

SCI-597-2022

Comunicación de acuerdo

Para: Ing. Luis Paulino Méndez Badilla,
Rector

Lic. Isidro Alvarez Salazar, Director
Auditoría Interna

Dr. Oscar López Villegas, Director
Campus Tecnológico Local San Carlos

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

Asunto: Sesión Ordinaria No. 3269, Artículo 16, del 15 de junio de 2022. (Sin Firmeza) Atención del oficio R-712-2021 donde se solicita la derogatoria del “Reglamento de Incentivos para los casos especiales de funcionarios Sede Regional San Carlos”

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, las Políticas Generales aprobadas por la Asamblea Institucional Representativa constituyen la base para la toma de decisiones del Consejo Institucional; en lo conducente, interesan las que se indican a continuación:

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

*“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.”*

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3269, Artículo 16, del 15 de junio de 2022

Página 2

“8. Ambiente, salud y seguridad. Se fomentará que todo el quehacer institucional se desarrolle adoptando las mejores prácticas para promover la salud integral, la seguridad en el trabajo y la sostenibilidad ambiental (para funcionarios, estudiantes, proveedores y visitantes) que contribuyan a mejorar la calidad de vida de las personas.” (Aprobadas en Sesión AIR-99-2021 del 16 de noviembre 2021, publicada en Gaceta N°851 del 21 de noviembre de 2021)

2. El Estatuto Orgánico establece en el artículo 18, la siguiente función del Consejo Institucional:

“Artículo 18

Son funciones del Consejo Institucional:

...

f. Aprobar, promulgar y modificar los reglamentos generales necesarios para el funcionamiento del Instituto, así como los suyos propios, excepto aquellos que regulen el funcionamiento de la Asamblea Institucional Representativa y del Congreso Institucional

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

...”

3. La Segunda Convención Colectiva de Trabajo y sus Reformas establece en su artículo 124:

“Artículo 124

El Instituto establecerá incentivos para los trabajadores de la Sede de San Carlos, en casos especiales y a juicio de la Institución, de acuerdo con la reglamentación que al efecto apruebe el Consejo Institucional, la cual contemplará los derechos adquiridos que actualmente disfrutaban los trabajadores de dicha Sede.”

4. El Consejo Institucional en Sesión Extraordinaria No. 1572 del 19 de diciembre de 1990, aprobó el “Reglamento de Incentivos para los Funcionarios de la Sede de San Carlos”, publicado en la Gaceta No. 52, vigente hasta el día 02 de febrero de 2012, el cual indicaba en los artículos 1, 2 y 29:

“Artículo 1

El presente Reglamento establece los incentivos a que hace referencia el Artículo 104 de la Segunda Convención Colectiva de Trabajo, para los funcionarios de la Sede Regional San Carlos del ITCR”

“Artículo 2

Se considerarán incentivos para los funcionarios de la Sede Regional San Carlos los siguientes servicios: vivienda, transporte, alimentación, lavandería, facilidades de comunicación, vigilancia, recolección de basura, cambio de giros.”

“Artículo 29

Para efectos de liquidación de preaviso y cesantía se considerará salario en especie sólo los beneficios de habitación, alimentación y lavandería en estimación que tenga acordada el Instituto.”

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3269, Artículo 16, del 15 de junio de 2022

Página 3

5. El “Reglamento de incentivos para los casos especiales de funcionarios Sede Regional San Carlos”, fue aprobado por el Consejo Institucional en la Sesión Ordinaria No. 2744, artículo 14, del 01 de diciembre de 2011, publicado en la Gaceta No. 328, vigente desde el día 03 de febrero de 2012. Este reglamento indica en sus artículos 1, 2, 19, 20, 21 y Transitorio I, lo siguiente:

“Artículo 1 Del alcance

El presente Reglamento norma los incentivos a los que hace referencia el Artículo 124 de la Segunda Convención Colectiva de Trabajo y sus Reformas. Norma los casos especiales de funcionarios de la Sede Regional San Carlos. Todos los incentivos a los que hace referencia este Reglamento se consideran de carácter no remunerativo ni retributivo ni generadores de derechos adquiridos.”

“Artículo 2 De los incentivos

Se considerarán incentivos los siguientes: subvención en el alquiler de residencia familiar o de habitación individual y transporte entre sedes y Centro Académico, según disponibilidad.”

“Artículo 19 De la naturaleza de los incentivos

Para efectos de liquidación de preaviso y cesantía no se considerarán salario en especie, bajo ninguna circunstancia, los beneficios descritos en el presente Reglamento, de conformidad con lo indicado en el artículo 1.”

“Artículo 20 De la vigencia

Este Reglamento entrará en vigencia a partir de su aprobación en firme por parte del Consejo Institucional y deroga completamente el Reglamento anterior.”

“Artículo 21 De la revisión del Reglamento

Este Reglamento será revisado cada cinco años para su adecuación a las circunstancias del momento.”

“Transitorio 1

Los funcionarios que a la fecha de entrada en vigencia de este Reglamento, disfrutaban de los incentivos otorgados por el Reglamento aprobado en Sesión No. 1572/5, celebrada el 19 de diciembre de 1990 (Gaceta del Tecnológico No. 52); mantendrán los derechos adquiridos por su disfrute, específicamente los beneficios de habitación, alimentación y lavandería, reconocidos como salario en especie hasta la finalización de su relación laboral con el ITCR. Con respecto al incentivo de transporte se regirán por lo establecido en este Reglamento.”

6. La Secretaría del Consejo Institucional recibió el oficio R-712-2021, fechado 25 de octubre de 2021, suscrito por el Ing. Luis Paulino Méndez Badilla, Rector, dirigido al MAE. Nelson Ortega Jiménez, en su momento Coordinador de la Comisión de Planificación y Administración, con copia al Consejo Institucional, en el cual solicita la derogatoria del “Reglamento de Incentivos para los casos especiales de funcionarios Sede Regional San Carlos”, bajo los argumentos siguientes:

“RESULTANDO QUE:

1. La ley No. 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral, que entró en vigencia el 25 julio del año 2017 establece:

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3269, Artículo 16, del 15 de junio de 2022

Página 4

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

Artículo 405.- Todas las personas trabajadoras que desempeñen en iguales condiciones subjetivas y objetivas un trabajo igual gozarán de los mismos derechos, en cuanto a jornada laboral y remuneración, sin discriminación alguna.

- II. La Ley No. 9635, Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas establece lo siguiente:

“Artículo 26- Aplicación. Las disposiciones del presente capítulo y de los siguientes se aplicarán a: 2. La Administración descentralizada: autónomas y semiautónomas, empresas públicas del Estado y municipalidades.

Artículo 55- Reserva de ley en la creación de incentivos y compensaciones salariales.

La creación de incentivos o compensaciones, o pluses salariales solo podrá realizarse por medio de ley”.

- III. La Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento ilícito, en el artículo 56 establece:

“Artículo 56.-Reconocimiento ilegal de beneficios laborales. Será penado con prisión de tres meses a dos años, el funcionario público que, en representación de la Administración Pública y por cuenta de ella, otorgue o reconozca beneficios patrimoniales derivados de la relación de servicio, con infracción del ordenamiento jurídico aplicable”.

- IV. En este mismo sentido, La Ley General de Control Interno establece en su Artículo 8º—“Concepto de sistema de control interno. Para efectos de esta Ley, se entenderá por sistema de control interno la serie de acciones ejecutadas por la administración activa, diseñadas para proporcionar seguridad en la consecución de los siguientes objetivos:

- a. Proteger y conservar el patrimonio público contra cualquier pérdida, despilfarro, uso indebido, irregularidad o acto ilegal.
- b. Exigir confiabilidad y oportunidad de la información.
- c. Garantizar eficiencia y eficacia de las operaciones.
- d. Cumplir con el ordenamiento jurídico y técnico”.

(El subrayado no corresponde al original)

- V. De conformidad con la atención de las recomendaciones emitidas en el AUDI053-2020, Informe AUDI-CI-001-2020, se ha conformado una comisión de trabajo institucional, para el estudio del “Reglamento de Incentivos para los casos especiales de funcionarios Sede Regional San Carlos”.

Dentro de las recomendaciones se ha detallado:

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3269, Artículo 16, del 15 de junio de 2022

Página 5

- 4.1: Se solicite el criterio de la Asesoría Legal, sobre la aplicabilidad del Transitorio 1 del Reglamento de Incentivos para los Casos Especiales de Funcionarios Sede Regional San Carlos, para aquellos casos de colaboradores que disponían del beneficio de habitación individual y posteriormente se les otorgó el beneficio de habitación familiar. Se debe, una vez que se cuente con dicho criterio sustentar las medidas que se consideren convenientes en apego al principio de legalidad.
 - 4.2: Se valore, con sustento en un criterio legal, la procedencia de generar cobros por el alquiler a los funcionarios que variaron su condición, así como por los servicios de electricidad y agua, en protección del adecuado y razonable uso de los fondos públicos.
 - 4.3: Se instruya a la Dirección del CTLSC para que presente un informe en el que detalle y concluya si cada una de las viviendas asignadas está siendo ocupada por el usuario suscriptor del contrato y el núcleo familiar que se indicó al momento del (sic) otorgamiento de ese derecho, prestando principal atención a los casos de las viviendas Núms. 2, 15 y 22. Además de la vivienda Núm. 18, que fue asignada a una colaboradora perteneciente al sector administrativo. Esto se informó en oficio DSC-102- 2020 (“Informe sobre contratos según Reglamento de Incentivos”). Debe valorarse, a la luz de ese informe y con fundamento en lo dispuesto en el artículo 15 del Reglamento de Incentivos para los Casos Especiales de Funcionarios Sede Regional San Carlos, si se justifica mantener el beneficio, considerando que no se conocen nuevas solicitudes de otros eventuales usuarios, que hay disponibilidad de viviendas y que su desocupación podría exponerlas a un mayor deterioro.
 - 4.4: Se solicite, a quien considere conveniente, revisar y presentar una propuesta de actualización del Reglamento de Incentivos para los Casos Especiales de Funcionarios Sede Regional San Carlos, considerando, entre otros aspectos, la incorporación de normas para regular el ingreso de visitantes temporales y permanentes en las viviendas asignadas a colaboradores, la posibilidad de otorgar el beneficio de vivienda a colaboradores del sector administrativo, la obligación del pago de servicios públicos en razón que se cuenta con condiciones que hacen posible su cobro y considerando las disposiciones contenidas en las leyes conocidas como Reforma Procesal Laboral y Ley del Fortalecimiento de las Finanzas Públicas.
- VI. El “Reglamento de incentivos para los casos especiales de funcionarios Sede Regional San Carlos”, fue aprobado por el Consejo Institucional en la Sesión Ordinaria No. 2744, Artículo 14, del 01 de diciembre de 2011, publicado en la Gaceta del Tecnológico No. 328, vigente desde el día 03 de febrero de 2012. A su vez, el Reglamento previó en el Artículo 21 la revisión del dicho Reglamento:

A su vez, el Reglamento previó en el Artículo 21 la revisión del dicho Reglamento:

“Este Reglamento será revisado cada cinco años para su adecuación a las circunstancias del momento.”

(El subrayado no corresponde al original)

CONSIDERANDO QUE:

1. *El Consejo Institucional en Sesión Extraordinaria No.1572 del 19 de diciembre de 1990, aprobó el Reglamento de Incentivos para los Funcionarios de la Sede de San Carlos, publicado en la Gaceta del Tecnológico No. 52, y se destacaba en el Artículo 2:*

“...
...

Se considerarán incentivos para los funcionarios de la Sede Regional San Carlos los siguientes servicios: vivienda, transporte, alimentación, lavandería, facilidades de comunicación, vigilancia, recolección de basura, cambio de giros.”

2. *Cuando se aprobó el citado Reglamento en el año de 1990, varios funcionarios de la Sede Regional de San Carlos, presentaron al MBA Arturo Jofré, Rector en ese momento del ITCR, varias consideraciones con el objetivo de que se analizaran y así contribuir a la aprobación del Reglamento de Incentivos para esa Sede, dentro de las justificantes preponderantes para la creación del mismo se señalaron en ese momento “...La deficiencia en el transporte público, falta de establecimientos comerciales adecuados que ofrezcan alimentación, necesidad del funcionario de trasladarse o residir en el lugar de trabajo, escasas oportunidades de superación, escasas posibilidades de recreación, pocas alternativas para laborar en otras instituciones además de la Sede, entre otros, hacen necesario un reglamento de incentivos.”*

3. *En el año 2011 se reformó el reglamento de 1990 y se aprobó el **“Reglamento de incentivos para los casos especiales de funcionarios Sede Regional San Carlos”, por el Consejo Institucional en la Sesión Ordinaria No. 2744, Artículo 14, del 01 de diciembre de 2011, publicado en la Gaceta del Tecnológico No. 328, vigente desde el día 03 de febrero de 2012. En dicho reglamento se definen los incentivos y el alcance:***

“Artículo 1 Del alcance

El presente Reglamento norma los incentivos a los que hace referencia el Artículo 124 de la Segunda Convención Colectiva de Trabajo y sus Reformas. Norma los casos especiales de funcionarios de la Sede Regional San Carlos.

Todos los incentivos a los que hace referencia este Reglamento se consideran de carácter no remunerativo ni retributivo ni generadores de derechos adquiridos.

...
...

Artículo 2 De los incentivos

Se considerarán incentivos los siguientes: subvención en el alquiler de residencia familiar o de habitación individual y transporte entre sedes y Centro Académico, según disponibilidad.”

Y en el artículo 19 se define la naturaleza de los incentivos:

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3269, Artículo 16, del 15 de junio de 2022

Página 7

“Para efectos de liquidación de preaviso y cesantía no se considerarán salario en especie, bajo ninguna circunstancia, los beneficios descritos en el presente Reglamento, de conformidad con lo indicado en el artículo 1.”

En este Reglamento los derechos adquiridos de los funcionarios se regulan por medio del Transitorio 1 se indica:

“ ...

Los funcionarios que, a la fecha de entrada en vigencia de este Reglamento, disfrutaban de los incentivos otorgados por el Reglamento aprobado en Sesión No. 1572/5, celebrada el 19 de diciembre de 1990 (Gaceta del Tecnológico No. 52); mantendrán los derechos adquiridos por su disfrute, específicamente los beneficios de habitación, alimentación y lavandería, reconocidos como salario en especie hasta la finalización de su relación laboral con el ITCR. Con respecto al incentivo de transporte se regirán por lo establecido en este Reglamento”.

- 4. La Sala Constitucional ha sido clara en la línea de que las convenciones colectivas no pueden oponerse a la leyes de orden público, sin dejar de lado que el instrumento convencional es de uso exclusivo para regular relaciones obrero patronales, amén de que solo rige para los empleados del ITCR, además de que la ley de orden público es de acatamiento obligatorio en todo el territorio de la República, sin obviar que en materia tanto de Hacienda Pública como de Control Interno no son susceptibles de ser regulados por materia convencional, lo que hace que se refuerce el argumento de que se debe valorar tal normativa.*

Recientemente, la Sala Constitucional en su voto No. 8396 del año 2020, al razonar que “debe reiterarse que no existe una prohibición absoluta de celebrar convenciones colectivas en el sector público o que estas resultan per se inconstitucionales, pues, como ya se indicó, existe un grupo de empleados del sector público que pueden válidamente celebrar convenciones colectivas de acuerdo con la Constitución”, es decir, les es permitido vía constitución y ley.

Lo anterior y bajo el principio de legalidad, no significa que exista el mismo grado de discrecionalidad para que el sector público negocie igual que el privado, pues con la Reforma Procesal Laboral, se vino a poner límites a la negociación colectiva de este sector, en cuanto a no poder dentro de una convención colectiva, negociar salarios, o negociar materia disciplinaria, todo dentro de un contexto de proporcionalidad y racionalidad, es decir, hay que estar apegado al principio de legalidad.

Así en Votos Constitucionales Nos. 6728-2006, 024199-20, 00321-2020 y 12747-2019, se ha considerado inconstitucional negociar por ejemplo y respectivamente, centros de recreo, licencias pagadas de cumpleaños, pagos de cesantías más allá de la ley o con independencia de la causa de terminación. Todo dentro de los límites constitucionales y legales, al tratarse de fondos públicos.

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3269, Artículo 16, del 15 de junio de 2022

Página 8

Las convenciones colectivas, dentro del sector público, están resguardadas, tanto a nivel constitucional, a nivel de convenios internacionales, como a nivel legal interno, junto con la jurisprudencia constitucional; es decir, no son prohibidas, pero si encuentran su límite, dentro de la misma ley y los principios constitucionales.

A su vez, la Sala Constitucional, con fundamento en los principios de razonabilidad y proporcionalidad, anuló una serie de disposiciones presentes en siete artículos de la Convención Colectiva de Trabajo de la Refinadora Costarricense de Petróleo (Recope), y derogó, en su totalidad, otros cuatro artículos.

Entre los excesos declarados inconstitucionales resaltan el tope de auxilio de cesantía superior a los 12 años (límite establecido por la línea jurisprudencial), subsidios en alimentación y permisos con goce salarial por el matrimonio de un hijo, por ejemplo.

Según el voto de mayoría N° 2019-009226, los beneficios citados violentan los principios de razonabilidad de la norma, de igualdad, legalidad, y austeridad en el gasto de los recursos públicos.

“Las Convenciones Colectivas de Trabajo, se encuentran sometidas al Derecho de la Constitución; así, las cláusulas convencionales, deben guardar conformidad con las normas y los principios constitucionales de igualdad, prohibición de discriminación, legalidad, razonabilidad y proporcionalidad, sobre todo, cuando de fondos públicos se trate, sujetos al principio de legalidad presupuestaria”, señala la sentencia.

