

## **CONSEJO DE PERSONAL**

### **SESION N° 02-98**

*Sesión ordinaria del Consejo de Personal celebrada a las nueve horas del veintidós de enero de mil novecientos noventa y ocho, con la asistencia del señor Magistrado Orlando Aguirre Gómez quien preside; la señora Magistrada Licda. Zarela Villanueva Monge, los Jueces Superiores Licda. Rosa Esmeralda Blanco Matamoros, Lic. Carlos Luis Redondo Gutiérrez y el Lic. Francisco Arroyo Meléndez Jefe del Departamento de Personal.*

#### **ARTICULO I**

*Lectura y aprobación del acta anterior.*

#### **ARTICULO II**

*Se procede a analizar el Informe CV-423-97, elaborado por la Sección de Clasificación y Valoración de Puestos, relacionado con el factor riesgo y vacaciones profilácticas en el Poder Judicial.*

*El informe fue expuesto por funcionarios del Departamento de Personal en la sesión anterior y en ésta el Lic. Francisco Arroyo, Jefe del Departamento de Personal, procede a hacer un recuento de los aspectos más relevantes del informe.*

*Las conclusiones y recomendaciones de este son las siguientes:*

#### **1. ANALISIS Y CONCLUSIONES**

##### **1.1 Respecto a la revisión de antecedentes.**

*La revisión de los antecedentes permite observar que la Institución ha pretendido tutelar básicamente dos tipos de riesgos, el policial y el existente por la probabilidad de contagio. No obstante lo anterior, ha existido confusión por el manejo que se le ha dado*

*a dicho término dando ocasión a usar otros con significación similar pero utilizados en una aplicación diferenciada.*

*El tema principal de la aprobación en los acuerdos ha sido el riesgo, sin embargo, debido a las características especiales de algunos puestos se concedieron porcentajes sobre el salario base, abarcando otros conceptos que no tienen relación con este término, tal es el caso de la variación de jornada o la disponibilidad. Dicha práctica resulta inconveniente al generar confusión ya que no se logra determinar con certeza el concepto por el cual se otorga el sobresueldo, generando además otras solicitudes o reacciones en cadena.*

*Aunado a lo anterior deben resaltarse ciertas circunstancias particulares en los acuerdos referidos al tema, así por ejemplo en el caso de los Compradores y el Chofer del Departamento de Proveeduría, los Técnicos en Producción Audiovisual y el Jefe del Laboratorio de Fotografía y Audiovisuales, se les concedió un 5% por peligrosidad sin un estudio técnico al respecto. Obsérvese además que en la sesión del Consejo Superior celebrada el 09 de noviembre de 1995, artículo XXVII, se aprobó el estudio del Departamento de Personal CV-008-95, del cual una de las recomendaciones reza de la siguiente manera:*

***7.1.1 Salvo mejor criterio, no tendrán derecho al pago de “peligrosidad” los cargos de Jefe de Sección y Jefe del Departamento de Laboratorio de Ciencias Forenses pues las funciones que ejecutan durante la mayor parte de su jornada laboral son de carácter administrativo.”***

*Bajo el mismo orden de ideas, también se ha presentado en ocasiones una separación del criterio técnico, tal es el caso de los choferes de cárceles a los cuales el Consejo de Personal recomendó un 5%, no obstante el Consejo Superior les concedió un 10%.*

*Por último debe observarse el acuerdo tomado por Corte Plena en la sesión 13-97, en el cual se aprueba en forma general un porcentaje por riesgo a todos los médicos,*

*psicólogos y odontólogos del Departamento de Medicina Legal sin un estudio técnico, ya que este tipo de acciones generan injusticias al reconocer circunstancias especiales por igual donde existen diferencias, así también obligan a reconocimientos posteriores a nombre de una hipotética equidad. Un ejemplo de ello puede ser el considerar el riesgo asociado al trabajo del médico patólogo como similar al que está expuesto el médico ubicado en la Sección de Medicina del Trabajo.*

