Régimen de Carrera Profesional de la Municipalidad de San Pablo

Disposiciones generales

De acuerdo con la norma DG-064-2008 del Servicio Civil y el Decreto Nº 35352-H del 21 de mayo del 2009 publicados en La Gaceta Nº 135 del 14 de julio del 2009 del Régimen de Carrera Profesional, para el sector profesional Público,y con fundamento en lo dispuesto por los numerales 170 de la Constitución Política y 4º, inciso a), 13, inciso c) y 43 del Código Municipal, el Concejo Municipal de San Pablo de Heredia, en sesión ordinaria Nº 27-11, acuerdo No. 174-11 aprobó la promulgación del presente reglamento, el cual se rige por las siguientes disposiciones:

Reglamento de Carrera Profesional de la Municipalidad de San Pablo de Heredia

CAPITULO I DEFINICIÓN Y OBJETIVOS

Artículo 1. Denomínese Carrera Profesional al incentivo económico por medio del cual se reconoce el mérito del funcionario profesional, que presta sus servicios en La Municipalidad de San Pablo y que cumpla con los requisitos señalados en el Artículo 3º de este cuerpo normativo y satisfaga alguno de los siguientes factores:

Grados y posgrados académicos

1. Actividades de capacitación recibida
2. Actividades de capacitación impartida Publicaciones realizadas
3. Experiencia laboral de carácter profesional en las instituciones Públicas Nacionales
4. Experiencia laboral de carácter profesional en organismos internacionales.
5. Experiencia docente en centros de enseñanza universitarios o para universitarios públicos o privados.

Artículo 2. Son objetivos básicos de la Carrera Profesional:

1. Reconocer por medio de un estímulo económico la superación académica y laboral de los profesionales al servicio de la Municipalidad de San Pablo.
2. Coadyuvar en el reclutamiento y retención de los profesionales mejor calificados en cada área de actividad, para un adecuado desempeño de la función pública.
3. Incrementar la productividad de los profesionales.

CAPITULO II REQUISITOS PARA ACOGERSE AL PAGO DEL INCENTIVO POR CARRERA PROFESIONAL

Artículo 3. Podrán acogerse al pago del incentivo por Carrera Profesional aquellos servidores que satisfagan los siguientes requisitos:

1. Ocupar un puesto en propiedad o interino en la Municipalidad.
2. Ocupar un puesto que exija el grado académico de Bachiller universitario, como mínimo.
3. Desempeñar labores profesionales acordes con la respectiva clasificación.

Poseer, al menos, el grado de Bachiller Universitario que lo faculte para el desempeño del puesto, en una carrera propia o afín al área de actividad de dicho puesto.

Artículo 4. Del Proceso de Recursos Humanos. Para efectos de este reglamento, son funciones del Coordinador de Recursos Humanos:

1. Recibir y estudiar las solicitudes para el reconocimiento de la carrera profesional, de los funcionarios de nivel profesional de la Institución.
2. Calificar los atestados que presentan los funcionarios de nivel profesional recomendando el monto del incentivo correspondiente a la carrera profesional.
3. Remitir al Alcalde Municipal recomendación sobre el monto correspondiente del incentivo de carrera profesional, quien resolverá en definitiva con apego estricto al reglamento vigente.
4. Comunicar a los funcionarios de nivel profesional las decisiones tomadas en materia de aplicación de la carrera profesional.
5. Asesorar a los funcionarios de nivel profesional en materia de aplicación de la carrera profesional.
6. Levantar actas o acuerdos de los asuntos o casos estudiados.
7. Realizar cualquier otra labor propia de su competencia.

Artículo 5. El Departamento de Recursos Humanos no hará estudios de oficio, solo realizará aquellos a solicitud de los interesados.