5. La Procuraduría General de la República recientemente en el Dictamen No. 150 del 24 de abril del año 2020, ha dado respuesta a la consulta de la Municipalidad de Cartago sobre la aplicación de la Ley 9635 y sus alcances, destacando aspectos relevantes en temas de derechos de los funcionarios públicos, relacionados con dicha ley:

“IV. CONCLUSION:

1.- (...)

2.- (...)

3.- (...)

4.- (...)

5.- El artículo 39 de la Ley de Salarios de la Administración pública dispone que la indemnización por concepto de auxilio de cesantía de todos los funcionarios del sector público no debe superar los 8 años; no obstante, esa disposición no aplica en el caso de los funcionarios cubiertos por convenciones colectivas vigentes pues, en esos casos, el auxilio de cesantía puede ser mayor a 8 años, pero no podrá sobrepasar el tope máximo de 12 años.

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3269, Artículo 16, del 15 de junio de 2022

Página 9

6.- Los jefes de las entidades públicas a las que se refiere el artículo 26 de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas están en la obligación de denunciar las convenciones colectivas a su vencimiento. En los casos en los cuales se decida renegociar una convención colectiva, dicha renegociación deberá adaptarse a lo que establece la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas.

7.- (...)

8.- Los cambios dispuestos en la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas en relación con el cálculo de las compensaciones e incentivos salariales, empezaron a regir a partir de la entrada en vigencia de esa ley. Para el pago de anualidades y de los demás incentivos y compensaciones económicas a los funcionarios municipales debe seguirse el procedimiento dispuesto en los artículos 50 y 56 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, complementados por lo señalado en los numerales 14 y 17 del Reglamento al Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas antes transcritos.

9.- (...)

10.- La Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas se emitió con la finalidad de unificar las reglas aplicables en materia de empleo en todo el sector público, lo que incluye a las municipalidades. Debido a que la regulación del empleo público municipal no es una materia reservada exclusivamente a las municipalidades, no puede afirmarse que dicha ley invadió la autonomía de esos entes públicos territoriales”.

(lo subrayado no corresponde al original)

6. Según el criterio de los abogados externos del Bufete BDS, en el año 2020, emitieron las siguientes recomendaciones:

“Con respecto a los incentivos de habitación, alimentación y lavandería concedidos atendiendo lo regulado en el Reglamento de Incentivos para los funcionarios de la Sede Regional de San Carlos (1990), considera esta asesoría que pueden ser considerados derechos adquiridos.

En el caso del incentivo de vivienda a la luz del Reglamento de Incentivos para los casos especiales de Funcionarios Sede Regional San Carlos, lo recomendable es que no se realicen variaciones unilaterales a los contratos durante el plazo de su vigencia.

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3269, Artículo 16, del 15 de junio de 2022

Página 10

El incentivo de transporte podría ser concebido como una herramienta de trabajo o como una mera facilidad dependiendo del tratamiento interno.

La Administración podría considerar eliminarlo en el caso de que por razones objetivas no sea ya necesario y, por ende, no se justifique; sin embargo, se corre un riesgo importante si se determina que los trabajadores pudieran asumir válidamente dicho servicio a su favor, como parte de las condiciones laborales.

Con respecto al incentivo de Recolección de Basura, no encuentra esta asesoría normativa que sustente su reconocimiento a los funcionarios que ocupan residencias familiares.

Con respecto al mantenimiento de zonas verdes, lo otorgado por la Administración no se puede catalogar de incentivo o beneficio.

La Sala Segunda, en resolución 2009-000717, expuso lo siguiente:

“(...) en materia de salario en especie con ocasión de una entidad pública, esta Sala, en forma reiterada ha resuelto que para el reconocimiento de este tipo de emolumento es necesaria la existencia de una disposición legal que califique como tal el disfrute de determinados bienes o servicios por parte del empleado, sin que interese si la relación laboral está regida o no por el Derecho Laboral privado. En este sentido, para que la asignación de la casa de habitación tuviera naturaleza salarial, ello debió estar expresamente establecido por una norma o un acto administrativo, lo cual no se ha acreditado en el caso bajo análisis (...). Por ende, no es posible que, el accionante, pretenda - entrándose, la demandada, de una entidad del Sector Público, sujeta al principio de legalidad- que la asignación que se le hizo pueda ser considerada como salario en especie. Este principio de legalidad está contemplado en el artículo 11 de la Constitución Política y fue desarrollado en el numeral 11 de la Ley General de la Administración Pública; y, por aquel, todos los actos y comportamientos de la Administración deben estar previstos y regulados por norma escrita, con pleno sometimiento a la Constitución, a la ley y a todas las otras normas del ordenamiento jurídico sectorial, público. En su esencia, conlleva una forma especial de vinculación de las autoridades e instituciones públicas, al ordenamiento jurídico y, en consecuencia, a la Administración sólo le está permitido lo que esté constitucional y legalmente autorizado, en forma expresa y, todo lo que así no lo esté regulado o autorizado, le está vedado realizarlo.

Asimismo, mediante resolución No 2011-001001 la máxima autoridad jurisdiccional externó:

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3269, Artículo 16, del 15 de junio de 2022

Página 11

“En el caso de las relaciones laborales sujetas a lineamientos legales, como es el caso de las contrataciones con instituciones que forman parte del sector público, existe una clara obligación, tanto de la entidad u órgano contratante como de la persona contratada, a someterse a las regulaciones vigentes. (...) no puede considerarse como salario lo otorgado por transporte, uniforme o alimentación, ya que no existe ninguna norma, con rango de ley, que les otorgue esa naturaleza (...) se ha concluido que en el sector público, para que a una determinada prestación en especie pueda concedérsele naturaleza salarial debe estar expresamente así previsto en alguna norma, pues la capacidad de los representantes del Estado empleador para conceder derechos o beneficios está limitada y sujeta al ordenamiento jurídico, lo cual conlleva una clara finalidad de tutelar el manejo de los recursos públicos”

En resumen, el salario es la contraprestación que el patrono debe al trabajador a cambio, en términos generales, de la labor realizada o de su disposición para realizarla. Éste puede ser pagado en efectivo o en efectivo y especie. En el Sector Público, sólo será salario en especie, aquello a lo que expresamente se le reconozca tal naturaleza.

En términos generales, con respecto a estos casos no sería posible que actualmente, funcionarios que no se vieron alcanzados por sus disposiciones, puedan tener expectativas de derecho o situaciones jurídicas consolidadas con relación al reglamento de cita, dado que éste ya no se encuentra vigente, por lo que sólo resulta aplicable para los servidores que se vieron alcanzados por sus disposiciones.

En cuanto a la naturaleza de dichos beneficios, el Reglamento de Incentivos para los funcionarios de la Sede Regional de San Carlos, los reconoció como salario en especie para el cálculo de liquidación de preaviso y cesantía en beneficio del funcionario. Esto se reitera en el Reglamento de Incentivos para los casos especiales de funcionarios sede regional San Carlos, en el transitorio reseñado supra, pero paralelamente debe de tener claridad que por medio del en el artículo 9 de la Ley de Salarios de la Administración Pública –Ley n° 2166, de 9 de octubre de 1957–, así como en lo dispuesto en los numerales 11 y 13 de la Ley General de la Administración Pública y 11 de la Constitución Política, que consagran el principio de legalidad se ha reiterado el criterio de que para que a una determinada prestación en especie pueda concedérsele la naturaleza de salario, debe estar concretamente así previsto en alguna norma, pues la capacidad de los representantes del Estado-empleador para conceder derechos o beneficios está limitada y sujeta al ordenamiento jurídico.

En efecto, el citado artículo 9, con el propósito de tutelar el manejo de los recursos públicos establece: (...) “De esa norma se desprende la limitación que el legislador dispuso respecto de aquellos otros beneficios que no fueran concedidos en dinero y se infiere, con plena claridad, que les restó naturaleza salarial. Con respecto al tema, esta Sala, en forma reiterada, ha señalado que resulta necesaria la existencia de una norma específica que establezca la naturaleza jurídica salarial de una determinada prestación en especie para poder conferirle tal carácter y aplicar las consecuencias legales que de ello derivan...”. (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, sentencia n.º 460-2010 de las 10:26 horas del 26 de marzo de 2010)

Ahora bien, siguiendo la interpretación de que el reconocimiento de esos incentivos como salario en especie se da solamente para efectos de liquidación al momento de finalizar la relación laboral, la Universidad podría valorar modificar la normativa en este sentido particular, toda vez que los extremos de cesantía entran dentro de la categoría de expectativas de derecho y sólo se convierten en situaciones jurídicas consolidadas o derechos adquiridos, al finalizar de forma efectiva la relación laboral; máxime al aplicar lo que dispone la Ley de Salarios de la Administración Pública, reformada por la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas (refiere a su reconocimiento conforme al Código de Trabajo). Se recuerda en este punto lo indicado por la Sala Constitucional desde 1997:

“1. La protección de los derechos adquiridos significa, en este caso, que no obstante la eliminación de las normas, todos los montos recibidos hasta entonces por concepto de auxilio, deben estimarse irrepetibles. En la medida en que habían ingresado definitivamente al patrimonio de los interesados con anterioridad a la reforma legal, resultaría absurdo –e inconstitucional– pretender que deban ser devueltos, o cosa semejante. Y, 2. La tutela de las situaciones jurídicas consolidadas implica que, si bien los interesados no podían pretender que las normas en cuestión (y, con ellas, la regla que creaban) no pudiesen ser nunca más objeto de reforma o incluso, como ocurrió, de derogatoria, sí tenían derecho a esperar que, respecto de ellos mismos y de todas las demás personas que estuviesen sometidas al mismo estado de cosas, se produjese o produzca la consecuencia que anticipaban. Ese estado de cosas estaba caracterizado por la regla que conectaba causalmente su situación fáctica (enfermedad incapacitante) con el efecto previsto en la ley.

Ahora bien, una eventual reforma en este sentido, deberá respetar las situaciones jurídicas consolidadas y los derechos adquiridos que se puedan haber generado al momento la reforma, lo cual dependerá de cada caso o supuesto específico.

...

Es necesario rescatar que con respecto a los beneficios que se podrían estar concediendo sin tener base en la normativa interna del ITEC o de forma abiertamente contraria a ésta, es indispensable de previo a tomar cualquier decisión por parte de la Administración, verificar en cada caso si existe algún acto administrativo que otorgue el derecho y, en este caso, analizar su alcance y las posibles acciones a tomar ante una eventual nulidad, como por ejemplo, accionar procedimientos de lesividad.”

7. *Un equipo de colaboradores designado por la Rectoría, la Asesoría Legal, la Vicerrectoría de Administración, el Campus Tecnológico Local de San Carlos y la AFITEC, realizó el análisis de la normativa actual y concluye que las justificantes que se señalaron en ese momento “...La deficiencia en el transporte público, falta de establecimientos comerciales adecuados que ofrezcan alimentación, necesidad del funcionario de trasladarse o residir en el lugar de trabajo, escasas oportunidades de superación, escasas posibilidades de recreación, pocas alternativas para laborar en otras instituciones además de la Sede, entre otros, hacen necesario un reglamento de incentivos”, ya no se aplican en la actualidad, pues a la fecha existen soluciones habitacionales cercanas al campus, medios de transporte público, cajero automático, ingreso de camión de la basura al campus, establecimientos comerciales, escuelas, colegios cercanos y la existencia de una nueva carretera que comunica el campus con Ciudad Quesada en pocos minutos, lo que hace necesario que se revisen estas disposiciones, en concordancia con la Segunda Convención Colectiva de Trabajo y sus Reformas, que establece en su Artículo 124, lo siguiente:*

“El Instituto establecerá incentivos para los trabajadores de la Sede de San Carlos, en casos especiales y a juicio de la Institución, de acuerdo con la reglamentación que al efecto apruebe el Consejo Institucional, la cual contemplará los derechos adquiridos que actualmente disfrutaban los trabajadores de dicha Sede”.

La propuesta es conocida por el Consejo de Rectoría, en la sesión No. 302021, artículo 3 del 09 de agosto del 2021.

8. *Los incentivos que se consideran derechos adquiridos en algunos de los trabajadores del Campus Tecnológico Local de San Carlos (110 trabajadores actualmente), según el reglamento derogado en diciembre del año 2011, pero que por medio de un Transitorio mantienen vigentes los incentivos de alimentación, hospedaje y lavandería.*

A los funcionarios que viven en residencias familiares se les cubre, además, los rubros de agua y electricidad.

A los funcionarios que viven en las habitaciones individuales se les brinda alimentación, agua, electricidad y lavandería.

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3269, Artículo 16, del 15 de junio de 2022

Página 14

9. *Con respecto a los casos de las residencias familiares se revisaron los documentos relacionados (solicitudes y apelaciones ante la Rectoría), donde se tienen otorgadas 12 residencias y se ha encontrado que 3 casos de funcionarios, que no cumplían con los requisitos señalados en el Reglamento de Incentivos y el Transitorio 1, así como el reglamento previo derogado, por lo cual, se deberá valorar dicha situación en cuanto a lo señalado sobre la posibilidad de accionar procesos de lesividad ante el Juzgado Contencioso Administrativo.*
10. *Según corresponde los casos de los funcionarios que recibían incentivos y en el momento del cese de sus funciones, se realizó la liquidación respectiva, considerando el rubro de los incentivos percibidos para cada caso particular, de acuerdo a los cálculos que realiza el Departamento de Gestión del Talento Humano, considerando la normativa actual.*

POR TANTO:

1. *Por las razones indicadas el “Reglamento de Incentivos para casos especiales de funcionarios Sede Regional San Carlos”, aprobado por el Consejo Institucional en la Sesión Ordinaria No. 2744, Artículo 14, del 01 de diciembre de 2011, el cual debió ser revisado en el año 2016 y no se hizo, actualmente requiere una reforma y se ve afectado directamente por las Leyes de Reforma Procesal Laboral (prohibición de discriminar entre los trabajadores) y la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas (Reserva de ley para crear o reformar incentivos), así como, por la jurisprudencia de la Sala Constitucional, que limita la reforma y creación de nuevos incentivos y que deben estar apegados a los principios de legalidad, razonabilidad y proporcionalidad.*
2. *Por ello, se solicita la derogatoria de dicho Reglamento al estar infringiendo la legislación nacional citada.*
3. *Se solicita la eliminación de los incentivos que se han mantenido para una porción de trabajadores del ITCR (110 personas funcionarias) y, además, acorde con las recomendaciones emitidas por los abogados externos BDS.*
4. *En consecuencia, de lo antes indicado se deberá proceder con la liquidación de los derechos adquiridos por los trabajadores beneficiados en dicho Reglamento y en el transitorio I vigente.*
5. *Se recomienda que se defina un plazo de 6 meses posterior a la liquidación de los incentivos, para el traslado de su residencia.*
6. *Se solicita dejar sin efecto el resto de los incentivos en el momento de la liquidación.*
7. *Se recomienda que las residencias individuales y residencias familiares se incorporen al programa de residencias estudiantiles y algunas actividades académicas y administrativas, para ser utilizadas por los estudiantes del Campus Tecnológico Local de San Carlos, considerando la alta demanda de cada año y otras actividades requeridas por la institución que se definan por la Administración. Durante los seis meses de transición propuesto, la Administración preparará un plan de uso para las residencias.*

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3269, Artículo 16, del 15 de junio de 2022

Página 15

8. *En cuanto a la liquidación de los incentivos se ha socializado el tema con los trabajadores beneficiarios y se les ha comunicado sobre el finiquito y liquidación de los incentivos que les correspondería. A la fecha se han recibido un total de 60 respuestas positivas de los funcionarios con respecto a la aceptación de la liquidación, un total de 32 respuestas negativas de los funcionarios que no aceptan la liquidación y solicitan que se mantengan los incentivos. Del total no han respondido 18 personas funcionarias. Además, se han recibido 24 solicitudes específicas en cuanto a los incentivos, las cuales se adjuntan.*
9. *La Administración ha estimado un monto de 68 millones para solventar las liquidaciones y se certifica que se cuenta con los recursos disponibles para hacer una modificación de presupuesto a la partida de indemnizaciones para cubrirlo.*
10. *Se solicita informar a la Auditoría Interna en atención a las recomendaciones referentes informe AUDI-CI-001-2020 denominado "Atención denuncia sobre el uso de viviendas asignadas a colaboradores del Campus Tecnológico Local San Carlos".*

Agradezco su pronta atención."

7. Mediante el oficio SCI-881-2021, fechado 03 de setiembre de 2021, suscrito por el MAE. Nelson Ortega Jiménez, entonces Coordinador de la Comisión de Planificación y Administración, dirigido a la Ing. Kendy Chacón Viquez, Secretaria General de la Asociación de Funcionarios del ITCR (AFITEC), con copia al Consejo Institucional, se indicó:

"La Comisión de Planificación y Administración en reunión No. 937-2021, del 02 de setiembre del 2021, sostuvo audiencia para la exposición de la Propuesta de Derogatoria del "Reglamento de Incentivos para los casos especiales de funcionarios Sede Regional San Carlos", remitida mediante el oficio R-712-2021, por considerar la Rectoría que, esta norma podría infringir las leyes nacionales de la Reforma Procesal Laboral No. 9343, la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas No. 9635, la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento ilícito y la Ley General de Control Interno.

De acuerdo con lo establecido en el Artículo 3 de la II Convención Colectiva de Trabajo y sus Reformas, la Comisión considera necesario otorgar audiencia por 10 días a la Asociación de Funcionarios (AFITEC) para que se refiera a la propuesta indicada (adjunta a este oficio), con el fin de contar con sus criterios y tomarlos como insumo en el proceso. De igual manera se le invita a la sesión de la Comisión del día jueves 23 de setiembre a las 9:30 a.m. para discutir al respecto."

