

GACETA

Instituto Tecnológico de Costa Rica No. 1059

Jueves 9 de marzo del 2023

MISIÓN DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE COSTA RICA

Contribuir al desarrollo del país, mediante la formación de recursos humanos, la investigación y la extensión; manteniendo el liderazgo científico, tecnológico y técnico, la excelencia académica y el estricto apego a las normas éticas, humanistas y ambientales desde una perspectiva universitaria estatal de calidad y competitividad a nivel nacional e internacional.

ÍNDICE

Sesión del Consejo Institucional, Sesión Ordinaria No. 3299

Determinación de todas las relaciones de empleo exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionales otorgadas al Instituto Tecnológico de Costa Rica...2

RESULTANDO QUE:

1. El artículo 84 de la Constitución Política de la República de Costa Rica establece lo siguiente:

“ARTÍCULO 84.- La Universidad de Costa Rica es una institución de cultura superior que goza de independencia para el desempeño de sus funciones y de plena capacidad jurídica para adquirir derechos y contraer obligaciones, así como para darse su organización y gobierno propios. Las demás instituciones de educación superior universitaria del Estado tendrán la misma independencia funcional e igual capacidad jurídica que la Universidad de Costa Rica.

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

2. La Ley Marco de Empleo Público No. 10159, que de acuerdo con su transitorio XV entrará a regir doce meses después de su publicación (realizada en La Gaceta N° 46, Alcance Digital N° 50 del 9 de marzo de 2022), en lo que interesa, establece lo siguiente:

*“ARTÍCULO 1-Objetivo. **Regular las relaciones estatutarias, de empleo público y de empleo mixto, entre la Administración Pública y las personas servidoras públicas, con la finalidad de asegurar la eficiencia y eficacia en la prestación de los bienes y servicios públicos, así como la protección de los derechos subjetivos en el ejercicio de la función pública en el estado social y democrático de derecho,** de conformidad con el imperativo constitucional de un único régimen de empleo público que sea coherente, equitativo, transparente y moderno,*

Establecer, para igual trabajo, idénticas condiciones de eficiencia, puesto, jornada y condiciones, igual salario, que les procure bienestar y existencia digna a las personas servidoras públicas.

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.*

...

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.*

Dicho sistema estará compuesto por lo siguiente:

- a) *El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplán).*
- b) *Las oficinas, los departamentos, las áreas, direcciones, unidades o denominaciones homólogas de Gestión de Recursos Humanos de las entidades y los órganos bajo el ámbito de aplicación de la presente ley.*
- c) *La Dirección General de Servicio Civil, de conformidad con la regulación establecida en el Estatuto de Servicio Civil y su reglamento.*
- d) *El conjunto de normas administrativas, políticas públicas, disposiciones de alcance general, reglamentos, circulares y manuales emitidos para la planificación, estandarización, simplificación, coherencia, óptima administración y evaluación del empleo público, según lo indicado por la Ley 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978.*
- e) *Las directrices y resoluciones*

...

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[SIC] 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.

La creación de familias de puestos de empleo público es reserva de ley y deberá estar justificada por criterios técnicos y jurídicos coherentes con una eficiente y eficaz gestión pública.

En todas las categorías descritas con anterioridad, la administración pública superior, por medio de las oficinas o los departamentos de salud ocupacional, deberá contar en cada entidad pública, según lo establece el artículo 300 del Código de Trabajo y su reglamento, con el diagnóstico de sus condiciones de trabajo, el programa de salud ocupacional y cuando existan condiciones de trabajo adversas a su salud deberán crearse los respectivos protocolos de seguridad para salvaguarda de su vida, que será validado a lo interno de esta y con el respectivo aval del Consejo de Salud Ocupacional, para lo cual se le brindará el recurso humano necesario. Dicha instancia dependerá administrativamente de manera directa del jerarca.” (La negrita es proveída)

3. Los artículos 14 y 18 del Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica, indican:

“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:

a. Orientar y fiscalizar la ejecución de las Políticas Generales del Instituto y presentar anualmente a la Asamblea Institucional Representativa el informe respectivo, con el fin de que esta evalúe

en qué medida las acciones realizadas por la Rectoría y sus órganos ejecutivos, han contribuido al cumplimiento de esas Políticas.

...

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”

4. 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, 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.

6. Calidad. Se fomentará que todo el quehacer de la Institución se desarrolle con criterios de excelencia generando una cultura de mejora continua en todos los procesos institucionales, a través de la autoevaluación, certificación y acreditación, para el cumplimiento de los fines y principios institucionales y la satisfacción de todos los usuarios.

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, publicada en Gaceta N°851 del 21 de noviembre de 2021)

5. El Modelo Académico del Instituto Tecnológico de Costa Rica, establece lo siguiente:

“1. SOBRE EL MARCO DE REFERENCIA DEL MODELO ACADÉMICO

El Instituto Tecnológico de Costa Rica, con el compromiso de construir un modelo académico que lo distinga por la excelencia, la pertinencia social, la igualdad de oportunidades y el liderazgo tecnológico en los campos de su quehacer, en favor de una sociedad costarricense soberana, solidaria, justa, democrática e igualitaria, mantiene:

...

1.4. UN PERMANENTE COMPROMISO Y VOCACIÓN POR LEGITIMAR SU ACCIONAR ANTE LA SOCIEDAD COMO

INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR PÚBLICA, PARA LO CUAL:

- a. *El Instituto Tecnológico de Costa Rica consolida una gestión institucional orientada por el principio de autonomía responsable y rendición de cuentas, con la mayor participación posible de todos los actores de la comunidad, e inscrita solidariamente en torno a una acción institucional planificada.*
- b. *El Instituto Tecnológico de Costa Rica promueve una cultura de evaluación, difusión de resultados y transparencia de la información, para reflexionar, tomar decisiones, orientar las políticas institucionales y garantizar el cumplimiento de objetivos de cada programa, con la mayor participación de la comunidad institucional.*

...

4. SOBRE EL CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

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

4.1 UNA MAYOR PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA:

...

- b. *Desarrolla un ambiente integral que propicia la permanencia satisfactoria y el buen rendimiento de las personas que conforman la comunidad institucional.*

...

- f. *Propicia el desarrollo personal y profesional, individual y colectivo en un ambiente de motivación, flexibilidad, comunicación ágil, oportuna y efectiva para que todas las personas de la institución se desempeñen apropiadamente en las diferentes actividades.*

4.2 UN MEJOR AMBIENTE ACADÉMICO:

...

- b. *Incentiva la labor académica de las personas que por su experiencia, mérito y dedicación alcanzan la máxima categoría académica.*

...

