

REGLAMENTO PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS FUNCIONARIOS DEL CONSEJO NACIONAL DE RECTORES

ARTÍCULO 1º.-Propósito:

El Consejo Nacional de Rectores (CONARE) mantendrá una política de mejoramiento de su desempeño institucional mediante la ejecución de acciones dirigidas a la capacitación y desarrollo profesional de su personal, vinculado a sus planes estratégicos y de desarrollo institucional. La ejecución de estas políticas estará condicionada a la existencia del correspondiente contenido presupuestario.

Toda capacitación o actividad de desarrollo profesional deberá estar asociada en forma directa al perfeccionamiento de competencias y mejoramiento de desempeño de las funciones correspondientes al puesto desempeñado, e implicará para el beneficiario el deber de contribuir al mejoramiento institucional mediante su compromiso de prestación futura de servicios y de la transmisión de sus conocimientos adquiridos al personal institucional que lo requiera, mediante la realización de talleres o actividades internas de capacitación.

ARTÍCULO 2º.-Modalidades:

La ejecución de dicha política comprenderá algunas de las siguientes modalidades:

- a) Cursos de desarrollo profesional, de participación o aprovechamiento: actividades profesionales y académicas de ocho a doce horas de duración, por su orden, que permiten alcanzar conocimientos, habilidades y destrezas;
- b) Certificado de educación continua y especialidad: procesos académicos de certificación dirigidos a profesionales en un área disciplinar, que culminan con la obtención de un certificado, previa evaluación de aprendizajes, o comprenden la realización de pasantías académicas de hasta un año de duración;
- c) Estudios de formación profesional: proceso de formación académica tendientes a la obtención de posgrados o especialidades universitarias;
- d) Otras actividades de complemento profesional: Comprende otras capacitaciones o actividades relacionadas con la profundización de conocimientos, habilidades y destrezas profesionales, que permitan al funcionario actualizarlas, tales como conferencias, simposios, talleres y seminarios.

El otorgamiento del apoyo institucional solicitado por el funcionario implicará la aceptación de los deberes y compromisos comprendidos en este régimen, sin necesidad alguna de manifestación de voluntad a ese efecto, los cuales quedarán integrados a las obligaciones laborales de su relación de servicio.

ARTÍCULO 3º.- Apoyo institucional:

El apoyo institucional para las modalidades indicadas comprenderá los siguientes beneficios:

- a) Monto para pago de matrícula, otras tasas académicas aplicables y adquisición de materiales de referencia, en caso de que los mismos no quedasen cubiertos con la matrícula;
- b) Permisos con goce de salario por el total de la jornada contractual o por fracciones, según lo requiera la participación en la actividad de desarrollo profesional que se haya autorizado;

Si la modalidad autorizada conlleva la participación en actividades académicas en el exterior, el apoyo podrá comprender, además, los siguientes beneficios:

- c) Continuidad en el pago del salario del funcionario o funcionaria, con el rebajo de las cargas sociales y de sus demás obligaciones financieras que atienda mediante deducción al salario;
- d) Suscripción de una póliza de seguro básico de enfermedad, accidentes y repatriación para la persona becario con cobertura internacional;
- e) Cualquier apoyo adicional que deba ser concedido por las condiciones propias del programa o modalidad autorizados, será evaluado y autorizado por el Director OPES, mediante resolución fundada.

Los beneficios mencionados pueden ser otorgados de manera parcial en función de otros beneficios complementarios que gestione y obtenga la persona beneficiaria o que deriven de convenios interinstitucionales. Ninguno de los beneficios otorgados podrá ser considerado para ningún efecto dentro del régimen salarial del funcionario o funcionaria.

ARTÍCULO 4º.-Plan anual de capacitaciones:

Las autoridades titulares de cada unidad institucional serán las responsables de identificar las necesidades de formación y perfeccionamiento del recurso humano a su cargo y de estimar la inversión institucional que se requiera para su debida atención. Cada unidad determinará internamente la forma más expedita para identificar sus propias necesidades de capacitación. Dicha estimación no generará la obligación institucional de presupuestarla. Los informes preparados por cada unidad institucional serán remitidos para su consideración al Departamento de Gestión del Talento Humano detallando, la siguiente información:

- a) Identificación de la necesidad institucional a satisfacer según la planificación estratégica y operativa vigentes.
- b) Detalle de la actividad o actividades de desarrollo profesional que interesan institucionalmente para alcanzar el objetivo, dentro del presupuesto estimado;
- c) Indicación del funcionario o funcionarios que podrían cursar la actividad y la pertinencia existente sus funciones y responsabilidades y el objetivo de estas actividades de capacitación.
- d) Compromiso de la unidad o dependencia por mantener la continuidad de prestación de servicios, durante el desarrollo de las actividades de capacitación.

- e) La asistencia a las actividades de perfeccionamiento profesional organizadas por los colegios profesionales para sus agremiados se entenderá siempre de interés institucional, siempre que sus costos corran a cargo de cada funcionario profesional.