Se agradece el suministro de la información en el plazo indicado."

8. Mediante el oficio SCI-882-2021, fechado 03 de setiembre de 2021, suscrito por el MAE. Nelson Ortega Jiménez, entonces Coordinador de la Comisión de Planificación y Administración, dirigido al Lic. Juan Pablo Alcázar Villalobos, Director de la Oficina de Asesoría Legal, con copia al Consejo Institucional, se indicó:

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3269, Artículo 16, del 15 de junio de 2022

Página 16

“La Comisión de Planificación y Administración en reunión No. 937-2021, del 02 de setiembre del 2021, sostuvo audiencia para la exposición de la Propuesta de Derogatoria del “Reglamento de Incentivos para los casos especiales de funcionarios Sede Regional San Carlos”, remitida mediante el oficio R-712-2021, por considerar la Rectoría que, esta norma podría infringir las leyes nacionales de la Reforma Procesal Laboral No. 9343, la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas No. 9635, la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento ilícito y la Ley General de Control Interno.

De la revisión de la propuesta remitida se nota la ausencia del criterio de la Asesoría Legal, por lo que se dispuso solicitar el criterio jurídico respectivo, se agradece considerar, además de lo que la oficina a su cargo estime conveniente, el análisis de los elementos objetivos que confirmen el planteamiento de un posible trato discriminatorio, así como la legalidad y los riesgos para la Institución de la figura de indemnización o liquidación prevista, ante una posible derogatoria del reglamento en cuestión.

Se agradece la atención de la presente solicitud en un plazo de 10 días hábiles.”

9. Mediante el oficio SCI-883-2021, fechado 03 de setiembre de 2021, suscrito por el MAE. Nelson Ortega Jiménez, entonces coordinador de la Comisión de Planificación y Administración, dirigido a la Dra. Hannia Rodríguez Mora, Directora del Departamento de Gestión del Talento Humano, con copia al Consejo Institucional, se señaló:

La Comisión de Planificación y Administración en reunión No. 937-2021, del 02 de setiembre del 2021, sostuvo audiencia para la exposición de la Propuesta de Derogatoria del “Reglamento de Incentivos para los casos especiales de funcionarios Sede Regional San Carlos”, remitida mediante el oficio R-712-2021, por considerar la Rectoría que, esta norma podría infringir las leyes nacionales de la Reforma Procesal Laboral No. 9343, la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas No. 9635, la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento ilícito y la Ley General de Control Interno.

De la revisión de la propuesta remitida se nota la ausencia del criterio del Departamento de Gestión del Talento Humano, por lo que se dispuso solicitar el criterio técnico respectivo, se agradece considerar en este la identificación y valoración de los efectos de una posible derogatoria del reglamento en cuestión en los diferentes subsistemas de la gestión del talento humano del Campus Tecnológico de San Carlos.”

10. La Secretaría de Consejo Institucional recibió el oficio AFITEC-171-2021, con fecha del 17 de setiembre de 2021, suscrito por la Ing. Kendy Chacón Viquez, Secretaria General de la Asociación de Funcionarios del ITCR, dirigido al MAE. Nelson Ortega Jiménez, entonces Coordinador de la Comisión de Planificación y Administración, en el cual remite respuesta al oficio SCI-881-2021, en los términos siguientes:

“En atención al memorando SCI-881-2021, enviado de manera electrónica el viernes 3 de setiembre de 2021, donde se nos solicita el criterio sobre la propuesta de derogatoria del “Reglamento de Incentivos para los casos especiales de funcionarios Sede Regional San Carlos”, esta representación sindical emite criterio señalando lo siguiente:

I. Marco normativo de los incentivos para los funcionarios del Campus Tecnológico Local San Carlos

- *Artículo 124 de la segunda convención colectiva de trabajo (vigente)*

“El Instituto establecerá incentivos para los trabajadores de la Sede de San Carlos, en casos especiales y a juicio de la Institución, de acuerdo con la reglamentación que al efecto apruebe el Consejo Institucional, la cual contemplará los derechos adquiridos que actualmente disfrutaban los trabajadores de dicha Sede”.

- *Reglamento de Incentivos para los Funcionarios de la Sede Regional San Carlos. (Vigente)*

El Consejo Institucional en Sesión Extraordinaria N.º 1572 del 19 de diciembre de 1990, aprobó el Reglamento de Incentivos para los funcionarios de la Sede de San Carlos, publicado en la Gaceta del Tecnológico N.º 52, y se destacaba:

*“**Artículo 1 Del alcance.** - El presente Reglamento norma los incentivos a los que hace referencia el Artículo 124 de la Segunda Convención Colectiva de Trabajo y sus Reformas. Norma los casos especiales de funcionarios de la Sede Regional San Carlos...”*

*“**Artículo 2.** - Se considerarán incentivos para los funcionarios de la Sede Regional San Carlos los siguientes servicios: vivienda, transporte, alimentación, lavandería, facilidades de comunicación, vigilancia, recolección de basura, cambio de giros...”*

II. Sobre la Fuerza de Ley de la Convención Colectiva vigente según nuestra Constitución Política, Jurisprudencia y el Código de Trabajo

- *Constitución Política*

*“**Artículo 62.-** Tendrán fuerza de ley las convenciones colectivas de trabajo que, con arreglo a la ley, se concierten entre patronos o sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores legalmente organizados”.*

- *Código de Trabajo*

“Artículo 54. *Convención colectiva es la que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste. La convención colectiva tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte.*

En toda convención colectiva deben entenderse incluidas, por lo menos, todas las normas relativas a las garantías sindicales establecidas en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificados por nuestro país”.

“Artículo 55. *Las estipulaciones de la convención colectiva tienen fuerza de ley para:*

- a) las partes que la han suscrito, justificando su personería de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 51;*
- b) todas las personas que en el momento de entrar en vigor trabajen en la empresa, empresas o centro de producción a que el pacto se refiera, en lo que aquellas resulten favorables y aun cuando no sean miembros del sindicato o sindicatos de trabajadores que lo hubieren celebrado; y*
- c) los que concierten en los futuros contratos individuales o colectivos dentro de la misma empresa, empresas o centro de producción afectados por el pacto, en el concepto de que dichos contratos no podrán celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en la convención colectiva”.*

- *Jurisprudencia*

Con voto N.º 8396, la Sala Constitucional en el año 2020, expuso que “debe reiterarse que no existe una prohibición absoluta de celebrar convenciones colectivas en el sector público o que estas resultan per se inconstitucionales, pues, como ya se indicó, existe un grupo de empleados del sector público que pueden válidamente celebrar convenciones colectivas de acuerdo con la Constitución”.

Es menester subrayar la importancia en cuanto a la resolución de la acción de inconstitucionalidad que se tramita en el expediente N.º 19-2620-0007-CO, en la que expone, entre otros aspectos, la prevalencia o no de la ley sobrevenida (Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas) sobre las convenciones colectivas vigentes, en última instancia deberá apegarse a lo que resuelva la Sala Constitucional sobre ese punto y sobre los demás temas planteados en esa acción.

III. Sobre la reserva de Ley en la Creación de Incentivos y Compensaciones Salariales Establecido en la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas

- Principio de reserva de ley

“Se da la potestad que solamente mediante ley formal, emanada del Poder Legislativo, con un procedimiento previsto en la Constitución, para la emisión de las leyes, es posible regular y, en su caso, restringir los derechos y libertades fundamentales.”

- La Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas (9635)

*“**Artículo 55-** Reserva de ley en la creación de incentivos y compensaciones salariales. La creación de incentivos o compensaciones, o pluses salariales solo podrá realizarse por medio de ley.”*

*“**Artículo 56-** Aplicación de los incentivos, topes y compensaciones. Los incentivos, las compensaciones, los topes o las anualidades remunerados a la fecha de entrada en vigencia de la ley serán aplicados a futuro y no podrán ser aplicados de forma retroactiva en perjuicio del funcionario o sus derechos patrimoniales”.*

IV. Sobre la aplicación de liquidación de incentivos a los funcionarios del Campus Tecnológico Local de San Carlos

- Sobre la aplicación de la Convención Colectiva

En torno a la naturaleza de las convenciones colectivas, resulta de mérito el valor normativo de este elemento, sobre el que es fundamental recordar, en primer lugar, que su aplicación y viabilidad posee un fundamento suprallegal recogido en el artículo 62 de la Constitución Política, numeral que confiere “fuerza de ley” a las normas pactadas entre los patronos y sus trabajadores.

Al respecto, debe llamarse la atención a que la celebración de convenciones colectivas no puede ser ejercida de manera irrestricta, pues en todo momento el objeto, elementos y partes de lo negociado deben estar conformes a lo establecido por la legislación vigente, punto sobre el cual el voto citado indica lo siguiente:

*“...**Pero como el artículo 129 de la Constitución Política señala que las leyes son obligatorias y sólo pueden ser derogadas por otra posterior**, debemos concluir en que una norma de una convención colectiva no puede quitar vigencia a las leyes ordinarias, sino que, tratándose de relaciones laborales, de hecho se pueden superar esos mínimos existentes, pero solo para el caso concreto del que se trata, manteniendo la ley su vigencia. Es decir, que las disposiciones normativas de las convenciones colectivas de trabajo, deben ajustarse a*

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3269, Artículo 16, del 15 de junio de 2022

Página 20

las normas legales laborales existentes, las que pueden superar cuando se trata de conceder beneficios a los trabajadores, siempre y cuando no se afecten o deroguen disposiciones de carácter imperativo, con lo que se quiere decir que las convenciones colectivas de trabajo quedan sujetas y limitadas por las leyes de orden público”.

Por lo expuesto, en vista de que la Segunda Convención Colectiva de Trabajo y sus Reformas, entró en vigencia antes de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, no se puede establecer que la misma violenta la norma, por el concepto también señalado en el numeral 56.

- *Sobre la restricción de los artículos 55 y 56 de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas (9635)*

El artículo 55 de la Ley 9635 dicta la potestad que nace de la reserva de ley con base en el tema de los incentivos, de manera tal, que concomitantemente a esta potestad es reglado, mediante el numeral 56, que la irretroactividad de la norma no es aplicada para los funcionarios que ostentan derechos adquiridos, como son los dados a los funcionarios del campus tecnológico local San Carlos, mediante el Reglamento de Incentivos para los funcionarios de dicho recinto.

*La normativa es clara, y **no se puede llegar a obviar principios base del derecho de la irretroactividad de la normativa en perjuicio del funcionario**, a lo que la Reserva de ley que se entable en el numeral 55, entra a regir para los incentivos a crear a partir de la entrada en vigencia de la Ley 9635, por lo que los artículos citados supra de la Ley 9635, no llegan a ser impositivos para la eliminación de los incentivos a los funcionarios del CTLSC.*

- *Sobre la aplicación del artículo 405 del Código de Trabajo*

***“Artículo 405.-** Todas las personas trabajadoras que desempeñen en iguales condiciones subjetivas y objetivas un trabajo igual gozarán de los mismos derechos, en cuanto a jornada laboral y remuneración, sin discriminación alguna”.*

El legislador en este artículo enmarca, mediante el texto, que a los funcionarios les sean aplicadas condiciones en igualdad de derechos conforme a la jornada laboral y remuneración, en los cuales se establece:

- **Jornada laboral:** *hace referencia al número de horas que el trabajador trabaja efectivamente en una jornada o día. Puede referirse también al cómputo semanal, mensual o anual de tiempo trabajado.*
- **Remuneración:** *es la suma de dinero que recibe de forma periódica un trabajador de su empleador por un tiempo de trabajo determinado o por la realización de una tarea específica o fabricación de un producto determinado.*

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3269, Artículo 16, del 15 de junio de 2022

Página 21

Por lo expuesto, se debe entender que la discriminación laboral en una interpretación auténtica del numeral 405 relata únicamente sobre los dos preceptos definidos, no tomando en cuenta por los mismo el tema de incentivos.

Al decretarse por el artículo 9 de la Ley de Salarios de Administración Pública, cita:

“ARTICULO 9º.- *Salvo las sumas que por concepto de "zonaje" deban reconocerse a determinados servidores públicos, conforme al Reglamento que con tal fin dictará el Poder Ejecutivo, las prestaciones o suministros adicionales que en algunos casos se otorgaren, tales como las que cubran gastos de alojamiento, alimentación, vehículos, uniformes, etc., no tendrán el carácter de salario en especie, ya que tales gastos sólo se otorgarán cuando las necesidades del servicio así lo requieran, lo mismo que las sumas que fueren pagadas por concepto de viáticos o gastos de viaje.”*

De lo señalado resulta que los incentivos dados a los funcionarios del CTLSC no corresponden a ningún tipo de remuneración, no se evidencia algún tipo de discriminación en razón de otros funcionarios de la Institución.

- *Sobre la legalidad del Reglamento de Incentivos para los Funcionarios de la Sede de San Carlos*

El Consejo Institucional en sesión extraordinaria N.º 1572, del 19 de diciembre de 1990, aprobó el Reglamento de Incentivos para los funcionarios de la Sede de San Carlos, publicado en la Gaceta del Tecnológico N.º 52, a lo que la normativa cumple a cabalidad con el procedimiento de su creación, por lo que no se es justificante de interpretar por parte de la Administración que no se cumple a cabalidad con el artículo 56 de la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento ilícito y el numeral 8 de la Ley General de Control Interno, a lo que es de importante agregar que en ningún momento el Reglamento de Incentivos para los funcionarios del CTLSC, otorga beneficios ilegales, esto porque es muy claro que la creación del bloque normativo que otorga los incentivos es conforme al principio de legalidad.

- *Sobre la administración de los incentivos para los funcionarios de la Sede de San Carlos*

Es de conocimiento de la AFITEC que la Seccional de AFITEC (CTLSC) en los años 2019 y 2021, mantuvieron reuniones con la Dirección del campus y solicitó que revisara la asignación de los incentivos, ya que esta actuó contrario a la normativa al brindarlos a algunos funcionarios que, desde un principio, no cumplían con lo estipulado en el Reglamento, o cuyas condiciones iniciales, por las cuales se les adjudicó el incentivo, cambiaron.

De igual forma, por parte de la AFITEC no se conoce un estudio real y actualizado de la Administración sobre las condiciones –en el presente– de las personas que disfrutaban los incentivos, ni tampoco de las implicaciones para el campus, pues no se toma en cuenta el interés público ni la afectación en la atención de laboratorios, equipos u otros activos que requieren ser supervisadas en horas no laborales.

V. Conclusiones

De lo consultado a este Sindicato se señala:

- 1. La Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas no obliga a la Administración a derogar el Reglamento de Incentivos para los funcionarios del CTLSC.*
- 2. El Reglamento de Incentivos para los funcionarios del CTLSC no incumple la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento ilícito y la Ley General de Control Interno.*
- 3. No se determina principios de discriminación entre los funcionarios, según lo determina el numeral 405 del Código de Trabajo.*
- 4. Se debe respetar [SIC] el derecho emanado en el artículo 124 de la Segunda Convención Colectiva de Trabajo y sus Reformas que se encuentra vigente.*
- 5. La derogatoria de dicho reglamento es facultad del Consejo Institucional, sin embargo, debe valorarse aquellos aspectos que subsanen el proceso administrativo que se ha llevado a cabo.”*

11. La Secretaría de Consejo Institucional recibió el oficio Asesoría Legal-596-2021, con fecha de recibido 28 de setiembre de 2021, suscrito por el Lic. Juan Pablo Alcázar Villalobos, Director de Asesoría Legal, dirigido al MAE. Nelson Ortega Jiménez, entonces coordinador de la Comisión de Planificación y Administración, en el cual remite respuesta al oficio SCI-882-2021, en los términos siguientes:

“Reciba un cordial saludo, de conformidad con la solicitud de criterio legal en el Memorando SCI-882-2021, referente al “análisis de los elementos objetivos que confirmen el planteamiento de un posible trato discriminatorio, así como la legalidad y los riesgos para la Institución de la figura de indemnización o liquidación prevista, ante una posible derogatoria del reglamento en cuestión”, se procede a emitir las siguientes consideraciones:

El primer aspecto, por implicar el análisis de varias leyes es menester revisar la jerarquía de la normativa y su aplicación, en este caso por parte de una institución de rango constitucional y que ostenta una autonomía

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3269, Artículo 16, del 15 de junio de 2022

Página 23

que ha sido interpretada por los órganos judiciales en varias ocasiones, pese a que en las últimas interpretaciones, la autonomía universitaria para la propia administración y el dictado de las normas propias (siempre que no sea contraria a las leyes nacionales), se ha visto limitada tal como el caso de la Ley 9635, Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, como veremos en detalle.

Según la jerarquía de las normas en Costa Rica, se debe valorar el tema del reglamento de incentivos en cuestión:



Pirámide de Kelsen (jerarquía de leyes en Costa Rica)

En esta jerarquía procederemos a ubicar las normas de aplicación en el Derecho Laboral para la Institución:

- 1. Constitución Política**
- 2. Tratados o Convenios Internacionales de la OIT**
- 3. Leyes Especiales (Ley No. 9635)**
- 4. Ley Orgánica del ITCR**
- 5. Segunda Convención Colectiva y sus reformas**
- 6. Código Trabajo (Reforma Procesal Laboral)**
- 7. Reglamentos Internos (Reglamento de incentivos para los casos especiales de funcionarios Sede Regional San Carlos)**

En este sentido las normas de mayor relevancia para el caso que nos ocupa, debemos destacarlas:

Leyes Especiales:

La Ley No. 9635, Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas establece lo siguiente:

“Artículo 26- Aplicación. Las disposiciones del presente capítulo y de los siguientes se aplicarán a: 2. La Administración descentralizada: autónomas y semiautónomas, empresas públicas del Estado y municipalidades.