CAPITULO III PONDERACION DE LOS FACTORES DE LA CARRERA PROFESIONAL

Artículo 6. Para su reconocimiento, los factores de la Carrera Profesional objeto de incentivo para la carrera profesional, se ponderarán de la siguiente manera:

1. GRADOS Y POSGRADOS ACADÉMICOS PUNTOS

Bachillerato………………………………………………………………………............... 10

Licenciatura………………………………………………………………………….......... 16

(6 puntos adicionales a los de Bachillerato)

Especialidad con base en la Licenciatura………………………………………………….. 26

(10 puntos adicionales a los de Licenciatura)

Especialidad con base en Bachillerato …………………………………………………… 16

(6 adicionales a los de Bachillerato)

Maestría...................................….…………………………………….…………….…….. 32

(22 puntos adicionales a los de Bachillerato; 16 adicionales a los de Licenciatura;

6 adicionales a los de Especialidad con base en la Licenciatura y 16 adicionales a los

de la Especialidad con base en Bachillerato)

Doctorado…………………………………............................................................................ 40

(30 puntos adicionales a los del Bachillerato; 24 adicionales a los de la Licenciatura;

14 adicionales a los de la Especialidad con base en Licenciatura; 24 adicionales a los

de la Especialidad con base en el Bachillerato, 8 adicionales a los de la Maestría).

Licenciatura adicional (1 como máximo)............................................................................... 5

Especialidad adicional (1 como máximo)................................................................................ 7

1. ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN RECIBIDA:

El máximo de puntos que se otorgará por capacitación recibida será cuarenta (40).

1. Modalidad Aprovechamiento:

Un punto por cada 40 horas naturales efectivas de capacitación.

2. Modalidad Participación:

Un punto por cada 80 horas naturales efectivas de capacitación.

3. La suma máxima de puntos que se podrá otorgar por cada actividad de capacitación recibida será de cinco (5).

1. ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN IMPARTIDA:

Un punto por cada 24 horas naturales efectivas de instrucción hasta un máximo de 20 puntos.

La cantidad máxima de puntos que se otorgará por cada actividad de capacitación impartida será de ocho (8).

1. PUBLICACIONES REALIZADAS:

Un punto por cada publicación menor que el libro (ensayos, artículos u otros), hasta un máximo de 20 puntos.

Cinco puntos por cada libro, hasta un máximo de 20 puntos.

1. EXPERIENCIA LABORAL DE NIVEL PROFESIONAL EN INSTITUCIONES PÚBLICAS NACIONALES:

Un punto por cada año de este tipo de experiencia, hasta cumplir los 5 años.

Un punto y medio por cada año adicional a partir del sexto año de experiencia.

1. EXPERIENCIA LABORAL DE NIVEL PROFESIONAL EN ORGANISMOS INTERNACIONALES:

Un punto por cada año de este tipo de experiencia, hasta un máximo de 20 puntos.

1. EXPERIENCIA DOCENTE EN CENTROS DE ENSEÑANZA UNIVERSITARIOS O PARAUNIVERSITARIOS, PÚBLICOS O PRIVADOS:

Un punto por cada año de labores, hasta un máximo de 20 puntos.

CAPITULO IV INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LOS FACTORES

1. GRADOS Y POSGRADOS ACADÉMICOS:

Artículo 7. Los grados y postgrados académicos se reconocerán con fundamento en la presentación del título o la respectiva certificación extendida por la universidad correspondiente, siempre que sea:

1. Propios del área de actividad del puesto o afines con ésta, determinado mediante un estudio de la Oficina de Recursos Humanos.
2. Conferidos por alguna de las universidades del país facultadas para ello.
3. Correspondientes a carreras autorizadas por el CONESUP cuando se trate de títulos extendidos por universidades privadas.
4. Reconocidos y equiparados por alguna de las universidades del país facultadas para ello, cuando se trate de títulos obtenidos en el extranjero, de conformidad con las normas establecidas por el CONARE (19 de agosto de 1986), aportando la certificación respectiva emitida por el Departamento de Registro o instancia administrativa competente.

Los grados, posgrados y títulos académicos obtenidos antes de la promulgación de las normas sobre el reconocimiento y equiparación de los grados y títulos por parte del CONARE (19 de agosto de 1986), serán aceptados de acuerdo con la condición con que los haya reconocido el Colegio Profesional respectivo.

La especialidad se ponderará como tal, si fue obtenida con base en la Licenciatura. A la especialidad obtenida con base en el Bachillerato se le otorgará el puntaje previsto para la Licenciatura, según el respectivo detalle contenido en el artículo 6º de este cuerpo normativo.

