

**SCI-124-2023**

## **Comunicación de acuerdo**

**Para:** Ing. Jorge Chaves Arce, M.Sc.  
Rector a.i.

Ing. Yarima Sandoval Sánchez, Presidente  
Directorio de la AIR

Ing. María Estrada Sánchez, M.Sc.  
Vicerrectora de Docencia

Dr. Alejandro Masís Arce  
Vicerrector de Administración

Ph.D. Floria Roa Gutiérrez  
Vicerrectora de Investigación y Extensión

M.Ed. María Teresa Hernández Jiménez  
Vicerrectora de Vida Estudiantil y Servicios Académicos

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

Máster Ronald Bonilla Rodríguez, Director  
Campus Tecnológico Local de San José

Ing. Jean Carlos Miranda Fajardo, Director  
Centro Académico de Limón

Dr. Roberto Pereira Arroyo, Director  
Centro Académico de Alajuela

M.Sc. Laura Queralt Camacho, Coordinadora  
Unidad de Equidad de Género

M.A.E. José Antonio Sánchez Sanabria, Director  
Oficina de Planificación Institucional

Lic. Juan Pablo Alcázar Villalobos, Director  
Oficina de Asesoría Legal

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

**Asunto: Sesión Ordinaria No. 3297, Artículo 10, del 22 de febrero de 2023. Reforma del artículo 25, inciso c, del “Reglamento del Instituto Tecnológico de Costa Rica contra la Discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género” y respuesta al oficio AP-762-2022**

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

**RESULTANDO QUE:**

1. Las Políticas Generales 5 y 11 aprobadas por la Asamblea Institucional Representativa, establecen lo siguiente:

*“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.*

*11. **Convivencia institucional:** Se fomentará en la Institución y en sus actividades, un ambiente de respeto que garantice la participación plena y la sana convivencia de todas las personas sin distinción de su etnia, lugar de procedencia, género, orientación sexual o identidad de género, estado civil, religión, opinión política, ascendencia nacional, filiación, condición de discapacidad, maternidad y paternidad, su condición socioeconómica, edad o cualquier otra forma de discriminación; generando una cultura de paz, en un entorno de libre de hostiga-miento hacia 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 artículo 18 del Estatuto Orgánico establece en su inciso c. lo siguiente:

*“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*

*...”*

3. El Consejo Institucional aprobó, en la Sesión Ordinaria Número 3247, artículo 7 del 15 de diciembre del 2021 y publicado en la Gaceta No. 865-2021 del 16 de diciembre del 2021, el “Reglamento del Instituto Tecnológico de Costa Rica contra la Discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género”.

## COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3297, Artículo 10, del 22 de febrero de 2023

Página 3

4. El artículo 25, inciso c y el Transitorio I del “Reglamento del Instituto Tecnológico de Costa Rica contra la Discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género” establecen, respectivamente, lo siguiente:

*“Artículo 25. Sanciones*

...

- c) *En el caso de las personas contratadas por servicios profesionales, se aplicarán las siguientes sanciones:*

*Falta Leve: advertencia por escrito del incumplimiento de la cláusula establecida en el contrato; y de que no puede volver a incurrir en esta discriminación y una sanción económica de un 1% del monto total, de la contratación.*

*Falta Grave: advertencia por escrito del incumplimiento de la cláusula establecida en el contrato; y de que no puede volver a incurrir en esta discriminación y una sanción económica de un 10% del monto total, de la contratación.*

*Falta muy grave: término del contrato y eliminación del registro de oferentes hasta por cinco años.*

...

*Transitorio I.*

*La Administración en un plazo de seis meses con la asesoría de la Oficina de Asesoría Legal revisará el formato de los carteles, contratos, convenios de cooperación con terceras personas para considerar los procedimientos y el tipo de sanción aplicables por el incumplimiento de este Reglamento y con base en éste revisará los que están en trámite.”*

5. La Secretaría del Consejo Institucional recibió el oficio AP-762-2022, firmado por la Licda. Evelyn Bonilla Cervantes, Directora del Departamento de Aproveccionamiento, en el que se indica lo siguiente:

*“En atención al oficio SCI-1347-2021, procedo a detallar la inclusión en las cláusulas cartelarias y por ende en los contratos generados por el Departamento de Aproveccionamiento, para la adquisición de bienes y servicios, el acatamiento del Reglamento Contra la Discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género” aprobado por el Consejo Institucional, en la de la Sesión Ordinaria No. 3247, Artículo 7, Transitorio I del 15 de diciembre de 2021.*

*Cabe agregar que dentro del Transitorio I del reglamento se solicita se revisen y analicen las cláusulas cartelarias y de contratos para que las mismas contemplen el cumplimiento del Reglamento en cuestión, sin embargo en el Artículo 25, se menciona y sanciona únicamente lo referente a contratación de servicios profesionales, más no para todos aquellos servicios y adquisiciones de bienes que requieren la presencia dentro de los campus de personal de los contratistas, los cuales perfectamente pueden incurrir en faltas a este reglamento. Por lo anterior, dentro de la revisión se contempló en la cláusula “Sobre el Personal del Contratista” en la cual se norma lo respectivo a la situación laboral y responsabilidad de los empleadores así como aquellos reglamentos que como*

## **COMUNICACIÓN DE ACUERDO**

Sesión Ordinaria No. 3297, Artículo 10, del 22 de febrero de 2023

Página 4

*Institución se han acogido y deben respetarse en cada uno de los campus. Procedo a detallar el texto que será incluido en los documentos mencionados:*

### **SOBRE EL PERSONAL DEL CONTRATISTA**

...