*Asimismo, cabe resaltar que se mantienen reservas sobre la pertinencia del reconocimiento de este sobresueldo a las especialidades médicas destacadas en la Sección de Clínica Forense, Psiquiatría Forense y Medicina del Trabajo; al respecto puede observarse la experiencia del mercado laboral en donde por ejemplo la C. C. S. S. institución considerada rectora en este campo, le reconoce el citado "plus salarial" únicamente a los siguientes grupos ocupacionales: Médicos Especialistas en Vascular Periférico, Neurocirugía y Cardiología en la subespecialidad de Hemodinámica; Médicos Especialistas en Radiología, Anatomía Patológica, Radioterapia, Tuberculosis, Leprología, Medicina Nuclear y Tisiología. Puede concluirse que en la C. C. S. S. se remunera por este factor a las especialidades consideradas como riesgosas; situación diferente a la que se está incurriendo dentro del Poder Judicial, con excepción del Médico Patólogo cuyo caso es justificable.*

## **1.2 Sobre la Salud Ocupacional.**

*El medio ambiente en que se desarrolla el trabajo contiene innumerables condiciones o elementos que actúan sobre el hombre causando daños en su salud. De ahí, que la Salud Ocupacional trata de promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores. Para tal propósito recomienda desarrollar procedimientos de prevención que garanticen las condiciones adecuadas de seguridad a los mismos.*

*Dentro del fin primordial de la Salud Ocupacional está el de crear y mantener un interés activo por la seguridad y reducir al máximo los posibles infortunios que puedan ocurrir para el desarrollo de las tareas en los lugares de trabajo.*

*Asimismo, deben de revisarse todos los procesos de trabajo de los diferentes puestos existentes en una organización, logrando determinar cuales son las condiciones de riesgo que se presentan en el desarrollo de las funciones de cada uno de los cargos.*

*Analizando seguidamente si las condiciones se presentan por negligencia misma del trabajador, situaciones difíciles de controlar, falta de equipos e implementos de seguridad, actividades inseguras, o falta de conciencia, entre otros; creándose los mecanismos de prevención más apropiados para evitar que las condiciones riesgosas se presenten, de lo contrario que sea en su más mínima expresión.*

*En la prevención de accidentes la participación activa de los trabajadores y el empleador, como individuo y como grupo es muy importante, ya que depende de ésta que se logren dictar las políticas de seguridad a implantar.*

### **1.3 Respetto al reconocimiento de riesgo y vacaciones profilácticas en la Institución.**

*Se logró identificar después de una búsqueda bastante exhaustiva, los puestos a los que se les reconocen los beneficios en cuestión dentro de la institución, pesquisa en la cual se contó con la ayuda de diferentes secciones para la recopilación misma de la información.*

*Analizando los citados puestos se define por consiguiente que a la gran mayoría de éstos, se les otorga principalmente por la labor policial que desempeñan y otros factores adjuntos.*

*Sin embargo, al grupo restante de puestos se les ha concedido por condiciones relacionadas al posible contagio de enfermedades infectocontagiosas, que puedan sufrir en el desempeño de sus funciones. Situación que se manejó básicamente por criterios de equidad, tomándose*

*como parámetro de comparación al Mercado Laboral, ya que en instituciones en donde se desarrollan actividades muy similares se les ha hecho efectivo tal reconocimiento, tal es el caso de la Caja Costarricense de Seguro Social.*

*Por lo anterior se entiende que las actividades que puedan ocasionarle algún daño a la salud del trabajador, deben ser tratadas de una forma similar dentro de la Institución*

#### **1.4 Sobre el criterio de especialistas en Salud Ocupacional**

*Para tener criterios más amplios en el desarrollo de esta investigación, se procedió a realizar diferentes entrevistas con personas especialistas en el campo de la salud ocupacional.*

