

SCI-605-2023

Comunicación de acuerdo

Para: Ing. María Estrada Sánchez, M.Sc.
Rectora

MGA. Ricardo Coy Herrera
Vicerrector de Docencia

MAE. Silvia Elena Watson Araya
Vicerrectora de Administración

Dr. Luis Gerardo Meza Cascante
Vicerrector de Investigación y Extensión

M.Psc. Camila Delgado Agüero
Vicerrectora de Vida Estudiantil y Servicios Académicos

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

Máster Ronald Bonilla Rodríguez, Director
Campus Tecnológico Local San José

Ing. Luis Diego Noguera Mena, Director
Centro Académico Limón

Ing. Rogelio González Quirós, MAP., Director
Centro Académico Alajuela

MBA. Evelyn Hernández Solís, Directora
Oficina de Planificación Institucional

Dra. Hannia Rodríguez Mora, Directora
Departamento de Gestión de Talento Humano

Lic. Danilo May Cantillano, Director a.i.
Oficina de Asesoría Legal

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

Asunto: **Sesión Extraordinaria No. 3317, Artículo 1, del 03 de julio de 2023. Instrucción a la Rectoría para que resuelva sobre el salario de las contrataciones del personal de nuevo ingreso acontecidas a partir del 10 de marzo de 2023.**

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Extraordinaria No. 3317, Artículo 1, del 03 de julio de 2023

Página 2

Para los fines correspondientes se transcribe el acuerdo tomado por el Consejo Institucional. Se le solicita respetuosamente trasladar a las dependencias y personal a su cargo, según corresponda, el acuerdo citado en la referencia, el cual dice:

RESULTANDO QUE:

1. En atención al artículo 96 del Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica, las Políticas Generales aprobadas por la Asamblea Institucional Representativa constituyen la base para la toma de decisiones del Consejo Institucional; en lo conducente, interesa la que se indica a continuación:

“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.” (Aprobadas en Sesión AIR-99-2021 del 16 de noviembre 2021, publicadas en Gaceta N° 851 del 21 de noviembre de 2021)

2. El Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica establece lo siguiente:

“...

Artículo 14

El Consejo Institucional es el órgano directivo superior del Instituto Tecnológico de Costa Rica. En la jerarquía institucional, se encuentra inmediatamente bajo la Asamblea Institucional.”

...

Artículo 18

Son funciones del Consejo Institucional

...

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

...

u. Resolver sobre lo no previsto en este Estatuto Orgánico y ejercer otras funciones necesarias para la buena marcha de la Institución no atribuidas a ningún otro órgano.

...”

“Artículo 23

El Rector es el funcionario de más alta jerarquía ejecutiva del Instituto Tecnológico de Costa Rica.”

“Artículo 26

Son funciones de la persona que ejerce la Rectoría:

...

ñ. Contratar, promover y separar al personal del Instituto en los casos en que no corresponda a otros órganos, de acuerdo con los reglamentos correspondientes.

...

y. Ejercer las demás funciones que le otorga este Estatuto Orgánico o que le delegue el Consejo Institucional.

...”

“Artículo 128

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

3. Las Normas de contratación y remuneración del personal del Instituto Tecnológico de Costa Rica, indican en los numerales 21, 24 y 26, lo siguiente:

“Artículo 21 Definición de salario de profesionales de nuevo ingreso

Cuando un profesional ingresa a laborar en la Institución, el Departamento de Gestión del Talento Humano, de conformidad con las normas establecidas al efecto, definirá su salario en función de los atestados que presente. Para tal efecto, el Departamento de Gestión del Talento Humano podrá solicitar la asesoría de otras unidades o funcionarios del Instituto. También, en casos especiales, podrá solicitar asesoría de parte de entidades o funcionarios externos al Instituto.”

“Artículo 24 Resoluciones sobre definición de salarios

Las resoluciones del Director del Departamento de Gestión del Talento Humano sobre la definición de salarios regirán una vez que el Rector les haya dado su ratificación. Para tal efecto, el Rector dispondrá de un plazo de ocho días hábiles a partir de la resolución del Director del Departamento de Gestión del Talento Humano.

Las resoluciones favorables se reconocerán a partir del momento en que el interesado hiciera la solicitud debidamente documentada de aplicación de estas normas.”

“Artículo 26 Aplicación de las normas

Para la aplicación de estas normas debe observarse rigurosamente lo dispuesto en la II Convención Colectiva de Trabajo vigente.”