El Departamento de Gestión del Talento Humano analizará los informes y verificará su fundamentación y vinculación con el plan anual correspondiente y lineamientos que hayan sido definidos por el CONARE. Determinará también la posibilidad de articular iniciativas dentro del conjunto de capacitaciones solicitadas. Una vez emitido el plan anual de capacitaciones, será remitido para su aprobación a la Dirección de OPES, instancia que determinará las que puedan ser financiadas según el presupuesto asignado por la institución para el ejercicio anual respectivo.

ARTÍCULO 5º.- Requisitos de elegibilidad para el otorgamiento de beneficios:

Los funcionarios que sean elegibles para participar en actividades de desarrollo profesional deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a) Laborar a tiempo completo, con al menos tres años de servicio en el CONARE y haber mostrado buen desempeño.
- b) Ejecutar labores o mantener responsabilidades afines al área o especialidad en que se formará o capacitará.
- c) Estar incluido como elegible por el Departamento de Gestión de Talento Humano (DGTH) o por el jefe inmediato mediante el formulario para solicitud de actividades de desarrollo profesional.
- d) Estar en condiciones de poder atender los siguientes compromisos institucionales que se adquieren con la aceptación del beneficio:
 - Cancelar a la Institución el total del costo incurrido en su capacitación o actividad de desarrollo profesional en caso de no asistir injustificadamente o no haber superado sus evaluaciones o pruebas de aprovechamiento.
 - Presentar un informe final de la capacitación recibida ante su superior inmediato con copia al Departamento de Gestión de Talento Humano dentro de los tres días siguientes a su finalización para el respectivo registro en su expediente laboral.
 - Transferir los conocimientos adquiridos al resto del personal, en caso de que así le sea solicitado por su superior inmediato o por la jefatura del Departamento de Gestión de Talento Humano.
- e) No podrán ser elegibles los funcionarios cuyas condiciones laborales o de régimen de contrataciones no les permita asumir el compromiso de prestación futura de servicios ante la institución
- f) Las autoridades institucionales procuraran, en lo posible, guardar la alternabilidad debida en la concesión de beneficios entre las distintos funcionarios y funcionarias.

ARTÍCULO 6º.-Concesión de beneficio:

Las autoridades competentes para otorgar los beneficios estipulados en este reglamento serán las siguientes:

- a) La autoridad superior del jefe inmediato del beneficiario que extienda el oficio de visto bueno autorizará las actividades de capacitación o desarrollo profesional que no requieran erogación institucional.
- b) El Director Administrativo autorizará las capacitaciones o actividades de desarrollo profesional que sean inferiores o iguales a un monto equivalente a los dos mil dólares, moneda de los Estados Unidos de América.
- c) El director de OPES autorizará las capacitaciones o actividades de desarrollo profesional que superen los dos mil dólares, moneda de los Estados Unidos de América.

El monto correspondiente a cada uno de los beneficios estipulados en el presente reglamento no podrá superar los diez mil dólares, moneda de los Estados Unidos de América. Si el costo de una actividad de desarrollo o perfeccionamiento profesional de interés institucional llegara a superar dicho monto, corresponderá al CONARE conocerla y autorizar su concesión.

Las resoluciones por las que se deniegue un beneficio podrán ser apeladas ante el superior en grado correspondiente dentro del quinto día hábil siguiente al de la notificación respectiva. El recurso deberá ser resuelto dentro del mes siguiente a la fecha de su presentación. El silencio de la autoridad de alzada tendrá siempre efecto negativo. Si la resolución se dicta por el CONARE cabrá únicamente recurso de revocatoria y el agotamiento de la vía administrativa.

La resolución que otorgue el beneficio será comunicada al beneficiario, dándole a conocer las condiciones bajo las cuales le ha sido concedido. El funcionario deberá manifestar por escrito su aceptación dentro los tres días hábiles siguientes o en su lugar, dentro del mismo plazo y de igual forma, manifestar las razones que justifiquen la imposibilidad de cursar la capacitación o perfeccionamiento que la institución le solicita cumplir.

ARTÍCULO 7º.-Disponibilidad presupuestaria:

Los beneficios de este régimen quedarán sujetos a la correspondiente disponibilidad presupuestaria de la institución. En el presupuesto de estas actividades serán incorporados los ingresos que provengan de cobros por incumplimiento contractual de los beneficiarios. La partida deberá incorporar la atención de compromisos aprobados en períodos anteriores como la inversión programada para el ejercicio presupuestario en curso.

En consideración a la atención de las necesidades institucionales y permitir una óptima distribución de los fondos asignados al perfeccionamiento profesional, todo apoyo económico que el beneficiario llegue a obtener por otras fuentes, deberá ser declarado a la institución, a fin de que se proceda a ajustar los aportes institucionales proyectados a las necesidades reales del beneficiario. La falta de declaración de los ingresos adicionales podrá causar la terminación anticipada del beneficio concedido, con las consecuencias señaladas en esta reglamentación.