Los profesionales en Derecho que se graduaron con anterioridad a la entrada en vigencia del Código Notarial, no tienen derecho a que su título de notariado se les reconozca como una especialidad; lo anterior por cuanto, hasta esa fecha dichos títulos se emitían como parte del programa de estudios de la licenciatura en Derecho. No obstante, las personas que se graduaron posteriormente al 22 de noviembre del 2003 (fecha límite en la cual las Universidades Privadas y Estatales tenían que incorporar el posgrado en Derecho Notarial y Registral), sí tienen la posibilidad de que su título sea reconocido como especialidad dentro de la Carrera Profesional. (Resolución DG-662-2006 del 26 de octubre de 2006).

Entiéndase por grados, posgrados y especialidades adicionales aquellos que sean obtenidos por el servidor, después de haber presentado un primer grado, posgrado o especialidad considerado en la ponderación de ingreso al incentivo.

1. ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN RECIBIDA:

Artículo 8. De los cursos de capacitación recibidos. Las modalidades de aprovechamiento y participación de los cursos de capacitación (recibidos por los funcionarios de nivel profesional) se definen para los efectos de reconocimiento como factores objeto de incentivos en el presente reglamento, de la siguiente manera:

1. Aprovechamiento: Se denomina a aquellas actividades de adiestramiento y capacitación, impartidas a los funcionarios de nivel profesional, iguales o mayores a las cuarenta horas naturales de instrucción efectiva, en las cuales se debe comprobar su asistencia a la totalidad de las horas impartidas.
2. Participación: Se conceptúa a aquellas actividades de adiestramiento y capacitación impartidas a los funcionarios de nivel profesional, iguales o mayores a las ochenta horas naturales de instrucción efectiva.

Sin embargo, los cursos de capacitación recibidos en la modalidad de participación no inferior a las 12 horas naturales de instrucción, y los excedentes que resulten en cualquiera de las modalidades se acumularán para efectos de su reconocimiento. Los cursos de capacitación recibidos en el país o fuera de él, para efectos de la carrera profesional, serán reconocidos siempre y cuando:

1. Se hayan obtenido posterior, como mínimo a la condición de bachiller de un plan educativo de nivel superior.
2. Sean atinentes a la especialidad del puesto que desempeña el funcionario.
3. Sean evaluados por el departamento de Recursos Humanos en cuanto a su validez, duración y catalogación, en cursos de participación y aprovechamiento.
4. Las actividades recibidas no correspondan a cursos regulares de una carrera universitaria o parauniversitaria o, bien a programas que constituyan requisito académico de alguna de las clases vigentes en el Régimen de Servicio Civil.
5. No se trate de cursos que constituyan requisito esencial o legal (o ambas a la vez) para la graduación o incorporación al respectivo Colegio Profesional.

Artículo 9. El excedente de horas de capacitación recibida, que resultare de la asignación de puntos en las modalidades de aprovechamiento o de participación,

se acumulará para efectos de su posterior reconocimiento en la respectiva modalidad.

1. ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN IMPARTIDAS:

Artículo 10. De los cursos de capacitación impartidos. Se reconocerá la participación de los profesionales en la ejecución de cursos de interés para la institución, ya sean dentro o fuera de esta y siempre que:

1. Que los cursos obtengan la evaluación del departamento de Recursos Humanos, en cuanto al grado de interés para las mismas en calidad y coordinación.
2. El servidor tuviere la condición de bachiller como mínimo al momento de impartirlos.
3. Los profesionales hayan obtenido en la evaluación como instructores una nota no inferior a muy bueno. Se deberá hacer constar el buen desempeño del Facilitador, por parte de la institución a la cual brindó dicho servicio.
4. La duración mínima de la participación del instructor en estos cursos ha de ser de 8 horas naturales, las cuales se acumularán para efectos del puntaje establecido.
5. Los contenidos de la instrucción se relacionen con la disciplina académica o el área ocupacional del Facilitador (requisito contemplado en la Resolución DG-155-97 y sus modificaciones)
6. f) La instrucción ejecutada alcance al menos las ocho (8) horas naturales durante una misma actividad de capacitación, las cuales se acumularán para efectos del reconocimiento de puntos.
7. La participación del Facilitador en las respectivas actividades de capacitación no haya sido remunerada.
8. El servidor desempeñe un puesto cuyas labores sustantivas y cotidianas no sean las de Instructor o Facilitador de programas de capacitación.
9. PUBLICACIONES REALIZADAS:

Artículo 11. Las publicaciones realizadas por el servidor, en español u otros idiomas siempre que aporte traducción de una institución acreditada para tal fin - por medios escritos o electrónicos (ver transitorio 2) serán reconocidas para efectos de puntaje de Carrera Profesional, siempre que:

1. Sean de carácter especializado, ya sea en su disciplina de formación académica o bien, guarden afinidad con el campo de actividad del puesto que desempeña.
2. Sean trabajos de carácter técnico, tecnológico o científico, en los que se aborde, en forma analítica, coherente, amplia, metódica y sistemática, el desarrollo de un tema o problema del saber; con el propósito de darlo a conocer a lectores que poseen, al menos, algún grado de conocimiento sobre la materia.
3. No sean trabajos requeridos para la obtención de grados y postgrados académicos, ni publicaciones que surjan como producto de las actividades profesionales propias del puesto, salvo aquellas que se realicen por iniciativa personal del servidor, en las cuales concurra su aporte adicional y el respaldo o patrocinio de la institución a la que sirve.
4. Sean artículos o ensayos publicados en medios de reconocida solvencia editorial, tales como revistas dedicadas a la publicación de temas especializados en determinadas ramas o disciplinas científicas y que posean el respectivo registro ISBN, según el Sistema Internacional de numeración de Libros, que extiende la Biblioteca Nacional.
5. Sean libros publicados con el respaldo de un Consejo Editorial y cuenten con el respectivo registro ISBN, según el Sistema Internacional de numeración de Libros, que extiende la Biblioteca Nacional. Para este efecto, se actuará de conformidad con el criterio emitido por la UNESCO, que define el libro como una publicación de más de 48 páginas efectivas de texto.
6. Que no sean publicaciones puramente descriptivas e informativas, destinadas a divulgar hechos, acontecimientos o situaciones de interés del público en general.

En el caso de publicaciones realizadas por varios autores, los puntos que se confieran al respecto serán distribuidos en forma proporcional entre todos ellos. Las fracciones de puntos que resultaren del procedimiento anterior no se considerarán, pero se podrán acumular para efectos de completar nuevos puntos cuya distribución deberá seguir este mismo procedimiento.

1. EXPERIENCIA LABORAL DE CARÁCTER PROFESIONAL EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS NACIONALES:

Artículo 12. La experiencia laboral de carácter profesional, adquirida en instituciones públicas nacionales, se reconocerá por parte de la respectiva Oficina de Recursos Humanos, siempre que:

1. Haya sido obtenida en puestos de nivel profesional que exijan como requisito mínimo el grado de Bachiller universitario.
2. Haya sido obtenida en la ejecución de labores de nivel profesional.
3. El servidor hubiese sido calificado en los períodos correspondientes, con nota igual o superior a Muy Bueno o su equivalente. Se eximirá de este requisito únicamente a los servidores que desempeñen puestos excluidos del Régimen de Servicio Civil que, de conformidad con la ley, no requieren de evaluación del desempeño, así como aquellos que por circunstancias justificadas no fueron evaluados. En sustitución de los formularios de evaluación se podrá aceptar la documentación que certifique las calificaciones correspondientes, emitida por la respectiva Oficina de Recursos Humanos.

Artículo 13. La experiencia de carácter profesional obtenida en la institución donde labora el servidor se reconocerá de oficio por la respectiva Oficina de Recursos Humanos. La experiencia profesional acumulada en otras instituciones del Estado no adscritas al Régimen de Servicio Civil, se reconocerá con base en la certificación emitida por la Oficina de Recursos Humanos correspondiente, siempre que se cumplan con las condiciones de los literales a), b) y c), del artículo 11° de este cuerpo normativo.

Artículo 14. Las incapacidades de cualquier tipo y permisos con o sin goce de sueldo para realizar estudios relacionados con la actividad del puesto desempeñado, no interrumpen el período de un año requerido para el cálculo de la experiencia.

