

**NORMAS DE REFERENCIA PARA LA ADMINISTRACION DE PERSONAL**  
(CONARE sesión 40-06 del 28 de noviembre de 2006)

Considerando que:

PRIMERO: El Consejo Nacional de Rectores fue creado por convenio entre las instituciones de educación superior universitaria estatal el 4 de diciembre de 1974, destacando a su servicio a funcionarios pertenecientes a regímenes laborales distintos.

SEGUNDO: Los funcionarios de estas instituciones que estuvieron a servicio del CONARE, por disposición expresa de la Ley 6162 de 30 de noviembre de 1977, pasaron a ser funcionarios de éste sin perjuicio alguno de los derechos derivados de su antigüedad y otros beneficios y derechos adquiridos al servicio de la institución de procedencia.

TERCERO: La coexistencia de distintos derechos laborales según la institución de procedencia originó la necesidad de ir adoptando acuerdos y normas que facilitaran la administración de su personal.

CUARTO: La incorporación de programas adicionales a OPES hacen necesario reunir dichas normas de administración de personal para facilitar su debido cumplimiento en cada uno de los programas existentes.

SE ACUERDA: Aprobar las siguientes **NORMAS DE REFERENCIA PARA LA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL EN TODOS LOS PROGRAMAS QUE INTEGRAN EL CONARE**, en los siguientes términos:

PRIMERA: El funcionario contratado por el CONARE prestará sus servicios en la ejecución del plan propio del Programa en el que sirva, según los términos y condiciones que se indiquen en su acción de personal.

SEGUNDA: En la prestación de su servicio los funcionarios dependerán del Director o Encargado del Programa en el que sirven, de quien recibirán las órdenes e instrucciones para el ejercicio de las funciones propias de su cargo. En los demás aspectos, los funcionarios deberán acatar las disposiciones generales que acuerde el CONARE o la Dirección de OPES.

TERCERA: La relación de servicio en el CONARE se rige por las normas salariales vigentes en la Universidad de Costa Rica y las disposiciones reglamentarias aplicables para el personal de esa institución –en lo pertinente y según su propia categoría-, salvo en cuanto a vacaciones, materia en la que regirá lo dispuesto en la Convención Colectiva de la Universidad Nacional.

## ACUERDOS INTERPRETATIVOS DE LA NORMA TERCERA:

- A. Se aclara que el acuerdo tomado en sesión 40-06 (“Normas de Referencia para la Administración de Personal”) no derogó ni dejó sin efecto el acuerdo tomado en el artículo 6 de la sesión 132-79 el que continuará determinando el cómputo de días de vacaciones para el personal académico. (Véase NOTA 01: SOBRE REGULACIÓN DE LAS VACACIONES, Acuerdo tomado en sesión 19-13 del 20 de agosto de 2013)
- B. Aclarar los alcances establecidos en su norma tercera en el sentido de que todos los derechos y beneficios del régimen existente en la Universidad de Costa Rica regirán para el personal del CONARE como régimen laboral institucional propio. (Acuerdo tomado por el CONARE en artículo 3º inciso g) de la sesión 15-16 celebrada el 26 de mayo de 2016, ver NOTA 02: DEROGATORIA DEL MAXIMO BENEFICIO)
- C. Véanse disposiciones transitorias para implementar las derogatorias derivadas del acuerdo tomado en sesión 15-16 del 24 de mayo de 2016 (CONARE sesión 32-16 del 22/11/2016, artículo 7 inciso j) NOTA 03: DERECHOS TRANSITORIOS

CUARTA: Salvo que en la acción de personal se haya indicado lo contrario, el horario normal de trabajo para el personal es de las siete y treinta horas a las dieciséis horas, los días lunes a viernes. Las variaciones a la jornada se autorizarán por parte de cada Director o Encargado de Programa únicamente por necesidad e interés institucional, debidamente justificada por el jefe inmediato del funcionario. En ningún caso la modificación horaria podrá implicar una suspensión de la prestación del servicio institucional correspondiente ni una disminución de las horas de servicio contratadas.

QUINTA: El pago de jornadas extraordinarias se da únicamente por interés institucional, previa autorización del CONARE y a solicitud del Director o Encargado de Programa, el que debe expresarle por escrito las razones que califiquen de urgente y necesario el trabajo extraordinario a ejecutar, junto con la evaluación del cumplimiento del plan presupuesto vinculado a esa acción.