Artículo 27- Definiciones. Para efectos de la presente ley, se entenderá por:

4. Incentivo, sobresueldo, plus o remuneración adicional: Son todas aquellas erogaciones en dinero adicionales al salario base para propiciar una conducta determinada.

7. Salario total: suma del salario base con los componentes e incentivos adicionales.

Artículo 55- Reserva de ley en la creación de incentivos y compensaciones salariales

La creación de incentivos o compensaciones, o pluses salariales solo podrá realizarse por medio de ley”.

Artículo 56- Aplicación de los incentivos, topes y compensaciones. Los incentivos, las compensaciones, los topes o las anualidades remunerados a la fecha de entrada en vigencia de la ley serán aplicados a futuro y no podrán ser aplicados de forma retroactiva en perjuicio del funcionario o sus derechos patrimoniales.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS AL TÍTULO III, MODIFICACIÓN DE LA LEY N° 2166, LEY DE SALARIOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

TRANSITORIO XXV. El salario total de los servidores que se encuentren activos en las instituciones contempladas en el artículo 26 a la entrada en vigencia de esta ley no podrá ser disminuido y se les respetarán los derechos adquiridos que ostenten”.

Relacionado con ello, la **Ley de Salarios de la Administración Pública** establece que los beneficios que “cubran gastos de alojamiento, alimentación, vehículos, uniformes, etc., no tendrán el carácter de salario en especie”, ello en cuanto a los funcionarios públicos.

El artículo 9 de dicha Ley de Salario establece:

“ARTICULO 9°.- Salvo las sumas que por concepto de "zonaje" deban reconocerse a determinados servidores públicos, conforme al Reglamento que con tal fin dictará el Poder Ejecutivo, las prestaciones o suministros adicionales que en algunos casos se otorgaren, tales como las que cubran gastos de alojamiento, alimentación, vehículos,

uniformes, etc., no tendrán el carácter de salario en especie, ya que tales gastos sólo se otorgarán cuando las necesidades del servicio así lo requieran, lo mismo que las sumas que fueren pagadas por concepto de viáticos o gastos de viaje”. (El subrayado no corresponde al original)

La ley No. 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral, que entró en vigencia el 25 julio del año 2017 establece:

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

Artículo 405.- Todas las personas trabajadoras que desempeñen en iguales condiciones subjetivas y objetivas un trabajo igual gozarán de los mismos derechos, en cuanto a jornada laboral y remuneración, sin discriminación alguna”.

Por su parte, La Ley General de Control Interno establece:

“Artículo 8º—“Concepto de sistema de control interno. Para efectos de esta Ley, se entenderá por sistema de control interno la serie de acciones ejecutadas por la administración activa, diseñadas para proporcionar seguridad en la consecución de los siguientes objetivos:

- a) Proteger y conservar el patrimonio público contra cualquier pérdida, despilfarro, uso indebido, irregularidad o acto ilegal.
- b) Exigir confiabilidad y oportunidad de la información.
- c) Garantizar eficiencia y eficacia de las operaciones.
- d) Cumplir con el ordenamiento jurídico y técnico”.
(El subrayado no corresponde al original)

La Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento ilícito, en el artículo 56 establecen las posibles sanciones en el tema de reconocimiento ilegal de beneficios laborales:

“Artículo 56.-Reconocimiento ilegal de beneficios laborales. Será penado con prisión de tres meses a dos años, el funcionario público que, en representación de la Administración Pública y por cuenta de ella, otorgue o reconozca beneficios patrimoniales derivados de la relación de servicio, con infracción del ordenamiento jurídico aplicable”.

Ley Orgánica del ITCR

De conformidad con la Ley Orgánica del ITCR, número 4777 de 10 de junio del año 1971, modificada por la Ley Nº 6321 de 27 de abril de 1979, se establece:

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3269, Artículo 16, del 15 de junio de 2022

Página 26

“ARTÍCULO 1º.- El Instituto Tecnológico de Costa Rica es una institución autónoma, de educación superior universitaria que, de acuerdo con lo que expresa el artículo 84 de la Constitución Política, goza de independencia para el desempeño de sus funciones y de plena capacidad jurídica para adquirir derechos y contraer obligaciones.

Convención Colectiva:

En el Instituto Tecnológico de Costa Rica se cuenta con una Convención Colectiva vigente que cuenta con un Addendum de las las trece y treinta horas del veintiuno de junio del dos mil diecisiete, en el cual “SE ACUERDA POR UNANIMIDAD que con fundamento en el principio de seguridad jurídica y principio de legalidad, la fecha de entrada en vigencia de dicha Convención es a partir del día ocho de mayo del dos mil diecisiete que es la fecha de la Homologación por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, según Resolución DAL-DRT-OF-146-2017 de las quince hora del día 8 de mayo del 2017, dictada en Diligencias de Homologación y Depósito Definitivo y suscrito por la Licda. Leda Villalobos Villalobos, jefa del Departamento de Relaciones de Trabajo”.

Precisamente, el tema que se consulta es lo referente a los incentivos que se otorgan a los trabajadores, según lo señalado en el artículo 124 de la Convención Colectiva, que establece:

“El Instituto establecerá incentivos para los trabajadores de la Sede de San Carlos, en casos especiales y a juicio de la Institución, de acuerdo con la reglamentación que al efecto apruebe el Consejo Institucional, la cual contemplará los derechos adquiridos que actualmente disfrutaban los trabajadores de dicha Sede”.

Reglamento Específico:

El Consejo Institucional de ITCR (máximo órgano jerárquico) en Sesión Extraordinaria No.1572 del 19 de diciembre de 1990, aprobó el Reglamento de Incentivos para los Funcionarios de la Sede de San Carlos, publicado en la Gaceta del Tecnológico No. 52, y se destacaba en el Artículo 2:

“Se considerarán incentivos para los funcionarios de la Sede Regional San Carlos los siguientes servicios: vivienda, transporte, alimentación, lavandería, facilidades de comunicación, vigilancia, recolección de basura, cambio de giros.”

Posteriormente, en el año 2011 se aprobó el “Reglamento de incentivos para los casos especiales de funcionarios Sede Regional San Carlos”, aprobado por el Consejo Institucional en la Sesión Ordinaria No. 2744,

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3269, Artículo 16, del 15 de junio de 2022

Página 27

Artículo 14, del 01 de diciembre de 2011, publicado en la Gaceta del Tecnológico No. 328, vigente desde el día 03 de febrero de 2012. En dicho reglamento se definen los incentivos y el alcance:

“Artículo 1 Del alcance

El presente Reglamento norma los incentivos a los que hace referencia el Artículo 124 de la Segunda Convención Colectiva de Trabajo y sus Reformas. Norma los casos especiales de funcionarios de la Sede Regional San Carlos.

Todos los incentivos a los que hace referencia este Reglamento se consideran de carácter no remunerativo ni retributivo ni generadores de derechos adquiridos.

Artículo 2 De los incentivos

Se considerarán incentivos los siguientes: subvención en el alquiler de residencia familiar o de habitación individual y transporte entre sedes y Centro Académico, según disponibilidad.”

Y en el artículo 19 del Reglamento se define la naturaleza de los incentivos:

“Para efectos de liquidación de preaviso y cesantía no se considerarán salario en especie, bajo ninguna circunstancia, los beneficios descritos en el presente Reglamento, de conformidad con lo indicado en el artículo 1.”

En este nuevo Reglamento los derechos adquiridos de los funcionarios que disfrutaban los incentivos desde el año 1990, quedaron resguardados por medio del Transitorio 1 que establece:

“Los funcionarios que, a la fecha de entrada en vigencia de este Reglamento, disfrutaban de los incentivos otorgados por el Reglamento aprobado en Sesión No. 1572/5, celebrada el 19 de diciembre de 1990 (Gaceta del Tecnológico No. 52); mantendrán los derechos adquiridos por su disfrute, específicamente los beneficios de habitación, alimentación y lavandería, reconocidos como salario en especie hasta la finalización de su relación laboral con el ITCR. Con respecto al incentivo de transporte se regirán por lo establecido en este Reglamento”.

(El subrayado no corresponde al original)

Si bien, se indica en el transitorio “beneficios de habitación, alimentación y lavandería, reconocidos como salario en especie hasta la finalización de su relación laboral con el ITCR”, en este sentido, el art. 9 de la Ley de Salarios de la Administración Pública destaca que no se consideran salario en especie lo indicado, y por su parte, la jurisprudencia laboral ha

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3269, Artículo 16, del 15 de junio de 2022

Página 28

destacado que por salario en especie no procede para los funcionarios públicos para poder ser otorgado deberá estar amparado en una norma jurídica.

En este sentido, la Sala Segunda, en la resolución 2009-000717, expuso lo siguiente:

“Por ende, no es posible que, el accionante, pretenda - entratándose, la demandada, de una entidad del Sector Público, sujeta al principio de legalidad- que la asignación que se le hizo pueda ser considerada como salario en especie. Este principio de legalidad está contemplado en el artículo 11 de la Constitución Política y fue desarrollado en el numeral 11 de la Ley General de la Administración Pública; y, por aquel, todos los actos y comportamientos de la Administración deben estar previstos y regulados por norma escrita, con pleno sometimiento a la Constitución, a la ley y a todas las otras normas del ordenamiento jurídico sectorial, público. En su esencia, conlleva una forma especial de vinculación de las autoridades e instituciones públicas, al ordenamiento jurídico y, en consecuencia, a la Administración sólo le está permitido lo que esté constitucional y legalmente autorizado, en forma expresa y, todo lo que así no lo esté regulado o autorizado, le está vedado realizarlo.

Asimismo, mediante resolución No 2011-001001 la máxima autoridad jurisdiccional externó:

“En el caso de las relaciones laborales sujetas a lineamientos legales, como es el caso de las contrataciones con instituciones que forman parte del sector público, existe una clara obligación, tanto de la entidad u órgano contratante como de la persona contratada, a someterse a las regulaciones vigentes. (...) no puede considerarse como salario lo otorgado por transporte, uniforme o alimentación, ya que no existe ninguna norma, con rango de ley, que les otorgue esa naturaleza (...) se ha concluido que en el sector público, para que a una determinada prestación en especie pueda concedérsele naturaleza salarial debe estar expresamente así previsto en alguna norma, pues la capacidad de los representantes del Estado empleador para conceder derechos o beneficios está limitada y sujeta al ordenamiento jurídico, lo cual conlleva una clara finalidad de tutelar el manejo de los recursos públicos”

Una vez revisadas las normas y su jerarquía, se procede analizar el caso en concreto del Reglamento y la propuesta planteada:

Según la revisión de la normas indicadas y atendiendo el principio de legalidad (la actuación de la Administración debe estar apegada a la constitución y a las leyes), el Reglamento de Incentivos para casos especiales de funcionarios Sede Regional San Carlos, del 01 de diciembre de 2011, se considera que se ve afectado directamente por las Leyes de Reforma Procesal Laboral (prohibición de discriminar entre los trabajadores) y Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas (Reserva de ley para crear o reformar incentivos), así como, por la

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3269, Artículo 16, del 15 de junio de 2022

Página 29

jurisprudencia de la Sala Constitucional, que limita creación de nuevos incentivos y que éstos deben estar apegados a los principios de legalidad, razonabilidad y proporcionalidad, así como el uso y control de los recursos públicos.

Actualmente un total de 108 funcionarios del Campus Tecnológico en San Carlos son los que disfrutan de los incentivos vigentes, tales como alimentación, habitación individual y residencia familiar en dicho Campus (en casas propiedad del ITCR). Cada caso debe ser analizado por la Administración y las condiciones en que se encuentran disfrutando dichos incentivos.

Lo anterior, por cuanto, las advertencias de la Auditoría Interna se han dirigido a temas de relevancia que ameritan revisar y por ello, el tema de valorar la reforma de dicho Reglamento de incentivos, sin embargo, al tratarse incentivos, éstos no podrán crearse e la Institución por medio de un reglamento interno, por tratarse ahora de un tema de reserva de ley, considerado así desde el año 2019, con la Ley No. 9635.

Es decir, solo por una ley creada por la Asamblea Legislativa se podrían crear nuevos incentivos, según el art. 55 de la Ley. No. 9635 que indica: La creación de incentivos o compensaciones, o pluses salariales solo podrá realizarse por medio de ley".

Situación de denuncia y advertencias de la Auditoría Interna

De conformidad con la atención de las recomendaciones emitidas en el AUDI-0532020, Informe AUDI-CI-001-2020, se hicieron las siguientes advertencias:

“4.1: Se solicite el criterio de la Asesoría Legal, sobre la aplicabilidad del Transitorio 1 del Reglamento de Incentivos para los Casos Especiales de Funcionarios Sede Regional San Carlos, para aquellos casos de colaboradores que disponían del beneficio de habitación individual y posteriormente se les otorgó el beneficio de habitación familiar. Se debe, una vez que se cuente con dicho criterio sustentar las medidas que se consideren convenientes en apego al principio de legalidad.

4.2: Se valore, con sustento en un criterio legal, la procedencia de generar cobros por el alquiler a los funcionarios que variaron su condición, así como por los servicios de electricidad y agua, en protección del adecuado y razonable uso de los fondos públicos.

4.3: Se instruya a la Dirección del CTLSC para que presente un informe en el que detalle y concluya si cada una de las viviendas asignadas está siendo ocupada por el usuario suscribiente del contrato y el núcleo familiar que se indicó al momento del (sic) otorgamiento de ese derecho, prestando principal atención a los casos de las viviendas Núms. 2, 15 y 22. Además de la vivienda Núm. 18, que fue asignada a una colaboradora perteneciente al sector administrativo. Esto se informó en

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3269, Artículo 16, del 15 de junio de 2022

Página 30

oficio DSC-102-2020 (“Informe sobre contratos según Reglamento de Incentivos”). Debe valorarse, a la luz de ese informe y con fundamento en lo dispuesto en el artículo 15 del Reglamento de Incentivos para los Casos Especiales de Funcionarios Sede Regional San Carlos, si se justifica mantener el beneficio, considerando que no se conocen nuevas solicitudes de otros eventuales usuarios, que hay disponibilidad de viviendas y que su desocupación podría exponerlas a un mayor deterioro.

4.4: Se solicite, a quien considere conveniente, revisar y presentar una propuesta de actualización del Reglamento de Incentivos para los Casos Especiales de Funcionarios Sede Regional San Carlos, considerando, entre otros aspectos, la incorporación de normas para regular el ingreso de visitantes temporales y permanentes en las viviendas asignadas a colaboradores, la posibilidad de otorgar el beneficio de vivienda a colaboradores del sector administrativo, la obligación del pago de servicios públicos en razón que se cuenta con condiciones que hacen posible su cobro y considerando las disposiciones contenidas en las leyes conocidas como Reforma Procesal Laboral y Ley del Fortalecimiento de las Finanzas Públicas”.

Por parte de la Vicerrectoría de Administración se gestionó el criterio de abogados laboristas externos y destacan en sus conclusiones y recomendaciones las siguientes:

“Con respecto a los incentivos de habitación, alimentación y lavandería concedidos atendiendo lo regulado en el Reglamento de Incentivos para los funcionarios de la Sede Regional de San Carlos (1990), considera esta asesoría que pueden ser considerados derechos adquiridos.

En el caso del incentivo de vivienda a la luz del Reglamento de Incentivos para los casos especiales de Funcionarios Sede Regional San Carlos, lo recomendable es que no se realicen variaciones unilaterales a los contratos durante el plazo de su vigencia.

El incentivo de transporte podría ser concebido como una herramienta de trabajo o como una mera facilidad dependiendo del tratamiento interno.

La Administración podría considerar eliminarlo en el caso de que por razones objetivas no sea ya necesario y, por ende, no se justifique; sin embargo, se corre un riesgo importante si se determina que los trabajadores pudieran asumir válidamente dicho servicio a su favor, como parte de las condiciones laborales.

Con respecto al incentivo de Recolección de Basura, no encuentra esta asesoría normativa que sustente su reconocimiento a los funcionarios que ocupan residencias familiares.

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3269, Artículo 16, del 15 de junio de 2022

Página 31

Con respecto al mantenimiento de zonas verdes, lo otorgado por la Administración no se puede catalogar de incentivo o beneficio.

En resumen, el salario es la contraprestación que el patrono debe al trabajador a cambio, en términos generales, de la labor realizada o de su disposición para realizarla. Éste puede ser pagado en efectivo o en efectivo y especie. En el Sector Público, sólo será salario en especie, aquello a lo que expresamente se le reconozca tal naturaleza.

En términos generales, con respecto a estos casos no sería posible que actualmente, funcionarios que no se vieron alcanzados por sus disposiciones, puedan tener expectativas de derecho o situaciones jurídicas consolidadas con relación al reglamento de cita, dado que éste ya no se encuentra vigente, por lo que sólo resulta aplicable para los servidores que se vieron alcanzados por sus disposiciones.