1. EXPERIENCIA LABORAL DE CARÁCTER PROFESIONAL EN ORGANISMOS INTERNACIONALES:

Artículo 15. La experiencia laboral de carácter profesional obtenida al servicio de organismos internacionales o en proyectos nacionales financiados por organismos internacionales, se considerará para efectos de reconocimiento de este incentivo, siempre que:

1. Se demuestre por medio de certificaciones emitidas por la autoridad competente del organismo respectivo, el tipo de trabajo realizado por el servidor y su duración, y que éste se realizó producto de una relación de servicios directa con dicho organismo.
2. Las labores desempeñadas sean afines con la actividad del puesto que le da opción al incentivo por Carrera Profesional. La afinidad a que se refiere este inciso deberá ser técnicamente determinada por la Unidad Especializada de Recursos Humanos respectiva.
3. EXPERIENCIA PARAUNIVERSITARIOS PÚBLICOS O PRIVADOS:

Artículo 16. La experiencia docente a nivel universitario o parauniversitario, se reconocerá siempre que:

1. Los cursos que haya impartido el servidor sean propios o afines a su área de formación o propios o afines con las actividades del puesto que ocupa. La afinidad a que se refiere este inciso deberá ser técnicamente determinada por la Oficina de Recursos Humanos respectiva.
2. Al momento de impartir los cursos el servidor ostente como mínimo el grado académico de Bachiller Universitario.

Para estos efectos, el tiempo laborado se considerará en forma acumulativa y se comprobará mediante certificación emitida por el Departamento de Registro, la Oficina de Recursos Humanos, el Coordinador de la carrera o el Decano de la respectiva institución educativa o, bien, la unidad competente que corresponda. Los períodos se considerarán de acuerdo con la distribución del año lectivo, según la institución de enseñanza de que se trate, e independientemente de la jornada.

CAPITULO V EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Artículo 17. Los trabajadores municipales tendrán anualmente una evaluación y calificación de sus servicios. Para tal fin, la Oficina de Recursos Humanos confeccionará los formularios y los modificará si fuere necesario, para lo cual deberá revisarlos una vez al año de previo al inicio del periodo de evaluación del desempeño del periodo correspondiente.

Artículo 18. La evaluación o calificación anuales de servicios servirán como reconocimiento a los servidores, estímulo para impulsar mayor eficiencia y factor que debe considerarse para el reclutamiento y la selección, la capacitación, los ascensos, el aumento de sueldo, la concesión de permisos y las reducciones forzosas de personal.

Artículo 19. Las categorías que se utilizarán para la evaluación anual del desempeño serán: Regular, Bueno, Muy bueno y Excelente.

Artículo 20. La evaluación y calificación de servicios se hará efectiva en la primera quincena del mes de junio de cada año. La Oficina de Recursos Humanos velará porque cada jefe cumpla esta disposición.

Artículo 21. Corresponderá a la Oficina de Recursos Humanos, coordinar y dar seguimiento al proceso de evaluación y calificación de servicios, independientemente de quien lleve a cabo la evaluación.

Artículo 22. La evaluación y calificación de servicios deberá darse a los servidores nombrados en propiedad que durante el año hayan trabajado continuamente en la municipalidad.

Artículo 23. Cuando el trabajador no haya completado un año de prestar servicios en el momento de la evaluación, se observarán las siguientes reglas:

1. El servidor que durante el respectivo período de evaluación y calificación de servicios anual haya cumplido el período de prueba pero no haya completado un semestre de prestación de servicios, será calificado provisionalmente, deberá calificársele en forma definitiva durante la primera quincena del mes de enero siguiente. De no reformarse la calificación provisional en este período, será considerada definitiva.
2. Si el servidor ha estado menos de un año pero más de seis meses a las órdenes de un mismo jefe, a él corresponderá evaluarlo.
3. Si el servidor ha estado a las órdenes de varios jefes durante el año pero con ninguno por más de seis meses, lo evaluará y calificará el último jefe con quien trabajó tres meses o más.

Artículo 24. Se podrá tomar en cuenta la evaluación del desempeño del último período evaluado, si el servidor no fue calificado por alguna de las siguientes razones:

1. Por encontrarse disfrutando de una beca.
2. Por haber estado al servicio de otra institución pública.
3. Por haber estado desempeñando un cargo de elección popular.
4. Por haberse encontrado disfrutando de un permiso sin goce de salario.

Artículo 25. Si existiera desacuerdo entre el jefe inmediato y el subalterno respecto al resultado de la evaluación y calificación de servicios, será resuelto por el alcalde municipal, previa audiencia a todas las partes interesadas.