- d. *Establece una política de mejoramiento continuo del recurso humano de la Institución, mediante programas que fortalecen sus competencias.*

4.3 UNA MEJOR PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS:

- a. *Incorpora la misión y la visión de la organización por medio de la fijación de prioridades y de planes específicos, en las distintas áreas de la Institución.*
- b. *Fortalece las estrategias tendientes a garantizar la sostenibilidad financiera, la consecución de recursos externos y la generación de recursos propios.*
- c. *Planifica las diferentes actividades con el fin de optimizar y determinar los recursos necesarios que garanticen el buen desarrollo institucional.*
- ...
- e. *Fortalece permanentemente los mecanismos de evaluación y rendición de cuentas.*

...”

6. Mediante Resolución de Rectoría RR-370-2022 del 22 de septiembre de 2022, publicada en la Gaceta No. 980 del 23 de septiembre de 2022, el Ing. Luis Paulino Méndez Badilla, entonces Rector del Instituto Tecnológico de Costa Rica, resolvió:

“...

RESUELVO:

...

- *Aprobar para su entrada en vigor, el Manual de Puestos por Competencias del Instituto Tecnológico de Costa Rica, el Diccionario de Competencias del ITCR y, el Manual de Valoración de Puestos por Competencias del Instituto Tecnológico de Costa Rica, los cuales comenzarán a regir a partir del 01 de octubre de 2022.*
- *Aplicar el estudio de puesto EP-04-2022 a todas las plazas y puestos vigentes en la Institución, lo que conlleva la necesidad de recodificar las plazas existentes.*

...”

7. La actualización del Manual de Puestos por Competencias, aprobado por la Rectoría en el marco de sus competencias, determinó 118 perfiles de puestos, que se dividieron en estratos ocupacionales, definidos según el rol estratégico que ocupa en la Institución. Este Manual detalla cada uno de estos perfiles de clases de puestos, que conforman la familia de puestos del ITCR, los cuales incluyen sus actividades y resultados esperados, competencias, niveles de desarrollo, estructura valorativa y perfiles de capacitación.

A continuación, se detallan los estratos ocupacionales y rol estratégico que permiten la agrupación de todas clases de puestos definidas para la Institución:

Estrato Ocupacional	Rol Estratégico
Auxiliar operativo	Contribuir al mantenimiento de las áreas asignadas propiciando un espacio físico agradable y saludable, que permita el desarrollo adecuado de las actividades del Tecnológico de Costa Rica.
Auxiliar de servicios institucionales	Coadyuvar mediante actividades auxiliares al mantenimiento de procesos y servicios administrativos y de apoyo a la vida estudiantil para un mejor desarrollo de la Institución.
Asistenciales de Servicios institucionales	Coadyuvar mediante actividades asistenciales de apoyo a los procesos administrativos aportando acciones oportunas y de calidad para el desarrollo adecuado de la gestión de la Institución, a través de los medios tecnológicos de vanguardia.
Asistenciales de procesos de apoyo institucional	Coadyuvar mediante actividades asistenciales de apoyo a los procesos administrativos aportando acciones oportunas y de calidad para el desarrollo adecuado de la gestión de la Institución, a través de los medios tecnológicos de vanguardia.
Gestor técnico de apoyo académico	Coadyuvar mediante actividades de apoyo a los procesos técnico-académicos aportando acciones oportunas y de calidad, a través de los medios tecnológicos de vanguardia.
Gestor Técnico	Coadyuvar mediante actividades y tareas técnicas a los procesos de apoyo a la vida estudiantil, personas trabajadoras y personas usuarias externas de la Institución aportando acciones oportunas y de calidad, para el desarrollo de las actividades de la Institución, a través de los medios tecnológicos de vanguardia.
Profesional	Contribuir mediante actividades profesionales a la gestión de los proyectos de las diferentes áreas de la Institución, según área de especialidad, con la finalidad de aportar acciones oportunas y de calidad, para el desarrollo de la Institución, a través de los medios tecnológicos de vanguardia.
Profesor	Contribuir a la generación de conocimiento mediante el desarrollo de experiencias de aprendizaje significativo a la población estudiantil de la Institución, así como a la investigación y extensión; aportando acciones oportunas y de calidad, a través de métodos, técnicas y tecnologías apropiadas al contexto.
Directivo Medio	Contribuir mediante la ejecución de proyectos estratégicos a los procesos institucionales, aportando acciones oportunas y de calidad, para el desarrollo de las actividades académicas de la Institución, a través de los medios tecnológicos de vanguardia.
Directivo Principal	Contribuir al desarrollo de la Institución mediante el establecimiento de proyectos estratégicos para el desarrollo de los ejes programáticos, a través de los medios tecnológicos de vanguardia.

8. Como parte del proceso del Expediente Legislativo No. 21.336 del Proyecto “Ley Marco de Empleo Público”, actualmente Ley No. 10159, este Consejo Institucional ha sido enfático en señalar su rechazo, y así quedó manifiesto en diversos acuerdos, mismos que a continuación se enlistan:

i. *En la Sesión Ordinaria No. 3186, Artículo 8, del 19 de agosto de 2020, el Consejo Institucional emitió su pronunciamiento con ocasión de la consulta obligatoria (oficio CG-036-2020 fechado 22 de junio de 2020) del Proyecto “Ley Marco de Empleo Público”, Expediente Legislativo No. 21.336, en los términos siguientes:*

“...

a. *En respuesta a la consulta obligatoria del texto sustitutivo del Proyecto de “Ley Marco de Empleo Público”, Expediente Legislativo No. 21.336, este Consejo Institucional rechaza de plano el Proyecto de “Ley Marco de Empleo Público”, Expediente Legislativo No. 21.336, por cuanto el mismo:*

- a) *Atropella gravemente la Autonomía Universitaria, al someter a las Universidades Estatales bajo la jerarquía del Poder Ejecutivo, en la figura del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN).*
- b) *Atenta contra la independencia de las Universidades Públicas, para darsu estructura organizativa propia y el esquema de autogobierno.*
- c) *Pasa por alto, tanto la disposición del artículo 192 de la Constitución Política, que reconoce expresamente “excepciones al estatuto del servicio civil”.*
- d) *Desconoce el derecho constitucional a la negociación y firma de convenciones colectivas y atropella derechos laborales consolidados, de las Personas Funcionarias Públicas.*
- e) *Afecta significativamente la gestión del talento humano, como elemento estratégico para el cumplimiento de la misión de las diferentes instituciones, que se pretende cubrir con esa ley, en general, y de las Universidades Estatales en particular.*
- f) *Presenta otras situaciones de claro roce constitucional, por la inobservancia del régimen de autonomía administrativa de las Municipalidades y de la Caja Costarricense de Seguro Social.*

...”

ii. *En la Sesión Ordinaria No. 3204, Artículo 15, del 17 de febrero de 2021, el Consejo Institucional reiteró el pronunciamiento detallado en el punto anterior, razonando entre otros elementos, los que se extraen a continuación:*

“...