En cuanto a la naturaleza de dichos beneficios, el Reglamento de Incentivos para los funcionarios de la Sede Regional de San Carlos, los reconoció como salario en especie para el cálculo de liquidación de preaviso y cesantía en beneficio del funcionario. Esto se reitera en el Reglamento de Incentivos para los casos especiales de funcionarios sede regional San Carlos, en el transitorio reseñado supra, pero paralelamente debe de tener claridad que por medio del en el artículo 9 de la Ley de Salarios de la Administración Pública –Ley n° 2166, de 9 de octubre de 1957–, así como en lo dispuesto en los numerales 11 y 13 de la Ley General de la Administración Pública y 11 de la Constitución Política, que consagran el principio de legalidad se ha reiterado el criterio de que para que a una determinada prestación en especie pueda concedérsele la naturaleza de salario, debe estar concretamente así previsto en alguna norma, pues la capacidad de los representantes del Estado-empleador para conceder derechos o beneficios está limitada y sujeta al ordenamiento jurídico. En efecto, el citado artículo 9, con el propósito de tutelar el manejo de los recursos públicos establece: (...) “De esa norma se desprende la limitación que el legislador dispuso respecto de aquellos otros beneficios que no fueran concedidos en dinero y se infiere, con plena claridad, que les restó naturaleza salarial. Con respecto al tema, esta Sala, en forma reiterada, ha señalado que resulta necesaria la existencia de una norma específica que establezca la naturaleza jurídica salarial de una determinada prestación en especie para poder conferirle tal carácter y aplicar las consecuencias legales que de ello derivan...”. (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, sentencia n° 460-2010 de las 10:26 horas del 26 de marzo de 2010)

Ahora bien, siguiendo la interpretación de que el reconocimiento de esos incentivos como salario en especie se da solamente para efectos de liquidación al momento de finalizar la relación laboral, la Universidad podría valorar modificar la normativa en este sentido particular, toda vez que los extremos de cesantía entran dentro de la categoría de expectativas de derecho y sólo se convierten en situaciones jurídicas consolidadas o derechos adquiridos, al finalizar de forma efectiva la

relación laboral; máxime al aplicar lo que dispone la Ley de Salarios de la Administración Pública, reformada por la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas (refiere a su reconocimiento conforme al Código de Trabajo). Se recuerda en este punto lo indicado por la Sala Constitucional desde 1997:

“1. La protección de los derechos adquiridos significa, en este caso, que no obstante la eliminación de las normas, todos los montos recibidos hasta entonces por concepto de auxilio, deben estimarse irrepetibles. En la medida en que habían ingresado definitivamente al patrimonio de los interesados con anterioridad a la reforma legal, resultaría absurdo –e inconstitucional– pretender que deban ser devueltos, o cosa semejante. Y,

2. La tutela de las situaciones jurídicas consolidadas implica que, si bien los interesados no podían pretender que las normas en cuestión (y, con ellas, la regla que creaban) no pudiesen ser nunca más objeto de reforma o incluso, como ocurrió, de derogatoria, sí tenían derecho a esperar que, respecto de ellos mismos y de todas las demás personas que estuviesen sometidas al mismo estado de cosas, se produjese o produzca la consecuencia que anticipaban. Ese estado de cosas estaba caracterizado por la regla que conectaba causalmente su situación fáctica (enfermedad incapacitante) con el efecto previsto en la ley.

Ahora bien, una eventual reforma en este sentido, deberá respetar las situaciones jurídicas consolidadas y los derechos adquiridos que se puedan haber generado al momento la reforma, lo cual dependerá de cada caso o supuesto específico.

Es necesario rescatar que con respecto a los beneficios que se podrían estar concediendo sin tener base en la normativa interna del TEC o de forma abiertamente contraria a ésta, es indispensable de previo a tomar cualquier decisión por parte de la Administración, verificar en cada caso si existe algún acto administrativo que otorgue el derecho y, en este caso, analizar su alcance y las posibles acciones a tomar ante una eventual nulidad, como, por ejemplo, accionar procedimientos de lesividad.”

Opinión jurídica de la Procuraduría General de la República

Al respecto, se han buscado criterios de la Procuraduría General de la República y recientemente en el Dictamen No. 150 del 24 de abril del año 2020, ha dado respuesta a la consulta de la Municipalidad de Cartago sobre la aplicación de la Ley 9635 y sus alcances, destacando aspectos relevantes en temas de derechos de los funcionarios públicos, relacionados con dicha ley:

“IV. CONCLUSION:

1.- (...)

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3269, Artículo 16, del 15 de junio de 2022

Página 33

2.- (...)

3.- (...)

4.- (...)

5.- El artículo 39 de la Ley de Salarios de la Administración pública dispone que la indemnización por concepto de auxilio de cesantía de todos los funcionarios del sector público no debe superar los 8 años; no obstante, esa disposición no aplica en el caso de los funcionarios cubiertos por convenciones colectivas vigentes pues, en esos casos, el auxilio de cesantía puede ser mayor a 8 años, pero no podrá sobrepasar el tope máximo de 12 años.

6.- Los jefes de las entidades públicas a las que se refiere el artículo 26 de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas están en la obligación de denunciar las convenciones colectivas a su vencimiento. En los casos en los cuales se decida renegociar una convención colectiva, dicha renegociación deberá adaptarse a lo que establece la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas.

7.- (...)

8.- Los cambios dispuestos en la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas en relación con el cálculo de las compensaciones e incentivos salariales, empezaron a regir a partir de la entrada en vigencia de esa ley.

Para el pago de anualidades y de los demás incentivos y compensaciones económicas a los funcionarios municipales debe seguirse el procedimiento dispuesto en los artículos 50 y 56 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, complementados por lo señalado en los numerales 14 y 17 del Reglamento al Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas antes transcritos.

9.- (...)

10.- La Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas se emitió con la finalidad de unificar las reglas aplicables en materia de empleo en todo el sector público, lo que incluye a las municipalidades. Debido a que la regulación del empleo público municipal no es una materia reservada exclusivamente a las municipalidades, no puede afirmarse que dicha ley invadió la autonomía de esos entes públicos territoriales”.

(lo subrayado no corresponde al original)

Jurisprudencia Laboral

Se detallan sentencias de relevancia en materia laboral en el tema de derechos adquiridos:

“El Tribunal de Trabajo Sección Tercera del Segundo Circuito Judicial de San José, en su sentencia veinticuatro de dos mil siete, ha realizado un análisis sobre el concepto y consecuencias jurídicas de los derechos adquiridos en el derecho laboral; ya que al respecto expone que: “...hablamos de “derechos adquiridos” en materia laboral, cuando se trata de evaluar la modificación de las condiciones laborales, con el fin de establecer si existe ius variandi normal o abusivo. Se habla entonces de que existe un “derecho adquirido” a conservar una determinada condición laboral por parte del trabajador, que el patrono no puede modificar sin quebrantar su derecho o sin incurrir en responsabilidad laboral. Este tipo de “derecho adquirido” trata en realidad del derecho a mantener una condición laboral específica durante el desarrollo de la relación laboral, para lo cual se invoca la protección de la convención colectiva, del reglamento interno de trabajo, del contrato de trabajo o del Código Laboral.” (Tribunal de Trabajo, Sección Tercera del Segundo Circuito Judicial de San José. Sentencia 24, 2007).

*Postura que es admitida por la Sala Segunda, pues expuso que la existencia de un derecho adquirido, requiere que su titular esté amparado en un hecho concurrido por los supuestos de una norma jurídica establecida, pues: **“De esta forma, los derechos adquiridos son aquellos que ingresan en forma definitiva y permanente en el patrimonio de su titular. En el caso de los recurrentes, para poder exigir el pago del incentivo, se requería necesariamente una norma, que así [P. 70] lo dispusiera, situación que está claramente establecida, no se dio.”** (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Sentencia 637, 2001).*

*[P. 71] Situación que es resguardada en el nivel constitucional con el art. 34 de nuestra Carta Magna el cual indica que: **“A ninguna ley se le dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna, o de sus derechos patrimoniales adquiridos o de situaciones jurídicas consolidadas.”** (Asamblea Nacional Constituyente, 1949); por ello, los derechos adquiridos, no pueden ser alterados por normativa posterior, que introduzca cambios, en la forma como se desarrollaba la relación laboral, en perjuicio del trabajador, siempre que estos derechos se basen en los efectos de una norma jurídica concreta”.*

Res. Nº 2006002996 SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las catorce horas y cuarenta y siete minutos del ocho de Marzo del dos mil seis.

“Entre otros desarrollos jurisprudenciales, este tribunal ha dicho que se deben tomar en cuenta tres elementos para determinar la razonabilidad:

la necesidad, la idoneidad y la proporcionalidad del acto o disposición jurídica. Un análisis de estos tres elementos fue realizado en la sentencia número 08858-98 de las dieciséis horas con treinta y tres minutos del quince de diciembre de mil novecientos noventa y ocho en el siguiente sentido:

"(...- Sobre el principio constitucional de razonabilidad. El principio de razonabilidad, surge del llamado "debido proceso sustantivo", es decir, que los actos públicos deben contener un substrato de justicia intrínseca. Cuando de restricción a determinados derechos se trata, esta regla impone el deber de que dicha limitación se encuentre justificada, por una razón de peso suficiente para legitimar su contradicción con el principio general de igualdad.

Un acto limitativo de derechos es razonable cuando cumple con una triple condición: debe ser necesario, idóneo y proporcional. La necesidad de una medida hace directa referencia a la existencia de una base fáctica que haga preciso proteger algún bien o conjunto de bienes de la colectividad - o de un determinado grupo - mediante la adopción de una medida de diferenciación. Es decir, que, si dicha actuación no es realizada, importantes intereses públicos van a ser lesionados. Si la limitación no es necesaria tampoco podrá ser considerada como razonable, y por ende constitucionalmente válida. La idoneidad, por su parte, importa un juicio referente a si el tipo de restricción a ser adoptado cumple o no con la finalidad de satisfacer la necesidad detectada. La de la medida nos indicaría que pueden existir otros mecanismos que en mejor manera solucionen la necesidad existente, pudiendo algunos de ellos cumplir con la finalidad propuesta sin restringir el disfrute del derecho en cuestión. Por su parte, la proporcionalidad nos remite a un juicio de necesaria comparación entre la finalidad perseguida por el acto y el tipo de restricción que se impone o pretende imponer, de manera que la limitación no sea de entidad marcadamente superior al beneficio que con ella se pretende obtener en beneficio de la colectividad. De los dos últimos elementos, podría decirse que el primero se basa en un juicio cualitativo, en cuanto que el segundo parte de una comparación cuantitativa de los dos objetos analizados.

V.- ANÁLISIS DE LA NORMATIVA IMPUGNADA. En esta acción la Procuraduría General de la República se ocupó de examinar si los recurrentes en primer término contaban con un derecho adquirido, como ellos reclaman. Se puso de manifiesto en primer lugar, incluso con cita de reconocidos tratadistas del Derecho Constitucional, amplia jurisprudencia de esta Sala y del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, que no existe ningún derecho adquirido a continuar percibiendo la dieta en las futuras sesiones del órgano colegiado, por la razón de que los recursos nunca han ingresado al patrimonio del funcionario público. En segundo lugar, al no existir un derecho adquirido a las dietas futuras, se puede afirmar que no se está vulnerando el numeral 34 de la Constitución Política, que recoge el principio de irretroactividad de la ley. Ello es cierto, porque nadie tiene expresamente

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3269, Artículo 16, del 15 de junio de 2022

Página 36

garantizado la intangibilidad del ordenamiento, ni derechos adquiridos al mantenimiento de las leyes o reglamentos, ni a su inalterabilidad. En ese sentido, si los recurrentes fueron designados como directores, al amparado del numeral 10 de la Ley No. 7799 de 30 de abril de 1998 (Reforma de la Ley de Creación de la Junta Administrativa del Servicio Eléctrico Municipal de Cartago), cuyo texto en lo que interesa dice:

“...Los miembros de la Junta Directiva devengarán una dieta igual a la de los directores de las instituciones autónomas. No podrán remunerarse más de ocho sesiones al mes”

Podrían percibir las dietas conforme aquella normativa hasta tanto una ley posterior no modificara esa prestación, tal es el caso de la Ley No. 8422 de 6 de octubre de 2004 –aquí cuestionada- que vino a poner nuevas reglas a partir de su vigencia y de ninguna manera se puede decir que se tenía un derecho a una dieta no percibida aun, por la sencilla razón de que no se ha participado en la sesión futura del cuerpo colegiado. Menos aún se puede concebir esa contraprestación por las participaciones en las sesiones de dicho un órgano como un salario, situación que sí ameritaría un reconocimiento de ese derecho. En cuanto al principio de igualdad, tampoco existe confrontación de la normativa examinada, por cuanto, la garantía constitucional se da entre dos personas que se ubiquen en categorías iguales; siendo que en el caso en estudio, no resulta posible equiparar el régimen de los funcionarios públicos que ocupan un cargo en la Administración Pública a aquellos que no laboran para ella, por cuanto en este supuesto se habla de otra categoría de sujetos, los privados, que tienen un régimen jurídico diverso. También se indicó que, para que una medida de esta naturaleza cuente con sustento constitucional, debe cumplir ciertos requisitos, entre ellos, los contemplados en el artículo 21 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, de que la ley que se promulgue lo sea con el objeto de preservar el bienestar general dentro de una sociedad democrática, en la medida que no contradigan el propósito y razón al goce de los derechos económicos, sociales y culturales. Todo de conformidad con el elemento necesidad que obligatoriamente debe contener toda norma que se precie de razonable. En efecto, cuando el legislador eliminó las dietas, consideró que ello constituye un ejercicio razonable de las facultades del Estado frente a un escenario nacional en ese momento bastante convulso. Los nuevos comportamientos y esquemas de gestión pública, la creciente disipación de lo que es público y privado, así como el hecho de que el fenómeno de la corrupción avanzaba como un problema supranacional, demandaba una legislación acorde a aquellas necesidades, y en el ámbito internacional a la implementación de la Convención Interamericana contra la Corrupción (Ley No. 7670 de 17 de abril de 1997). De acuerdo con los fines que persigue la Ley No. 8422, es combatir la corrupción en la función pública y en su artículo primero se establece claramente que:

“Los fines de la presente Ley serán prevenir, detectar y sancionar la corrupción den el ejercicio de la función pública”.

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3269, Artículo 16, del 15 de junio de 2022

Página 37

Por otra parte, interesa a la colectividad todos aquellos fines constitucionales referentes a los deberes éticos que deben observar los funcionarios públicos en el desempeño de sus funciones, es decir, al deber de probidad que encontramos en la misma normativa en su artículo 3: “El funcionario público estará obligado a orientar su gestión a la satisfacción del interés público. Este deber se manifestará, fundamentalmente, al identificar y atender las necesidades colectivas prioritarias de manera planificada, regular, eficiente, continua y en condiciones de igualdad para los habitantes de la República; asimismo, al demostrar rectitud y buena fe en el ejercicio de las potestades que le confiere la ley; asegurarse de que las decisiones que adopte en cumplimiento de sus atribuciones sea ajustan a la imparcialidad y a los objetivos propios de la institución en que se desempeña y, finalmente, al administrar los recursos públicos con apego a los principios de legalidad, eficacia, economía y eficiencia, rindiendo cuentas satisfactoriamente” Sobre la base de tales criterios, se entienden que es razonable la norma cuya inconstitucionalidad se acusa, en cuanto faculta a la supresión de las dietas en el tanto existió la necesidad y el medio empleado es el idóneo, ya que quienes se encuentren en la situación descrita gozan de una relación de servicio estable con la Administración pública, lo que les permite obtener una remuneración digna por los servicios prestados. No se coloca al funcionario en una situación extrema sobre sus otros derechos, en otras palabras, la limitación no es de tal entidad que supere el beneficio que se pretende obtener a favor de la colectividad, lo que la hace también proporcional. Por otra parte, al percibirse las dietas, si bien no se está obteniendo un nuevo salario, si un nuevo ingreso al desempeñar simultáneamente dos cargos, incluso con sobre posición horaria, lo que lesionaría la hacienda pública y la correcta conducta administrativa de eficacia, economía y eficiencia. De manera que la Asamblea Legislativa se encontraba facultada para dictar las normas de conveniencia y oportunidad, y tal normativa es razonable y no desconoce las garantías o las restricciones que impone la Constitución, pues no dio a las limitaciones constitucionales una extensión más allá de las permitidas en su texto y principios.

La disposición bajo examen cumple con los recaudos para superar el test de constitucionalidad, y los cumple porque esta Sala como interprete máximo de la Constitución ha señalado que ningún derecho constitucional es absoluto y, en particular, cuando por razones de interés público, se disminuyen para el futuro, las dietas de los agentes estatales, sin alterar sustancialmente el contrato de empleo público. Debe advertirse, que se trata de una decisión legislativa para adoptar un determinado modo de organización de la Administración Pública, consistente e mantener un equilibrio entre utilización de fondos públicos y deberes de los agentes públicos, aspecto sobre el cual a los jueces constitucionales no corresponde expedirse, por aplicación del principio de separación de poderes, y que desde la perspectiva de los intereses generales de la sociedad, puede admitirse como positiva.

VI.- CONCLUSIONES. - Con fundamento en las razones dadas procede declarar sin lugar la acción de inconstitucionalidad en todos los extremos, por no infringir los principios constitucionales de irretroactividad de la ley, igualdad y razonabilidad.”

En este sentido, estamos ante derechos adquiridos de los funcionarios que han estado disfrutando los incentivos contemplados en el Reglamento del año 1990, que se mantuvieron (alimentación, residencia y lavandería) pese a la reforma del año 2011, en un Transito 1, que presenta sus particularidades como se detallaron: que los funcionarios estuvieran disfrutando los incentivos al momento de la reforma **del reglamento mantendrán los derechos adquiridos por su disfrute, específicamente los beneficios de habitación, alimentación y lavandería, reconocidos como salario en especie hasta la finalización de su relación laboral con el ITCR. Con respecto al incentivo de transporte se registrarán por lo establecido en este Reglamento.**

Sin embargo, ya se anotó que no es viable reconocerlos como salario en especie, por jurisprudencia laboral que así lo ha indicado para los funcionarios públicos, y según el art. 9 de la Ley de Salarios de la Administración Pública.