*Los criterios estas personas coinciden en que se deben de garantizar todas las medidas posibles de prevención de accidentes en los lugares de trabajo, asegurando el no daño a la salud física y mental del trabajador.*

*Una vez garantizadas estas prevenciones, no es recomendable otorgarle al trabajador ningún de tipo de plus adicional para el desarrollo mismo de sus funciones.*

*Consideran, de que la carrera universitaria para una determinada especialidad, faculta al profesional a enfrentar todo tipo de presiones dentro de su trabajo, sin embargo, el ser humano no es inmune a todas las situaciones de gran presión , por tal razón deben de realizarse terapias profesionales entre ellos mismos.*

*Aspecto muy importante a considerar es la tendencia que maneja un sector encuestado, en implantar mecanismos que logren a través del tiempo eliminar este tipo de plus, ya que los mismos han ocasionado muchos problemas a las organizaciones y lo peor aún, es que el trabajador lo considera como un derecho adquirido.*

### **1.5 Resultados de la encuesta institucional.**

*En relación con la encuesta institucional efectuada, se logró realizar un análisis comparativo de los puestos a los que se les otorga este beneficio (riesgo, peligrosidad). Determinándose que existen diferentes porcentajes de reconocimientos para puestos que realizan actividades muy similares, no encontrándose uniformidad alguna para esta práctica.*

*Asimismo, los términos utilizados para la descripción de los factores citados, se manejan de diferentes formas en las instituciones, comprobándose que no existe una política definida para tal término.*

*Aspecto importante es que para el reconocimiento de estos beneficios, no ha existido de previo en ninguna institución encuestada un estudio técnico que justifique dicho otorgamiento.*

### **1.6 Factores de Riesgos Ambientales.**

*Dentro de los factores de riesgos ambientales existentes en el Poder Judicial se encuentran:*

*a.- Biológicos: este factor se puede ubicar con bastante especificidad en la Morgue Judicial, debido a la impregnación de animales protozoarios, parásitos o toxinas de bacterias que promueven enfermedades al ser humano. En segundo término se deben mencionar los laboratorios donde se analizan fluidos y partes corporales.*

*b.- Físicos: específicamente le corresponde a actividades como odontología y tecnología médica, debido a la exposición continua a los rayos X en el desarrollo de sus funciones.*

*c.- Psicológicos: sobre este factor bastante mención se le ha hecho en diversidad de ocupaciones, no obstante su prueba es una tarea de gran dificultad. Al respecto se trae a*

*colación el criterio del Instituto Nacional de Seguros y el Consejo de Salud Ocupacional, para los cuales los trastornos aludidos al ejercicio del trabajo no corresponden a enfermedades laborales. Por otro lado cabe resaltar que la Caja Costarricense de Seguro Social no reconoce porcentajes por peligrosidad o vacaciones profilácticas en puestos como los de Psicología, Trabajo Social o Psiquiatría (en consulta externa).*

### **1.7 Sobre los sistemas de indemnización.**

*De acuerdo con la revisión practicada a la Ley sobre Riesgos del Trabajo y la Ley Orgánica del Poder Judicial, se observan puntos débiles propiamente en cuanto a las posibilidades de indemnización existentes.*

*Básicamente la problemática se presenta con la posibilidad de que un servidor judicial sufriera alguna lesión o la muerte a consecuencia de una agresión, cuyo móvil fuera precisamente una actuación judicial incomprendida o no aceptada. Lo anterior por cuanto de quedar imposibilitado un empleado para el trabajo o fallecer, ambas leyes establecen la cobertura únicamente cuando estas situaciones fueren consecuencia del trabajo, no obstante puede darse la posibilidad de que por falta de pruebas no quede esclarecido que el motivo derivara precisamente del trabajo.*

*En otro orden de ideas, se plantea el inconveniente de que una jubilación por incapacidad permanente en el Poder Judicial corresponde de acuerdo con la ley, siempre que el empleado hubiera laborado para el Estado por un lapso de cinco años. De igual manera se presenta la inconveniencia de la indemnización en los casos de incapacidades menor permanente y parcial permanente, toda vez que los plazos durante los cuales se conceden las rentas son perentorios.*