4. *El Proyecto “Ley Marco de Empleo Público”, Expediente Legislativo No. 21.336, plantea, en forma contraria a los pactos internacionales firmados, limitando las capacidades de gobierno propio y sus estrategias, para mantener la calidad de sus actividades sustantivas, como lo es la retención de recurso altamente calificado*

para I+D, así como el accionar para apoyar la consecución de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), de igual manera que el abordaje del ODS del ODS 4 es el que se refiere a la educación superior. Donde además mencionan que, la educación superior es también un elemento fundamental para alcanzar al menos otros 7 objetivos: fin de la pobreza (ODS 1), salud y bienestar (ODS 3), igualdad de género (ODS 5), trabajo decente y crecimiento económico (ODS 8), producción y consumo responsables (ODS 12), acción por el clima (ODS 13), y paz, justicia e instituciones sólidas (ODS 16).

5. *El Proyecto “Ley Marco de Empleo Público”, Expediente Legislativo No. 21.336, plantea, en forma contraria a la Constitución Política de la República, el establecimiento de un único régimen de empleo público, dejando de reconocer la relevancia de las particularidades que se encuentran presentes en el quehacer y objetivos, que atienden las distintas instituciones públicas, a las que se les pretende imponer este régimen; siendo para el ámbito universitario en particular, un retroceso de más de un siglo, ya que en este se considera a sus estudiantes como un factor primordial en su quehacer, para lo cual se ha promovido e integrado su participación activa en las diferentes actividades académicas y procesos de toma de decisiones, siendo excluidos, a pesar de ser los principales interesados de la evaluación de la función docente del personal académico.*

6. *Se avizoran consecuencias funestas para las Universidades Estatales de aprobarse el Proyecto de Ley No. 21.336, porque los efectos inmediatos de limitar la independencia para el desempeño de las funciones y de la plena capacidad jurídica, para adquirir derechos y contraer obligaciones, así como para darse su organización y gobierno propios, y las limitaciones que la ley introduciría en la gestión del talento humano, conllevan efectos directos en el cumplimiento de la misión institucional, en general; y en la atracción y retención de personal altamente calificado al Sector Universitario Estatal, en particular.*

...”

iii. *En la Sesión Ordinaria No. 3212, Artículo 12, del 14 de abril del 2021, el Consejo Institucional manifestó lo siguiente, con ocasión del oficio AL-DEST-CJU-027-2021, del 06 de abril del 2021, remitido por el Departamento de estudios, referencias y servicios técnicos de la Asamblea Legislativa:*

“...

a. *Manifiestar que el Proyecto “Ley Marco de Empleo Público”. Expediente Legislativo No. 21.336, de convertirse en ley de la República, atentaría contra la división de Poderes que la Constitución Política de la República de Costa Rica establece y contra la autonomía que esa constitución confiere a instituciones como la Caja Costarricense del Seguro Social, el Poder Judicial, las municipalidades, Tribunal Supremo de Elecciones y las*

Universidades Estatales, en detrimento del “Estado Social de Derecho” que caracteriza a Nuestro País.

...”

- iv. *En la Sesión Ordinaria No. 3219, Artículo 12, del 02 de junio de 2021, el Consejo Institucional emitió el pronunciamiento siguiente:*

“ ...

- b. *De manera consecuente con lo solicitado en el punto anterior, se indica a la Asamblea Legislativa que el proyecto de ley No. 21.336, pese a las modificaciones que ha sufrido como producto del trámite legislativo, se caracteriza porque:*
- i. *Atropella gravemente la Autonomía Universitaria, al someter a las Universidades Estatales bajo la jerarquía del Poder Ejecutivo, en la figura del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN).*
 - ii. *Atenta contra la independencia de las Universidades Públicas, para darse su estructura organizativa propia y el esquema de autogobierno.*
 - iii. *Pasa por alto la disposición del artículo 192 de la Constitución Política, que reconoce expresamente “excepciones al estatuto del servicio civil”.*
 - iv. *Reduce el derecho constitucional a la negociación y firma de convenciones colectivas y atropella derechos laborales consolidados, de las Personas Funcionarias Públicas.*
 - v. *Afecta significativamente la gestión del talento humano, como elemento estratégico para el cumplimiento de la misión y visión de las diferentes instituciones, que se pretende cubrir con esa ley, en general, y de las Universidades Estatales en particular, porque cada uno de los subsistemas que conforman dicha gestión deben estar orientados a satisfacer la excelencia en los tres pilares fundamentales sobre los que se fundamenta la universidad: Docencia, investigación y extensión.*
 - vi. *Presenta otras situaciones de claro roce constitucional, por la inobservancia del régimen de autonomía administrativa de las Municipalidades y de la Caja Costarricense de Seguro Social.*
 - vii. *Afecta la separación de poderes constitucionalmente consagrada.*
 - viii. *Debilita el “Estado Social de Derecho”*
 - ix. *Presenta ambigüedades e incongruencias que provocarán inseguridad jurídica y judicialización de conflictos entre diferentes entidades y el Poder Ejecutivo*

...”

9. La Comisión Especial integrada por acuerdo del Consejo Institucional correspondiente a la Sesión No. 3173, artículo 18, del 27 de mayo de 2020 y reactivada por acuerdo de la Sesión Ordinaria No. 3214, Artículo 15, del 28 de abril del 2021, remitió sendos dictámenes mediante los oficios SCI-1094-2020 y SCI-521-2021, en los cuales se analizó la ahora Ley Marco de Empleo Público.

10. El 22 de febrero de 2021, el Consejo Nacional de Rectores acordó:

“PRIMERO: Dar prioridad al análisis de los sistemas de empleo universitario ya iniciado, con el propósito de garantizar su racionalidad sustantiva y proporcionalidad para asegurar la sostenibilidad financiera de las universidades públicas en el corto, mediano y largo plazo, y el uso más eficiente de los recursos disponibles.

SEGUNDO: Reafirmar el compromiso del Consejo Nacional de Rectores de iniciar de inmediato la articulación de una propuesta de un régimen de empleo universitario para el Sistema de Educación Superior Universitario Estatal.