***Todos los Campus del ITCR están cubiertos por el “Reglamento contra la Discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género”, aprobado por el Consejo Institucional, en la Sesión Ordinaria No. 3247, Artículo 7, del 15 de diciembre de 2021 el cual se encuentra en la página web del ITCR. En dicho reglamento en el artículo 25 inciso g, se establecen las sanciones que en incumplimiento de este Reglamento serán aplicadas. Todos los reglamentos mencionados en esta cláusula pueden ser consultados en la página web del ITCR en la sección reglamentos.***

*En el estudio realizado se determinó que el reglamento considera las manifestaciones de discriminación, pero no categorizan cuales de estas son leves, graves o muy graves, dejando a criterio subjetivo de una persona o grupo de personas la gravedad de la falta.*

*En el tema de contratación administrativa es muy importante tener bien definida esta tipificación, máxime que en las sanciones se habla de término de contrato e inhabilitación.*

*Solicitamos también reconsiderar la sanción de la falta muy grave en vista que con la entrada en vigencia de la Ley General de Compras Públicas, la institución debe integrarse al Sistema Unificado de Compras Públicas, lo que limita el actuar institucional en cuanto a la sanción de proveedores para ser posibles oferentes.”*

6. Con el oficio SCI-764-2022 se hizo traslado del memorando AP-762-2022 de la Comisión de Planificación y Administración a la Comisión de Estatuto Orgánico, para el trámite correspondiente, de la siguiente manera:

*“La Comisión de Planificación y Administración conoció en su reunión No. 980 del jueves 28 de julio de 2022, en el apartado de correspondencia, el oficio AP-762-2022, suscrito por la Licda. Evelyn Bonilla Cervantes, directora del Departamento de Aprovisionamiento, dirigido a la MAE. Ana Damaris Quesada Murillo, directora Ejecutiva de la Secretaría del Consejo Institucional, en el cual en atención al oficio SCI-1347-2021, se detalla la inclusión en las cláusulas cartelarias y en los contratos generados por el Departamento de Aprovisionamiento, para la adquisición de bienes y servicios, el acatamiento del “Reglamento Contra la Discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género” aprobado por el Consejo Institucional, en la de la Sesión Ordinaria No. 3247, Artículo 7, Transitorio I del 15 de diciembre de 2021.*

*Dado que el tema corresponde en mención fue tramitado en el seno del Consejo Institucional por la Comisión de Estatuto Orgánico (Sesión Ordinaria No. 3247, artículo 7, del 15 de diciembre de 2021), se dispuso realizar el traslado de dicho oficio, para las consideraciones pertinentes.”*

## **COMUNICACIÓN DE ACUERDO**

Sesión Ordinaria No. 3297, Artículo 10, del 22 de febrero de 2023

Página 5

7. La Comisión de Estatuto Orgánico solicitó, mediante el oficio SCI-860-2022, el criterio de la “Comisión Institucional contra la discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género” sobre los planteamientos del oficio AP-762-2022, en los siguientes términos:

*“La Comisión de Estatuto Orgánico conoció, en la reunión No. 363 realizada el martes 09 de agosto del 2022, el oficio SCI 764-2022, suscrito por M.A.E Nelson Ortega Jiménez, Coordinador de la Comisión de Planificación y Administración, dirigido al Dr. Luis Gerardo Meza Cascante, Coordinador de la Comisión de Estatuto Orgánico, en el cual se traslada el oficio AP 762-2022, referente a la inclusión en las cláusulas cartelarias y en los contratos generados por el Departamento de Aproveccionamiento, para la adquisición de bienes y servicios, el acatamiento de lo dispuesto en el “Reglamento Contra la Discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género” aprobado por el Consejo Institucional, en la de la Sesión Ordinaria No. 3247, Artículo 7, Transitorio I del 15 de diciembre de 2021.*

*Valorando el contenido del oficio AP 762-2022 y la temática a que refiere, la Comisión de Estatuto Orgánico considera conveniente contar con el criterio de la “Comisión Especial contra la Discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género” sobre el asunto supra citado.*

*Adjunto el oficio AP 762-2022, como insumo para el análisis solicitado.”*

8. La “Comisión Institucional contra la discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género” respondió la consulta, planteada en el oficio SCI-860-2022, con el memorando C-DOSIEG-011-2022, indicando lo siguiente:

*“En atención al memorando SCI-860-2022 de fecha 23 de agosto del 2022, en la cual, la Comisión de Estatuto Orgánico del Consejo Institucional, nos solicita criterio y valoración del oficio AP-762-2022, de fecha 13 de julio del 2022, emitido por la Licda. Evelyn Bonilla Cervantes, Directora del Departamento de Aproveccionamiento, donde atiende el acuerdo del IV CONGRESO INSTITUCIONAL, referente al “Reglamento Contra la Discriminación por Orientación Sexual, Identidad y Expresión de Género”, transitorio No. 1, que regulaba la revisión de las cláusulas cartelarias y de contratos para que las mismas contemplen el cumplimiento y alcances del Reglamento.*

*Ahora bien, en el oficio AP-762-2022, el Departamento de Aproveccionamiento señala tres aspectos que se deben de considerar:*

### **1. Aplicación sólo a los contratos por Servicios Profesionales.**

*Que el artículo 25, se menciona y sanciona únicamente lo referente a contratación de servicios profesionales, y no a todos los servicios y adquisiciones de bienes que requieren la presencia dentro de los campus del personal de los contratistas, los cuales pueden incurrir en faltas a este Reglamento.*

**Criterio de la Comisión.** *Analizado el tema en la sesión 12-2022, de las 13:30 horas del 09 de setiembre del 2022, se revisó por parte de esta Comisión las manifestaciones de la Directora de Aproveccionamiento Evelyn Bonilla Cervantes y efectivamente el Reglamento Contra la Discriminación por Orientación Sexual,*

## COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3297, Artículo 10, del 22 de febrero de 2023

Página 6

*Identidad y Expresión de Género, limita su aplicación en tema de adquisición de bienes y servicios, solo a las personas contratadas por servicios profesionales, en razón de lo anterior y siendo que el presente Reglamento debe de ser de aplicación obligatoria para todos los procesos de contratación, sea en bienes o servicios, donde el personal del contratista de una u otra forma va a tener relación con la comunidad institucional y donde lo que se busca como objetivo general, es promover una cultura de igualdad, respeto y no discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género, mediante mecanismos de prevención y denuncia, programas de sensibilización, entre otros, que permitan erradicar esta forma de violencia en el Instituto Tecnológico de Costa Rica, teniendo presente que el Reglamento contra la discriminación es de acatamiento obligatorio para todas las personas que conforman la comunidad institucional, las instancias y niveles de la estructura jerárquica del ITCR, las personas usuarias, proveedoras, prestadoras de servicios, pasantes, meritorias, practicantes y clientes, según se establece en su artículo 4 "Alcance" por lo que, se propone la siguiente modificación al Reglamento.*

### PROPUESTA

#### Artículo 25. Sanciones

(...)

*c) En el caso de personas físicas o jurídicas contratadas a través de los procesos de Contratación Administrativa, se aplicarán las siguientes sanciones:*

*Falta Leve: advertencia por escrito del incumplimiento de la cláusula establecida en el contrato; y de que no puede volver a incurrir en esta discriminación.*

*Falta Grave: Se ordenará la sustitución inmediata del funcionario del contratista que cometió la falta, el cual deberá ser reemplazado en forma inmediata por otro colaborador, mismo que deberá cumplir con todas condiciones y requerimientos técnicos y jurídicos establecidos en el cartel y el contrato. Además, se realizará la advertencia de que no puede volver a incurrir en esta discriminación, y se aplicará una sanción económica de un 10% del monto total adjudicado de la contratación.*

*Falta muy grave: Se ordenará la resolución del contrato e inhabilitación del registro de proveedores hasta por cinco años, para lo cual, se copiará de la resolución final al Departamento de Aprovisionamiento, para que realice las gestiones correspondientes a nivel del sistema de compras públicas que utiliza el ITCR.*

## **2. Texto establecido en los carteles y contratos**

*La cláusula propuesta por el Departamento de Aprovisionamiento establece:*

### SOBRE EL PERSONAL DEL CONTRATISTA

...

*Todos los Campus del ITCR están cubiertos por el "Reglamento contra la Discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género", aprobado por el Consejo Institucional, en la Sesión Ordinaria No. 3247, Artículo 7, del 15 de diciembre de 2021 el cual se encuentra en la página web del ITCR. En dicho reglamento en el artículo 25 inciso g, se establecen las sanciones que en incumplimiento de este Reglamento serán aplicadas. Todos los reglamentos*

mencionados en esta cláusula pueden ser consultados en la página web del ITCR en la sección reglamentos.

Revisada la cláusula anterior por esta Comisión, consideramos necesario hacer la siguiente propuesta a fin de que se corrija error material del inciso referenciado y se abarque en su aplicación a todos los proveedores sean físicos o jurídicos que brinden servicios al ITCR.

### **3. Clausula propuesta por esta Comisión:**

#### **SOBRE EL PERSONAL DEL CONTRATISTA**

...

Todo proceso de contratación realizado por el ITCR, sea por la compra de bienes o servicios, estará cubierto por el “Reglamento contra la Discriminación por Orientación Sexual, Identidad y Expresión de Género”, aprobado por el Consejo Institucional, en la Sesión Ordinaria No. 3247, Artículo 7, del 15 de diciembre de 2021, que puede ser accesado en la página web del ITCR. Asimismo, el Reglamento señalado es de acatamiento obligatorio, para todas las personas físicas o jurídicas que formalicen un contrato con la Administración. En dicho reglamento en el artículo 25 inciso c, se establecen las sanciones a aplicar tanto administrativas, como civiles, en caso de incumplimiento de este Reglamento. Todos los reglamentos mencionados en esta cláusula pueden ser consultados en la página web del ITCR en la sección reglamentos.

#### **No tipificación de las faltas**

En el oficio AP-762-2022, se indica que del estudio realizado se determinó que el reglamento considera las manifestaciones de discriminación, pero no categorizan cuales de estas son leves, graves o muy graves, dejando a criterio subjetivo de una persona o grupo de personas la gravedad de la falta. En el tema de contratación administrativa es muy importante tener bien definida esta tipificación, máxime que en las sanciones se habla de término de contrato e inhabilitación.

**Criterio de la Comisión:** Sobre la manifestación anterior, y valorado el tema por esta Comisión, se informa que, los procesos de discriminación, son complejos de definir en forma taxativa cual va a ser la tipificación de la falta, es por ello, que para su atención se tramitan con norma especial y el Órgano Director es colegiado, donde la sanción a imponer va a depender de la gravedad de los hechos que se denuncien y se tengan por demostrados y principalmente el daño o afectación sufrido por las víctimas en caso de tenerse por probados. Ahora bien, esta Comisión comprende la inquietud del Departamento de Aprovechamiento sobre la tipificación de faltas, sin embargo, debemos de tener presente que las sanciones que eventualmente se impongan en este tipo de procedimientos disciplinarios, no son subjetivas, siendo que los miembros que integran una comisión estará conformada por un equipo interdisciplinario de profesionales, cuya decisión estará sustentada por el principio de legalidad, probidad, razonabilidad y proporcionalidad, donde han de respetarse todos los principios integrantes del debido proceso, como garantía constitucional de los contratistas.