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Extraordinaria No. 3317, Artículo 1, del 03 de julio de 2023

Página 4

4. En la resolución N.º 2021-017098, la Sala Constitucional resolvió las consultas legislativas facultativas, en relación con el Proyecto de Ley N.º 21 336: *Ley Marco de Empleo Público*, e indicó la inconstitucionalidad de varios artículos en cuanto a su aplicación a las Universidades Públicas, debido a que “constata que tales normas resultan contrarias al Derecho de la Constitución, por violación a la autonomía universitaria”.

Respecto a la resolución recién citada, la Sala Constitucional estimó que las Universidades Públicas no están sujetas a la rectoría del Sistema General de Empleo Público a cargo del Ministerio de Planificación y Política Económica (MIDEPLAN), en “las relaciones de empleo de las personas servidoras públicas que desempeñen funciones o labores administrativas profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas (...) a los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa”.

5. La Asamblea Legislativa aprobó la *Ley Marco de Empleo Público*, N°10.159, publicada en La Gaceta N° 46, Alcance Digital N° 50 del 9 de marzo de 2022, que de acuerdo con su Transitorio XV, entró a regir doce meses después de su publicación.
6. La *Ley Marco de Empleo Público*, establece en el artículo 2, su ámbito de cobertura:

“ARTÍCULO 2- Ámbito de cobertura. Esta ley es aplicable a las personas servidoras públicas de las siguientes entidades y órganos bajo el principio de Estado como patrono único:

- a. Los Poderes de la República (Ejecutivo, Legislativo y Judicial), sus órganos auxiliares y adscritos, y el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE), sin perjuicio del principio de separación de Poderes establecido en la Constitución Política.
- b. **El sector público descentralizado institucional conformado por: las instituciones autónomas y sus órganos adscritos, incluyendo universidades estatales, la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), instituciones semiautónomas y sus órganos adscritos, y las empresas públicas estatales.**
- c. El sector público descentralizado territorial conformado por las municipalidades, las ligas de municipalidades, los concejos municipales de distrito y sus empresas”. (El resaltado no es del original)

7. El artículo 6 de la *Ley Marco de Empleo Público* enuncia, en relación con el Sistema General de Empleo Público, lo siguiente:

“ARTÍCULO 6-Creación del Sistema General de Empleo Público. La rectoría del Sistema General de Empleo Público estará a cargo del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplán). **Se excluye de esta rectoría las relaciones de empleo de las personas servidoras públicas que desempeñen funciones o labores administrativas profesionales o técnicas, que sean exclusivas y**

excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas al Poder Legislativo, al Poder Judicial, al Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y a los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa, según la determinación que realice la respectiva institución.

...” (El resaltado no es del original)

8. El artículo 13 de la *Ley Marco de Empleo Público*, atribuye a los entes públicos con autonomía organizativa la determinación de las familias de puestos, propias de dichos entes:

“ARTÍCULO 13- Régimen general de empleo público. Existirá un único régimen general de empleo público, el cual a su vez estará conformado por las siguientes familias de puestos que serán de aplicación en los órganos y entes de la Administración Pública, según las funciones que ejecute su personal:

- a) *Personas servidoras públicas bajo el ámbito de aplicación del título I y del título IV del Estatuto de Servicio Civil, así como a las que se desempeñan en las instituciones señaladas en el artículo 2 de la presente ley, que no estén incluidas en las restantes familias de puestos.*
- b) *Personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones en ciencias de la salud.*
- c) *Personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones policiales.*
- d) *Personas docentes contempladas en el Estatuto del Servicio Civil, del título II y el título IV.*
- e) *Personas docentes y académicas de la educación técnica.*
- f) *Personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones del servicio exterior.*
- g) *Personas servidoras públicas que se desempeñan en cargos de confianza.*

El Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa tendrán cada uno su propia familia de puestos. Según la determinación que realice el respectivo ente, la correspondiente familia estará conformada por las personas servidoras públicas con funciones administrativas, profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas.” (El resaltado no es del original)

9. La *Ley Marco de Empleo Público*, N°10.159, define en el artículo 5 el concepto de “continuidad laboral”, diferenciando entre el personal administrativo y docente, de la siguiente forma:

“Relación de subordinación que se brinda de forma continua para la Administración Pública, con independencia de la entidad, el órgano o las empresas del Estado, indicadas en el artículo 2 de esta ley, para la que se preste el servicio, sin interrupciones iguales o superiores a un mes

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Extraordinaria No. 3317, Artículo 1, del 03 de julio de 2023

Página 6

calendario. Para las personas trabajadoras del título II del Estatuto de Servicio Civil y las **personas docentes** de las universidades públicas se establece que la continuidad laboral se considerará **interrumpida el después de un plazo igual o superior a seis meses.**” (El resaltado no es del original)

10. El Reglamento de la *Ley Marco de Empleo Público*, Decreto Ejecutivo N° 43952-PLAN, se publicó en el Alcance N°39 A LA GACETA N°45, del viernes 10 de marzo de 2023.