TERCERO: Asegurar que el régimen de empleo universitario responda a los principios estipulados en la Constitución Política, los Estatutos Orgánicos universitarios y las leyes en estas materias, así como a la racionalidad sustantiva, para que éste fortalezca la inversión en las áreas claves del quehacer universitario como lo son la docencia, las becas, la vida estudiantil, la investigación y la extensión social universitarias, preservando la esencia y la autonomía universitaria y su sostenibilidad financiera en el corto, mediano y largo plazo.

CUARTO: Conformar una comisión integrada por cuatro representantes de cada una de las universidades públicas, para que entregue dicha propuesta al Consejo Nacional de Rectores en el plazo de un año para su envío a los Consejos Universitarios e Institucional para los fines correspondientes.

QUINTO: Comunicar el presente a la comunidad nacional.”

11. Según se indica el oficio CNR-181-2022, el Consejo Nacional de Rectores en la sesión No.13-2022, celebrada el 26 de abril de 2022, en el artículo 5, inciso g) titulado Programas y comisiones, acordó lo siguiente:

“CONSIDERANDO QUE:

- 1. Mediante oficio OF-CDRH-030-2022 de 25 de abril de 2022, suscrito por la señora Rosa María Vindas Chaves, coordinadora de la Comisión de Directores de Recursos Humanos, solicita al CONARE se gire por escrito a la comisión, la instrucción concreta de sí deben todas las universidades, vincular todos los puestos de manera que ningún puesto del sector universitario quede adscrito al Poder Ejecutivo.*

2. *Cada puesto existente en nuestras instituciones y el propio CONARE está asociado al cumplimiento de planes operativos que responden a su vez del cumplimiento del PLANES vigente, instrumento de rango constitucional independiente del Plan Nacional de Desarrollo en el que no tiene injerencia alguna el MIDEPLAN; que la totalidad de las plazas universitarias están vinculadas y orientadas al cumplimiento de las funciones propias de su organización interna, la cual está sujeta a su propia potestad constitucional de gobierno; que las remuneraciones de las plazas universitarias está contenido en el FEES, fondo en el que no podría llegar a tener nunca injerencia MIDEPLAN por normas y principios de orden constitucional superior a las leyes; que la potestad de gobierno y administración de las autoridades universitarias constitucionalmente es establecida y ejercida sobre toda su institucionalidad plena, sin excepción alguna,*

SE ACUERDA:

- A. *RESPONDER EL OFICIO OF-CDRH-030-2022 DE 25 DE ABRIL DE 2022, SUSCRITO POR LA SEÑORA ROSA MARÍA VINDAS CHAVES, COORDINADORA DE LA COMISIÓN DE DIRECTORES DE RECURSOS HUMANOS, EN EL SENTIDO DE QUE LA TOTALIDAD DE LOS PUESTOS EXISTENTES EN LAS UNIVERSIDADES Y EL CONARE SE ENCUENTRAN VINCULADOS EN FORMA EXCLUSIVA E INCLUYENTE AL CUMPLIMIENTO DEL PLANES, DE TAL MANERA QUE NINGÚN PUESTO PODRÁ QUEDAR EXCLUIDO DEL SISTEMA DE EMPLEO PÚBLICO UNIVERSITARIO Y SOMETIDO A LA ADMINISTRACIÓN DEL PODER EJECUTIVO.*

B. ACUERDO EN FIRME”

12. En la Sesión Ordinaria No. 3298 del 01 de marzo del 2023, el MAE. Nelson Ortega Jiménez, integrante del Consejo Institucional, presentó la propuesta titulada *“Determinación de todas las relaciones de empleo exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionales otorgadas al Instituto Tecnológico de Costa Rica”*, la cual se trasladó a la Comisión de Planificación y Administración para su análisis y dictamen.

13. La Comisión de Planificación y Administración en la reunión No. 1008 del 02 de marzo de 2023, dictaminó lo siguiente:

“Considerando que:

Se ha recibido por encargo del Consejo Institucional la propuesta denominada “Determinación de todas las relaciones de empleo exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias

constitucionales otorgadas al Instituto Tecnológico de Costa Rica”, trasladada a esta Comisión para su dictamen mediante el memorando SCI-155-2023.

Se dictamina:

Solicitar el criterio del Departamento Gestión Talento Humano, la Oficina de Asesoría Legal y la Asociación de Funcionarios del Instituto Tecnológico de Costa Rica (AFITEC), sobre el contenido de la propuesta supra mencionada a fin de tomarlo como insumo para la discusión dentro del seno de la Comisión.”

14. A través del oficio SCI-162-2023, firmado el 02 de marzo de 2023 por el MAE. Nelson Ortega Jiménez, coordinador de la Comisión de Planificación y Administración, y dirigido a la Dra. Hannia Rodríguez Mora, directora del Departamento Gestión Talento Humano, al M.Sc. Juan Pablo Alcázar Villalobos, director de la Oficina de Asesoría Legal y a la Ing. Kendy Chacón Víquez, Secretaria General de la Asociación de Funcionarios del Instituto Tecnológico de Costa Rica (AFITEC), se les solicitó criterio sobre la propuesta *“Determinación de todas las relaciones de empleo exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionales otorgadas al Instituto Tecnológico de Costa Rica”*.

15. Mediante oficio AFITEC-052-2023, con fecha de recibido del 03 de marzo de 2023, suscrito por la Ing. Kendy Chacón Víquez, Secretaria General de la Asociación de Funcionarios Instituto Tecnológico de Costa Rica, dirigido al MAE. Nelson Ortega Jiménez, coordinador de la Comisión de Planificación y Administración, se remite respuesta al oficio SCI-162-2023, indicando:

*“...
La Ley Marco de Empleo Público se aprobó el 7 de marzo de 2022, se ratificó el 8 de marzo de 2022, se publicó en el alcance digital número 50 del Diario Oficial La Gaceta número 46 del 9 de marzo de 2022 y entrará en vigor el 10 de marzo de 2023.*

Es importante evidenciar que, dentro de este cuerpo normativo no regula lo referente a cuáles son las personas funcionarias de clase exclusivo y excluyente, a lo que nos orienta a una inseguridad jurídica dado a que los legisladores excluyeron precisar la definición.

Concomitantemente con el artículo 84 de la Constitución Política, y el artículo 6 de la Ley Marco de Empleo Público concede a las instituciones autónomas la competencia de resolver las relaciones de empleo que se excluirán de la rectoría en materia de empleo público otorgada a MIDEPLAN.