*Por último, resta indicar que en el caso de una incapacidad permanente o la muerte del empleado, la familia no lograría alcanzar el nivel económico previo a este evento, si el mismo no fuere cubierto por ambas leyes (Ley de Riesgos y Ley Orgánica del Poder Judicial).*

### **1.8 Sobre los términos riesgo y peligrosidad.**

*De acuerdo con los resultados de la presente investigación se puede concluir que los términos riesgo y peligrosidad presentan gran similitud por las siguientes razones:*

*a.- Desde la perspectiva técnica de la materia concerniente a salud ocupacional, el vocablo riesgo connota la probabilidad de un accidente, en tanto peligrosidad califica el grado de riesgo. Lo anterior manteniendo en perspectiva que el resultado siempre será la afectación de la salud del empleado, ya sea en un grado menor o mayor.*

*b.- A nivel filológico de acuerdo con el criterio externado por el Director de la Escuela de Filología de la Universidad de Costa Rica, ambos términos pueden considerarse sinónimos.*

*c.- El uso a nivel de las instituciones encuestadas es indiferente.*

*Lo anterior hace ver la conveniencia de hacer uso de un único término en función de todos aquellos factores que presentan la probabilidad de la ocurrencia de un accidente laboral, con efectos sobre la salud del empleado. De esta forma se elimina la posibilidad de confusiones y reclamos según tantos criterios o conceptos se utilicen.*

### **1.9 Sobre las Vacaciones Profilácticas.**

*Luego de analizada la problemática institucional y las peticiones por este beneficio, se obtuvo que el reconocimiento de vacaciones profilácticas se fundamenta básicamente en tres situaciones:*



*a.- Necesidad de descongestionamiento o descontaminación corporal debido a la exposición continua a diferentes sustancias nocivas para la salud.*

*b.- Necesidad de descanso extraordinario por el ejercicio de labores correspondientes a especialidades médicas, cuya característica es el contacto con situaciones, personas o ambientes cuyas connotaciones críticas son en el orden psicológico o de salud mental.*

*c.- Equiparación con respecto a otras instituciones públicas.*

*A partir de esta información inicial se procedió a buscar estudios y definiciones en instituciones consideradas como rectoras en este aspecto.*

*Como puede observarse en el apartado correspondiente las definiciones son diversas y comprenden desde tiempos concedidos al trabajador con fines preventivos o de recuperación física y psíquica, hasta períodos de capacitación obligatoria.*

*Resalta la ausencia de estudios claros y definitorios en esta materia, especialmente en cuanto a la exposición del trabajador a riesgos de tipo psicológico, al punto que un Técnico perteneciente al Consejo Nacional de Salud Ocupacional, es del criterio que el perfil de las carreras que capacitan para atender dicho tipo de labores prepara adecuadamente al profesional, haciendo innecesarios los descansos profilácticos.*

*Circunstancia diferente ocurre en el caso de contaminación por radiaciones ionizantes, debido a la existencia de un aparato (dosímetro) utilizado para medir la cantidad de radiación recibida por el cuerpo.*

*Se presenta también como característica en el mercado laboral la existencia de períodos diferentes concedidos como vacaciones profilácticas, aspecto adicional que ayuda a concluir la falta de una definición objetiva de la realidad y posibles resultados de este tipo de medidas. Surge entonces la duda sobre su efectividad y si por el contrario requiere adicionalmente de otras medidas como: modificación de ambientes,*

*reforzamiento o cambio en las medidas de seguridad, exámenes médicos periódicos u otros. Bajo el mismo orden de ideas, es necesario cuestionarse también la importancia de este descanso extraordinario, toda vez que más que una vacación o derecho, es la facilidad que brinda el patrono en afán de recuperar y optimizar el rendimiento de uno de sus recursos productivos más importantes, el recurso humano. Es menester además, considerar que el Poder Judicial otorga 31 días naturales de vacaciones a sus empleados, período en el cual lógicamente el empleado ocupa también en su recuperación física y psicológica.*