11. En el Transitorio III del Reglamento de la *Ley Marco de Empleo Público* N° 43952-PLAN, sobre nuevas contrataciones, previas a la vigencia de la columna salarial global, se define que:

“Las instituciones fuera del ámbito de rectoría de MIDEPLAN podrán aplicar esta misma medida transitoria de forma análoga, para lo cual, podrán definir sus columnas salariales globales transitorias.”

12. El Consejo Institucional del Instituto Tecnológico de Costa Rica, en la Sesión Ordinaria No. 3299, Artículo 7, del 08 de marzo de 2023, acordó:

“ ...

a. *Determinar, en relación con lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley de Empleo Público y conforme al Artículo 84 de la Constitución Política, que todas las clases de puestos de trabajo que conforman la estructura ocupacional del Instituto Tecnológico de Costa Rica se encuentran vinculadas con el cumplimiento de las competencias constitucionales otorgadas a esta Institución, por lo que resultan exclusivas y excluyentes en relación con las personas servidoras de otras entidades públicas. En consecuencia, quedan absolutamente excluidas de las regulaciones dictadas por el Mideplan, en resguardo de la independencia constitucionalmente otorgada.*

b. *Confirmar que el Instituto Tecnológico de Costa Rica está definitivamente excluido de las disposiciones del régimen de empleo público liderado por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, por cuanto está facultado para construir sus propias familias de puestos, así establecido en el artículo 13 de la Ley Marco de Empleo Público y de definir su sistema único y unificado de remuneración de la función pública de conformidad con esa ley, lo que no impide que, en el marco de su autonomía, pueda sujetarse al Régimen de Empleo Superior Universitario que se construye actualmente.*

...”

13. En la Sesión Ordinaria No. 3314, efectuada el 14 de junio de 2023, el Ing. Jorge Chaves Arce, entonces presidente del Consejo Institucional, dejó entregada y presentada la propuesta titulada “Aval a la Rectoría para que emita resolución sobre salario global transitorio en el Instituto Tecnológico de Costa Rica, para el

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Extraordinaria No. 3317, Artículo 1, del 03 de julio de 2023

Página 7

período comprendido entre el 10 de marzo y el 9 de setiembre de 2023”, la cual se trasladó por medio de la Secretaría del Consejo Institucional, en el oficio SCI-548-2023, a la Comisión de Planificación y Administración, para su respectivo análisis y dictamen.

14. Mediante oficio SCI-553-2023 del 15 de junio de 2023, remitido por el MAE. Nelson Ortega Jiménez, coordinador de la Comisión de Planificación y Administración, al Ing. Jorge Chaves Arce, en el momento Rector a.i., se solicitó una ampliación de criterios sobre la propuesta recibida en el oficio SCI-548-2023.

15. Mediante oficios R-505-2023 del 21 de junio de 2023 y R-510-2023 del 23 de junio de 2023, suscritos por el Ing. Jorge Chaves Arce, entonces Rector a.i., y dirigidos al MAE. Nelson Ortega Jiménez, coordinador de la Comisión de Planificación y Administración, se brindó respuesta a las consultas detalladas en el memorando SCI-553-2023. En lo que interesa, se extrae del oficio R-510-2023, lo siguiente:

“... ”

1. *¿Por qué se solicita el aval al Consejo Institucional? ¿Qué elementos se encontraron en la revisión de normativa que motivan esta propuesta? Lo anterior para justificar adecuadamente por qué el Consejo Institucional debe emitir un acuerdo en el que se brinde el aval solicitado.*

Respuesta:

Ni el Estatuto Orgánico, ni ninguna otra normativa institucional definen, cuál es el órgano competente dentro de la estructura del ITCR para sancionar el régimen salarial en la institución, lo anterior, pese a que el artículo 26 de la norma citada, le da al Rector varias competencias en materia laboral, sin embargo, no le da expresamente la función de promulgar el régimen de remuneración en el instituto, pese a que, por interpretación se podría concluir que corresponde al funcionario de más alta jerarquía ejecutiva (artículo 23 del Estatuto Orgánico), la promulgación de norma o instrucción en esta materia.