Es por lo anterior, que es criterio de esta Comisión mantener la norma tal y como fue aprobada por el Consejo Institucional.

### **4. Reconsideración de la Sanción de la Falta muy grave.**

## COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3297, Artículo 10, del 22 de febrero de 2023

Página 8

*En el oficio AP-762-2022, emitido por el Departamento de Aprovevisionamiento, solicitan reconsiderar la sanción de la falta muy grave en vista que, con la entrada en vigencia de la Ley General de Compras Públicas, la institución debe integrarse al Sistema Unificado de Compras Públicas, lo que limita el actuar institucional en cuanto a la sanción de proveedores para ser posibles oferentes.*

**Criterio de la Comisión:** *Sobre el particular, considera esta Comisión, que la imposición de una sanción sea esta leve, grave o muy grave que eventualmente se realice a algún contratista por el incumplimiento al “Reglamento Contra la Discriminación por Orientación Sexual, Identidad y Expresión de Género”, no sería impedimento para el trámite que tenga que hacer el Departamento de Aprovevisionamiento ante el Sistema Unificado de Compras Públicas, siendo que, tal y como ya fue señalado la sanción a imponer deviene de un debido proceso, ligado a un proceso de contratación administrativa y por lo cual, en caso de que la sanción sea por una falta muy grave que amerite la resolución del contrato y la inhabilitación de los servicios como proveedor de la institución por el plazo que sea definido por el Órgano Decisor, que corresponde a la Rectoría del ITCR, donde, una vez en firme la resolución de la sanción, se procederá a notificar al Departamento de Aprovevisionamiento para que se realicen los trámites que establezca la Ley de la Contratación Administrativa y su Reglamento a la fecha o la Ley General de Compras Públicas y su Reglamento a partir de diciembre del 2022.*

*Debido a lo anterior es criterio de esta Comisión que no existen elementos ni técnicos, ni jurídicos para que se reconsidere la sanción de la falta muy grave establecida en el artículo 24 inciso c) y 25 inciso c) del Reglamento contra la Discriminación por Orientación Sexual, Identidad y Expresión de Género.”*

9. La Comisión de Estatuto Orgánico adoptó, mediante acuerdo de la reunión No. 375, realizada el martes 21 de febrero del 2023, el siguiente acuerdo:

**“Resultando que:**

1. Las Políticas Generales 5 y 11 establecen lo siguiente:

*“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.*

*11. Convivencia institucional: Se fomentará en la Institución y en sus actividades, un ambiente de respeto que garantice la participación plena y la sana convivencia de todas las personas sin distinción de su etnia, lugar de procedencia, género, orientación sexual o identidad de género, estado civil, religión, opinión política, ascendencia nacional, filiación, condición de discapacidad, maternidad y paternidad, su condición socioeconómica, edad o cualquier otra forma de discriminación; generando una cultura de paz, en un entorno de libre de hostigamiento hacia las personas.”*

2. La Secretaría del Consejo Institucional recibió el oficio AP-762-2022, firmado por la Licda. Evelyn Bonilla Cervantes, Directora del Departamento de Aprovevisionamiento, en el que se indica lo siguiente:



## **COMUNICACIÓN DE ACUERDO**

Sesión Ordinaria No. 3297, Artículo 10, del 22 de febrero de 2023

Página 9

*En atención al oficio SCI-1347-2021, procedo a detallar la inclusión en las cláusulas cartelarias y por ende en los contratos generados por el Departamento de Aprovisionamiento, para la adquisición de bienes y servicios, el acatamiento del Reglamento Contra la Discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género” aprobado por el Consejo Institucional, en la de la Sesión Ordinaria No. 3247, Artículo 7, Transitorio I del 15 de diciembre de 2021.*

*Cabe agregar que dentro del Transitorio I del reglamento se solicita se revisen y analicen las cláusulas cartelarias y de contratos para que las mismas contemplen el cumplimiento del Reglamento en cuestión, sin embargo en el Artículo 25, se menciona y sanciona únicamente lo referente a contratación de servicios profesionales, más no para todos aquellos servicios y adquisiciones de bienes que requieren la presencia dentro de los campus de personal de los contratistas, los cuales perfectamente pueden incurrir en faltas a este reglamento. Por lo anterior, dentro de la revisión se contempló en la cláusula “Sobre el Personal del Contratista” en la cual se norma lo respectivo a la situación laboral y responsabilidad de los empleadores así como aquellos reglamentos que como Institución se han acogido y deben respetarse en cada uno de los campus. Procedo a detallar el texto que será incluido en los documentos mencionados:*

### **SOBRE EL PERSONAL DEL CONTRATISTA**

...

***Todos los Campus del ITCR están cubiertos por el “Reglamento contra la Discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género”, aprobado por el Consejo Institucional, en la Sesión Ordinaria No. 3247, Artículo 7, del 15 de diciembre de 2021 el cual se encuentra en la página web del ITCR. En dicho reglamento en el artículo 25 inciso g, se establecen las sanciones que en incumplimiento de este Reglamento serán aplicadas.***

***Todos los reglamentos mencionados en esta cláusula pueden ser consultados en la página web del ITCR en la sección reglamentos.***

*En el estudio realizado se determinó que el reglamento considera las manifestaciones de discriminación, pero no categorizan cuales de estas son leves, graves o muy graves, dejando a criterio subjetivo de una persona o grupo de personas la gravedad de la falta.*

*En el tema de contratación administrativa es muy importante tener bien definida esta tipificación, máxime que en las sanciones se habla de término de contrato e inhabilitación.*

*Solicitamos también reconsiderar la sanción de la falta muy grave en vista que con la entrada en vigencia de la Ley General de Compras Públicas, la institución debe integrarse al Sistema Unificado de Compras Públicas, lo que limita el actuar institucional en cuanto a la sanción de proveedores para ser posibles oferentes.*

3. Esta Comisión solicitó, mediante el oficio SCI-860-2022, el criterio de la “Comisión Institucional contra la discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género” sobre los planteamientos del oficio AP-762-2022.