Teniendo entonces, que la ley Marco de Empleo Público, y su propuesta de Reglamento no ha sido oficializado, en términos de

los conceptos jurídicos indeterminados supra, deja bajo su propia gobernanza el cumplimiento del derecho constitucional otorgado con la autonomía universitaria, a lo que cada Universidad Pública de nuestro país bajo ese principio, tiene el deber de declarar a todas las personas funcionarias exclusivos y excluyentes, siendo que en todos los estratos ocupacionales se desarrollan actividades esenciales que se proyectan a la sociedad costarricense en la academia, investigación, extensión y la acción social siendo indispensables para el cumplimiento de los fines institucionales.

Todas las personas funcionarias del ITCR, son esenciales para el cumplimiento del fin e interés público, siendo que además el personal es altamente calificado, idóneo, que cumplen con los requisitos emitidos por el Manual Descriptivo de Puestos mediante un rol estratégico por estrato ocupacional cuyas funciones están en concordancia con las competencias constitucionalmente definidas.

No se puede dejar de argumentar que, en el ITCR todas las personas funcionarias de nuestra Institución tienen las mismas facultades y obligaciones concedidas en el Estatuto Orgánico de pertenecer a Órganos de toma de decisiones, lo cual ya es una labor sustancial de la institución bajo su propia autonomía de gobierno y gestión.

De la misma manera cada persona funcionaria brinda apoyo a la gestión institucional en los diversos procesos académicos, investigación, extensión y acción social, debido a que en las diferentes clases de puestos como el personal de apoyo a la academia realizan actividades propias del quehacer universitario, con trabajos diferenciados por ejemplo, lo relacionado al proceso de admisión a nivel nacional así como el apoyo en labores independientes en giras académicas, investigación, acción social y de extensión, siendo labores únicas de las personas trabajadoras de las Universidades Públicas, lo que diferencia a extremis, de otras entidades gubernamentales.

Por ello, con relación a las razones esgrimidas, se emite este criterio señalando que esta representación sindical considera que se justifica a todas luces declarar a las personas funcionarias del ITCR en los términos de exclusivos y excluyentes dentro del contexto de la ley, para el ejercicio de la función de la universidad pública costarricense.

...

16. Mediante oficio GTH-216-2023, firmado el 05 de marzo de 2023 por la Dra. Hannia Rodríguez Mora, directora del Departamento Gestión Talento Humano, dirigido al MAE. Nelson Ortega Jiménez, coordinador de la Comisión de Planificación y Administración, se remite respuesta a la consulta del oficio SCI-162-2023, señalando en lo medular, lo siguiente:

“ ...

I. Introducción

El Departamento de Gestión del Talento Humano del Instituto Tecnológico de Costa Rica (ITCR), inició un proceso de modernización y ajuste de todos sus procesos, trabajando en el proyecto institucional y departamental denominado Modelo de Gestión del Talento Humano por Competencias.

El proyecto impacta todos los subsistemas y procesos que conforman la Gestión del Talento Humano, bajo la normativa pertinente, en función de los objetivos institucionales; y tomando en consideración las mejores prácticas actuales del mercado, tanto en instituciones públicas, privadas, nacionales o internacionales; adaptándolas a la realidad institucional.

En el presente documento se muestra el Criterio Técnico sobre la propuesta “Determinación de las relaciones de empleo exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionales otorgadas al Instituto Tecnológico de Costa Rica (ITCR)”, desarrollándose en los siguientes apartados:

- *El ITCR y sus competencias constitucionales y marco estratégico,*
- *El personal del ITCR,*
- *La gestión del talento humano desde el Modelo de Gestión del Talento Humano por Competencias, el modelo de valores TE²C, la descripción y especificación de los puestos de trabajo, valoración de puestos y estructura salarial,*
- *El impacto de cada puesto con la estrategia de la Institución.*

Concluyendo finalmente con 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 la rectoría del MIDEPLAN en el Sistema General de Empleo Público.

...

V. Impacto del puesto con la estrategia de la Institución

Tal y como se detalló anteriormente, los perfiles de puestos se agrupan por Estrato y Rol Estratégico. El rol estratégico se definió como “el impacto del puesto con la estrategia de la organización”. El objetivo del puesto se entiende como la descripción general de la misión del puesto en términos de la dependencia donde se encuentre asignado. Asimismo, se define un alcance de cada rol estratégico que permite identificar de manera clara y concreta los servicios, áreas, población o estrategias a quien va dirigido el rol de cada puesto en la Institución.

...

Para la definición de cada rol estratégico, se analizaron las actividades sustantivas de la Institución con los siguientes elementos fundamentales: Misión, Visión, Modelo académico, Ley Orgánica, Estatuto Orgánico, Políticas generales. Luego se correlacionó cada perfil de puesto con el rol estratégico según el objetivo del puesto, los resultados esperados y las actividades. Por lo tanto, se puede afirmar que existe una estrecha relación entre el rol estratégico asignado a cada puesto y su impacto en la estrategia de la Institución.

Es posible afirmar que existe una relación de causalidad entre la ejecución eficiente de las labores de un puesto y el cumplimiento de los objetivos institucionales, tal y como se demuestra con la siguiente evaluación de atinencia y pertinencia de los roles estratégicos por estratos ocupacionales con respecto a las actividades sustantivas de la Institución, y según las siguientes definiciones:

i. Atinente: Parte indudable de la gestión. Se refiere a la constancia de que el rol estratégico de la clase de puesto está directamente vinculado a la misión y visión del Instituto Tecnológico de Costa Rica.

ii. Pertinente: Importancia significativa. Se refiere al hecho de que el rol estratégico de la clase de puesto sea conveniente, oportuno y propio para alcanzar la misión y visión Institucional.

Se entiende entonces, que los puestos que conforman un estrato ocupacional tienen relación con los objetivos institucionales si está vinculado con alguna de las actividades sustantivas de la Institución (docencia, investigación, extensión, vida estudiantil o es necesaria para el adecuado funcionamiento de las anteriores) y se asocia con al menos una de las dimensiones establecidas para evaluar la pertinencia. Por ello, según lo detallado en el siguiente cuadro, es posible afirmar que todos los estratos ocupacionales, y por tanto, todas las clases de puesto que conforman la estructura ocupacional, tienen una relación directa con el cumplimiento de las actividades sustantivas de la Institución y de las competencias asignadas al Instituto Tecnológico de Costa Rica como Institución de educación superior universitaria.

