un único régimen de empleo público que gobernará las ocho familias de puestos que lo integran.*
2. *Introduce de una columna salarial. Es una metodología para determinar el salario global de cada familia de puestos, de acuerdo con las funciones y garantizando la equidad salarial y la coherencia entre las familias de puestos.*
3. *Define las competencias de Mideplan. Se especifican sus funciones como rector de empleo público y garante de que exista unicidad y reglas comunes entre las familias de puestos.*

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3173 Artículo 18, del 27 de mayo de 2020

Página 6

4. *Crea el salario global solo para nuevo personal. La finalidad es no provocar incremento de gasto público por migración de personas del esquema de salario compuesto al esquema de salario global.*
5. *Elimina la creación del Consejo Consultivo. La meta es facilitar la gobernanza del empleo público y la función de MIDEPLAN como rector.*
6. *Elimina la creación del incentivo monetario. La finalidad es no presionar las finanzas públicas.*
7. *Traslada órganos a MIDEPLAN. La Dirección General del Servicio Civil y el Tribunal Administrativo se trasladan a MIDEPLAN que es el rector de empleo público.*
8. *Pone tope a vacaciones. Se reducen de 30 a 20 días hábiles.*
9. *Crea regulación para interinos. Las instituciones deberán elaborar un plan para realizar los nombramientos en propiedad, en aquellas plazas que se encuentren interinas vacantes.”*

6. El Reglamento del Consejo Institucional, dice:

“Artículo 23

Las Comisiones Permanentes y especiales podrán hacerse asesorar por técnicos o especialistas de todas las instancias institucionales. Las diferentes direcciones de departamentos, escuelas, y coordinaciones de unidades, deberán dar las facilidades necesarias para que su personal brinde la asesoría solicitada.

Artículo 24

Para el estudio de asuntos especiales el Consejo puede constituir comisiones especiales, las cuales tienen carácter temporal, designando en el acto la persona que coordina y el plazo para entregar su dictamen. Además, el Consejo Institucional especificará las funciones.

Artículo 25

Los miembros de las Comisiones Especiales serán juramentados por la Presidencia del Consejo Institucional. La Comisión Permanente respectiva se encargará de dar el debido seguimiento.

Artículo 26

Las personas que coordinan las Comisiones Especiales serán los responsables de presentar a la Comisión Permanente del Consejo Institucional a la que le fue asignada el asunto, el dictamen o proyecto respectivo dentro del tiempo señalado por el Órgano. Sin embargo, antes del vencimiento del plazo la Comisión Permanente respectiva podrá ampliarlo hasta por un 50% del tiempo establecido, siempre y cuando medie justa causa.

Si el plazo excede del 50%, original deberá de elevarse al Consejo Institucional. Las solicitudes de prórroga deben remitirse en el respectivo formulario.”

CONSIDERANDO QUE:

1. No existe certeza del tiempo que demorará la Asamblea Legislativa en dar trámite al texto sustitutivo, presentado dentro del Expediente del Proyecto de Ley No. 21.336 Ley Marco de Empleo Público, ya que ha sido presentado en el marco de la emergencia generada por la enfermedad del COVID-19.

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3173 Artículo 18, del 27 de mayo de 2020

Página 7

2. El Proyecto de Ley Marco del Empleo Público, el cual con la justificación de garantizar la eficiencia de la Administración Pública, pretende entre otras cosas definir que el MIDEPLAN, sea el ente Rector del Sistema General de Empleo Público, incorporar a las Universidades dentro de este sistema, situación que tal y como ha expuesto el Departamento Estudios, Referencias y Servicios Técnicos, mediante AL-DEST-IJU-049-2020 “... al tratar de aplicarlas podrían verse violentados una serie de principios constitucionales”
3. El Instituto Tecnológico de Costa Rica tiene la capacidad jurídica, en el marco de las competencias que le otorga el artículo 84 de la Constitución Política de la República de Costa Rica y su Ley Orgánica, de definir su propio Régimen del Personal.
4. Un sistema de gestión, es un conjunto de políticas, herramientas y prácticas orientadas al cumplimiento de los objetivos en forma eficaz y eficiente, para el ITCR, su Sistema de Gestión del Talento Humano, como Institución de Educación Superior, es un componente fundamental del éxito o fracaso en la ejecución de su estrategia y del cumplimiento de sus fines.
5. Es impostergable contar con un análisis y criterios sobre los efectos e implicaciones que podría traer al quehacer institucional, una posible aprobación y aplicación del Proyecto de Ley No. 21.336 Ley Marco de Empleo Público, para poder efectuar los pronunciamientos y plantear las estrategias que se consideren necesarias en la defensa de la autonomía universitaria y en el cumplimiento de los compromisos que tiene el ITCR con el pueblo costarricense,

SE ACUERDA:

- a. Conformar una Comisión Especial para el análisis y dictamen del Proyecto de ley Expediente No. 21336 “Ley Marco de Empleo Público”, la cual estará integrada por:
 - i. Dos representantes del Consejo Institucional, uno de ellos coordinará la Comisión
 - ii. Una persona representante del Departamento de Recursos Humanos, nombrada por la Directora del Departamento de Recursos Humanos.
 - iii. Un profesor o profesora de la Escuela de Administración de Empresas, nombrado por el Director de la Escuela.
 - iv. Un profesor o profesora de la Escuela de Ciencias Sociales, nombrado por el Directora de la Escuela de Ciencias Sociales.
 - v. Una persona representante de los Campus Tecnológicos Locales y Centros Académicos, designada, de común acuerdo, por los Directores de Campus Tecnológicos Locales y Directores de Centros Académicos.
 - vi. Una persona representante del sector estudiantil nombrado por el Consejo Ejecutivo de la FEITEC.
 - vii. Una persona egresada del ITCR, nombrada por la FEPETEC.
- b. Definir la entrega del dictamen en un plazo de 30 días hábiles, a partir de la conformación de la misma, a las Comisiones de Planificación y Administración y

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3173 Artículo 18, del 27 de mayo de 2020

Página 8

Asuntos Académicos y Estudiantiles, las cuales serán las responsables de dar el debido seguimiento.

- c. Instar a los Consejos de Escuela, Departamento, Unidades Desconcentradas y Áreas, AFITEC y miembros de la Comunidad Institucional realicen el análisis y su respectivo pronunciamiento sobre los efectos que visualizan tendría la eventual aplicación del Proyecto de Ley No. 21336, de modo que estos sirvan de insumo a la Comisión Especial que realizará el análisis del mismo.
- d. Indicar que, contra este acuerdo podrá interponerse recurso de revocatoria ante este Consejo o de apelación ante la Asamblea Institucional Representativa, o los extraordinarios de aclaración o adición, en el plazo máximo de cinco días hábiles, posteriores a la notificación del acuerdo. Por así haberlo establecido la Asamblea Institucional Representativa, es potestativo del recurrente interponer ambos recursos o uno solo de ellos, sin que puedan las autoridades recurridas desestimar o rechazar un recurso, porque el recurrente no haya interpuesto el recurso previo.
- e. Comunicar. **ACUERDO FIRME.**

c.i. Auditoría Interna (Notificado a la Secretaria vía correo electrónico)

ars