

SCI-1728-2020

Comunicación de acuerdo

Para: Ing. Luis Paulino Méndez Badilla
Rector

Dra. Hannia Rodríguez Mora, Presidente
Junta de Relaciones Laborales

De: M.A.E. Ana Damaris Quesada Murillo, Directora Ejecutiva
Secretaría del Consejo Institucional

Asunto: Sesión Ordinaria No. 3195, Artículo 23, del 09 de diciembre de 2020.
Respuesta a la consulta planteada por la Junta de Relaciones Laborales
en el oficio JRL-32-2020

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

RESULTANDO QUE:

1. El inciso f del artículo 18 del Estatuto Orgánico, establece lo siguiente:

“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

...”

2. El artículo 192 de la Constitución Política de la República de Costa Rica, reza:

“Con las excepciones que esta Constitución y el estatuto de servicio civil determinen, los servidores públicos serán nombrados a base de idoneidad comprobada y sólo podrán ser removidos por las causales de despido justificado que exprese la legislación de trabajo, o en el caso de reducción forzosa de servicios, ya sea por falta de fondos o para conseguir una mejor organización de los mismos. “

3. Los artículos 404 y 408 del Código de Trabajo, disponen:

“Artículo 404- Se prohíbe toda discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, condición de salud,

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3195, Artículo 23, del 09 de diciembre de 2020

Página 2

discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación.

...
*Artículo 408-Todas las personas, sin discriminación alguna, gozarán de las mismas oportunidades para obtener empleo y deberán ser consideradas elegibles en el ramo de su especialidad, **siempre y cuando reúnan los requisitos formales solicitados por la persona empleadora o que estén establecidos mediante ley o reglamento.*** (El resaltado no es del original)

4. El artículo 129 del Estatuto Orgánico, indica:

“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.”

5. El Reglamento para Concursos de Antecedentes Internos y Externos del Personal del Instituto Tecnológico de Costa Rica, establece en el Capítulo 1 denominado Disposiciones Generales, artículos 1 y 2, lo siguiente:

“Artículo 1 Marco legal

La función de contratación de personal del Instituto Tecnológico de Costa Rica está regida por lo establecido en el Estatuto Orgánico, la II Convención Colectiva de Trabajo y sus Reformas, las Normas de Contratación y Remuneración del Personal, el presente Reglamento para Concursos de Antecedentes Internos y Externos del Personal, el Manual Descriptivo de Puestos y el Código de Trabajo en lo que corresponda.

Artículo 2 Objetivos generales:

El presente Reglamento tiene por objetivos generales:

...
d. Establecer los mecanismos que permitan identificar las habilidades, actitudes y conocimiento idóneos para el desempeño de cada puesto.
...”

6. El Reglamento para Concursos de Antecedentes Internos y Externos del Personal del Instituto Tecnológico de Costa Rica, establece en el artículo 4 inciso d, lo que se detalla:

“Artículo 4 Definiciones

Para efectos del presente Reglamento se entiende por:

...
***Idoneidad:** Se entenderá como la suficiencia en la combinación de estudios, experiencia y otros criterios de selección que debe poseer un (a) candidato (a), para garantizar el desempeño adecuado según las exigencias de un puesto determinado.* (El resaltado no es del original)
...”

7. El artículo 5 del Reglamento para Concursos de Antecedentes Internos y Externos del Personal del Instituto Tecnológico de Costa Rica, indica lo siguiente:

“Artículo 5 Tipos de concursos de antecedentes

Se definen tres tipos de concursos de antecedentes en el ITCR:

- a. Concurso interno administrativo: Concurso en que pueden participar únicamente los funcionarios del ITCR que cumplan con los requisitos del puesto y cuyo fin es divulgar las plazas vacantes administrativas, tanto profesionales como no profesionales.*
- b. Concurso interno académico: Concurso cuyo fin es divulgar las plazas vacantes académicas cuando se trata de un nombramiento a plazo indefinido. En este caso podrán participar únicamente los funcionarios del ITCR que cumplan con los requisitos de publicación y que se hayan ocupada el puesto de Profesor(a) en la Institución, al menos durante un semestre lectivo.*
- c. Concurso Externo: Concurso abierto a la participación del público en general, orientado a divulgar las plazas vacantes académicas a plazo definido, o aquellas vacantes en que el concurso interno se declara desierto.”*