## **COMUNICACIÓN DE ACUERDO**

Sesión Ordinaria No. 3297, Artículo 10, del 22 de febrero de 2023

Página 10

4. La "Comisión Institucional contra la discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género" atendió la consulta planteada en el oficio SCI-860-2022, con el memorando C-DOSIEG-011-2022, en los siguientes términos:

*En atención al memorando SCI-860-2022 de fecha 23 de agosto del 2022, en la cual, la Comisión de Estatuto Orgánico del Consejo Institucional, nos solicita criterio y valoración del oficio AP-762-2022, de fecha 13 de julio del 2022, emitido por la Licda. Evelyn Bonilla Cervantes, Directora del Departamento de Aproveccionamiento, donde atiende el acuerdo del IV CONGRESO INSTITUCIONAL, referente al "Reglamento Contra la Discriminación por Orientación Sexual, Identidad y Expresión de Género", transitorio No. 1, que regulaba la revisión de las cláusulas cartelarias y de contratos para que las mismas contemplen el cumplimiento y alcances del Reglamento.*

*Ahora bien, en el oficio AP-762-2022, el Departamento de Aproveccionamiento señala tres aspectos que se deben de considerar:*

- 1. Aplicación sólo a los contratos por Servicios Profesionales.**

*Que el artículo 25, se menciona y sanciona únicamente lo referente a contratación de servicios profesionales, y no a todos los servicios y adquisiciones de bienes que requieren la presencia dentro de los campus del personal de los contratistas, los cuales pueden incurrir en faltas a este Reglamento.*

**Criterio de la Comisión.** *Analizado el tema en la sesión 12-2022, de las 13:30 horas del 09 de setiembre del 2022, se revisó por parte de esta Comisión las manifestaciones de la Directora de Aproveccionamiento Evelyn Bonilla Cervantes y efectivamente el Reglamento Contra la Discriminación por Orientación Sexual, Identidad y Expresión de Género, limita su aplicación en tema de adquisición de bienes y servicios, solo a las personas contratadas por servicios profesionales, en razón de lo anterior y siendo que el presente Reglamento debe de ser de aplicación obligatoria para todos los procesos de contratación, sea en bienes o servicios, donde el personal del contratista de una u otra forma va a tener relación con la comunidad institucional y donde lo que se busca como objetivo general, es promover una cultura de igualdad, respeto y no discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género, mediante mecanismos de prevención y denuncia, programas de sensibilización, entre otros, que permitan erradicar esta forma de violencia en el Instituto Tecnológico de Costa Rica, teniendo presente que el Reglamento contra la discriminación es de acatamiento obligatorio para todas las personas que conforman la comunidad institucional, las instancias y niveles de la estructura jerárquica del ITCR, las personas usuarias, proveedoras, prestadoras de servicios, pasantes, meritorias, practicantes y clientes, según se establece en su artículo 4 "Alcance" por lo que, se propone la siguiente modificación al Reglamento.*

### **PROPUESTA**

Artículo 25. Sanciones

(...)

## **COMUNICACIÓN DE ACUERDO**

Sesión Ordinaria No. 3297, Artículo 10, del 22 de febrero de 2023

Página 11

- c) *En el caso de personas físicas o jurídicas contratadas a través de los procesos de Contratación Administrativa, se aplicarán las siguientes sanciones:*

*Falta Leve: advertencia por escrito del incumplimiento de la cláusula establecida en el contrato; y de que no puede volver a incurrir en esta discriminación.*

*Falta Grave: Se ordenará la sustitución inmediata del funcionario del contratista que cometió la falta, el cual deberá ser reemplazado en forma inmediata por otro colaborador, mismo que deberá cumplir con todas condiciones y requerimientos técnicos y jurídicos establecidos en el cartel y el contrato. Además, se realizará la advertencia de que no puede volver a incurrir en esta discriminación, y se aplicará una sanción económica de un 10% del monto total adjudicado de la contratación.*

*Falta muy grave: Se ordenará la resolución del contrato e inhabilitación del registro de proveedores hasta por cinco años, para lo cual, se copiará de la resolución final al Departamento de Aprovisionamiento, para que realice las gestiones correspondientes a nivel del sistema de compras públicas que utiliza el ITCR.*

### **2. Texto establecido en los carteles y contratos**

*La cláusula propuesta por el Departamento de Aprovisionamiento establece:*

#### **SOBRE EL PERSONAL DEL CONTRATISTA**

...

*Todos los Campus del ITCR están cubiertos por el “Reglamento contra la Discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género”, aprobado por el Consejo Institucional, en la Sesión Ordinaria No. 3247, Artículo 7, del 15 de diciembre de 2021 el cual se encuentra en la página web del ITCR. En dicho reglamento en el artículo 25 inciso g, se establecen las sanciones que en incumplimiento de este Reglamento serán aplicadas. Todos los reglamentos mencionados en esta cláusula pueden ser consultados en la página web del ITCR en la sección reglamentos.*

*Revisada la cláusula anterior por esta Comisión, consideramos necesario hacer la siguiente propuesta a fin de que se corrija error material del inciso referenciado y se abarque en su aplicación a todos los proveedores sean físicos o jurídicos que brinden servicios al ITCR.*

#### **Clausula propuesta por esta Comisión:**

#### **SOBRE EL PERSONAL DEL CONTRATISTA**

...