*Dentro de la Institución el reconocimiento de vacaciones profilácticas se ha dado más que todo por analogía con los puestos de la Caja Costarricense de Seguro Social, entidad considerada rectora en esta materia. Posteriormente, los reconocimientos se han dado por cuestiones de equidad, debido a similares condiciones laborales.*

*Otro hallazgo llamativo de la encuesta institucional es la concesión de vacaciones profilácticas en la Caja Costarricense de Seguro Social (C. C. S. S.), al personal que labora en los hospitales psiquiátricos y no al personal del resto de hospitales. Debe aclararse sin embargo, que algunos psiquiatras ubicados en hospitales corrientes mantienen estas como derecho adquirido, dado que la C. C. S. S. en un momento dado tomó la resolución de mantenerse los como tal, pero no concederlos a personal nuevo.*

*Rescatable de la investigación, es el programa establecido por el Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados, por cuanto desde la definición refleja el interés de la entidad no sólo por el período de curación o desintoxicación, sino hasta la capacitación del empleado:*

*“ Se entiende por programa de profilaxis laboral un período de capacitación obligatorio, para aquellos trabajadores que por la naturaleza de sus funciones se encuentran en permanente riesgo de*

*dañar gravemente su salud. Lo anterior con una finalidad de profilaxis es decir, prevenir la enfermedad y conservar la salud.”<sup>1</sup>*

*Esta iniciativa se presenta bastante atractiva para ser instaurada por la Institución, dependiendo de la factibilidad legal, por cuanto se cuenta con el personal capacitado (psicólogos, trabajadores sociales, técnico en salud ocupacional) y la facilidad de acceso a instalaciones como la finca de recreo entre otras. Debe considerarse además, que con un programa de este tipo hay una garantía real sobre la desintoxicación del trabajador, su recuperación, e inclusive se aprovecha el tiempo para su capacitación <sup>2</sup>.*

*Lo apuntado en los párrafos anteriores hace ver la necesidad de un estudio en el orden técnico - médico, que defina con objetividad la necesidad de este descanso extraordinario y su verdadera eficacia. Tal estudio lógicamente escapa de los alcances de esta investigación, haciendo notar que sería irresponsable definir aspectos de este tipo sólo desde la perspectiva de las ciencias administrativas.*

### **1.10 Conclusiones generales.**

**1.10.1** *Las diferentes definiciones de las palabras riesgo y peligrosidad han dado oportunidad a la presentación de gran cantidad de peticiones por el sobresueldo, según la interpretación que le brinde cada grupo ocupacional de la Institución.*

*Con la aprobación de porcentajes sobre el salario base se busca en ocasiones lograr reivindicaciones o mejoras salariales que permitan retener personal capacitado; en primera instancia los acuerdos iniciales sobre este tema parecen llevar esta intención, toda vez que el 20% aprobado a los investigadores incluye disponibilidad, variación de jornada y riesgo. De hecho inclusive, al mencionarse explícitamente que debe aprobarse*

---

<sup>1</sup> Artículo 1<sup>a</sup>, Reglamento para el Disfrute del Programa de Profilaxis Laboral. Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados.

<sup>2</sup> Se incluye el Programa de Profilaxis Laboral del Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados, en el anexo No. 3

solo para los investigadores, es manifiesta y abierta la intención de compensar a este grupo de trabajadores.

Otra vertiente de esta temática, ha sido la aprovechada por los grupos de especialidades médicas, que en alguna medida pueden ser afectados por un posible contagio.

Las circunstancias para el reconocimiento de estos dos tipos de sobresueldos son conocidas con antelación a nivel nacional, tal es el caso de las leyes para la aplicación del riesgo policial y el Estatuto de Servicios Médicos.