8. El artículo 8 del Reglamento para Concursos de Antecedentes Internos y Externos del Personal del Instituto Tecnológico de Costa Rica, señala:

“Artículo 8. Procedimiento para participar en un concurso de antecedentes interno

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

- a. Ocupar un puesto con nombramiento a plazo indefinido o haber laborado con nombramientos a plazo definido en el Instituto al menos por seis meses en forma continua. Se considera que no interrumpe la continuidad, los periodos no trabajados menores de treinta días, así como las vacaciones generales del personal de la Institución.*
- b. Presentar la solicitud y documentación respectiva dentro del plazo, horario y medio que se establezca en la publicación.*
- c. Cumplir con los requisitos mínimos del puesto en concurso.*
- d. En el caso de plazas docentes a tiempo indefinido, el profesor deberá haber obtenido una calificación promedio en el desempeño docente, mayor o igual a 5 unidades por debajo de la parte entera de la calificación promedio del desempeño docente de los profesores con nombramiento a tiempo completo indefinido, de la Escuela en la que vaya a ser contratado. El periodo para el cálculo de la calificación promedio oficialmente disponible tanto del profesor como el de la Escuela, deberá ser el mismo número de semestres para todos los candidatos, hasta un máximo de cuatro semestres y la escala a utilizar de 0 a 100.*

Inciso modificado por el Consejo Institucional en la Sesión Ordinaria No. 2849, Artículo 9, del 28 de noviembre de 2013. (Gaceta No. 369)

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3195, Artículo 23, del 09 de diciembre de 2020

Página 4

El plazo mínimo establecido para la recepción de solicitudes de participación en este tipo de concurso, es de cinco días hábiles a partir de su publicación y la resolución que tome el consejo de escuela o departamento deberá ser emitida en el plazo máximo de treinta días hábiles posteriores a la entrega oficial de la nómina al Director de departamento. Por ninguna razón se podrá declarar desierto un concurso interno si al menos dos personas cumplen con los requisitos establecidos en el Manual Descriptivo de Clases de Puestos.”

9. Mediante el oficio JRL-32-2020, del 22 de julio del 2020, la Dra. Hannia Rodríguez Mora, Presidenta de la Junta de Relaciones Laborales, hizo el siguiente planteamiento:

“La Junta de Relaciones Laborales en Sesión JRL-24-2020 celebrada el 01 de julio de 2020, conoció Recurso de Revocatoria y Apelación en subsidio en relación con el Concurso de Antecedentes Interno RH-28-2020, “Profesor (a) Departamento de Vida Estudiantil y Servicios Académicos Campus Tecnológico Local San Carlos, presentado por [...]. En dicho recurso el recurrente arguye que: “El día 19 de mayo de 2020 a las 15:47 horas recibí un correo que me notificaba que al no cumplir con el requisito “Haber ocupado el puesto de Profesor(a) en la institución al menos durante un semestre lectivo” mi participación en dicho concurso no podía ser considerada.

Ante la situación de exclusión del concurso descrita por el señor [...], presenta recurso de revocatoria y apelación, en el cual argumenta que: “en el caso de los funcionarios administrativos para tener una evaluación del desempeño debe trabajar al menos un año, siendo que esta evaluación la realiza el superior jerárquico, por lo que argumentar que para los concursos docentes se debe tener un semestre como docente, no solo contradice la normativa citada sino que además limita el derecho de un funcionario administrativo a participar en un puesto docente, no tener una evaluación en esa área”

La norma bajo la cual se fundamenta la decisión sobre la candidatura del señor [...] en el concurso de marras es el Artículo 5, inciso b) del Reglamento para Concursos de Antecedentes Internos y Externos del Personal del Instituto Tecnológico de Costa Rica, el cual reza:

“Artículo 5 Tipos de concursos de antecedentes

Se definen tres tipos de concursos de antecedentes en el ITCR:

(...)

*b. Concurso interno académico: Concurso cuyo fin es divulgar las plazas vacantes académicas cuando se trata de un nombramiento a plazo indefinido. **En este caso podrán participar únicamente los funcionarios del ITCR que cumplan con los requisitos de publicación y que se hayan ocupada el puesto de Profesor(a) en la Institución, al menos durante un semestre lectivo.** (la negrita no corresponde al original)*

(...)”