SEXTA: (Derogada por el CONARE mediante acuerdo tomado en artículo 3º inciso g) de la sesión 15-16 celebrada el 26 de mayo de 2016, ver NOTA 02: DEROGATORIA DEL MAXIMO BENEFICIO)

SETIMA: La descripción institucional de puestos y categorías salariales son las vigentes en la Universidad de Costa Rica. Únicamente por interés institucional se modifican internamente las características y requisitos de un puesto. El Director o Encargado de Programa interesado en la modificación solicita a la Administración de OPES realizar el estudio correspondiente. Dicho estudio debe evaluar las funciones que se solicitan así como la categoría salarial existente, según el puesto de que se trate, y dar una recomendación final. El resultado de la evaluación y la

recomendación final se envía para su visto bueno a la Dirección de OPES. La modificación requiere de la aprobación en definitiva por parte del CONARE. La modificación de puesto y categoría –en su caso– rige a partir de la aprobación del presupuesto que la contemple.

OCTAVA: El personal de todos los Programas debe procurar que el CONARE sea un medio de creciente efectividad para el logro de una acción sistémica concertada de las Instituciones de Educación Superior Universitaria Estatal, con el propósito de optimizar la consecución y la calidad de las metas y resultados del quehacer del conjunto y la relevancia de su aporte al desarrollo científico, cultural, económico y social del país. Debe procurarse en todo momento además la más eficiente coordinación y colaboración entre los Programas y sus dependencias internas.

NOVENA: Quienes integran el CONARE, autoridades y funcionarios, se encuentran comprometidos a actuar bajos los siguientes valores institucionales:

TRANSPARENCIA: Actuaciones abiertas y claras, con idoneidad y efectividad en el marco de principios éticos y morales de la convivencia institucional y social.

EXCELENCIA: Responsabilidad, diligencia, trabajo riguroso y oportuno.

COMPROMISO: Laborar con vocación, poniendo entusiasmo y energía en la prestación de las funciones propias.

RESPECTO: Actuaciones basadas en la comprensión de los derechos y deberes individuales y colectivos, así como en el reconocimiento, aprecio y valoración de las diferencias entre individuos y entre las Instituciones de Educación Superior Universitaria Estatal.

RESPONSABILIDAD SOCIAL: Como principio inherente a la naturaleza de las instituciones del sector educativo, se debe estar siempre atento al entorno y a la problemática social para tratar de responder en forma crítica a las necesidades locales, regionales y nacionales con diversos enfoques, modalidades e instrumentos.

NOTAS:

NOTA 01: SOBRE REGULACIÓN DE LAS VACACIONES  
CONARE sesión 19-13 del 20 de agosto de 2013

SE ACUERDA: 1. Dar por recibido el informe y acoger sus recomendaciones, a saber:

a.-Instruir a los Directores de Programa emitir la programación adecuada para que el personal a su cargo disfrute oportunamente de sus vacaciones, no acumule más de un período y tampoco exceda los días concedidos para su disfrute, salvo el caso de cierre institucional u otros debidamente justificados.

b.-Encargar a la Dirección de OPES en conjunto con la Asesoría Legal, para su aprobación por este Consejo, la elaboración de una propuesta de directrices y automatización de los sistemas de control de vacaciones para la adecuada aplicación al CONARE del reglamento de vacaciones de la Universidad Nacional, aclarando que el acuerdo tomado en sesión 40-06 (“Normas de Referencia para la Administración de Personal”) no derogó ni dejó sin efecto el acuerdo tomado en el artículo 6 de la sesión 132-79 el que continuará determinando el cómputo de días de vacaciones para el personal académico.

c.-Delegar en la Dirección de OPES la autorización de vacaciones para el personal que dependa directamente del CONARE, instancia que deberá velar por la implementación de las recomendaciones dadas en el informe de auditoría para este personal.