Criterios		Estratos										
		Auxiliar operativo	Auxiliar de servicios institucionales	Asistenciales de Servicios institucionales	Asistenciales de procesos de apoyo institucional	Gestor técnico de apoyo académico	Gestor Técnico	Profesional	Profesor	Directivo Medio	Directivo Principal	
Atinente	1	El rol estratégico está vinculado con el aporte del ITCR en la atención de su labor docente o formación del talento humano		Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
	2	El rol estratégico está vinculado con el aporte del ITCR en la atención de contribuir con la innovación o investigación			Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
	3	El rol estratégico está vinculado con el aporte del ITCR en la atención de su servicio a la sociedad	Si					Si	Si	Si	Si	Si
	4	El rol estratégico está vinculado con el aporte del ITCR en la atención del acceso, permanencia, formación integral y graduación exitosa de la población estudiantil.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
	5	El rol estratégico está vinculado con la articulación de los procesos desde una perspectiva de calidad necesarias para el adecuado funcionamiento institucional, contemplando tanto los aspectos estratégicos como los operativos que permiten el desarrollo de las acciones contempladas en las actividades sustantivas								Si	Si	Si
Pertinente	1	El cumplimiento del rol de la clase de puesto evidencia que es de utilidad para la satisfacción de las actividades sustantivas.					Si	Si	Si	Si	Si	Si
	2	El cumplimiento del rol de la clase de puesto evidencia que es necesario para la satisfacción de las actividades sustantivas.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
	3	El cumplimiento del rol de la clase de puesto evidencia que es característico de la naturaleza de la Institución.			Si	Si				Si	Si	Si

...

VI. Conclusiones

De acuerdo con el análisis y desarrollo de cada uno de los apartados anteriores, se concluye lo siguiente en relación con el Criterio sobre la propuesta "Determinación de todas las relaciones de empleo exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionales otorgadas al Instituto Tecnológico de Costa Rica":

- 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, cuya misión es la de contribuir al desarrollo del país, mediante la acción integrada de la formación del recurso humano, la investigación y la extensión.

- *La Institución ha definido un modelo académico que refleja su respuesta a los requerimientos de la sociedad costarricense, mismo que como parte de su marco orientador define acciones concretas para la investigación, la docencia, la extensión, los estudios de posgrado y la participación estudiantil.*
- *Conforme a su Ley y Estatuto Orgánico, el ITCR cuenta con norma habilitante para reglamentar su relación con el personal con que cuenta; reglamentación que debe considerar que su retribución esté en función de las responsabilidades del puesto, su personal sea seleccionado a partir de criterios de idoneidad y se evalúe el cumplimiento del desempeño esperado en la ejecución de su cargo.*
- *La Ley Marco de Empleo Público respeta la independencia otorgada constitucionalmente al ITCR y considera la autonomía de la Institución para determinar las relaciones de empleo de aquellos puestos que ejecuten funciones administrativas, profesionales o técnicas exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas.*
- *La Institución ha incorporado en sus distintos instrumentos de planificación del desarrollo el Modelo de Gestión del Talento Humano por competencias laborales, con el propósito de vincular la administración del talento humano con la estrategia del Instituto Tecnológico de Costa Rica y que se garantice el éxito y cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.*
- *La administración o gestión del talento humano parte de un proceso integrador de los diversos subprocesos que se ejecutan en el Departamento de Gestión del Talento Humano, los cuales se orientan de forma unificada y bajo una misma rectoría, lo que permite no solamente una adecuada gestión, sino también una gestión de la cultura organizacional como eje transversal de la estrategia.*
- *Desvincular puestos de la gestión institucional del talento humano (rectoría institucional) generaría también una desvinculación de la cultura organizacional, de la estrategia institucional y de las funciones constitutivas del Instituto Tecnológico de Costa Rica, promoviendo una carencia de sentido de pertenencia y por ende, una desarticulación de la visión con la Administración Superior y el marco orientador dispuesto.*

- *Las distintas normativas y manuales que rigen las actividades del ITCR, tanto a nivel nacional como a nivel interno de su estructura, permiten lograr una armonización y equilibrio en lo que respecta a su autonomía como institución universitaria estatal, las cuales refuerzan significativamente los elementos estratégicos detallados a lo largo de este Criterio, haciendo referencia a la misión, la visión, sus fines y el modelo académico desarrollado por las personas funcionarias, quienes cuentan con una alta especialización en cuanto el desempeño de sus puestos de trabajo.*
- *El Modelo de Gestión del Talento Humano por competencias laborales contribuye sustancialmente, no solo a aumentar la calidad en el desempeño laboral, por medio de personas trabajadoras con las competencias requeridas, sino que, también crear conciencia en el talento humano, respecto a la importancia de focalizar el desarrollo laboral, en relación con las competencias requeridas para un mejor desempeño. Por lo tanto, permite generar una relación eficaz entre el nivel directivo y las personas funcionarias, de forma articulada con la Gestión del Talento Humano.*
- *Para desempeñar un puesto con excelencia, es necesaria la especificación oportuna de las habilidades, las obligaciones y conocimientos que se requieren para este, y así delimitar las responsabilidades y competencias necesarias para su desarrollo.*

La compilación de las descripciones de los perfiles de cada puesto y la especificación señalada, deben realizarse en un correcto alineamiento entre cada puesto y las actividades de la dependencia en la que se encuentra asignado y por tanto, vinculada con los objetivos institucionales, por lo que pretender efectuar la gestión del talento humano desde descripciones genéricas limita una adecuada administración del personal.

- *El Manual Descriptivo de Puestos por Competencias define para cada perfil de puesto, las competencias actitudinales requeridas para el buen desempeño de la función. Estas competencias son únicas y fueron definidas para el ITCR según los objetivos y la estrategia institucional trazada, por lo que es claro que cada uno de los perfiles de puestos del Manual Descriptivo de Puestos por Competencias del ITCR, fue expresa y cuidadosamente diseñado para cubrir las necesidades específicas de una institución de Educación Superior como lo es el TEC, con competencias y estructura valorativa diferenciadora de cualquier otro puesto.*
- *La totalidad de los puestos que conforman la estructura organizacional del ITCR, bajo la estructura de los estratos*

ocupacionales son parte del engranaje construido para que el ITCR cumpla con el mandato constitucional otorgado.

- *La Institución cuenta con más de 20 años de experiencia en la aplicación de la metodología de valoración por puntos que se ordena en la Ley Marco de Empleo Público, Método que ha aplicado desde el año 2004 y que permite establecer de forma justa y objetiva la posición salarial de cada puesto de trabajo.*
- *La valoración del trabajo y la determinación de los salarios definida por el Instituto Tecnológico de Costa Rica, establecida conforme a su autonomía y capacidad de autogobierno se encuentra alineada a lo planteado en la Ley Marco de Empleo Público.*
- *Todas las clases de puesto que conforman la estructura ocupacional tienen una relación directa con el cumplimiento de las actividades sustantivas de la Institución y por lo tanto, de las competencias asignadas al Instituto Tecnológico de Costa Rica como institución de educación superior universitaria.*

Por lo anterior, es criterio de este Departamento 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, deben quedar absolutamente excluidas de la rectoría del MIDEPLAN en el Sistema General de Empleo Público.*
- *El Instituto Tecnológico de Costa Rica debe quedar definitivamente excluido de las disposiciones del régimen de empleo público bajo la rectoría del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, por cuanto se encuentra técnica y legalmente facultado para construir sus propias familias de puestos 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 dicha ley.”*

17. Mediante el oficio AL-082-2023, firmado el 06 de marzo de 2023 por el M.Sc. Juan Pablo Alcázar Villalobos, director de la Oficina de Asesoría Legal, dirigido al MAE. Nelson Ortega Jiménez, coordinador de la Comisión de Planificación y Administración, se remite respuesta al oficio SCI-162-2023, indicando lo siguiente:

“...