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3195, Artículo 23, del 09 de diciembre de 2020

Página 5

*Así las cosas, en relación con el Concurso de Antecedentes Interno RH-28-2020, “Profesor (a) Departamento de Vida Estudiantil y Servicios Académicos, Campus Tecnológico Local San Carlos, esta Junta de Relaciones Laborales en el análisis realizado al recurso interpuesto por el recurrente [...], previo a resolver lo que en derecho corresponda, tiene duda legal razonable en cuanto a lo dispuesto en el artículo 5, inciso b) del Reglamento para Concursos de Antecedentes Internos y Externos del Personal del Instituto Tecnológico de Costa Rica, pues en apariencia dicho requisito funcionaría como una barrera de ingreso al concurso, por parte del funcionario de apoyo a la academia que desee participar por un puesto docente, lo cual en apariencia sería violatorio del derecho de igualdad, discriminación y derecho de carrera laboral en los términos de los artículos 27, 32, 47 y 51 Convencionales. Además, la reciente Reforma procesal laboral dentro de su articulado establece los siguientes principios: **Igualdad de oportunidades, igualdad de condiciones, igualdad de trato y no discriminación.** (El resaltado corresponde al original)*

Cabe resaltar en el caso concreto de este funcionario, que cuenta con elegibilidad en el puesto de Profesor(a) obtenida mediante un concurso de antecedentes externo, por lo que la exclusión se realiza en un concurso de carácter interno, en razón de lo estipulado por el artículo antes transcrito.

***Por consiguiente, la Junta de Relaciones Laborales procede a realizar la consulta al Consejo Institucional, como órgano competente, a efectos de determinar si lo establecido en el artículo 5 inciso b) del Reglamento supra citado, constituye una barrera de ingreso a concursos para el personal de apoyo a la academia o administrativo, que cuente con el perfil profesional y cumplimiento de los restantes requisitos, y que desee participar por una plaza docente a tiempo indefinido y si lo anterior constituye violatorio al derecho de trato igual, discriminación y derecho de carrera laboral, así como violatorio a los principios antes señalados.** (El resaltado es proveído)*

El trámite y plazos dentro del presente recurso presentado por el señor [...] quedan suspendidos a la espera de la respuesta del Consejo Institucional.” (Se ha eliminado el nombre de la persona recurrente)

10. La Comisión de Planificación y Administración en la reunión No. 890-2020 del 17 de setiembre de 2020, conoce el precitado oficio y acuerda que, debido a la temática consultada es conveniente que el análisis se realice en conjunto con la Comisión de Asuntos Académicos y Estudiantiles. Además, se consideró conveniente enriquecer el análisis con los criterios que al efecto puedan tener el Consejo de Docencia y el Consejo de Posgrado.

11. Mediante oficio SCI-1312-2020, del 22 de setiembre 2020, dirigido al Dr. Teodolito Guillén Girón, Presidente del Consejo de Posgrado, la Comisión de Planificación y Administración, se solicita criterio al Consejo de Posgrado, sobre la consulta de la Junta de Relaciones Laborales JRL-32-2020, según se indica a continuación:

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3195, Artículo 23, del 09 de diciembre de 2020

Página 6

“Al ser un tema que está directamente relacionado con el aspecto académico, se dispuso solicitar el criterio de esa dependencia, con el fin de obtener insumos en la elaboración de la respuesta a la Junta de Relaciones Laborales.

De forma respetuosa se solicita que el criterio sea remitido a más tardar el 16 de octubre de 2020; con el propósito de continuar el análisis conjunto de las Comisiones de Planificación y Administración y la Comisión de Asuntos Académicos y Estudiantiles.”

- 12.** Conforme a lo indicado anteriormente, la Comisión de Planificación y Administración solicitó, mediante el oficio SCI-1314-2020 del 21 de setiembre del 2020, criterio del Consejo de Docencia sobre la consulta planteada en el oficio JRL-32-2020, en los siguientes términos:

“Se solicita dejar sin efecto el oficio SCI-1311-2020 “Solicitud de criterio sobre “Consulta de la Junta de Relaciones Laborales, relacionado con el artículo 5 inciso b) del Reglamento Concursos antecedentes”, por lo que se sustituye con el presente oficio.