2. Comunicar a la Auditoría Interna los acuerdos tomados en esta sesión.

#### NOTA 02: DEROGATORIA DEL MAXIMO BENEFICIO:

CONARE sesión 15-16 celebrada el 26 de mayo de 2016 (artículo 3 inciso g):

Considerando que:

1.- Las condiciones previstas en el artículo 5 de la Ley 6162 ya no existen pues CONARE con su propia personalidad posee la capacidad de asumir sus contrataciones sin requerir la asistencias de las IESUE, como inicialmente lo requirió;

2.- El esfuerzo por racionalizar los beneficios laborales vigentes en el SESUE.

3.- Los esfuerzos que vienen formulando las IESUE para adaptar su régimen académico, profesional y administrativo a condiciones y proyecciones que les garanticen su sostenibilidad en el tiempo y a su vez permita la existencia de un régimen de méritos para este personal.

4.- La adopción que el CONARE hizo del régimen de administración en recursos humanos vigente en la Universidad de Costa Rica para su personal.

5.- El régimen vigente de la UCR contempla casi los mismos beneficios que contempla el régimen laboral vigente en las demás IESUE.

6.- La uniformidad y estandarización de beneficios laborales es necesaria para facilitar su administración y mayor exactitud a fin de no exponer a la administración a revisiones basadas en interpretaciones a instrumentos colectivos de otras instituciones ajenas a la UCR.

7.- Los esfuerzos que viene realizando la UCR en la administración de su régimen

de empleo será de aplicación también, por la misma razón, al personal del CONARE.

SE ACUERDA EN FIRME derogar, a partir del 24 de mayo de 2016, la norma sexta de las Normas de Referencia para la Administración de Personal aprobadas en la sesión 40-06 celebrada el 28 de noviembre de 2006.-

Aclarar los alcances establecidos en su norma tercera en el sentido de que todos los derechos y beneficios del régimen existente en la Universidad de Costa Rica regirán para el personal del CONARE como régimen laboral institucional propio.

Texto derogado:

“SEXTA: Para acogerse a la aplicación del acuerdo del máximo beneficio, el funcionario debe solicitarlo por escrito al Director o Encargado de su Programa, indicando claramente la disposición normativa a la que desea acogerse. La solicitud se remite a la Administración de OPES para que se verifique: a.- Que se trata de una disposición normativa vigente y en actual aplicación en la institución universitaria estatal de origen. b.- Que el interesado reúne todos los requisitos reglamentarios, condiciones personales y laborales que exija la disposición normativa y requiera la administración de la institución universitaria de origen para aplicarla. Verificadas las anteriores condiciones, la solicitud se somete al dictamen del Asesor Legal para que se verifique la pertenencia y aplicación de esa disposición normativa dentro del régimen laboral universitario vigente. Cumplidos los anteriores requisitos, la Dirección de OPES somete la solicitud con su visto bueno al CONARE para que acuerde o no su aplicación al interesado. Los efectos de la autorización rigen a partir del día primero del mes siguiente a aquél en el que se tome el acuerdo favorable.”

#### NOTA 03: DERECHOS TRANSITORIOS

CONARE sesión 32-16 del 22 de noviembre de 2016 (artículo 7 inciso j):

“Considerando: IV.- ... el acuerdo tomado en sesión 15-16 derogó su norma sexta, relacionada con el régimen del máximo beneficio, en lo relacionado al tema de las vacaciones únicamente aclara que las disposiciones de la norma tercera se interpretarán en el sentido de que “todos los derechos y beneficios del régimen existente en la Universidad de Costa Rica regirán para el personal del CONARE como régimen laboral institucional propio”. La norma tercera indica:

“TERCERA: La relación de servicio en el CONARE se rige por las normas salariales vigentes en la Universidad de Costa Rica y las disposiciones reglamentarias aplicables para el personal de esa institución –en lo pertinente y según su propia categoría-, salvo en cuanto a vacaciones, materia en la que regirá lo dispuesto en la Convención Colectiva de la Universidad Nacional.”