La dificultad principal de esta forma de compensación y a la vez su limitación fundamental, radica en la subjetividad con que se permiten medir los niveles de riesgo asociados a cada profesión. Tal como puede observarse en el apartado 4.1.8, existen índices definidos para medir objetivamente los niveles de riesgo, sin embargo, su aplicación a nivel del Poder Judicial encuentra el inconveniente de la falta de estadísticas, aparte de que por deficiencia conceptual excluiría aquellas profesiones en que se hayan presentado pocos accidentes, pero la probabilidad de ocurrencia y la exposición directa a los factores de riesgo es alta. Asimismo, debe analizarse que en muchas actividades los riesgos son potenciales y por ende intangibles hasta su realización, por lo cual se imposibilita su medición.

**1.10.2** Existe conciencia a nivel general de que un porcentaje sobre el salario base no alcanzaría de ningún modo a cubrir el valor de una vida, más aún esta ponderación viene a resultar ilógica, debido a que resulta imposible dar respuesta a la pregunta: *¿Cuánto vale una vida?*

---

Los reclamos por estos “pluses salariales podría pensarse se generan en un afán por lograr un trato equitativo frente a aquellos puestos que no se enfrentan a factores de riesgo, sin embargo, es patente que el sistema ha degenerado y se ha convertido en una simple lucha salarial por alcanzar una mejor remuneración , manipulando y haciendo “hilar más delgado” dentro de los conceptos, sin importar realmente las condiciones de salud presentes y futuras.

**1.10.3** Conforme a lo indicado en el marco teórico referente a los factores de clasificación y valoración comúnmente utilizados, se establece que dentro del factor condiciones de trabajo se incluyen los factores de riesgo objeto de este estudio. Lo anterior delimita esta práctica como la idónea, es decir que la valoración del puesto debe contemplar todas las características y no hacer uso de sistemas paralelos tal como los sobresueldos o compensaciones salariales.

La práctica de compensar particularidades de los cargos por medio de porcentajes sobre el salario base, encuentran generalmente su explicación en lo siguiente:

- a. Al no encontrarse un factor incluido dentro de la valoración se utiliza como práctica sustitutiva.
- b. Por asemejamiento con el mercado laboral debido a que en otras instituciones se compensaron dichos factores en esa forma.
- c. Por presiones de grupos ocupacionales.

En nuestro caso, no se puede asegurar que el factor riesgo haya sido contemplado en la valoración; su aprobación se ha dado en ocasiones sin estudios previos y por presiones grupales, generándose una especie de vicio que cada vez más trae reacciones en cadena. Aunado a esto la aprobación ha sido generosa a través del tiempo, dando como resultado que el tratar de eliminar estos sobresueldos podría generar desmotivación en el grupo

*amplio de servidores que lo tienen a su haber. El trasladar este porcentaje a la base debe ser analizado cuidadosamente, por cuanto obligaría a realizar ajustes en la escala salarial, o desviarse de la tendencia actual de mantener clases anchas con series angostas.*

**1.10.4** *Hay gran diversidad de riesgos a los cuales un empleado puede verse enfrentado, entre ellos por ejemplo pueden estar los físicos, mecánicos y por contaminación. La situación laboral en el Poder Judicial no escapa a ninguno de estos tipos, sin embargo, resaltan entre ellos los riesgos físicos por la detención, custodia y requisa de delincuentes, así como aquellos asociados con la contaminación por sustancias químicas o fluidos corporales.*

*El primero de ellos es llamativo toda vez que la detención de una persona conlleva la interacción con gran cantidad de factores, sobre los cuales la eficiencia y eficacia de las medidas de seguridad son inciertas. Así por ejemplo: al detener a una persona entran en juego las habilidades físicas de esta, su condición psicológica, la predisposición al arresto, la cantidad y tipo de armamento, etc. Por otro lado, el ambiente que rodea al investigador puede serle hostil, debido a la presencia de otros elementos dispuestos a incidir en el arresto y por último, deben considerarse las habilidades, condiciones, aptitudes y actitudes del investigador.*