Décimo sexto: Conclusión, por tanto, en el ejercicio pleno del mandato constitucional de autonomía universitaria, consagrado en el artículo 84 de la Constitución Política, así[sic] como, en respeto de los principios generales del derecho de no discriminación, artículo 33 constitucional y 404 del Código de Trabajo, principio de irretroactividad de la ley, artículo 34 constitucional, no regresividad de los derechos, artículo 26 de la Convención de Derechos Americanos y, considerando que la Sala Constitucional en el voto No 2021-017098 de las 23:15 horas del 31 de julio del 2021, determinó que corresponde a las autoridades universitarias determinar autónomamente, de forma exclusiva y excluyente, quienes integran las tres categorías de empleados públicos que quedan protegidos por la autonomía universitaria, principio contemplado en el artículo 6 de la Ley General de Empleo Público, la decisión sobre la clasificación de las personas funcionarias que realizan labores exclusivas y excluyentes en el Instituto Tecnológico de Costa Rica atañe a las autoridades universitarias conforme lo determina el Estatuto Orgánico del ITCR y, demás normativa interna institucional, tomando en consideración el especial vínculo que cada una de las personas funcionarias del ITCR tienen en el desarrollo de las actividades sustanciales de la universidad (Docencia, Investigación, Acción Social y Extensión), razón por la cual, permitir que se creen dos categorías de personas funcionarias dentro de la institución, admitiría el infringir normas constitucionales, legales y normas de derecho internacional, supra citadas.

...”

18. La Comisión de Planificación y Administración, en reunión No. 1009, efectuada el 07 de marzo de 2023, dictaminó:

“Resultando que:

1. Se ha recibido por encargo del Consejo Institucional la propuesta denominada “Determinación de todas las relaciones de empleo exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionales otorgadas al Instituto Tecnológico de Costa Rica”, trasladada a esta Comisión para su dictamen mediante el memorando SCI-155-2023.
2. La Ley Marco de Empleo Público, N° 10159 se aprobó el 7 de marzo de 2022, se ratificó el 8 de marzo de 2022, se publicó en el Alcance digital número 50 del Diario Oficial La Gaceta número 46 del 9 de marzo de 2022 y entrará en vigor el 10 de marzo de 2023.
3. En la reunión No. 1008 del 02 de marzo de 2023, se dispuso a solicitar el criterio del Departamento Gestión Talento Humano, la Oficina de Asesoría Legal y la Asociación de Funcionarios del Instituto Tecnológico de Costa Rica (AFITEC), sobre el contenido de la propuesta supra mencionada a fin de tomarlo como insumo para la discusión dentro del seno de la Comisión; siendo enviado en consecuencia el oficio SCI-162-2023.

4. *Las instancias consultadas respondieron mediante los oficios AFITEC-052-2023, GTH-216-2023 y AL-082-2023.*

Considerando que:

1. *El texto base aportado por el Máster Nelson Ortega Jiménez en la propuesta titulada “Determinación de todas las relaciones de empleo exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionales otorgadas al Instituto Tecnológico de Costa Rica”, así como los criterios aportados por el Departamento Gestión Talento Humano, la Oficina de Asesoría Legal y la Asociación de Funcionarios del Instituto Tecnológico de Costa Rica (AFITEC), permiten arribar a que es pertinente que todas las clases de puestos del ITCR, sean exclusivas y excluyentes, según se faculta, entre otros en los artículos 6 y 13 de la Ley Marco de Empleo Público; en tanto:*
 - a) *Cada uno de los perfiles de puestos del Manual Descriptivo de Puestos por Competencias del ITCR, fue diseñado para cubrir las necesidades específicas de una institución de Educación Superior, con competencias y estructura valorativa diferenciadora de cualquier otro puesto.*
 - b) *Si bien la Ley No. 10159 dejó indeterminado cuáles son las personas funcionarias de clase exclusivo y excluyente, se tiene certeza de que la totalidad de los puestos que conforman la estructura organizacional del ITCR, bajo la estructura de los estratos ocupacionales, son parte del engranaje construido para que el ITCR cumpla con sus actividades sustantivas atendiendo el mandato constitucional otorgado.*
 - c) *En el ITCR todas las personas funcionarias tienen las mismas facultades y obligaciones concedidas en el Estatuto Orgánico de pertenecer a Órganos de toma de decisiones, lo cual ya es una labor sustancial de la Institución bajo su propia autonomía de gobierno y gestión.*
 - d) *Permitir que se creen dos categorías de personas funcionarias dentro de la Institución, admitiría el infringir normas constitucionales, legales y normas de derecho internacional.*
 - e) *La metodología de valoración por puntos que se ordena en la Ley Marco de Empleo Público, y que permite establecer de forma justa y objetiva la posición salarial de cada puesto de trabajo, se ha aplicado en la Institución desde el año 2004.*
 - f) *La valoración del trabajo y la determinación de los salarios definida por el ITCR, establecida conforme a su autonomía y capacidad de autogobierno, se encuentra alineada a lo planteado en la Ley Marco de Empleo Público.*
 - g) *Tanto el artículo 84 de la Constitución Política, como el artículo 6 de la Ley Marco de Empleo Público concede a las instituciones autónomas la competencia de resolver las relaciones de empleo que se excluirán de la rectoría en materia de empleo público otorgada a Mideplan.*

Se dictamina:

Recomendar al pleno del Consejo Institucional que proceda a:

- i. Determinar 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, y que, en consecuencia, quedan absolutamente excluidas de las regulaciones dictadas por el Mideplan, en resguardo de la independencia constitucional otorgada.*
- ii. 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.”*

CONSIDERANDO QUE:

- 1.** El artículo 1 de la Ley Marco de Empleo Público se fundamenta en las disposiciones de los artículos 191 y 192 de la Constitución Política de Costa Rica, las cuales establecen un único estatuto de servicio civil, que regule las relaciones de trabajo entre el Estado y sus personas funcionarias. Sin embargo, el artículo 6 de esa misma Ley establece la posibilidad de exclusión de la rectoría del Sistema General de Empleo Público, rectoría a cargo del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplan), de aquellas “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.”