Debido a lo anterior, siendo que, el artículo 18 inciso u del Estatuto Orgánico, señala que corresponde al Consejo Institucional “resolver sobre lo no previsto en este Estatuto Orgánico y ejercer otras funciones necesarias para la buena marcha de la Institución no atribuidas a ningún otro órgano”, es que, tomando como norma habilitante el artículo supra citado, se solicita el aval del órgano colegiado, pues, estamos en presencia de un asunto no previsto en el Estatuto, por lo que, el aval del Consejo Institucional para que por medio de resolución de rectoría, se implemente la escala salarial correspondiente al salario global transitorio en el ITCR, se torna necesario para la buena marcha de la institución, toda vez que, con la entrada en vigencia de la Ley Marco de Empleo Público, los nuevos ingresos de personal no pueden ser pagados con la estructura de salario compuesto, pues existe prohibición expresa de ley.

2. *¿Cuáles son los motivos por los cuales la Rectoría en su propuesta de resolución de escala global transitorio no detalla los salarios de las clases de puesto de la estructura ocupacional vigente del ITCR, ni*

explicita las condiciones o características de lo que llama “DESCRIPCIÓN CATEGORÍA” (véase tabla en punto 8 de lo que se propone resolver)?

Respuesta:

La parte técnica de la resolución de rectoría propuesta fue diseñada con la asesoría del personal técnico del Departamento de Gestión de Talento Humano, es decir esa parte tan técnica no es de dominio de la Rectoría sino de GTH, quienes también serán las que la aplicarán al remunerar el trabajo del personal nuevo que se contrató después del 10 de marzo de 2023.

Esa escala de salario global transitorio posiblemente tenga muchas oportunidades de mejora, sin embargo es la misma escala con la que están remunerando las restantes universidades públicas y por parte del Departamento de Gestión de Talento Humano se me indica que con esa escala la Institución podrá pagar a las personas que se contrataron desde hace 3 meses.

- 3. ¿Cuál fue el resultado del análisis jurídico que llevó a suponer que es necesario establecer una escala global transitorio para todos los puestos de la estructura ocupacional del TEC y no un mecanismo que permita definir un salario global temporal para las clases de puestos requeridas para atender las contrataciones realizadas -utilizando como norma complementaria las Normas de Contratación y Remuneración del ITCR-?*

Respuesta:

En la resolución propuesta se deja claro que para personal que se contrate después del 10 de marzo de 2023, no se le puede pagar con salario compuesto, sino debe pagársele con un salario global transitorio hasta que se establezca la escala de salarios globales definitivos.

La propuesta ha sido analizada de manera razonada, en donde es importante aclarar que, si se resuelve con una opción distinta a esta propuesta, podría ser visto como fraude de ley. Posteriormente se consulta a los rectores de las universidades públicas e indicaron el mismo argumento, incluso la UCR con todos los recursos especializados en materia legal, incluyendo la Facultad de Derecho finaliza aprobando la escala de salario global temporal aprobada en el CONARE, que es la misma que se presenta en la resolución de rectoría.

No omito mencionar que, las Normas de Contratación y Remuneración del ITCR en materia salarial están estructuradas para remunerar al funcionario, bajo la modalidad de salario compuesto, lo cual sigue estando vigente para personas contratadas antes del 10 de marzo del presente año, sin embargo, como reiteradamente se ha dicho, las nuevas contrataciones no pueden ser remuneradas bajo el esquema de salario compuesto, por prohibición expresa de ley, por lo que, cualquier remuneración que siga conservando estructura de salario compuesto o apariencia de este, significa un riesgo de legalidad para la institución...”

16. La Comisión de Planificación y Administración dictaminó en su reunión No. 1024, efectuada el 29 de junio de 2023, lo siguiente:

“Resultando que:

Se recibe por traslado del Consejo Institucional, la propuesta titulada “Aval a la Rectoría para que emita resolución sobre salario global transitorio en el Instituto Tecnológico de Costa Rica, para el período comprendido entre el 10 de marzo y el 9 de setiembre de 2023”, la cual fue presentada por el Ing. Jorge Chaves Arce, Presidente del Consejo Institucional, en la Sesión Ordinaria No. 3314, efectuada el 14 de junio de 2023.