*En cuanto al riesgo asociado al contagio, es importante considerar aquellos en los que las medidas de seguridad resultan insuficientes, como ejemplo de esto el Tecnólogo Médico (Técnico Disector) a pesar de utilizar guantes no está exento de sufrir una cortadura con un bisturí contaminado. Bajo el mismo orden de ideas, se tiene al funcionario que labora en constante contacto con sustancias, cuya absorción siempre a pesar de las medidas que se tomen, se dará vía respiratoria o dérmica.*

**1.10.5** *Se observa gran similitud en el trato del factor riesgo a nivel de los países consultados con respecto al brindado en el Poder Judicial, no obstante deben guardarse las distancias correspondientes puesto que tanto Colombia como Chile, han tenido tradiciones militares que en alguna medida cobijan y brindan mayores beneficios a los sistemas policiales.*

*Junto a lo anterior, se percibe en estos países mayores facilidades y niveles de protección a la policía, asimismo un nivel profesional superior.*

**1.10.6** *Se concluye de las observaciones realizadas que en la eventual necesidad de continuar con este sistema de remuneración para los factores de riesgo inherentes a cada puesto, se hace necesaria su regulación en forma convencional, a fin de facilitar su estudio y evitar el abuso.*

## **2. RECOMENDACIONES**

### **2.1 Sobre los términos riesgo y peligrosidad.**

*Se recomienda la eliminación del uso diferenciado de los términos riesgo y peligrosidad, pasando a utilizar en forma genérica el término **riesgo** cuya definición sería la siguiente:*

***“ Todos aquellos factores, actividades, situaciones o acciones propias del trabajo que presentan la probabilidad de la ocurrencia de un daño ocupacional, cuyas consecuencias son imprevisibles para el servidor.”***

### **2.2 Instrumento para la Calificación del Riesgo en los puestos de trabajo.**

*Con ocasión de la respuesta brindada por la Sección de Asesoría Legal, según la cual no se pueden eliminar o disminuir los sobresueldos adquiridos por el trabajador de buena fe, dado que las circunstancias por las cuales les fueron otorgados prevalecen aún, se*

procede a presentar un instrumento para la calificación del grado de riesgo al que están expuestos los empleados según su cargo.

**Cuadro No. 06 - 1**

**Grado A.**

<b>GRADO A</b>	
<b>CONDICIONES</b>	<b>ACTIVIDADES/CAMPOS DE ACCIÓN</b>
<p><b>A1</b> <i>Condiciones inseguras:</i></p> <p><b>1.</b> <i>Relación directa, continua y frecuente con sospechosos o delincuentes.</i></p>	<p>a) <i>Detención</i>  b) <i>Requisa</i>  c) <i>Custodia</i>  d) <i>Mayor posibilidad de utilizar el arma de fuego como medio de defensa, seguridad o intimidación.</i>  e) <i>Transporte de detenidos desde y hacia los centros correccionales.</i></p>
<p><b>2.</b> <i>Trabajo directo, continuo y frecuente en lugares donde pueden formarse asociaciones ilícitas.</i></p>	<p>a) <i>Incursionar en lugares donde pueden gestarse grupos informales para la comisión de ilícitos.</i>  b) <i>Ambiente incontrolado. Normalmente el motivo para ingresar a diferentes ambientes es del orden represivo, lo cual genera una mayor dificultad para controlar la totalidad de variables existentes.</i></p>
<p><b>3.</b> <i>Labores continuas de inteligencia:</i></p>	<p>a) <i>Infiltraciones</i>  b) <i>Seguimientos</i>  c) <i>Trabajos en oculto, etc.</i></p>
<p><b>4.</b> <i>Labores continuas de localización y presentación de personas.</i></p>	<p>a) <i>Búsqueda de víctimas de ilícitos.</i>  b) <i>Ubicación y presentación de acusados, testigos u otros.</i></p>