A su vez, hay casos de 3 funcionarios que se otorgaron residencias familiares sin que tuvieran los requisitos en el momento y que por una apelación ante la Rectoría se les otorgó residencia y ahora el proceso legal que procedería para anular el otorgamiento de la residencia es un proceso de lesividad ante el Juzgado Contencioso Administrativo, que tiene sus plazos y particularidades.

Y, además, hay 3 casos de funcionarios que este momento no cuentan actualmente con los requisitos legales para continuar viviendo en las residencias familiares (viven sin su núcleo familiar).

Se han detectado varios casos de funcionarios que, pese a que se les ha contestado por escrito, que no les corresponde el incentivo de la alimentación, han continuado recibiendo la alimentación y han estado haciendo sus reclamos por medio de AFITEC, y se les ha contestado nuevamente que no les procede el incentivo, porque no ostentaban los requisitos y el reglamento que les aplicaba fue derogado en el año 2011.

Conclusiones:

Ante la propuesta de la derogatoria del Reglamento de incentivos para los casos especiales de funcionarios Sede Regional San Carlos del año 2011 y, la correspondiente eliminación de los incentivos que se han mantenido para una porción de trabajadores del ITCR y, acorde con las recomendaciones emitidas por la comisión de trabajo que preparó el documento, la decisión que tome la Administración puede implicar las siguientes consecuencias legales:

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3269, Artículo 16, del 15 de junio de 2022

Página 39

La Institución se ve limitada en este momento para crear o actualizar el Reglamento interno de incentivos, por la limitante de las leyes 9635 y la reforma procesal laboral, en el tanto ahora los incentivos en un tema de reserva de ley, y por la prohibición de discriminar entre los trabajadores en condiciones de igualdad (los Campus en el país).

A su vez, en los aspectos que han sido advertidos por la Auditoría Interna, referente a los cobros de luz, agua, cobro de alquiler, requisitos, situaciones anómalas de aplicación del transitorio 1 del Reglamento, se deben valorar de forma urgente y tomar decisiones en dicho sentido.

Posibles escenarios legales para la Institución:

1. Si se mantienen los incentivos y no se reforma el reglamento

- *La Institución se puede ver expuesta al riesgo de una sanción de la Contraloría General de la República, por el uso de los recursos públicos y por parte de la Procuraduría General de la República, por la omisión de la institución en cuanto al deber de probidad y la ética pública.*
- *Ante las advertencias de la Auditoría Interna, pueden recaer sanciones o denuncias sobre los funcionarios y jefes que deben tomar las decisiones y correcciones respectivas.*
- *Ante las normas internacionales de contabilidad NICSP, ahora se deberán revelar en los informes contables los incentivos respectivos de los funcionarios.*
- *Exposición a la prensa y escrutinio público (como el caso de la convención colectiva de RECOPE que fueron declarados inconstitucionales varios artículos de dicha convención) y una de esas consecuencias fue la declaratoria de inconstitucionalidad de los artículos que resguardaban una cesantía mayor a los doce años y le interpusieron un tope.*
- *Valorar los Procesos que se deberán realizar por los casos de los funcionarios que ya no tienen los requisitos para contar con el incentivo de residencia familiar.*
- *Los Contratos de subvención de alquiler actuales, se ven afectados por las NICSP, por cuanto, la figura legal de los contratos de alquiler es incorrecta y la forma de revelación puede acarrear sanciones administrativas.*
- *Los derechos adquiridos de los funcionarios se mantendrán hasta la finalización de la relación laboral y la liquidación se hará con el procedimiento señalado en el Código de Trabajo y el procedimiento del Departamento de Gestión de Talento Humano.*

2. Si se eliminan los incentivos y se deroga el Reglamento de Incentivos:

- *Deberá contarse con un presupuesto específico para la liquidación de los derechos adquiridos, los cuales no pueden eliminarse sin asumir la liquidación legal respectiva.*
- *Se deberán firmar los finiquitos laborales y se trataría de una liquidación anticipada, por cuanto como norma más beneficiosa para los trabajadores, se pagaría antes de la finalización de la relación laboral.*
- *Una vez que se haga la eliminación de los incentivos, los trabajadores podrán apelar y ejerciendo su derecho de defensa podrán interponer juicios laborales y/o contenciosos contra la Institución.*
- *Se deberá preparar un plan de uso de las 20 residencias familiares del Campus y las residencias individuales, con un proceso acorde a las necesidades institucionales.*
- *Se deberá valorar lo referente a los efectos de los contratos de limpieza y de lavandería actuales.*

Finalmente, las decisiones que tome la Administración deberán justificarse, estar apegadas al principio de legalidad, razonabilidad y proporcionalidad, así como el uso adecuado de los recursos públicos, por lo cual, se han anotado los artículos de las leyes relevantes en el tema, el criterio legal de asesores externos y la jurisprudencia de importancia.” (La negrita y subrayado corresponden al original)

12. La Secretaría de Consejo Institucional recibió el oficio GTH-680-2021, con fecha de recibido 22 de octubre de 2021, suscrito por la Dra. Hannia Rodríguez Mora, Directora del Departamento de Gestión del Talento Humano, dirigido al MAE. Nelson Ortega Jiménez, entonces Coordinador de la Comisión de Planificación y Administración, en el cual remite respuesta al oficio SCI-883-2021, en los términos siguientes:

“En atención a la solicitud remitida mediante el oficio SCI-883-2021, me permito comunicar lo siguiente:

RESULTANDO QUE:

1. El Código de Trabajo actualizado con “La Reforma Procesal Laboral”, establece lo siguiente:

“Artículo 166.- Por salario en especie se entiende únicamente lo que reciba el trabajador o su familia en alimentos, habitación, vestidos y demás artículos destinados a su consumo personal inmediato...”

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3269, Artículo 16, del 15 de junio de 2022

Página 41

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

Artículo 405.- Todas las personas trabajadoras que desempeñen en iguales condiciones subjetivas y objetivas un trabajo igual gozarán de los mismos derechos, en cuanto a jornada laboral y remuneración, sin discriminación alguna.”

II. La Ley de Control Interno define como Sistema de Control Interno de la siguiente manera:

“Artículo 8.-Concepto de sistema de control interno. Para efectos de esta Ley, se entenderá por sistema de control interno la serie de acciones ejecutadas por la administración activa, diseñadas para proporcionar seguridad en la consecución de los siguientes objetivos:

- a. Proteger y conservar el patrimonio público contra cualquier pérdida, despilfarro, uso indebido, irregularidad o acto ilegal.*
- b. Exigir confiabilidad y oportunidad de la información.*
- c. Garantizar eficiencia y eficacia de las operaciones.*
- d. Cumplir con el ordenamiento jurídico y técnico.”*

III. El Reglamento de incentivos para los casos especiales de funcionarios Sede Regional San Carlos indica:

“Artículo 21.-De la revisión del Reglamento. Este Reglamento será revisado cada cinco años para su adecuación a las circunstancias del momento.”

CONSIDERANDO QUE:

- 1. En el oficio R-712-2021 se menciona que varias personas funcionarias de la Sede Regional de San Carlos, presentaron al MBA Arturo Jofré, Rector en ese momento del ITCR, varias consideraciones con el objetivo de que se analizaran y así contribuir a la aprobación del Reglamento de Incentivos para esa Sede, dentro de las justificaciones preponderantes para la creación del mismo se señalaron en ese momento “...La deficiencia en el transporte público, falta de establecimientos comerciales adecuados que ofrezcan alimentación, necesidad del funcionario de trasladarse o residir en el lugar de trabajo, escasas oportunidades de superación, escasas posibilidades de recreación, pocas alternativas para laborar en otras instituciones además de la Sede, entre otros, hacen necesario un reglamento de incentivos.”*
- 2. En Sesión Extraordinaria No.1572, del 19 de diciembre de 1990, el Consejo Institucional aprobó el Reglamento de Incentivos para las personas funcionarias de la Sede de San Carlos en donde se destacaban los siguientes artículos:*

“Artículo 2.-

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3269, Artículo 16, del 15 de junio de 2022

Página 42

Se considerarán incentivos para los funcionarios de la Sede Regional San Carlos los siguientes servicios: vivienda, transporte, alimentación, lavandería, facilidades de comunicación, vigilancia, recolección de basura, cambio de giros.

Artículo 29.-Para efectos de liquidación de preaviso y cesantía se considerará salario en especie sólo los beneficios de habitación, alimentación y lavandería en estimación que tenga acordada el Instituto.”

3. *En el año 2011, el Consejo Institucional en Sesión Ordinaria No. 2744, Artículo 14, del 01 de diciembre de 2011, reformó el reglamento de 1990 y aprobó el “Reglamento de incentivos para los casos especiales de funcionarios Sede Regional San Carlos”, del cual se estima conveniente destacar los siguientes artículos:*

“Artículo 1.-Del alcance-El presente Reglamento norma los incentivos a los que hace referencia el Artículo 124 de la Segunda Convención Colectiva de Trabajo y sus Reformas. Norma los casos especiales de funcionarios de la Sede Regional San Carlos.

Todos los incentivos a los que hace referencia este Reglamento se consideran de carácter no remunerativo ni retributivo ni generadores de derechos adquiridos.

Artículo 2.-De los incentivos-Se considerarán incentivos los siguientes: subvención en el alquiler de residencia familiar o de habitación individual y transporte entre sedes y Centro Académico, según disponibilidad.

Artículos Transitorios. -Transitorio 1-Los funcionarios que a la fecha de entrada en vigencia de este Reglamento, disfrutaban de los incentivos otorgados por el Reglamento aprobado en Sesión No. 1572/5, celebrada el 19 de diciembre de 1990 (Gaceta del Tecnológico No. 52); mantendrán los derechos adquiridos por su disfrute, específicamente los beneficios de habitación, alimentación y lavandería, reconocidos como salario en especie hasta la finalización de su relación laboral con el ITCR. Con respecto al incentivo de transporte se regirán por lo establecido en este Reglamento.”

4. *La Sala Segunda, en Resolución N° 2009-000717, expuso lo siguiente:*

“(…) en materia de salario en especie con ocasión de una entidad pública, esta Sala, en forma reiterada ha resuelto que para el reconocimiento de este tipo de emolumento es necesaria la existencia de una disposición legal que califique como tal el disfrute de determinados bienes o servicios por parte del empleado, sin que interese si la relación laboral está regida o no por el Derecho Laboral privado. En este sentido, para que la asignación de la casa de habitación tuviera naturaleza salarial, ello debió estar expresamente establecido por una norma o un acto administrativo, lo cual no se ha acreditado en el caso bajo análisis (...). Por ende, no es posible que, el accionante, pretenda - entendiéndose, la demandada, de una entidad del Sector Público, sujeta al principio de legalidad- que la asignación que se le hizo pueda ser considerada como salario en especie.

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3269, Artículo 16, del 15 de junio de 2022

Página 43

Este principio de legalidad está contemplado en el artículo 11 de la Constitución Política y fue desarrollado en el numeral 11 de la Ley General de la Administración Pública; y, por aquel, todos los actos y comportamientos de la Administración deben estar previstos y regulados por norma escrita, con pleno sometimiento a la Constitución, a la ley y a todas las otras normas del ordenamiento jurídico sectorial, público. En su esencia, conlleva una forma especial de vinculación de las autoridades e instituciones públicas, al ordenamiento jurídico y, en consecuencia, a la Administración sólo le está permitido lo que esté constitucional y legalmente autorizado, en forma expresa y, todo lo que así no lo esté regulado o autorizado, le está vedado realizarlo.”

Además, mediante Resolución N° 2011-001001 la máxima autoridad jurisdiccional externó:

“En el caso de las relaciones laborales sujetas a lineamientos legales, como es el caso de las contrataciones con instituciones que forman parte del sector público, existe una clara obligación, tanto de la entidad u órgano contratante como de la persona contratada, a someterse a las regulaciones vigentes. (...) no puede considerarse como salario lo otorgado por transporte, uniforme o alimentación, ya que no existe ninguna norma, con rango de ley, que les otorgue esa naturaleza (...) se ha concluido que en el sector público, para que a una determinada prestación en especie pueda concedérsele naturaleza salarial debe estar expresamente así previsto en alguna norma, pues la capacidad de los representantes del Estado empleador para conceder derechos o beneficios está limitada y sujeta al ordenamiento jurídico, lo cual conlleva una clara finalidad de tutelar el manejo de los recursos públicos.”

5. En el oficio R-712-2021, se indica que un equipo de colaboradores designado por la Rectoría, la Asesoría Legal, la Vicerrectoría de Administración, el Campus Tecnológico Local de San Carlos y la AFITEC, realizó una revisión de la normativa actual y concluyó que las situaciones que generaron la aprobación de un reglamento de incentivos señaladas en aquel momento, ya no aplican en la actualidad, pues a la fecha existen soluciones habitacionales cercanas al campus, medios de transporte público, cajero automático, ingreso de camión de la basura al campus, establecimientos comerciales, escuelas, colegios cercanos y la existencia de una nueva carretera que comunica el campus con Ciudad Quesada en pocos minutos, lo que hace necesario que se revisen estas disposiciones, en concordancia con la Segunda Convención Colectiva de Trabajo y sus Reformas, que establece en su Artículo 124, lo siguiente:

“El Instituto establecerá incentivos para los trabajadores de la Sede de San Carlos, en casos especiales y a juicio de la Institución, de acuerdo con la reglamentación que al efecto apruebe el Consejo Institucional, la cual contemplará los derechos adquiridos que actualmente disfrutaban los trabajadores de dicha Sede”.

6. Actualmente hay 110 personas funcionarias del Campus Tecnológico Local San Carlos, a quienes se le consideran derechos adquiridos alguno de los incentivos de alimentación, hospedaje y lavandería, según el reglamento derogado en diciembre del año 2011.

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3269, Artículo 16, del 15 de junio de 2022

Página 44

7. Según datos suministrados por la MBA. Mildred Zúñiga Carvajal, quien hasta el pasado 2 de julio del año en curso se desempeñaba como Directora Administrativa del Campus Tecnológico Loca San Carlos, el costo actual de mantener activos dichos incentivos se detalla a continuación:

RESUMEN GENERAL COSTO ACUAL DE MANTENER ACTIVOS 2021				
	Sin pandemia		Con pandemia	
Servicio	Costo Mensual	Costo Anual	Costo Mensual	Costo Anual
Alimentación		40,394,125.00		16,788,250.00
Electricidad		4,951,767.57		5,951,148.35
Lavadería	1,748,500.00	20,982,000.00	905,000.00	10,860,000.00
Limpieza	240,118.82	2,881,425.89	180,786.38	2,169,436.59
Mantenimiento Edificios	153,130.65	1,837,567.83	153,130.65	1,837,567.83
Casa familiar	1,628,571.48	19,542,857.76	1,628,571.48	19,542,857.76
Habitación soltero (a)	1,143,386.00	13,720,632.00	1,143,386.00	13,720,632.00
Totales	4,913,706.96	104,310,376.05	4,010,874.52	70,869,892.53

**El monto de la casa familiar y habitación de soltero (a) se estimaron según estudio de mercado realizado de lugares similares de la zona.

8. En el oficio R-712-2021 se solicita:

I. La derogatoria de dicho Reglamento al estar infringiendo la legislación nacional citada.

II. La eliminación de los incentivos que se han mantenido para una porción de trabajadores del ITCR (110 personas funcionarias). III. Dejar sin efecto el resto de los incentivos en el momento de la liquidación.

IV. Se deberá proceder con la liquidación de los derechos adquiridos por los trabajadores beneficiados en dicho Reglamento y en el transitorio I vigente."

9. Se ha estimado un monto de 68 millones de colones para solventar las liquidaciones y se certifica que se cuenta con los recursos disponibles para hacer una modificación de presupuesto a la partida de indemnizaciones para cubrirlo.
10. Se ha comunicado a las 110 personas funcionarias que disfrutaban de los incentivos sobre el finiquito de éstos y liquidación que les correspondería. De lo cual, se obtuvo que 60 personas han aceptado se les liquide, 32 personas no están de acuerdo con la liquidación y solicitan que se mantengan los incentivos y 18 personas no han dado respuesta.