*Todo proceso de contratación realizado por el ITCR, sea por la compra de bienes o servicios, estará cubierto por el “Reglamento contra la Discriminación por Orientación Sexual, Identidad y Expresión de Género”, aprobado por el Consejo Institucional, en la Sesión Ordinaria No. 3247, Artículo 7, del 15 de diciembre de 2021, que puede ser accesado en la página web del ITCR. Asimismo, el Reglamento señalado es de acatamiento obligatorio, para todas las personas físicas o jurídicas que*

*formalicen un contrato con la Administración. En dicho reglamento en el artículo 25 inciso c, se establecen las sanciones a aplicar tanto administrativas, como civiles, en caso de incumplimiento de este Reglamento. Todos los reglamentos mencionados en esta cláusula pueden ser consultados en la página web del ITCR en la sección reglamentos.*

### **3. No tipificación de las faltas**

*En el oficio AP-762-2022, se indica que del estudio realizado se determinó que el reglamento considera las manifestaciones de discriminación, pero no categorizan cuales de estas son leves, graves o muy graves, dejando a criterio subjetivo de una persona o grupo de personas la gravedad de la falta. En el tema de contratación administrativa es muy importante tener bien definida esta tipificación, máxime que en las sanciones se habla de término de contrato e inhabilitación.*

**Criterio de la Comisión:** *Sobre la manifestación anterior, y valorado el tema por esta Comisión, se informa que, los procesos de discriminación, son complejos de definir en forma taxativa cual va a ser la tipificación de la falta, es por ello, que para su atención se tramitan con norma especial y el Órgano Director es colegiado, donde la sanción a imponer va a depender de la gravedad de los hechos que se denuncien y se tengan por demostrados y principalmente el daño o afectación sufrido por las víctimas en caso de tenerse por probados. Ahora bien, esta Comisión comprende la inquietud del Departamento de Aprovechamiento sobre la tipificación de faltas, sin embargo, debemos de tener presente que las sanciones que eventualmente se impongan en este tipo de procedimientos disciplinarios, no son subjetivas, siendo que los miembros que integran una comisión estará conformada por un equipo interdisciplinario de profesionales, cuya decisión estará sustentada por el principio de legalidad, probidad, razonabilidad y proporcionalidad, donde han de respetarse todos los principios integrantes del debido proceso, como garantía constitucional de los contratistas.*

*Es por lo anterior, que es criterio de esta Comisión mantener la norma tal y como fue aprobada por el Consejo Institucional.*

### **4. Reconsideración de la Sanción de la Falta muy grave.**

*En el oficio AP-762-2022, emitido por el Departamento de Aprovechamiento, solicitan reconsiderar la sanción de la falta muy grave en vista que, con la entrada en vigencia de la Ley General de Compras Públicas, la institución debe integrarse al Sistema Unificado de Compras Públicas, lo que limita el actuar institucional en cuanto a la sanción de proveedores para ser posibles oferentes.*

**Criterio de la Comisión:** *Sobre el particular, considera esta Comisión, que la imposición de una sanción sea esta leve, grave o muy grave que eventualmente se realice a algún contratista por el incumplimiento al “Reglamento Contra la Discriminación por Orientación Sexual, Identidad y Expresión de Género”, no sería impedimento para el trámite que tenga que hacer el Departamento de Aprovechamiento ante el Sistema Unificado de Compras Públicas, siendo que, tal y como ya fue señalado la sanción a imponer deviene de un debido proceso, ligado a un proceso de contratación*

## **COMUNICACIÓN DE ACUERDO**

Sesión Ordinaria No. 3297, Artículo 10, del 22 de febrero de 2023

Página 13

*administrativa y por lo cual, en caso de que la sanción sea por una falta muy grave que amerite la resolución del contrato y la inhabilitación de los servicios como proveedor de la institución por el plazo que sea definido por el Órgano Decisor, que corresponde a la Rectoría del ITCR, donde, una vez en firme la resolución de la sanción, se procederá a notificar al Departamento de Aprovisionamiento para que se realicen los trámites que establezca la Ley de la Contratación Administrativa y su Reglamento a la fecha o la Ley General de Compras Públicas y su Reglamento a partir de diciembre del 2022.*

*Debido a lo anterior es criterio de esta Comisión que no existen elementos ni técnicos, ni jurídicos para que se reconsidere la sanción de la falta muy grave establecida en el artículo 24 inciso c) y 25 inciso c) del Reglamento contra la Discriminación por Orientación Sexual, Identidad y Expresión de Género.*