En reunión de la Comisión de Planificación y Administración No. 888-2020, realizada el 10 de setiembre, 2020, se analizó consulta planteada por la Junta de Relaciones Laborales mediante oficio JRL-32-2020.

Al ser un tema que está directamente relacionado con el aspecto académico, se dispuso solicitar criterio al Consejo de Docencia, con el fin de obtener insumos en la elaboración de la respuesta a la Junta de Relaciones Laborales.

De forma respetuosa se solicita que el criterio sea remitido a más tardar el 16 de octubre de 2020; con el propósito de continuar el análisis conjunto de las Comisiones de Planificación y Administración y la Comisión de Asuntos Académicos y Estudiantiles.

Se agradece de antemano la colaboración y apoyo en esta labor.”

- 13.** En reunión de la Comisión de Planificación y Administración No. 891-2020, realizada el 25 de setiembre, 2020, se conoció la inquietud planteada por el Dr. Teodolito Guillén Girón, Presidente del Consejo de Posgrado, mediante correo electrónico con fecha de recibido 22 de setiembre del 2020, referente a la solicitud de criterio remitida en oficio SCI-1312-2020, misma que refiere:

“Nuestro próximo Consejo está programado para el 22 de octubre, que sería extra temporáneo a la fecha a la cual solicitan nuestro criterio.

También, me surge la duda en qué sentido requieren el análisis de este caso, ya que el tema no parece tener ninguna relación con el sistema de posgrado? En el memorando menciona que esta relaciona con aspectos académicos. Sin embargo, parece más bien ser un tema administrativo que si bien conlleva a la necesidad de definición clara de la figura de profesor y de sus responsabilidades con la formación del estudiantado, esta definición ya debería estar en el manual

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3195, Artículo 23, del 09 de diciembre de 2020

Página 7

descriptivo de clases de puestos. Así con esto, ver las cualidades e idoneidad de las personas para ocupar un puesto de formación.

Creo que opinar sobre un caso en específico que no conocemos, llevaría a dar un criterio general como el mencionado arriba y poco apoyaría en el proceso que se sigue en este momento en la Comisión de Planificación y Administración”

- 14.** Mediante el oficio SCI-1385-2020, del 30 de setiembre del 2020, dirigido al Dr. Teodolito Guillén Girón, Presidente del Consejo de Posgrado, la Comisión de Planificación y Administración, hizo la siguiente aclaración en cuanto al contenido del correo electrónico transcrito en el inciso anterior:

“ ...

Al respecto se hace la aclaración en cuanto a que el criterio solicitado al Consejo de Posgrado, no es sobre un caso en particular, sino sobre una situación en general que podría presentarse en futuras ocasiones.

Asimismo, se informa que la Comisión dispuso ampliar el plazo al 29 de octubre, 2020 a fin de conocer la respuesta de ese Consejo, por lo que se reitera la solicitud planteada en el oficio SCI-1312-2020, a fin de continuar el análisis conjunto de las Comisiones de Planificación y Administración y la Comisión de Asuntos Académicos y Estudiantiles.

Se agradece de antemano la colaboración y apoyo en esta labor.”

- 15.** Mediante el oficio ViDa-688-2020, del 15 de octubre del 2020, se comunicó el acuerdo del Consejo de Docencia de la Sesión Ordinaria 12-2020, del 30 de setiembre 2020, artículo 5, inciso c, sobre el inciso b, del artículo 5 del Reglamento de Concurso de Antecedentes Internos y Externos del Personal del ITCR, en los siguientes términos:

“RESULTANDO QUE:

- 1. La Comisión de Planificación y Administración del Consejo Institucional por medio de oficio SCI-1314-2020, del 21 de setiembre de 2020, solicita criterio al Consejo de Docencia, tal como se indica:*

...

- 2. La Junta de Relaciones Laborales, mediante oficio JRL-032-2020, del 22 de julio 2020, consulta al Consejo Institucional sobre el artículo 5 inciso b del Reglamento de Concurso de Antecedentes Interno y Externo del Personal del ITCR, en cual requieren para atender el caso de una apelación de un concurso de antecedentes analizado en la sesión JRL-24-2020, del 01 de julio de 2020. De la consulta que se transcribe a continuación se han eliminado el número de concurso, el nombre de la persona y el departamento involucrados, con el fin de mantener la objetividad del criterio:*

...