Artículo 26. La obtención de una calificación inferior a "Muy Bueno" o, su equivalente, será motivo para no otorgar el ajuste en los diferentes factores de la Carrera Profesional en el correspondiente periodo; situación que debe quedar justificada y documentada en el expediente respectivo.

Artículo 27. Cuando el resultado de la evaluación y calificación de servicios anual del servidor sea Regular dos veces consecutivas el hecho, se considerará falta grave. La sanción para este tipo de calificación según el reglamento autónomo de organización y servicios de la Municipalidad.

Artículo 28. Para ser tomada en cuenta, la evaluación del desempeño deberá estar registrada en la Oficina de Recursos Humanos respectiva, quien llevará en cada expediente de personal el formulario con la evaluación de desempeño realizada.

Artículo 29. Las quejas o reconocimientos que se presentaran formalmente acerca del servicio o rendimiento sobre algún funcionario, deberá ser analizado y tomado en cuenta por los jefes inmediatos a la hora de evaluar a sus subalternos.

CAPITULO VI ORGANISMOS EJECUTORES

Artículo 30. El estudio y resolución de las solicitudes de ingreso o ajuste del incentivo de Carrera Profesional estará a cargo del proceso de Recursos Humanos de la Municipalidad la cual deberá:

1. Determinar el puntaje y el incentivo económico que, por concepto de Carrera Profesional, corresponde al funcionario que lo solicite.
2. Efectuar de oficio, tanto los estudios de ajuste por el factor experiencia, como los correspondientes a la capacitación recibida o impartida que se hayan realizado.
3. Llevar el archivo de expedientes de los beneficiarios de la Carrera Profesional. En tales expedientes deben mantenerse los documentos presentados por los profesionales, copia de los formularios en los que se expresan los resultados de cada estudio efectuado, las resoluciones respectivas y cualquier otro documento relacionado con la concesión del incentivo.
4. Asesorar a los profesionales de su Institución en asuntos propios de la Carrera Profesional y su normativa.
5. Comunicar a los profesionales beneficiarios los resultados de los estudios efectuados.
6. Atender y resolver consultas sobre aspectos derivados de los estudios y normativa de la Carrera Profesional.
7. Suscribir los formularios en que se expresen los resultados de los estudios.
8. Emitir y dar el visto bueno a las resoluciones producto de los estudios realizados, anotando los casos analizados, puntos y montos concedidos, así como la fecha de vigencia del incentivo.
9. Llevar un control continuo y sistemático, de los puntos otorgados por concepto de Carrera Profesional a cada funcionario de la institución, que permita evidenciar y detectar cualquier inconsistencia en su reconocimiento, en cuyo caso, la Oficina de Recursos Humanos deberá realizar las diligencias administrativas y legales para corregir los respectivos errores, ello de conformidad con lo que al respecto establece la Ley General de la Administración Pública y, complementariamente, la Ley General de Control Interno.
10. Realizar cualquier otra función propia de su competencia.

Artículo 31. Salvo la excepción hecha en el artículo 30, inciso b), la Oficina de Recursos Humanos sólo realizará estudios de Carrera Profesional ante solicitud de los interesados.

Artículo 32. La Oficina de Recursos Humanos será responsable por la emisión de las resoluciones pertinentes en materia de reconocimiento del incentivo aquí reglamentado, pero la Alcaldía Municipal tendrá la facultad para fiscalizar y revocar lo actuado por ella, siempre que no se trate de las situaciones descritas en el inciso i) del artículo 27 de este cuerpo de normas, en cuyo caso priva aplicación del “Debido Proceso”, establecido en la Ley General de la Administración Pública. Los funcionarios responsables del pago de exceso de puntos, deberán responder solidariamente ante la Administración por los montos adeudados.

Artículo 33. Para la atención de dudas o aclaraciones de la gestión cotidiana en esta misma materia, deberá recurrirse ante el Proceso de Recursos Humanos de la Municipalidad de San Pablo.

CAPITULO VII PROCEDIMIENTO PARA OTORGAR EL INCENTIVO DE CARRERA PROFESIONAL

Artículo 34: Los profesionales que reúnan las condiciones indicadas en el artículo 3º de este cuerpo normativo, serán acreedores al incentivo por Carrera Profesional, a partir del primer día del siguiente mes calendario a la fecha de recibo de su solicitud por la Oficina de Recursos Humanos.