### **Considerando que:**

- 1. El análisis realizado del texto vigente del artículo 25, inciso c, del “Reglamento Contra la Discriminación por Orientación Sexual, Identidad y Expresión de Género” permite establecer que, efectivamente, se restringe a señalar exclusivamente la contratación de personas por servicios profesionales. Sobre el particular, lleva razón la Licda. Evelyn Bonilla Cervantes al hacer el señalamiento de esa limitante y se comparte el criterio de la “Comisión Institucional contra la discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género” de que el “Reglamento debe de ser de aplicación obligatoria para todos los procesos de contratación, sea en bienes o servicios, donde el personal del contratista de una u otra forma va a tener relación con la comunidad institucional y donde lo que se busca como objetivo general, es promover una cultura de igualdad, respeto y no discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género, mediante mecanismos de prevención y denuncia, programas de sensibilización, entre otros, que permitan erradicar esta forma de violencia en el Instituto Tecnológico de Costa Rica, ...”, por lo que resulta oportuno, conveniente y razonable acoger la recomendación de esa comisión para que se reforme el artículo 25, inciso c, del Reglamento.*
- 2. Efectivamente, en el texto que se plantea en el oficio AP-762-2022 para la cláusula a incluir en los carteles y en los contratos se ha detectado un error material, tal como señala la “Comisión Institucional contra la discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género” en el oficio C-DOSIEG-011-2022, al mencionarse el inciso g del artículo 25 del “Reglamento Contra la Discriminación por Orientación Sexual, Identidad y Expresión de Género”, cuando lo correcto es inciso c del artículo 25.*
- 3. En el oficio AP-762-2022 se ha señalado que el “Reglamento Contra la Discriminación por Orientación Sexual, Identidad y Expresión de Género” no categoriza cuáles son las faltas leves, graves o muy graves, y se indica que se deja a criterio subjetivo de una persona o grupo de personas tipificar la gravedad de la falta. Sobre este aspecto la “Comisión Institucional contra la discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género” plantea, en el oficio C-DOSIEG-011-2022, que “los procesos de discriminación, son complejos de definir en forma taxativa cual va a ser la tipificación de la falta, es por ello, que para su atención se tramitan con norma especial y el Órgano Director es colegiado, donde la sanción a imponer va a depender de la gravedad de los hechos que se*

## **COMUNICACIÓN DE ACUERDO**

Sesión Ordinaria No. 3297, Artículo 10, del 22 de febrero de 2023

Página 14

*denuncien y se tengan por demostrados y principalmente el daño o afectación sufrido por las víctimas en caso de tenerse por probados”.*

4. *Sobre el punto abordado en el considerando anterior, la “Comisión Institucional contra la discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género” también ha señalado que “... esta Comisión comprende la inquietud del Departamento de Aprovechamiento sobre la tipificación de faltas, sin embargo, debemos de tener presente que las sanciones que eventualmente se impongan en este tipo de procedimientos disciplinarios, no son subjetivas, siendo que los miembros que integran una comisión estará conformada por un equipo interdisciplinario de profesionales, cuya decisión estará sustentada por el principio de legalidad, probidad, razonabilidad y proporcionalidad, donde han de respetarse todos los principios integrantes del debido proceso, como garantía constitucional de los contratistas”, posición que es compartida por la Comisión de Estatuto Orgánico, por lo que resulta oportuno y razonable acoger su recomendación de “mantener la norma tal y como fue aprobada por el Consejo Institucional”.*
5. *En el oficio AP-762-2022 también se ha solicitado “... reconsiderar la sanción de la falta muy grave en vista que, con la entrada en vigencia de la Ley General de Compras Públicas, la institución debe integrarse al Sistema Unificado de Compras Públicas, lo que limita el actuar institucional en cuanto a la sanción de proveedores para ser posibles oferentes”. La “Comisión Institucional contra la discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género” ha indicado, sobre esta petitoria de la Directora del Departamento de Aprovechamiento, que “...es criterio de esta Comisión que no existen elementos ni técnicos, ni jurídicos para que se reconsidere la sanción de la falta muy grave establecida en el artículo 24 inciso c) y 25 inciso c) del Reglamento contra la Discriminación por Orientación Sexual, Identidad y Expresión de Género”, posición a la que se adhiere la Comisión de Estatuto Orgánico por valorarla como oportuna, conveniente y razonable.*
6. *El Consejo Institucional en Sesión Ordinaria No. 3285, Artículo 12, del 19 de octubre de 2022. Incorporación del lenguaje inclusivo de género en los documentos oficiales del Instituto Tecnológico de Costa Rica, así como en producciones de cualquier otra índole que se elaboren en la Institución. Por ello, la Comisión de Estatuto revisa la redacción de la Reforma para que tenga lenguaje inclusivo.*

### **Se acuerda:**

1. *Recomendar al pleno del Consejo Institucional que:*
  - a. *Reforme el artículo 25, inciso c, del “Reglamento Contra la Discriminación por Orientación Sexual, Identidad y Expresión de Género”, de manera que su texto sea el siguiente:*

*“c) En el caso de personas físicas o jurídicas contratadas a través de los procesos de Contratación Administrativa, se aplicarán las siguientes sanciones:*

*Falta Leve: advertencia por escrito del incumplimiento de la cláusula establecida en el contrato; y de que no puede volver a incurrir en esta discriminación.*

## **COMUNICACIÓN DE ACUERDO**

Sesión Ordinaria No. 3297, Artículo 10, del 22 de febrero de 2023

Página 15

*Falta Grave: Se ordenará la sustitución inmediata del o la funcionaria de la persona contratista que cometió la falta, quien deberá ser reemplazado en forma inmediata por otra persona colaboradora, misma que deberá cumplir con todas las condiciones y requerimientos técnicos y jurídicos establecidos en el cartel y el contrato. Además, se realizará la advertencia de que no puede volver a incurrir en esta discriminación, y se aplicará una sanción económica de un 10% del monto total adjudicado de la contratación.*

*Falta muy grave: Se ordenará la resolución del contrato e inhabilitación del registro de personas proveedoras hasta por cinco años, para lo cual, se copiará de la resolución final al Departamento de Aprovisionamiento, para que realice las gestiones correspondientes a nivel del sistema de compras públicas que utiliza el ITCR.”*