CONSIDERANDO QUE:

1. *Sobre la consulta que realiza la Comisión de Planificación y Administración respecto de si lo regulado en el inciso b, del artículo 5 del Reglamento de Concurso de Antecedentes Internos y Externos del Personal del ITCR se hicieron las observaciones que se resumen a continuación:*
 - *Sobre lo indicado por la Junta de Relaciones Laborales de que “**tiene duda legal razonable** (la negrita es proveída) en cuanto a lo dispuesto en el artículo 5, inciso b) del Reglamento para Concursos de Antecedentes Internos y Externos del Personal del Instituto Tecnológico de Costa Rica” no corresponde a este Consejo pronunciarse sobre la legalidad, esto debe consultarse a la Asesoría Legal, sin embargo, considerando los aspectos académicos si está en la competencia de éste órgano pronunciarse, en la importancia de la evaluación del desempeño docente como instrumento para seleccionar en un concurso que al final de cuenta es la función de los requisitos.*
 - *La existencia del concurso interno privilegia al funcionario de la institución con respecto a las personas ajenas a la institución, por ello el desempeño interno en el puesto es uno de los aspectos más relevantes a considerar, de otra forma este tipo de concursos podría considerarse discriminatorio.*
 - *Permitir que un funcionario participe en un concurso interno de una plaza indefinida, sin que ese funcionario haya desempeñado las funciones del puesto en la institución, sin que esa persona haya mostrado en la institución cómo es su desempeño en ese puesto y en esas funciones, para las que podría estar desempeñándose de forma indefinida, no es estar en igualdad de condiciones que otro que sí lo ha hecho. Hay diferencia, en el primer caso se desconoce por completo en la institución cual es el desempeño como docente de ese funcionario, en el segundo caso sí se conoce. Por el contrario, eliminar ese requisito para crear esa condición diferenciada para la contratación docente de un profesional de apoyo a la academia, promovería la desigualdad de oportunidades, la desigualdad de condiciones, la desigualdad de trato, y la discriminación con respecto a los profesores.*
 - *Si un funcionario administrativo ha dado curso(s) en una unidad académica de la institución de manera interina, por al menos un semestre, se ha desempeñado en el puesto de profesor, pues el inciso no indica que debe ser en una jornada determinada, es un derecho que se le debe proteger, y si este funcionario administrativo con experiencia docente en la institución logra participar en un concurso en propiedad basado en la experiencia docente interna ya obtenida es completamente justo que se le defienda ese derecho, pero si no es ese el caso, la situación es completamente diferente y por lo tanto el trato no puede ser igual.*
 - *Es muy apropiado que el reglamento de concursos tenga el requisito del semestre de experiencia en el puesto de profesor o profesora para quien quiere optar por un nombramiento indefinido en ese puesto. No debe ser menos de un semestre pues en el caso de las labores docentes ese es el tiempo mínimo para que la dependencia académica conozca de su trabajo desde la planificación del curso hasta la entrega de las actas.*

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3195, Artículo 23, del 09 de diciembre de 2020

Página 9

- *En los artículos convencionales citados por la Junta de Relaciones Laborales, específicamente el 27 y el 51 se habla claramente del **régimen al que pertenece el funcionario**, por lo que es evidente que la misma Convención reconoce las diferencias existentes entre regímenes en que laboran los funcionarios administrativos o de apoyo a la academia y el de los académicos, y no puede tratarse de la misma forma lo que es diferente. Es por ello que existe la reglamentación de carrera profesional con categorías diferentes para funcionarios académicos y administrativos.*
 - *El artículo 27 incluso establece que se promoverá la carrera laboral con el fin de dar oportunidad a aquellos funcionarios que hayan hecho **méritos en el desarrollo de sus labores**, lo cual no se impide con el artículo 5 del Reglamento de Concursos en cuestión, pues el funcionario administrativo o de apoyo a la academia puede seguir haciendo méritos en el desarrollo de sus labores administrativas y de apoyo a la academia.*
 - *Es de interés institucional que los o las académicos que se contraten de manera indefinida sean los que hayan tenido un buen desempeño en el puesto, lo cual no es posible valorar si no existe evidencia en la institución de que es así, el que un o una docente haya desempeñado al menos un semestre y muestre su desempeño en el proceso de enseñanza-aprendizaje, la investigación o la extensión que son las labores sustantivas de las personas que hacen la academia, no lo puede mostrar un funcionario que sólo se ha desempeñado en labores administrativas o de apoyo a la academia.*
2. *Sobre la forma en que tanto la Junta de Relaciones Laborales, como la Comisión de Planificación y Administración del Consejo Institucional, solicitan el criterio en mención sobre el inciso b. del artículo 5 del reglamento de concursos, en que se alude explícitamente información del caso en apelación, incluyendo el nombre del funcionario, número de concurso y dependencia involucrada, puede inducir a la subjetividad del análisis y sesgar el criterio, siendo como es información innecesaria para el análisis y por lo tanto prescindible para establecer el criterio. Ni siquiera es necesario contextualizar que se trata de una apelación, pues el análisis debe hacerse sobre el inciso b del artículo 5 del Reglamento, no sobre el proceso que lleva a cabo la Junta. Además, se trata de información que podría ser sensible, por lo que se debe tener el debido cuidado de protección de los datos.*