Cuando un servidor haya venido disfrutando del incentivo de Carrera Profesional en otra institución cubierta por el Régimen Municipal y/o Administración Pública, se le reconocerá el puntaje correspondiente, de oficio, previo aporte de la certificación de la Oficina de Recursos Humanos respectiva; lo anterior, sin perjuicio de los controles que deba ejercer la Administración, a través de la ejecución de un estudio posterior, para verificar los procedimientos y criterios aplicados en dicho reconocimiento.

Artículo 35. Cuando se trate de ajustes al incentivo regulado en este cuerpo de normas, el interesado deberá plantear la respectiva solicitud ante la Oficina de Recursos Humanos. Esta registrará la fecha de recibo de la solicitud, a fin de determinar la vigencia del ajuste en la resolución correspondiente. Para tales efectos deberá adjuntar los documentos necesarios, cuando estos no consten en el expediente, los cuales constituirán elementos de prueba para fundamentar sus atestados.

CAPITULO VIII OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 36. Los ajustes a la Carrera Profesional podrán ser solicitados al Coordinador de Recursos Humanos de la Municipalidad en cualquier época del año. Su fecha de vigencia será:

1. Para las presentadas entre el 1 de enero y 30 de junio de cada año, el 1 de julio siguiente y,
2. Para las solicitudes presentadas entre el 1 de julio y 31 de diciembre de cada año, el 1 de enero siguiente.

Se entenderá que la fecha límite para la presentación de las solicitudes por concepto de Carrera Profesional, será el último día hábil de los períodos establecidos en los incisos a) y b), anteriores; no siendo posible prorrogar el plazo en caso de que los últimos días para la presentación de la solicitud sean feriados, asuetos o sean días no hábiles por cualquier concepto.

Artículo 37. Ante las decisiones adoptadas por la Oficina de Recursos Humanos en materia de Carrera Profesional, el servidor que no esté conforme con el resultado o los resultados, podrá plantear su reclamo ante ella en el término de tres días hábiles, la que en un plazo de ocho días calendario, deberá pronunciarse sobre el reclamo.

Artículo 38. Una vez resuelto lo que corresponda por parte de la Oficina de Recursos Humanos y si el interesado persistiera en su disconformidad, podrá recurrir, durante los tres días hábiles siguientes, ante el (la) Alcalde (sa) Municipal, con el fin de plantear la Apelación del caso. La Alcaldía contará con un plazo de quince días hábiles para resolver el asunto, y si la decisión no satisface al interesado, éste podrá recurrir ante el Tribunal correspondiente.

CAPITULO IX REMUNERACIÓN

Artículo 39. Para efectos del valor de cada punto se utilizará el establecido anualmente por resolución de la Dirección General de Servicio Civil el cual es revisado periódicamente por costo de vida.

Artículo 40. El monto del incentivo derivado de la aplicación de los factores previstos para la Carrera Profesional, se establecerá mediante el valor de cada punto y de acuerdo con los procedimientos indicados en este cuerpo de normas.

CAPITULO X DISPOSICIONES FINALES

Artículo 41. Los profesionales que estén disfrutando del incentivo de Carrera Profesional con una formación académica no atinente a la especialidad del puesto o que ocupen actualmente en propiedad un puesto profesional en similares condiciones, mantendrán el derecho a seguir disfrutando del incentivo por Carrera Profesional; siempre que mantengan, al menos, las mismas condiciones que dieron origen a su actual situación laboral.

Artículo 42. Los términos o conceptos empleados en esta resolución, se regirán por las normas definidas en las resoluciones y demás cuerpos normativos que al respecto, la complementen.

Artículo 43. Cada vez que sean aprobadas modificaciones reglamentarias a la estructura organizativa de la Municipalidad, éstas deberán tomarse en cuenta para efectos de la aplicación de las presentes disposiciones.

Rige a partir de enero del 2012, sujeto a la previsión presupuestaria para el período fiscal del 2012 y a la publicación en el Diario La Gaceta.

San Pablo de Heredia, 14 de julio del 2011 – Adriana Benavides Vargas, Secretaria Concejo Municipal. – 1 vez. – Publicado en la Gaceta Nº 158, del jueves 18 de agosto del 2011.Págs. 42-46.