ARTÍCULO 8º.-Ejecución y formalización contractual:

Los beneficios concedidos no mayores a los dos mil dólares, moneda de los Estados Unidos de América, serán supervisados directamente por el jefe inmediato del beneficiario. Cuando el beneficio supere dicho monto, la supervisión corresponderá ejercerla al Departamento de Gestión de Talento Humano y requerirá de previo la formalización de un contrato que esta unidad solicitará elaborar a la Asesoría Legal. El contrato deberá contener, al menos, las siguientes regulaciones:

a.- Descripción clara y precisa del objeto de la actividad de perfeccionamiento o capacitación.

b.- Institución o instituciones donde deberá ser recibida.

c.- Períodos o ciclos académicos que comprenda.

d.- Descripción del apoyo institucional que le será dado al beneficiario y designación del responsable institucional de supervisar la correcta ejecución de los compromisos adquiridos.

e.- Obligación de rendir informe final a la conclusión del programa o capacitación, sin perjuicio de los parciales que le solicite emitir su jefatura inmediata.

f.- Monto máximo a girar en ejecución del contrato, considerando todos los gastos cubiertos por el beneficio concedido.

g.- Descripción del documento, certificado o diploma que deberá obtener el funcionario a la conclusión del beneficio de formación otorgado.

h.- Aceptación del compromiso de prestación futura de servicios a favor de la institución, el que no podrá ser inferior seis meses si el beneficio fuera concedido por menos de un bimestre, a un año en caso de que superara un semestre o de dos años por cada año de disfrute del beneficio.

i.- Fecha de reincorporación del funcionario o funcionaria al cumplimiento de sus labores ordinarias en la institución.

j.- Si se tratara de estudios en el exterior, la obligación del beneficiario para prestar servicios a favor de la institución por un período equivalente al doble de tiempo que haya regido el beneficio otorgado y sus eventuales prórrogas.

k.- Aceptación para brindar capacitación y transferir conocimientos adquiridos al resto del personal, a solicitud de su jefe inmediato o del Departamento de Gestión del Talento Humano.

l.- Multas y sanciones por incumplimiento de las obligaciones contractuales adquiridas, con la indicación deber de reintegro a la institución de los beneficios monetarios recibidos que hayan sido girados a favor del beneficiario.

A todo contrato deberá acompañarse un pagaré cuyo monto cubra la totalidad del aporte institucional destinado a la atención del beneficio otorgado más un veinticinco por ciento adicional a título de multa por incumplimiento, sin perjuicio del cobro de los daños y perjuicios que resultaran procedentes.

Este contrato mantendrá para todo efecto legal la naturaleza de addendum al contrato laboral del funcionario, razón por la que el plazo de su vigencia será reconocido como tiempo de servicio efectivo para los efectos de ley y el beneficiario deberá atender el cumplimiento del contrato con igual intensidad, cuidado y esmero apropiados, y en la forma, tiempo y lugar convenidos, tal cual debe a su prestación laboral ordinaria.

ARTÍCULO 9º.-Incumplimiento contractual del beneficiario:

Será obligación del beneficiario atender y cursar en su totalidad, de manera completa y oportuna, el plan de los estudios, programa o capacitación objeto del beneficio. La pérdida de una materia en cualquiera de los ciclos académicos que comprenda el programa constituirá causal para dar por terminado el contrato, salvo que el beneficiario compruebe la posibilidad de recuperarla durante la ejecución del resto del programa.

Durante la ejecución del contrato, tanto el jefe inmediato del funcionario o funcionaria como el Departamento de Gestión del Talento Humano deberán notificarse recíprocamente de cualquier situación que implique incumplimiento del funcionario. De llegarse a presentar, el Departamento de Gestión del Talento Humano prevendrá al beneficiario para que corrija la situación de la manera que el jefe considere pertinente. En caso de que el beneficiario se mantenga en situación de incumplimiento, el Departamento de Gestión del Talento Humano remitirá un oficio explicando el incumplimiento y trasladará el expediente completo a la Asesoría Legal a fin de que emita la recomendación que corresponda.

En todo caso de terminación contractual, el funcionario o funcionaria deberá reintegrar a la institución la totalidad de los gastos en que la institución haya incurrido en la ejecución de su contrato, incluyendo los daños y perjuicios causados.

ARTÍCULO 10º.-Incumplimiento de beneficios otorgados:

Será considerada falta grave a las obligaciones del contrato de trabajo toda acción u omisión que implique negar, impedir u obstaculizar, de forma arbitraria o ilegítima, el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente reglamento, por lo que su comisión será objeto de las sanciones disciplinarias aplicables a las faltas de esa naturaleza. Las autoridades institucionales estarán en el deber de tomar las medidas necesarias para dar cumplimiento ininterrumpido a las obligaciones institucionales adquiridas por la concesión en firme de los beneficios aquí estipulados.

ARTÍCULO 11º.-Sustitución normativa y derogatoria:

Para los efectos de la administración del personal del CONARE, el presente reglamento sustituye y deroga la aplicación institucional de los reglamentos que rijan estas mismas materias en la Universidad de Costa Rica.

(Aprobado por el CONARE en sesión No. 5-2019, celebrada el 12 de febrero de 2019)