SE ACUERDA:

1. *Informar a la Comisión de Planificación y Administración del Consejo Institucional que es criterio del Consejo de Docencia, según lo expuesto previamente que el inciso b. del artículo 5 del Reglamento para Concursos de Antecedentes Internos y Externos del Personal del Instituto Tecnológico de Costa Rica, no es una barrera que pueda considerarse violatoria de los derechos de trato igual, de no discriminación y de carrera laboral, ni tampoco violatorio de los principios de igualdad de oportunidades, igualdad de condiciones, igualdad de trato y no discriminación. No se considera una norma discriminatoria.*

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3195, Artículo 23, del 09 de diciembre de 2020

Página 10

2. *Recomendar a la Junta de Relaciones Laborales y a la Comisión de Planificación y Administración que cuando se haga una consulta sobre un criterio respecto de una norma en particular no se incluya información del caso en apelación pues se debe tener el debido cuidado de protección de los datos de las partes involucradas y además se puede inducir a la subjetividad del análisis y sesgar el criterio.*
3. *De conformidad con los artículos 136 y 137 del Estatuto Orgánico del ITCR, y su norma interpretativa, se hace saber que contra la presente resolución proceden los recursos de revocatoria y de apelación, o los extraordinarios de aclaración o adición, en el plazo máximo de cinco días hábiles posteriores a la notificación de esta resolución. 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.”*

16. Mediante el oficio DP-145-2020, del 22 de octubre del 2020, se comunica el acuerdo del Consejo de Posgrado de la Sesión DP-11-2020, realizada el 22 de octubre del 2020, mismo que se plantea en los siguientes términos:

“CONSIDERANDO QUE:

1. *La idoneidad docente de un profesor es una de las principales características que un educador debería tener, para poder impartir clases de la manera más adecuada y demandada por la institución y sociedad*
2. *El requisito de experiencia en docencia en el área de conocimiento, no es un criterio arbitrario y se debe buscar que esta, sea la mejor posible, para asegurar la más alta calidad en la formación que se da en el TEC*
3. *El TEC tiene procedimientos que definen las competencias, características y funciones de un profesor, e.g.: “Manual Descriptivo de Clases y Puestos” y el “Manual de Normas y Procedimientos para el Cálculo de la Carga del Profesor en el ITCR”*
4. *El “Manual Descriptivo de Clases y Puestos” describe, que un profesor tiene funciones académicas en la docencia, investigación, extensión y funciones administrativas, que debe aportar un profesor, para el beneficio de la formación de una unidad académica y del TEC en general*
5. *“El Manual de Normas y Procedimientos para el Cálculo de la Carga del Profesor en el ITCR” establece, que el profesor realiza todas aquellas tareas específicas, según el campo de su especialidad y de estas se distinguen dos tipos:*
 - a) *Las contempladas en el manual descriptivo de puestos profesionales y*
 - b) *Las no incluidas en el manual de puestos y que el profesor realiza en forma esporádica, como prestación de servicios.*
6. *La institución tiene que ser garante de respetar la igualdad de oportunidades, de condiciones, de trato y no discriminación*
7. *Que todas las personas que participen por un puesto, sean sometidos bajo los mismos parámetros*
8. *La elegibilidad bajo un concurso de antecedentes externo, no debería garantizar la elegibilidad en un concurso interno, ya que las características del profesor que se busca en ambos, podrían variar.*

Por lo tanto,

SE ACUERDA:

La percepción de la violación a un derecho individual, tiene que revisarse con cuidado, ya que no se percibe de esta manera, bajo la óptica del Consejo de Posgrado, debido a que en el concurso interno se establecen los criterios que debe cumplir cualquier proponente a un puesto específico, donde se requieran habilidades definidas en las normas mencionadas."