Por lo tanto, es criterio de este Departamento lo que se detalla a continuación:

1. Relaciones laborales:

- a) *Que el “Reglamento de Incentivos para casos especiales de funcionarios Sede Regional San Carlos” requiere una reforma, ya que las situaciones que generaron la aprobación de un reglamento de incentivos señaladas en aquel momento ya no aplican en la actualidad, es decir perdieron vigencia.*
- b) *Que estos incentivos pueden resultar discriminatorios, si la Institución lo otorga solo a un determinado grupo de personas funcionarias, al no existir actualmente las razones para poder hacer esta diferencia.*
- c) *Que el Instituto Tecnológico de Costa Rica debe generar las acciones que correspondan para “Proteger y conservar el patrimonio público contra cualquier pérdida, despilfarro, uso indebido, irregularidad o acto ilegal”, y además “cumplir con el ordenamiento jurídico y técnico” en apego a la Ley General de Control Interno.*
- d) *Por lo anterior, no existe impedimento para que se aplique una derogatoria de dicho reglamento en el ámbito analizado.*

2. Contratación (Reclutamiento y Selección):

- a) *Que el Campus Tecnológico Local San Carlos ha variado de forma significativa las circunstancias, factores sociales, culturales, económicos y profesionales en los que se encontraba hace 30 años, lo cual ya no es un impedimento para la atracción y contratación del personal idóneo requerido para realizar el quehacer diario de la Institución.*
- b) *En este sentido, este Departamento considera que la derogación de dicho reglamento no genera consecuencias negativas al respecto, ya que es una Institución que cuenta con una política salarial muy equilibrada en la parte financiera y no financiera que la hacen atractiva a nivel laboral.*

3. Compensación:

- a) *El ITCR no considera los beneficios que otorga de carácter gratuito como salario en especie, únicamente para efectos de liquidación de preaviso y cesantía, para los casos otorgados bajo el antiguo reglamento conforme el artículo 29 del Reglamento de incentivos para los funcionarios de la Sede Regional San Carlos (derogado), y no aplica para casos otorgados bajo el reglamento actual, acorde al artículo 19 del Reglamento de incentivos para los casos especiales de funcionarios Sede Regional San Carlos.*
- b) *Considerar que, al eliminar y dar finiquito a dichos beneficios, podría ocasionar un deterioro en los ingresos de las 110 personas funcionarias que mantienen activo algún incentivo, ya que deberán sufragar de su salario dichas necesidades, para lo cual deberá realizarse el análisis legal respectivo.*

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3269, Artículo 16, del 15 de junio de 2022

Página 46

c) *Por lo anterior, antes de emitir un razonamiento sobre la procedencia de eliminar y liquidar estos incentivos, es necesario contar con un criterio legal, en el cual se indique si una eventual reforma en este sentido, deberá respetar las situaciones jurídicas consolidadas y los derechos adquiridos que se puedan haber generado al momento de la reforma, lo cual dependerá de cada caso o supuesto específico, para aquellos casos otorgados bajo el reglamento actualmente derogado.*

4. Presupuesto:

- a) *El Campus Tecnológico Local San Carlos anualmente hace una erogación de aproximadamente ₡104.500.000,00 en condiciones normales, es decir sin pandemia.*
- b) *El costo de finiquitar y liquidar a las 110 personas funcionarias que cuentan con algún tipo de incentivo es aproximadamente de ₡70.000.000.*
- c) *El realizar el finiquito y las respectivas liquidaciones significará un ahorro de ₡34.000.000 el primer año y a partir del segundo año el monto completo aproximadamente.*

Por lo anterior, es criterio de este Departamento que se considera viable la derogación de este reglamento, siempre y cuando se realice el análisis legal y se cuente con el respectivo criterio legal ante lo expuesto en los puntos b y c, del Por tanto "Compensación".

13. Mediante el oficio SCI-180-2022, fechado 08 de marzo de 2022, suscrito por el Dr. Luis Alexander Calvo Valverde, Coordinador de la Comisión de Planificación y Administración, dirigido a Dr. Óscar Gerardo López Villegas, Director del Campus Tecnológico Local San Carlos, con copia al Consejo Institucional, se indicó:

"A través del oficio R-712-2021, donde el señor Rector solicita al Consejo Institucional la derogatoria del "Reglamento de incentivos para los casos especiales de funcionarios Sede Regional San Carlos", la Comisión de Planificación y Administración conoció el análisis y recomendaciones que emanaron de la Auditoría Interna en el informe AUDI-CI-001-2020 "Atención denuncia sobre el uso de viviendas asignadas a colaboradores del Campus Tecnológico Local San Carlos".

Con el fin de contar con mayores insumos para el dictamen de la solicitud que se presenta en el oficio R-712-2021, la Comisión dispuso en su reunión No. 960 del jueves 03 de marzo de 2022, se informe sobre las acciones iniciadas desde la Dirección del Campus, a fin de corregir los presuntos incumplimientos de requisitos en las asignaciones de viviendas que se indican en el informe AUDI-CI-001-2020:

" ...

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3269, Artículo 16, del 15 de junio de 2022

Página 47

- Asignación de viviendas a colaboradores que no conviven con su núcleo familiar, requisito establecido en la reglamentación que regula ese beneficio...

- Asignación de viviendas a un colaborador del sector administrativo, sin que se encuentre regulado en el Reglamento vigente.

..." (Resumen Ejecutivo del Informe AUDI-CI-001-2020)

Y también, en el oficio R-712-2021:

"...

9. Con respecto a los casos de las residencias familiares se revisaron los documentos relacionados (solicitudes y apelaciones ante la Rectoría), donde se tienen otorgadas 12 residencias y se ha encontrado que 3 casos de funcionarios, que no cumplían con los requisitos señalados en el Reglamento de Incentivos y el Transitorio 1, así como el reglamento previo derogado, por lo cual, se deberá valorar dicha situación en cuanto a lo señalado sobre la posibilidad de accionar procesos de lesividad ante el Juzgado Contencioso Administrativo.

..."

Se agradece la atención de la información solicitada en el plazo de 5 días hábiles."

- 14.** La Secretaría del Consejo Institucional recibió el oficio DSC-37-2022, fechado 10 de marzo de 2022, suscrito por el Dr. Óscar Gerardo López Villegas, Director del Campus Tecnológico Local San Carlos, dirigido al Dr. Luis Alexander Calvo Valverde, Coordinador de la Comisión de Planificación y Administración, con copia a los Miembros Consejo Institucional, al Ing. Luis Paulino Méndez Badilla, Rector y al Lic. Isidro Álvarez Salazar, Auditor Interno, reza:

"En atención a su oficio SCI-180-2022, donde se solicita informar sobre acciones iniciadas desde la Dirección del Campus, para corregir los presuntos incumplimientos de requisitos en las asignaciones de viviendas indicadas en el informe AUDI-CI-001-2020, concretamente en cuanto a (1) Asignación de viviendas a colaboradores que no conviven con su núcleo familiar, requisito establecido en la reglamentación que regula ese beneficio, (2) Asignación de viviendas a un colaborador del sector administrativo, sin que se encuentre regulado en el Reglamento vigente, y (3) En relación al considerando 9 del oficio R-712-2021, referente a la revisión de documentos (solicitudes y apelaciones ante la Rectoría) para el otorgamiento de residencias a funcionarios, y la posibilidad de accionar procesos de lesividad, le indico:

- 1. La atención de las recomendaciones del informe AUDI-CI-001-2020 fue asumida por la Administración desde el Campus Central, por medio de un equipo de trabajo institucional.*

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3269, Artículo 16, del 15 de junio de 2022

Página 48

2. La Rectoría designó al equipo de trabajo institucional, con representación de la Rectoría, la Asesoría Legal, la Vicerrectoría de Administración, el Campus Tecnológico Local de San Carlos y la AFITEC. Ese equipo de trabajo realizó el análisis de diferentes criterios legales, tanto internos como externos, e incorporó diferentes actores e insumos, para atender la situación del Reglamento de Incentivos. Concretamente, ese equipo de trabajo realizó el diagnóstico de situación, actualizó los costos de los diferentes incentivos, realizó una propuesta para atender la situación, socializó la propuesta con los beneficiarios y, finalmente, remitió al Consejo Institucional una propuesta de derogatoria del Reglamento de Incentivos.

3. Por tanto, no existen acciones que se hayan iniciado desde esta Dirección de Campus para corregir los presuntos incumplimientos de requisitos en las asignaciones de viviendas que se indican en el informe AUDI-CI-001-2020.

4. Los procesos que las autoridades recomienden iniciar (tal como sería el caso de algún posible proceso de lesividad al detectarse que se otorgaron residencias sin los requisitos) tendrá que ser una decisión institucional, y forma parte de lo recomendado en la propuesta de derogatoria del Reglamento de Incentivos, y que se ejecutaría una vez que se tomen las decisiones respectivas.

5. Finalmente, dado que el tema de los incentivos está en conocimiento del Consejo Institucional, desde la Dirección de Campus no puede tomarse decisión alguna que implique algún proceso judicial contra funcionarios, en el marco del debido proceso. Adicionalmente, debe considerarse que uno de los funcionarios planteó una apelación, la que está pendiente de responder por la Rectoría. ”

15. El Código de Trabajo, Ley N° 2, establece en sus artículos 166 y 405, lo que a continuación se detalla:

“ARTICULO 166.- Por salario en especie se entiende únicamente lo que reciba el trabajador o su familia en alimentos, habitación, vestidos y demás artículos destinados a su consumo personal inmediato.

En las explotaciones agrícolas o ganaderas se considerará también remuneración en especie el terreno que el patrono ceda al trabajador para que lo siembre y recoja sus productos.

Para todos los efectos legales, mientras no se determine en cada caso concreto el valor de la remuneración en especie, se estimará ésta equivalente al cincuenta por ciento del salario que perciba en dinero el trabajador.

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3269, Artículo 16, del 15 de junio de 2022

Página 49

No obstante lo dispuesto en los tres párrafos anteriores, no se computarán como salario en especie los suministros de carácter indudablemente gratuito que otorgue el patrono al trabajador, los cuales no podrán ser deducidos del salario en dinero ni tomados en cuenta para la fijación del salario mínimo.

(Así adicionado el párrafo anterior por el artículo 1° de la ley N° 31 de 24 de noviembre de 1943)."

"Artículo 405.- Todas las personas trabajadoras que desempeñen en iguales condiciones subjetivas y objetivas un trabajo igual gozarán de los mismos derechos, en cuanto a jornada laboral y remuneración, sin discriminación alguna.

(Así reformado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral")"

- 16.** La Ley de Salarios de la Administración Pública, No. 2166, dispone en el artículo 9:

"ARTICULO 9°.- Salvo las sumas que por concepto de "zonaje" deban reconocerse a determinados servidores públicos, conforme al Reglamento que con tal fin dictará el Poder Ejecutivo, las prestaciones o suministros adicionales que en algunos casos se otorgaren, tales como las que cubran gastos de alojamiento, alimentación, vehículos, uniformes, etc., no tendrán el carácter de salario en especie, ya que tales gastos sólo se otorgarán cuando las necesidades del servicio así lo requieran, lo mismo que las sumas que fueren pagadas por concepto de viáticos o gastos de viaje."

- 17.** La Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley No. 9635, establece lo siguiente:

"Artículo 27- Definiciones. Para efectos de la presente ley, se entenderá por:

...

4. Incentivo, sobresueldo, plus o remuneración adicional: Son todas aquellas erogaciones en dinero adicionales al salario base para propiciar una conducta determinada.

..."

"Artículo 55- Reserva de ley en la creación de incentivos y compensaciones salariales

La creación de incentivos o compensaciones, o pluses salariales solo podrá realizarse por medio de ley."

"Artículo 56- Aplicación de los incentivos, topes y compensaciones. Los incentivos, las compensaciones, los topes o las anualidades remunerados a la fecha de entrada en vigencia de la ley serán aplicados a futuro y no podrán ser aplicados de forma retroactiva en perjuicio del funcionario o sus derechos patrimoniales."

- 18.** La Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito, Ley No. 8422, en el artículo 56 establece:

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3269, Artículo 16, del 15 de junio de 2022

Página 50

“Artículo 56.-Reconocimiento ilegal de beneficios laborales. Será penado con prisión de tres meses a dos años, el funcionario público que, en representación de la Administración Pública y por cuenta de ella, otorgue o reconozca beneficios patrimoniales derivados de la relación de servicio, con infracción del ordenamiento jurídico aplicable.”

19. La Ley General de Control Interno, Ley No. 8292, indica en sus artículos 8 y 12:

“Artículo 8º-Concepto de sistema de control interno. Para efectos de esta Ley, se entenderá por sistema de control interno la serie de acciones ejecutadas por la administración activa, diseñadas para proporcionar seguridad en la consecución de los siguientes objetivos:

- a. Proteger y conservar el patrimonio público contra cualquier pérdida, despilfarro, uso indebido, irregularidad o acto ilegal.*
- b. Exigir confiabilidad y oportunidad de la información.*
- c. Garantizar eficiencia y eficacia de las operaciones.*
- d. Cumplir con el ordenamiento jurídico y técnico.”*

“Artículo 12.-Deberes del jerarca y de los titulares subordinados en el sistema de control interno. En materia de control interno, al jerarca y los titulares subordinados les corresponderá cumplir, entre otros, los siguientes deberes:

- a) Velar por el adecuado desarrollo de la actividad del ente o del órgano a su cargo.*
 - b) Tomar de inmediato las medidas correctivas, ante cualquier evidencia de desviaciones o irregularidades.*
 - c) Analizar e implantar, de inmediato, las observaciones, recomendaciones y disposiciones formuladas por la auditoría interna, la Contraloría General de la República, la auditoría externa y las demás instituciones de control y fiscalización que correspondan.*
- ...”*

20. El artículo 183, inciso 3 de la Ley General de la Administración Pública, dice:

*“...
3) Fuera de los casos previstos en el artículo 173 de este Código, la Administración no podrá anular de oficio los actos declaratorios de derechos en favor del administrado y para obtener su eliminación deberá acudir al proceso de lesividad, previsto en el Código Procesal Contencioso-Administrativo.
...”*

21. El artículo 12 del Reglamento de Normalización Institucional establece:

“Artículo 12 Sobre la creación, modificación o derogatoria de un reglamento general

Cuando se trate de una solicitud de creación, modificación o derogatoria de un reglamento general, se procederá de la siguiente manera:

- a. Cualquier miembro u Órgano Colegiado de la Comunidad, podrá proponer al Consejo Institucional la iniciativa de creación, modificación o derogatoria de un reglamento general. La iniciativa deberá ser acompañada de un texto base a considerar, así como de su respectiva motivación.*

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3269, Artículo 16, del 15 de junio de 2022

Página 51

- b. *El Consejo Institucional designará entre sus comisiones permanentes, el estudio de su procedencia.*
- c. *La Comisión Permanente valorará si considera la propuesta procedente.*
 - c.1. *De considerarla procedente:*
 - c.1.1 *En el caso de reformas parciales que no impliquen cambios sustanciales en dicha normativa, la Comisión Permanente respectiva podrá dar curso ella misma al trámite de análisis y dictamen.*
 - c.1.2 *En cualquier otro caso, la Comisión Permanente conformará una Comisión Ad-hoc y trasladará la propuesta para el análisis y dictamen respectivo.*
 - c.2 *De no considerarla procedente, lo comunicará al Consejo Institucional por medio de un oficio, el cual deberá indicar las justificaciones para su decisión.*
- d. *Si la propuesta fue considerada procedente y el análisis lo realizó la misma Comisión Permanente, ésta deberá presentar la propuesta final al pleno del Consejo Institucional para su conocimiento y decisión final.*
- e. *De requerirse una Comisión Ad-hoc, la Comisión Permanente a la que le fue asignado el estudio de la propuesta, deberá integrarla, indicando en el acto el ente técnico del proceso, quien asumirá la coordinación de la misma y su representación será designada por la persona que ejerza la dirección de la dependencia a cargo de liderar el proceso. En el caso de los representantes de las Oficinas de Asesoría Legal y Planificación Institucional, serán designados por las personas que ejerzan su dirección.*
- f. *Recibido el dictamen de la Comisión Ad-hoc, la Comisión Permanente hará un análisis integral del mismo y presentará la propuesta final dictaminada al Pleno del Consejo Institucional, para su conocimiento y decisión final.”*

CONSIDERANDO QUE:

1. En los inicios de la Sede Regional San Carlos, hoy Campus Tecnológico Local de San Carlos, surgieron una serie de beneficios para la población funcionaria, que luego fueron materializados en el “Reglamento de Incentivos para los Funcionarios de la Sede de San Carlos”, aprobado por el Consejo Institucional en el año 1990.
2. Los beneficios (vivienda familiar o individual, transporte, alimentación, lavandería, facilidades de comunicación, vigilancia, recolección de basura y cambio de giros) concebidos en el reglamento indicado en el punto anterior, fueron concedidos como parte de los incentivos que un patrono ofrece a sus empleados, atendiendo a las distintas circunstancias que cubren la relación laboral; producto básicamente de la particular ubicación geográfica de la entonces Sede Regional y de la necesidad imperiosa de la Institución de garantizar su normal actividad, en una zona de poco desarrollo urbano. Es importante mencionar que, para efectos de liquidación de preaviso y cesantía, el Reglamento reconoció explícitamente como salario en especie los beneficios de: habitación, alimentación y lavandería.

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3269, Artículo 16, del 15 de junio de 2022

Página 52

3. En el año 2011, el Consejo Institucional derogó el “Reglamento de Incentivos para los Funcionarios de la Sede de San Carlos”, bajo la tesis de tener por demostrado que las condiciones que dieron origen a los beneficios otorgados 20 años atrás habían cambiado y aprobando en sustitución el “Reglamento de Incentivos para los casos especiales de funcionarios Sede Regional San Carlos”; con el cual se fijó la terminación definitiva de los incentivos que regían hasta la fecha, y se estableció en el nuevo cuerpo normativo, la posibilidad de otorgar en casos especiales, los beneficios de: “subvención en el alquiler de residencia familiar o de habitación individual y transporte entre sedes y Centro Académico, según disponibilidad”, mas dejando con toda claridad que son beneficios que no se constituyen en salario en especie, son considerados de carácter no remunerativo, ni retributivo, ni generadores de derechos adquiridos.
4. Aquellas personas funcionarias que, al momento de derogarse la norma emitida en el año 1990, estuvieran gozando de algún incentivo con carácter de salario en especie (habitación, alimentación y lavandería) al amparo de esa normativa, se les permitió continuar con el disfrute del beneficio y su efecto, hasta la respectiva finalización de su contrato, mediante la aprobación de un artículo transitorio. Lo anterior, por tratarse de beneficios reconocidos reglamentariamente por la Institución, los que se constituían en derechos consolidados, vinculados necesariamente al cumplimiento de ciertos requisitos por parte de cada persona funcionaria.
5. La solicitud de la Rectoría para que se derogue el “Reglamento de Incentivos para los casos especiales de funcionarios Sede Regional San Carlos”, planteada en el oficio R-712-2021, ha sido analizada con la mayor profundidad posible, incorporando como insumos los criterios de AFITEC (ver oficio AFITEC-171-2021 en resultando 9), de la Oficina de Asesoría Legal (ver oficio Asesoría Legal-596-2021 en resultando 10) y del Departamento de Gestión del Talento Humano (ver oficio GTH-680-2021 en resultando 11), lo que ha permitido discernir cada uno de los argumentos que sustentan la solicitud del oficio R-712-2021, de la siguiente manera:

a) Sobre la revisión del “Reglamento de Incentivos para los casos especiales de funcionarios Sede Regional San Carlos”, no efectuada en el año 2016

En efecto, el “Reglamento de Incentivos para los casos especiales de funcionarios Sede Regional San Carlos” dispone en el numeral 21, que el mismo debe ser revisado cada cinco años, para su adecuación a las circunstancias del momento. No obstante, debe hacerse hincapié en que la comparativa en retrospectiva debe hacerse hacia el estado de las cosas desde la vigencia del nuevo reglamento, y no así al año 1990, pues ese estrato ya fue superado con la derogatoria del primer reglamento.