2. La Constitución Política de Costa Rica otorga a las Universidades Públicas independencia para el desempeño de sus funciones y las dota de plena capacidad jurídica, para contraer derechos y obligaciones. Al respecto es necesario recordar que en la Consulta Facultativa de Constitucionalidad al proyecto de la Ley Marco de Empleo Público que se indica:

“De modo que la autonomía de los entes universitarios -autonormativa o autoorganizativa, que lógicamente comprende la administrativa y de gobierno de esos entes está referida estrictamente al ámbito garantizado por la autonomía universitaria: la actividad académica, la investigación y las actividades de extensión social o cultural. Fuera de ese ámbito, las Universidades están sujetas a las regulaciones legales dirigidas a todos los sujetos del ordenamiento jurídico en tanto que tales.

En materia de sus competencias, que conlleva la organización del servicio universitario, en los que la autonomía universitaria y en concreto referidos a la actividad académica, la investigación o actividades de extensión social o cultural despliega toda su fuerza, resulta incompatible con esta la potestad de dirección del Poder Ejecutivo o uno de sus órganos, en este caso Mideplán, ni mucho menos la potestad reglamentaria. Dicho de otra forma, el constituyente originario al asignarle fines constitucionales a las universidades las dotó de la máxima autonomía, para garantizar la independencia en el ejercicio de sus competencias, ámbito del cual no se sustrae la materia de empleo público cuando está vinculada a esos fines o se trata de funciones administrativas, profesionales y técnicas, necesarias para esas funciones de conformidad con lo que dispongan las autoridades universitarias, de forma exclusiva y excluyente, tal y como se explicará cuando se analice en concreto la normativa consultada.”

3. De lo indicado se desprende, con toda precisión, que existe suficiente asidero legal para separar a las Universidades Estatales, en general, y al Instituto Tecnológico de Costa Rica en específico, del mismo régimen de empleo público de las Instituciones Centralizadas, ergo, fuera de la rectoría del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplan).

4. El Instituto Tecnológico de Costa Rica, en el afán de cumplir con su compromiso de construir un modelo académico que lo distinga por la excelencia, la pertinencia social, la igualdad de oportunidades y el liderazgo tecnológico en los campos de su quehacer, en favor de una sociedad costarricense soberana, solidaria, justa, democrática e igualitaria, se ve en la necesidad de contar con un talento humano diverso en cuanto a sus disciplinas de formación, académicamente muy preparado y orientado al cumplimiento eficiente de los objetivos institucionales.
5. La gestión del talento humano no puede ser visualizado como un elemento divorciado de la naturaleza de la Institución, por lo que desde una perspectiva técnica, existen particularidades en las Universidades Estatales que no pueden ni fueron reguladas con la misma Ley, porque se pierde de vista la misión que éstas cumplen en la formación de los profesionales requiere el País, bajo principios como el liderazgo científico, tecnológico y técnico, la excelencia académica y el estricto apego a las normas éticas, humanísticas y ambientales, desde una perspectiva universitaria estatal.
6. En similar sentido, la gestión del empleo, como lo refiere la Ley, demanda que todos los procesos que la conforman estén orientados a la atracción del talento humano más idóneo, responsable de la docencia, investigación y extensión universitaria, para lo cual no sólo es necesaria la rigurosidad en la selección, sino que también en la evaluación del desempeño, capacitación y desarrollo, planes de carrera profesional y académica, y además una política de compensación que permita atraer y retener al mejor talento humano, alineado con la estrategia de la Institución.
7. La estructura ocupacional vigente tiene expresamente definido un rol estratégico por estrato ocupacional, el cual responde al impacto de cada puesto en la estrategia de la institución. Este rol estratégico permite **mostrar** la concordancia entre las funciones de cada puesto y los objetivos institucionales, así mismo, de éstos con las competencias constitucionalmente definidas para el ITCR. Las clases de puestos que conforman cada estrato contribuyen desde distintas perspectivas a la gestión de la Universidad, no limitándose únicamente al estrato que agrupa la academia.

8. La necesidad e importancia de que la gestión del talento humano se realice alineada con la estrategia institucional de forma integrada con cada uno de sus subprocesos (atracción, retención y desarrollo del talento) advierte sobre la inconveniencia de gestionar en forma separada las relaciones de empleo de las personas que realizan la función académica de las personas que coadyuvan en la realización de estas actividades.
9. En el marco de la Autonomía Universitaria, resulta inconveniente permitir la intromisión de Mideplan en decisiones propias de la Institución, que además otorgan la posibilidad directa de interferir en cuanto al manejo de las finanzas institucionales y por lo tanto del FEES, por la relación directa que existe en la composición de la partida de remuneraciones y la política salarial establecida en la Institución.
10. En síntesis, la adopción de un sistema “dual” o “híbrido” que implique una regencia del Mideplan para algunas personas, podría presentar inconvenientes en relación con los principios de conveniencia, oportunidad, razonabilidad y proporcionalidad, desde los puntos de técnico y práctico, pues se deben realizar ajustes en todos los procesos de la gestión del talento humano, en relación a una planilla relativamente pequeña, con labores dinámicas, sistemáticas y orgánicas definidas y derivadas de la normativa Institucional.
11. Las Universidades Públicas se encuentran realizando importantes esfuerzos en la construcción e implementación de una propuesta de un régimen de empleo universitario para el Sistema de Educación Superior Universitario Estatal, esfuerzos que deben consolidarse en el corto y mediano plazo, que permitan contar con un régimen que garantice la autonomía universitaria, la sostenibilidad financiera y la gestión del talento humano requerido para el cumplimiento de su misión, sin renunciar a la posibilidad de competir por la atracción, sostenibilidad y relevo de docentes, científicos, técnicos y personal de apoyo a la academia.

SE ACUERDA:

- 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.
- c. Solicitar a la Rectoría se brinde al 31 de marzo de 2023, un informe detallado de los avances en la construcción de la propuesta de un régimen de empleo universitario para el Sistema de Educación Superior Universitario Estatal.
- d. Reiterar el compromiso de este Consejo Institucional de velar por el respeto de la autonomía universitaria y por el trato justo para con las personas que conforman la Comunidad Institucional.
- e. 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.

Comunicar. **ACUERDO FIRME**

Aprobado por la Sesión del Consejo Institucional, Sesión Ordinaria No. 3299, Artículo 7, del 08 de marzo de 2023.