17. La Procuraduría General de la República señaló, en el dictamen C-056-2009, del 23 de febrero de 2009, lo siguiente:

“...

Sobre la idoneidad, la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, en la resolución N° 60-94 de las 16:54 horas del 5 de enero de 1994, señaló lo siguiente:

*"Para que estos servidores puedan pertenecer a este Régimen es requisito indispensable la **idoneidad comprobada, lo cual significa que los servidores deben reunir las condiciones y características que los faculten para desempeñarse en forma eficiente en el trabajo, sea reunir los méritos necesarios que el cargo demande.**"* (El resaltado no es del original)

Si bien el constituyente optó porque el régimen fuera regulado mediante un solo instrumento normativo, la interpretación dada por a los artículos precedentes han señalado que resulta factible la creación de diversas normas jurídicas que regulen en los diferentes repartos administrativos, la relaciones estatutarias de sus servidores. Así, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, dispuso lo siguiente:

"Al respecto está claro que, los artículos 191 y 192 de la Constitución Política contemplan, en sentido amplio, un régimen especial de servicio para todo el sector público o estatal, basado en los principios fundamentales de especialidad para el servidor público, el requisito de idoneidad comprobada para el nombramiento y la garantía de estabilidad en el servicio, con el fin de lograr mayor eficiencia en la Administración; a la vez que otorgan, en especial el segundo numeral citado, una serie de derechos públicos, pero que sólo fueron enunciados por el constituyente, dejándole al legislador la tarea de normarlos de manera concreta y de especificarlos a través de la ley ordinaria. Aunque el constituyente optó porque fuera un único cuerpo legal, el que regulara el servicio público y desarrollara las garantías mínimas, contempladas en la propia Constitución (por eso se indicó que "Un estatuto de servicio civil regulará las relaciones entre el Estado y los servidores públicos..."), el legislador decidió regular el servicio, no de modo general, sino por sectores; emitiéndose, entonces, no sólo el Estatuto del Servicio Civil (aplicable a los funcionarios del Poder Ejecutivo), sino también otra serie de normas, tendientes a regular la prestación de servicios en otros poderes del Estado e instituciones del sector público; pero, los principios básicos del régimen, cubren a todos los funcionarios del Estado; tanto de la administración central, como de los entes descentralizados. No obstante, como bien lo indicaron los integrantes del Tribunal, el mismo artículo 192 de la Carta Magna,

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3195, Artículo 23, del 09 de diciembre de 2020

Página 12

dejó abierta la posibilidad de que el régimen especial creado se viera afectado por excepciones; y, de esa manera, lo enuncia en su parte inicial" (Resolución N° 2001-00322, de las 10:10 horas del 13 de junio de 2001)

..."

CONSIDERANDO QUE:

1. Por la disposición constitucional establecida en el artículo 192 de la Constitución Política, y en el artículo 129 del Estatuto Orgánico, al Instituto Tecnológico de Costa Rica le asiste la obligación de realizar la contratación del personal, tanto académico como de apoyo a la academia, mediante procesos que aseguren la idoneidad para el puesto.
2. En el marco de la obligación que tiene el Instituto de realizar las contrataciones comprobando la idoneidad, el Reglamento para Concursos de Antecedentes Internos y Externos del Personal del Instituto Tecnológico de Costa Rica establece, en el artículo 8, inciso d, que las personas concursantes deberán haber alcanzado:

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

Esta exigencia es totalmente razonable cuando se trata de la contratación por tiempo indefinido, como se pretende en los concursos académicos internos, de profesoras y profesores, pues pretende precisamente la contratación evidenciando idoneidad comprobada para el puesto de Profesor(a), exigida por el artículo 192 de la Constitución Política y el 129 del Estatuto Orgánico.