La falta de una derogatoria expresa de esta norma ha creado cierta confusión en el personal y hace necesario aclarar los alcances del acuerdo mencionado, adoptando normas transitorias para que el nuevo régimen entre en vigencia para todo el

personal y no sólo para las nuevas contrataciones. En tal sentido se ha identificado la siguiente variación en el disfrute de las vacaciones:

Nuevo régimen de UCR:	Régimen anterior UNA:	Diferencias:
1 a 5 años: 16 hábiles	1 a 5 años: 22 hábiles	6 días hábiles menos
6 a 10 años: 23 días hábiles	6 a 10 años: 26 días hábiles	3 días hábiles menos
10 años en adelante: 30 días hábiles	11 a 20 años: 30 días hábiles	Ninguna. Quedan equiparados

Se deriva de lo anterior que ambos regímenes mantienen una concesión de días de disfrute equivalentes a partir del décimo año de antigüedad. En consideración a que la diferencia relativa no es excesiva e incluso mantiene una gradualidad decreciente, este Consejo considera oportuna la implementación de una medida transitoria según la cual se permita al personal que no haya cumplido sus diez años de servicio, seguirlos disfrutando bajo el régimen previo a la derogatoria del acuerdo 15-16, hasta llegar a completar sus diez años de servicio, momento en el que continuará disfrutando sus vacaciones de conformidad con el régimen de la Universidad de Costa Rica. El personal contratado a partir del 24 de mayo de 2016 quedará sometido al régimen de la Universidad de Costa Rica, exclusivamente.

V.- Otro de los aspectos relevantes analizados en las sesiones con el personal se refiere a la existencia de acuerdos que autorizaban la aplicación de regímenes varios para la liquidación y pago de las prestaciones legales. ... Las diferencias que a este momento genera cada régimen autorizado se resume a continuación:

UCR	UNA	ITCR	UNED
Hasta 15 años (20x15=300 días)	Hasta 19 años (22x19=418 días)	Hasta 18 años (19.2x18=345.6 días)	Hasta 20 años (22x20=440 días)

Ante esta diversidad de acuerdos y precedentes, este Consejo considera conveniente implementar un transitorio a la derogatoria del máximo beneficio en materia de reconocimiento y pago de prestaciones a efecto de que la reforma entre en vigencia a partir del próximo año conforme a la siguiente gradualidad:

Año de liquidación	Máximo a indemnizar
2016 - 2017	20 años
2018 - 2019	19 años
2020 - 2021	18 años
2022 - 2023	17 años
2024 - 2025	16 años

A partir del año 2026 quedará vigente el tope máximo de 15 años de indemnización vigente en la Universidad de Costa Rica, en el entendido de que la razón de su cálculo será la vigente en esa Universidad, a saber, de 20 días hábiles.

De la misma forma, para efectos de su liquidación y pago por compensación, el importe correspondiente a las vacaciones que sean calculadas a partir de esta resolución se regulará por la metodología de cálculo vigente en la UCR.

De conformidad con las anteriores consideraciones,

SE ACUERDA:

2.- ... aclarar los alcances del acuerdo tomado en sesión 15-16 mediante la aprobación de las siguientes disposiciones transitorias:

A.- Los últimos cinco días hábiles de los meses de diciembre se mantendrán como días de asueto a favor del personal. (\*)

(\*) Se aclara que el acuerdo está referido, como disposición transitoria, para la composición del cierre institucional correspondiente al año 2016.

B.- El personal administrativo que no haya cumplido sus diez años de servicio en la institución seguirá acumulando para el disfrute de sus vacaciones los días correspondientes al régimen vigente previo a la derogatoria hasta completar treinta días hábiles de vacaciones. A partir de ese momento continuará disfrutándolas de conformidad con el régimen de la Universidad de Costa Rica, exclusivamente. El personal nuevo contratado a partir del 24 de mayo de 2016 quedará sometido al régimen de la Universidad de Costa Rica.

C.- Acordar la disminución en el número de años a indemnizar en la institución por concepto de auxilio de cesantía según la siguiente gradualidad:

Año de liquidación	Máximo a indemnizar
2016 - 2017	20 años
2018 – 2019	19 años
2020 – 2021	18 años
2022 – 2023	17 años
2024 - 2025	16 años

A partir del año 2026 quedará vigente el tope máximo de 15 años de indemnización vigente en la Universidad de Costa Rica, en el entendido de que la razón de su cálculo será la vigente en esa Universidad, a saber, de 20 días hábiles.

3.- Para efectos de su liquidación y pago por compensación, el importe correspondiente a días de vacaciones no disfrutadas será calculado de conformidad con la metodología de cálculo vigente en la UCR.

5.- Comunicar el anterior acuerdo y disposiciones transitorias al personal de la institución y a la Administración para su debida implementación.