No es dable realizar estudios referidos al cambio de condiciones en la zona aledaña al Campus Tecnológico de San Carlos, para afirmar la necesidad de variar los incentivos que se siguen otorgando a través del artículo Transitorio I, pues como se ha dicho, ese elemento ya fue superado en el año 2011, dándose verdad al cambio de las condiciones, y en apego a los principios de igualdad, legalidad, y austeridad en el gasto de los recursos públicos, se derogó el reglamento que les dio origen.

Debe hacerse una separación en el estado de los beneficios contemplados en la norma vigente:

- i. El “Reglamento de Incentivos para los casos especiales de funcionarios Sede Regional San Carlos” solo mantiene como vigentes los beneficios de “subvención en el alquiler de residencia familiar o de habitación individual y transporte entre sedes y Centro Académico, según disponibilidad”; el primero establece que la persona beneficiaria deberá realizar un pago para su uso, establece periodos finitos para su disfrute, se condiciona el transporte a la disponibilidad institucional y en general no son de carácter remunerativo o compensatorio.
- ii. El artículo Transitorio I del “Reglamento de Incentivos para los casos especiales de funcionarios Sede Regional San Carlos” no incorpora beneficios, en el marco de las condiciones de la zona donde se destacan los beneficiarios, sino que, fijó la forma en que serían resguardados los derechos consolidados de aquellas personas funcionarias que, al momento de derogar la norma original, estuvieran gozando de algún incentivo con carácter de salario en especie (habitación, alimentación y lavandería), para lo cual se optó por mantener el beneficio hasta la respectiva finalización del contrato del beneficiario o bien hasta la pérdida de los requisitos que le otorgaban el beneficio, y su consecuente reconocimiento en la cesantía.

Dicho lo anterior, el sustento para abordar los incentivos vigentes y los protegidos no debería ser el mismo, en tanto, uno si radica en el cambio de condiciones que les da origen y el otro en la forma en que se resguardan los derechos adquiridos que fueron reconocidos en la norma derogada. Estos segundos, serán cada vez menos y estarán extintos cuando la última persona beneficiaria finalice su relación laboral con la Institución.

b) Sobre la presunta infracción a la Ley No. 9635, Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas (Reserva de ley para crear o reformar incentivos)

Es correcto que la creación de incentivos o compensaciones, o pluses salariales, solo podrá realizarse por medio de ley, de conformidad con el artículo 55 del Título III de la Ley 9635, mas el artículo 56 del mismo texto normativo dispone que los incentivos, compensaciones, topes o anualidades remuneradas a la fecha de entrada en vigor de la ley serán aplicados a futuro, y no podrán aplicarse en forma retroactiva en perjuicio de la persona funcionaria o sus derechos patrimoniales. En este entendido, no se encuentra que el “Reglamento de Incentivos para los casos especiales de funcionarios Sede Regional San Carlos” presente vulneración alguna a la Ley No. 9635, toda vez que no se le está insertando ningún incentivo.

Por otra parte, se estima desproporcionada la interpretación que ofrece la Administración sobre el numeral 55 del Título III de la Ley 9635, en el sentido de que el artículo únicamente hace referencia a la limitación para crear incentivos, no así para la modificación de aquellos existentes, y aún menos cuando la reforma pretenda su actualización hacia condiciones de austeridad y

acrecentar los mecanismos de control para su adecuado uso, como se solicita en el informe de auditoría AUDI-CI-001-2020.

Del análisis de la Ley No. 9635 y de su Reglamento (emitido mediante el Decreto No. 41564 de 11 de febrero del 2019) este Consejo Institucional comprende que la reserva de ley para la creación de nuevos incentivos a la que se refiere el artículo 55, aplica a partir del 4 de diciembre del 2018, con la entrada en vigencia de esa ley, por cuanto, al menos en ese aspecto, no se determina reforma alguna necesaria en el “Reglamento de Incentivos para los casos especiales de funcionarios Sede Regional San Carlos” (obsérvese el criterio [C-153-2019](#) de la Procuraduría General de la República).

Importante mencionar, que, en nuestro ordenamiento jurídico, la irretroactividad de la ley tiene raigambre constitucional, al establecer el artículo 34 de la Constitución Política lo siguiente “A ninguna ley se le dará efecto retroactivo en perjuicio de una persona, o de sus derechos patrimoniales adquiridos o de situaciones jurídicas consolidadas”.

Por último, a pesar de que los beneficios que se incorporan en el “Reglamento de Incentivos para los casos especiales de funcionarios Sede Regional San Carlos” son llamados “incentivos”, los mismos no parecen ser a los que hace referencia la Ley No. 9635, pues de conformidad con su artículo 27, para sus efectos un incentivo es aquel que representa una erogación en dinero, adicional al salario base para propiciar una conducta determinada; no entrando los beneficios del “Reglamento de Incentivos para los casos especiales de funcionarios Sede Regional San Carlos” en ese concepto, dado que ni en la subvención del alquiler ni en el transporte, la Institución realiza aportes en dinero a los beneficiarios, adicionales al salario base.

c) Sobre la presunta infracción al Código de Trabajo (Prohibición de discriminar entre las personas trabajadoras)

El artículo 405 del Código de Trabajo dispone que “Todas las personas trabajadoras que desempeñen en iguales condiciones subjetivas y objetivas un trabajo igual gozarán de los mismos derechos, en cuanto a jornada laboral y remuneración, sin discriminación alguna”. Por lo expuesto, se debe entender que la discriminación laboral regulada en el numeral 405 relata únicamente sobre dos preceptos: jornada y remuneración, definidos así:

Jornada laboral: número de horas de servicio (diario, semanal, etc.) que se compromete a prestar un funcionario (Dictamen C-272-2009 de la Procuraduría General de la República).

Remuneración: retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo. Puede pagarse en dinero; en dinero y en especie; y por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono (Código de Trabajo, artículos 162 y 164).

No es aceptable la pretensión de enmarcar los beneficios vigentes en el “Reglamento de Incentivos para los casos especiales de funcionarios Sede Regional San Carlos”, a saber, subvención de alquiler y transporte según disponibilidad, en el concepto de “Remuneración”, toda vez que ninguno de ellos representa erogación alguna en dinero, por parte del Instituto, ni tampoco

se constituyen en salario en especie y así ha quedado establecido explícitamente en el reglamento.

En el caso de las personas funcionarias que se encuentran a la fecha disfrutando de los incentivos de habitación, alimentación o lavandería, reconocidos como salario en especie hasta la finalización de su relación laboral con el ITCR, por aplicación del Transitorio I del “Reglamento de Incentivos para los casos especiales de funcionarios Sede Regional San Carlos”; no puede entenderse que tal condición, que fue establecida en protección de situaciones jurídicas consolidadas, origine discriminación para otras personas funcionarias, que no tienen acceso a ese tipo de beneficio. Precisamente, el Consejo Institucional, para la formación de su voluntad, ponderó en el año 2011, la existencia de una necesidad basada en un interés público, la cual buscó satisfacer con el dictado del acto administrativo que derogó la norma, que concedía los incentivos tornando intangible, únicamente la situación de aquellos que válidamente obtuvieron el derecho o disfrutaban de la situación, por razones de equidad y de certeza jurídica. Así las cosas, se estima que la igualdad sólo es violada cuando la desigualdad está desprovista de una justificación objetiva y razonable y ese no es el caso de las personas que están cubiertas por el Transitorio I.

d) Sobre la presunta infracción a la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito (Reconocimiento ilegal de beneficios laborales)

La referida ley, en el numeral 56, pena con prisión al funcionario público que, en representación de la Administración Pública y por cuenta de ella, otorgue o reconozca beneficios patrimoniales derivados de la relación de servicio, con infracción del ordenamiento jurídico aplicable. Sobre ello cobran relevancia los siguientes dos elementos:

- i. Si bien es cierto, el artículo 9 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, Ley No. 2166, del 9 de octubre de 1957, dispone que a las prestaciones no dinerarias no es posible atribuirles naturaleza salarial; la jurisprudencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia (ver resolución 2009-000717 del 5 de Agosto de 2009) lleva a entender que, en el Sector Público, para conferir naturaleza salarial al disfrute de un determinado bien o servicio, debe existir una norma específica o acto administrativo que así lo acredite, siendo esto para el caso en análisis, el artículo Transitorio I del “Reglamento de Incentivos para los casos especiales de funcionarios Sede Regional San Carlos” que no hizo más que, proseguir el derecho de aquellos alcanzados por la norma derogada “Reglamento de Incentivos para los casos especiales de funcionarios Sede Regional San Carlos”, hasta el momento en que se tenga por finalizada su relación laboral con la Institución, sea esto por renuncia, despido o jubilación, y surtiendo efectos en la terminación de ese disfrute, también factores tales como: el cambio en los requisitos que dieron origen a los beneficios, se detecte que se ha inducido a error a la Institución en su otorgamiento, o bien se decida indemnizarlos, de conformidad con el procedimiento legal respectivo.

Legítimamente podría pensarse en modificar el tratamiento de protección de esos derechos adquiridos y las situaciones jurídicas consolidadas, pues se ha entendido también, que nadie tiene derecho a la inmutabilidad del ordenamiento, es decir, a que las reglas nunca cambien. No obstante, el fundamento que se aporta en el oficio R-712-2021, es ayuno de elementos en este sentido, que permitan determinar la necesidad de un abordaje en distinta manera, conforme a los principios de razonabilidad y proporcionalidad, y donde los valores jurídicos sacrificados sean inferiores, comparados con los bienes de la colectividad que se procuran tutelar; sino que, se propone la derogatoria de todo el “Reglamento de Incentivos para los casos especiales de funcionarios Sede Regional San Carlos” por infringir leyes nacionales, más el análisis realizado, tal como ha quedado plasmado en puntos anteriores, señala que no lleva razón la Rectoría en su fundamentación.

- ii. El segundo elemento que debe considerarse es el artículo 124 de la Convención Colectiva. Tal y como se expresa en el dictamen [C-326-2004](#) de la Procuraduría General de la República “...Pese al carácter de ley otorgado por nuestro constituyente a las Convenciones Colectivas, es claro que las disposiciones convencionales no son capaces de derogar la ley de carácter legislativo, aunque si pueden superar los derechos mínimos establecidos en ella...”. Por cuanto, se determina indefectiblemente que, mientras se encuentre vigente dicha cláusula convencional, prevalece la vigencia del “Reglamento de Incentivos para los casos especiales de funcionarios Sede Regional San Carlos”, en virtud de constituir la Convención Colectiva una regulación especial, con efectos de ley, y, por ende, con consecuencias vinculantes y preceptivas para las partes concertantes.

Amén de que como se ha indicado más atrás, los beneficios vigentes en la normativa no permiten su reconcomiendo como salario en especie, o como una retribución por el trabajo desarrollado, con excepción de lo detallado en el artículo Transitorio I, que implica una finalización en determinado momento de los incentivos de vivienda, alimentación y hospedaje [bajo las condiciones de la norma derogada] por haber operado una ventaja cuantificable en el patrimonio personal de los beneficiarios, adquirida de buena fe.

6. La derogatoria del “Reglamento de Incentivos para los Funcionarios de la Sede de San Carlos”, debe entenderse como el acto administrativo objetivo y razonable adoptado para optimizar, proteger y salvaguardar el uso de los recursos públicos, en tanto se dispuso el término a una serie de incentivos con cargo al Patrono, por haberse demostrado el cambio de condiciones que les justificaban, dando lugar a beneficios que explícitamente se indicó en la norma que, se consideran de carácter no remunerativo, ni retributivo, ni generadores de derechos adquiridos.

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3269, Artículo 16, del 15 de junio de 2022

Página 57

7. Todos los elementos razonados anteriormente, permiten a este Consejo Institucional concluir que, no se tiene por demostrada alguna infracción a la legislación nacional, por mantenerse vigente el “Reglamento de Incentivos para los casos especiales de funcionarios Sede Regional San Carlos”.
8. La lectura de los argumentos aportados en el oficio R-712-2021, también hace necesario indicar que no abriga el reglamento vigente ningún beneficio relacionado con recolección de basura, mantenimiento de zonas verdes, ni reconocimiento de los gastos de servicios públicos a las residencias familiares, así como tampoco se dispuso su continuación, en caso de que alguno de ellos estuviese amparado en la norma derogada. Por tanto, debe tener claridad la Administración sobre el alcance de los beneficios que debe estar ejecutando y controlando.

SE ACUERDA:

- a. No acoger la solicitud de la Rectoría, plasmada en el oficio R-712-2021, por ser carente la misma de elementos técnicos o jurídicos que permitan sustentar la decisión de derogar el “Reglamento de Incentivos para los casos especiales de funcionarios Sede Regional San Carlos”, conforme a los razonamientos expuestos en el considerando cinco.
- b. Solicitar a la Rectoría que, en caso de considerar aún necesaria alguna modificación en el “Reglamento de Incentivos para los casos especiales de funcionarios Sede Regional San Carlos”, presente nuevamente la solicitud acompañada de un estudio técnico, que valide el cambio de condiciones o circunstancias en la zona aledaña donde se ubica el Campus Tecnológico Local San Carlos, a partir del año 2011, fecha en que este Consejo adoptó la última disposición en el caso particular. Dicho estudio deberá contener un análisis de los beneficios que se mantienen vigentes en el reglamento: subvención en el alquiler de residencia familiar, subvención de alquiler de residencia individual y transporte entre Campus y Centro Académico según disponibilidad, en al menos los elementos siguientes:
 - i. Detalle de la cantidad de personas funcionarias que actualmente hacen uso de los incentivos regulados en el “Reglamento de Incentivos para los casos especiales de funcionarios Sede Regional San Carlos”, entiéndase que serían los casos que solicitaron los incentivos una vez que entró en vigor el nuevo reglamento, o que se rigen bajo el nuevo reglamento, por surgir algún cambio en los requisitos que daban acceso a los incentivos que fueron protegidos como derechos adquiridos.
 - ii. Cambio en rutas de acceso y duración para llegar al Campus, desde los otros Campus y Centros Académicos, y viceversa.
 - iii. Cambios en soluciones habitacionales y acceso al Campus desde zonas aledañas al mismo.
 - iv. Alternativas de modificación del reglamento para propiciar la optimización en el uso de las facilidades allí contenidas.

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3269, Artículo 16, del 15 de junio de 2022

Página 58

- v. Impacto en las labores del Campus Tecnológico Local San Carlos, derivado de la modificación o eliminación de la facilidad de transporte entre Campus y Centro Académico.
 - vi. Estudios que sustenten las fórmulas de cálculo y las economías que se derivarían de la liquidación de los derechos adquiridos que ostentan las personas funcionarias incluidas en el Transitorio I del “Reglamento de Incentivos para los casos especiales de funcionarios Sede Regional San Carlos”. Este aspecto en caso de que se propongan modificaciones al Transitorio I del Reglamento.
- c.** Aclarar a la Rectoría que, en tanto el “Reglamento de Incentivos para los casos especiales de funcionarios Sede Regional San Carlos”, se encuentre vigente, deben ser analizadas las cuatro recomendaciones del informe de la Auditoría Interna AUDI-CI-001-2020 “Atención denuncia sobre el uso de viviendas asignadas a colaboradores del Campus Tecnológico Local San Carlos”, conforme se establece en las “Disposiciones para la atención por parte del Instituto Tecnológico de Costa Rica, de los Informes de Auditoría Interna, Externa y de la Contraloría General de la República”.
- d.** Aclarar que, el artículo Transitorio I del “Reglamento de Incentivos para los casos especiales de funcionarios Sede Regional San Carlos”, únicamente dio continuidad a los derechos adquiridos por el disfrute de los beneficios de habitación, alimentación y lavandería, por cuanto, cualquier cambio posterior a la entrada en vigencia del referido reglamento, en los requisitos o condiciones de las personas funcionarias que daban origen al beneficio que se tenía, derivan en que la persona funcionaria cesa en los beneficios pactados como derechos adquiridos (siendo reconocidos hasta ese momento) y entra a regirse en adelante, por las disposiciones del reglamento vigente.
- e.** Solicitar al señor Rector que, conforme a sus competencias, dirija las instrucciones que sean necesarias con el fin de que la Dirección del Campus Tecnológico de San Carlos mantenga un estricto control sobre la ejecución de las disposiciones del “Reglamento de Incentivos para los casos especiales de funcionarios Sede Regional San Carlos”, el elemento aclarado en el inciso anterior, así como en el considerando ocho.
- f.** Comunicar este acuerdo a la Auditoría Interna, en seguimiento del informe AUDI-CI-001-2020 “Atención denuncia sobre el uso de viviendas asignadas a colaboradores del Campus Tecnológico Local San Carlos”.
- g.** 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.

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

*Sesión Ordinaria No. 3269, Artículo 16, del 15 de junio de 2022
Página 59*

Palabras clave: Reglamento – casos – especiales – Sede – Regional – San Carlos – derogatoria

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

aal