3. Para concretar la disposición del artículo 8, inciso d, del Reglamento para Concursos de Antecedentes Internos y Externos del Personal del Instituto Tecnológico de Costa Rica, es necesario contar con la calificación del desempeño en el puesto de Profesor(a), de al menos un semestre. Por tanto, la disposición del artículo 5, inciso b, del mismo cuerpo normativo es necesaria, incluso inevitable, para poder concretar la disposición del artículo 8, inciso d, del reglamento.
4. Consecuentemente, la disposición del artículo 5, inciso b, del Reglamento para Concursos de Antecedentes Internos y Externos del Personal del Instituto Tecnológico de Costa Rica no solo no resulta discriminatoria en contra de las personas funcionarias que no se hayan desempeñado al menos un semestre como profesores(as) en el Instituto, sino que resulta totalmente conteste con la obligación institucional de comprobar fehacientemente la idoneidad de las personas que contrate.

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3195, Artículo 23, del 09 de diciembre de 2020

Página 13

5. Tanto el Consejo de Docencia, en el acuerdo de la Sesión Ordinaria 12-2020, como el Consejo de Posgrado, en la Sesión DP-11-2020, se pronunciaron en el sentido de que el artículo 5, inciso b, del Reglamento para Concursos de Antecedentes Internos y Externos del Personal del Instituto Tecnológico de Costa Rica, no es una norma discriminatoria.
6. En la reunión No. 696-2020 de la Comisión de Asuntos Académicos y Estudiantiles y No. 897-2020 de la Comisión de Planificación y Administración, se conoció el informe de avance sobre el análisis de la consulta planteada por la Junta de Relaciones Laborales en el oficio JRL-32-2020. Así mismo, en las reuniones No. 697-2020 de la Comisión de Asuntos Académicos y Estudiantiles y No. 900-2020 de la Comisión de Planificación y Administración, se continua con el análisis de la normativa interna, Constitución Política, Código de Trabajo, en conjunto con los dictámenes remitidos por el Consejo de Docencia y el Consejo de Posgrado. Producto de ello, ambas comisiones acordaron recomendar al pleno del Consejo Institucional que se responda la consulta planteada por la Junta de Relaciones Laborales en el oficio JRL-32-2020, en los siguientes términos:

“La disposición del artículo 5, inciso b, del “Reglamento para Concursos de Antecedentes Internos y Externos del Personal del Instituto Tecnológico de Costa Rica” es necesaria para hacer operativo lo dispuesto en el artículo 8, inciso d, de ese cuerpo normativo. Por tanto, no se trata de una disposición discriminatoria, pues constituye un elemento más del elenco de disposiciones reglamentarias establecidas en el Instituto Tecnológico de Costa Rica para cumplir con la disposición del artículo 192 de la Constitución Política de la República de Costa Rica y el artículo 129 del Estatuto Orgánico que ordenan que los procesos de contratación del personal se realicen evidenciando la idoneidad de las personas contratadas.”

SE ACUERDA:

- a. Responder la consulta planteada por la Junta de Relaciones Laborales, en el oficio JRL-32-2020, indicando que lo definido en el artículo 5, inciso b, del Reglamento para Concursos de Antecedentes Internos y Externos del Personal del Instituto Tecnológico de Costa Rica es necesario para atender lo dispuesto en el artículo 8, inciso d, de ese cuerpo normativo. Por tanto, no se trata de una norma desigual ni discriminatoria dado que se cumple a cabalidad lo indicado con la Reforma Procesal Laboral, pues constituye un elemento más del elenco de disposiciones reglamentarias establecidas en el Instituto Tecnológico de Costa Rica, para cumplir de manera armoniosa con el artículo 192 de la Constitución Política de la República de Costa Rica, los artículos 404 y 408 del Código de Trabajo y el artículo 129 del Estatuto Orgánico, que ordenan que los procesos de contratación del personal se realicen evidenciando la idoneidad de las personas contratadas.

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3195, Artículo 23, del 09 de diciembre de 2020

Página 14

- b.** Indicar que, contra este acuerdo podrá interponerse recurso de revocatoria ante este Consejo o de apelación ante la Asamblea Institucional Representativa según lo dispuesto en su reglamento, 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.

- c.** Comunicar. **ACUERDO FIRME.**

Palabras clave: Respuesta – oficio - JRL-32-2020- Reglamento - Concursos - Internos - Externos

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

ars