Considerando que:

- 1. Bajo el rigor de la Ley Marco de Empleo Público, las Universidades Estatales han de definir su propia “familia laboral” con la clasificación de los puestos de trabajo, y de crear una “columna salarial global” a partir de la propia metodología de valoración del trabajo.*
- 2. El Ing. Jorge Chaves Arce, Rector a.i solicita aval del Consejo Institucional con el propósito de que, por medio de resolución de Rectoría, se implemente en el ITCR una escala salarial global temporal, por medio de la cual se habilite remunerar a las personas contratadas con posterioridad a la vigencia de la Ley N.º 10 159: Ley Marco de Empleo Público, que impide pagar a las nuevas contrataciones mediante el esquema de salario compuesto, y dado que aún no se tiene definido el nuevo esquema salarial en la Institución.*
- 3. Según anuncia la Rectoría, desde el día 10 de marzo de 2023, el Instituto ha contratado personal “nuevo”, es decir, aquellas personas que, antes de la entrada en vigor de la Ley Marco de Empleo Público, no tenía relación laboral con la Administración Pública o que, habiéndolo hecho, cesó su continuidad laboral, por lo que, no es posible remunerarles con el salario compuesto, ni tampoco es viable jurídicamente no retribuirles con su salario hasta la entrada en vigor del nuevo esquema salarial.*
- 4. Siendo que se solicitó a la Rectoría, por medio del oficio SCI-553-2023, ampliar ciertos aspectos sobre el aval solicitado, se desprende de las respuestas recibidas en los oficios R-505-2023 y R 510-2023, que si bien la persona que ejerce la Rectoría del ITCR es quien contrata, despide y agota la vía en materia laboral, entre otros, no existe claridad de una norma estatutaria o reglamentaria que indique de forma explícita la competencia para emitir resoluciones en esta materia.*

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Extraordinaria No. 3317, Artículo 1, del 03 de julio de 2023

Página 10

Aunado a ello, si bien estima esta Comisión que los numerales 21 y 23 de las Normas de contratación y remuneración del personal del Instituto Tecnológico de Costa Rica, detallan las autoridades que intervienen en la definición del salario, siendo el Departamento de Gestión del Talento Humano y la Rectoría, lo cierto es que, también esa normativa detalla en el artículo 26 del mismo cuerpo normativo, que para su aplicación debe observarse las regulaciones de la Convención Colectiva, lo cual lleva a dudar si su alcance radica únicamente en materia del salario compuesto; de ahí la importancia de que sea el Consejo Institucional quien intervenga en la habilitación que solicita la Rectoría.

5. *En caso de instaurarse una nueva forma de remuneración para las contrataciones detalladas, esta debe ser temporal, hasta que se defina el nuevo esquema salarial, lo cual se estaría dando en el mes de setiembre de 2023, según anuncia la Rectoría, salvo que, las acciones de inconstitucionalidad contra la Ley Marco de Empleo Público, interpuestas por varias organizaciones en contra de dicha ley, sean resueltas a favor, por la Sala Constitucional.*

Se dictamina:

Recomendar al pleno del Consejo Institucional que instruya a la Rectoría para que resuelva sobre el salario para las contrataciones de personal de nuevo ingreso acontecidas desde el 10 de marzo de 2023 y hasta que se tenga aprobado el nuevo esquema salarial que operará de forma definitiva.”

CONSIDERANDO QUE:

1. El artículo 84 de la Constitución Política de la República de Costa Rica establece que cada una de las instituciones de educación superior universitaria estatal “goza de independencia para el desempeño de sus funciones y de plena capacidad jurídica para adquirir derechos y contraer obligaciones, así como para darse su organización y gobierno propios”, potestades que ejercen también en el ámbito de la organización y gobierno de su propio régimen de empleo.
2. En el emblemático voto 1313-93, la Sala Constitucional sobre la autonomía universitaria indicó, en sus considerandos:

“VI. - SIGNIFICACION DEL CONCEPTO DE AUTONOMIA. -
Expuesto lo anterior resulta necesario hacer algunas precisiones. Conforme lo dispone el artículo 84 de la Constitución Política, las Universidades del Estado están dotadas de independencia para el desempeño de sus funciones y de plena capacidad jurídica para adquirir derechos y contraer obligaciones, así como para darse su organización y gobierno propios. Esa autonomía, que ha sido clasificada como especial, es completa y por ésto, distinta de la

del resto de los entes descentralizados en nuestro ordenamiento jurídico (regulados principalmente en otra parte de la Carta Política: artículos 188 y 190), **y significa, para empezar con una parte de sus aspectos más importantes, que aquéllas están fuera de la dirección del Poder Ejecutivo y de su jerarquía**, que cuentan con todas las facultades y poderes administrativos necesarios para llevar adelante el fin especial que legítimamente se les ha encomendado; que pueden autodeterminarse, en el sentido de que están posibilitadas para establecer sus planes, programas, presupuestos, organización interna y estructurar su gobierno propio. Tienen poder reglamentario (autónomo y de ejecución); pueden autoestructurarse, repartir sus competencias dentro del ámbito interno del ente, desconcentrarse en lo jurídicamente posible y lícito, regular el servicio que prestan, **y decidir libremente sobre su personal (como ya lo estableció esta Sala en la resolución No.495-92).**” (el resaltado no es original del texto).

3. Es claro para este órgano que, desde la aplicación de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N° 9635, promulgada el 3 de diciembre de 2018, la cual instaló cambios en diversos incentivos salariales (anualidades, dedicación exclusiva, carrera profesional, entre otros.), se tuvo un impacto significativo a nivel salarial dentro de la Administración Pública, pero en especial, en esta Institución, en donde, a partir de su aplicación, se ha dificultado la atracción y retención de talento humano; hecho que se acrecienta con la aplicación de la Ley N.º 10.159: *Ley Marco de Empleo Público*.
4. Por así haberlo declarado este Consejo Institucional en la Sesión Ordinaria No. 3299, Artículo 7, del 08 de marzo de 2023, es de resorte propio del Instituto llevar a cabo los procesos de construcción de sus familias de puestos y definir su sistema de remuneración, por cuanto es claro que todas las clases de puestos de trabajo que conforman la estructura ocupacional se encuentran vinculados con el cumplimiento de las competencias constitucionales otorgadas a la Institución.
5. A pesar de que el Instituto Tecnológico de Costa Rica, al igual que en las otras Universidades Públicas, tiene la autonomía suficiente para diseñar las respectivas columnas salariales de las personas servidoras públicas y tiene también la potestad de establecer la metodología de evaluación del trabajo bajo un esquema de puntaje, según los factores que se consideren para cada puesto; es de aplicación obligatoria –hasta que la Sala Constitucional no resuelva a favor las acciones de inconstitucionalidad que han presentado varias organizaciones- que la Ley N.º 10.159: *Ley Marco de Empleo Público*, del 9 de marzo de 2022, sustituyó el salario compuesto —que consiste en el salario base más incentivos— por un salario global, definido en el artículo 5, inciso v), como “la remuneración o monto único que percibirá una persona servidora pública por la prestación de sus servicios”, y que aún no se cuenta con los estudios o propuestas que permitan establecer un nuevo sistema de remuneración.

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Extraordinaria No. 3317, Artículo 1, del 03 de julio de 2023

Página 12

6. Es imperativo remunerar a las personas que han sido contratadas con posterioridad a la entrada en vigor de la Ley N.º 10.159, bajo un esquema salarial que sea jurídicamente viable.
7. El marco normativo vigente no es preciso en definir cuál es el órgano competente dentro de la estructura institucional para sancionar el régimen salarial del ITCR, lo anterior, pese a que el artículo 26 de la norma citada, le da al Rector varias competencias en materia laboral; sin embargo, no le da expresamente la función de promulgar el régimen de remuneración en el Instituto, pese a que, por interpretación se podría concluir que corresponde al funcionario de más alta jerarquía ejecutiva (artículo 23 del Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica), la promulgación de esta materia. Debido a lo anterior, siendo que el artículo 18 inciso u del Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica señala que, corresponde al Consejo Institucional “resolver sobre lo no previsto en este Estatuto Orgánico y ejercer otras funciones necesarias para la buena marcha de la Institución no atribuidas a ningún otro órgano”; es que procede este órgano a resolver en los términos que ha recomendado la Comisión de Planificación y Administración, y que se detalla en el apartado siguiente.

SE ACUERDA:

- a. Instruir a la Rectoría para que resuelva, con la mayor inmediatez posible, sobre el salario de las contrataciones de personal de nuevo ingreso, acontecidas desde el 10 de marzo de 2023 y hasta que se tenga aprobado un nuevo esquema salarial que opere de forma definitiva.
- b. 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.
- c. Comunicar. **ACUERDO FIRME.**

Palabras clave: salario – contrataciones – empleo – personal

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

aal