- b. *Advierta a la Directora del Departamento de Aprovisionamiento Licda. Evelyn Bonilla Cervantes que en el texto de la cláusula que se menciona en el oficio AP-762-2022, para ser incluida en los carteles y en los contratos, se detectó un error material consistente en que se menciona el inciso g del artículo 25 del “Reglamento Contra la Discriminación por Orientación Sexual, Identidad y Expresión de Género”, siendo lo correcto el inciso c.*
  - c. *Se responda el oficio AP-762-2022 indicando que:*
    - i. *no es posible tipificar de manera taxativa las faltas leves, graves o muy graves, y cuya imposición se deberá sustentar, con aplicación del principio constitucional del debido proceso, en los principios de legalidad, probidad, razonabilidad y proporcionalidad por el órgano competente según lo establecido en la normativa aplicable.*
    - ii. *que no existen elementos ni técnicos, ni jurídicos para que se reconsidere la sanción de la falta muy grave establecida en el artículo 24 inciso c) y 25 inciso c) del Reglamento contra la Discriminación por Orientación Sexual, Identidad y Expresión de Género”*
2. *Dictaminar que la reforma que se propone en el punto 1, inciso a, no implica cambios sustanciales.”*

**10.** El artículo 12 del “Reglamento de Normalización Institucional” establece lo siguiente:

*“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. 3297, Artículo 10, del 22 de febrero de 2023

Página 16

- 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. Los planteamientos del oficio AP-762-2022 fueron conocidos y dictaminados por la Comisión de Estatuto Orgánico, con fundamento en consulta realizada a la “Comisión Institucional contra la discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género”, según se consigna en el resultando 9.
2. La reforma del artículo 25, inciso c, del “Reglamento Contra la Discriminación por Orientación Sexual, Identidad y Expresión de Género”, propuesta por la Comisión de Estatuto Orgánico resulta oportuna, conveniente y razonable.
3. Cabe acoger las recomendaciones de la Comisión de Estatuto Orgánico, consistentes en que se responda el oficio AP-762-2022 indicando que “no es posible tipificar de manera taxativa las faltas leves, graves o muy graves, y cuya imposición se deberá sustentar, con aplicación del principio constitucional del debido proceso, en los principios de legalidad, probidad, razonabilidad y proporcionalidad por el órgano competente según lo establecido en la normativa aplicable”, “que no existen elementos ni técnicos, ni jurídicos para que se reconsidere la sanción de la falta muy grave establecida en el artículo 24 inciso c) y 25 inciso c) del Reglamento contra la Discriminación por Orientación Sexual, Identidad y Expresión de Género” y que se detectó un error material en el texto de la cláusula que se pretende incorporar en los carteles y contratos.



## COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3297, Artículo 10, del 22 de febrero de 2023

Página 17

### SE ACUERDA:

- a. Reformar el artículo 25, inciso c, del “Reglamento Contra la Discriminación por Orientación Sexual, Identidad y Expresión de Género”, de manera que su texto sea el siguiente:

*“c) En el caso de personas físicas o jurídicas contratadas a través de los procesos de Contratación Administrativa, se aplicarán las siguientes sanciones:*

*Falta Leve: advertencia por escrito del incumplimiento de la cláusula establecida en el contrato; y de que no puede volver a incurrir en esta discriminación.*

*Falta Grave: Se ordenará la sustitución inmediata del o la funcionaria de la persona contratista que cometió la falta, quien deberá ser reemplazada en forma inmediata por otra persona colaboradora, misma que deberá cumplir con todas las condiciones y requerimientos técnicos y jurídicos establecidos en el cartel y el contrato. Además, se realizará la advertencia de que no puede volver a incurrir en esta discriminación, y se aplicará una sanción económica de un 10% del monto total adjudicado de la contratación.*

*Falta muy grave: Se ordenará la resolución del contrato e inhabilitación del registro de personas proveedoras hasta por cinco años, para lo cual, se copiará de la resolución final al Departamento de Aprovisionamiento, para que realice las gestiones correspondientes a nivel del sistema de compras públicas que utiliza el ITCR.”*

- b. Responder el oficio AP-762-2022 indicando que:

- i. no es posible tipificar de manera taxativa las faltas leves, graves o muy graves, y cuya imposición se deberá sustentar, con aplicación del principio constitucional del debido proceso, en los principios de legalidad, probidad, razonabilidad y proporcionalidad por el órgano competente según lo establecido en la normativa aplicable.*
- ii. que no existen elementos ni técnicos, ni jurídicos para que se reconsidere la sanción de la falta muy grave establecida en el artículo 24 inciso c) y 25 inciso c) del Reglamento contra la Discriminación por Orientación Sexual, Identidad y Expresión de Género.*
- iii. se ha detectado un error material en la cláusula que se incorporará en los carteles y contratos, al mencionarse el artículo 25, inciso g, del Reglamento contra la Discriminación por Orientación Sexual, Identidad y Expresión de Género, cuando lo correcto es artículo 25, inciso c.*

- c. Indicar que, contra este acuerdo podrá interponerse recurso de revocatoria ante este Consejo o de apelación ante la Asamblea Institucional Representativa, en el plazo máximo de cinco días hábiles, o los extraordinarios de aclaración o adición, en el plazo de diez días hábiles, ambos posteriores a la notificación del

**COMUNICACIÓN DE ACUERDO**

*Sesión Ordinaria No. 3297, Artículo 10, del 22 de febrero de 2023*

*Página 18*

acuerdo. Por así haberlo establecido la Asamblea Institucional Representativa, es potestativo del recurrente interponer ambos recursos o uno solo de ellos, sin que puedan las autoridades recurridas desestimar o rechazar un recurso, porque el recurrente no haya interpuesto el recurso previo.

**d. Comunicar. ACUERDO FIRME.**

**Palabras clave: AP-762-2022 – DOSIEG-011-2022 – SCI-764-2022 – SCI-860-2022 – Reglamento-contradiscriminación – Orientación Sexual – Identidad – Expresión – Género**

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

cmpm