**Cuadro No. 06 - 2****Grado B.**

<b>GRADO B</b>	
<b>ACTOS Y CONDICIONES</b>	<b>CARACTERÍSTICAS</b>
<p><b>B1. Actos inseguros:</b></p> <p><b>1</b> Factor de riesgo ambiental químico: posibilidad de contraer algún tipo de enfermedad laboral, como consecuencia del manejo continuo de sustancias químicas.</p> <p><b>2.</b> Factor de riesgo ambiental biológico: contagio por virus o bacterias, consecuencia de la manipulación de fluidos corporales, instrumental quirúrgico, instrumental punzocortante diverso, etc.</p>	<p>a) Exposición continua en conjunto de medidas de seguridad inadecuadas.</p> <p>b) Insuficiencia de las medidas de seguridad (sustancias que se absorben en la piel).</p> <p>a) Insuficiencia de las medidas de seguridad. (ejp.: aún con la respectiva utilización del equipo de seguridad, pueden darse cortaduras en la extracción de muestras de sangre u otro tipo de fluidos corporales, haciendo la probabilidad de contagio más alta).</p>
<p><b>B2. Condiciones Inseguras:</b></p> <p><b>1. Labores de seguridad y vigilancia :</b></p> <p><b>2.</b> Interacción física directa (sujetar, manipular, dirigir) con el sospechoso de un ilícito bajo ambientes controlados, sin responsabilidad directa de su detención o custodia.</p> <p>Excluye los casos donde la ausencia de medidas de seguridad, procedimientos y condiciones adecuadas sean las causas que originan los riesgos.</p>	<p>a) De personas, actividades.</p> <p>b) Edificios</p> <p>c) Bienes.</p> <p>a) Toma de huellas dactiloscópicas.</p>

**Cuadro No. 06 - 3****Grado C.**

<b>GRADO C</b>	
<b>1.-</b> Ausencia de relación física directa con delincuentes.	<b>a.-</b> No existe relación física directa con los sospechosos de ilícitos, de existir la misma se llevará a cabo en su más mínima expresión, disponiendo de medidas e implementos de seguridad adecuados y suficientes.
<b>2.-</b> Alta eficiencia y eficacia de las medidas de seguridad, aunado a condiciones y procedimientos adecuados.	<b>a.-</b> Mínima probabilidad de contagio en virtud de una mayor efectividad de las medidas e implementos de seguridad. <b>b.-</b> Mínima probabilidad de ocurrencia de un accidente laboral.
<b>3.-</b> Labores de carácter administrativo.	<b>a.-</b> Las actividades que se desarrollan son de carácter administrativo y no implican posibilidad alguna de contagios virales o por manipulación de objetos, enfermedades profesionales por contacto con químicos o relación con delincuentes.
<b>4.-</b> Puestos considerados dentro de los estratos superiores de tipo ejecutivo o gerencial, en los que su remuneración incluye los diversos factores y características del cargo.	

Los grados indicados son excluyentes, implicando que cuando un puesto califica por alguna circunstancia especial en el grado A, no debe hacerse acreedor de otro porcentaje adicional debido a la existencia de alguna condición del grado B.

Los grados encuentran asidero primordialmente en la interacción física directa y en el concepto de "actividad continua". Entendiéndose el primer concepto como las relaciones de detención, requisita, custodia, transporte y manipulación de la persona. Por su parte al denominarse "actividad continua" se entenderá como aquella actividad normal del puesto, de mayor frecuencia (superior o igual al 70%).

### 2.2.1 Justificación.

*El instrumento para la calificación del riesgo asociado a la actividad que se desarrolla en los puestos de trabajo, se divide en tres grados, los cuales a su vez se detallan en condiciones, actividades y campos de acción.*

*Para la conformación del cuadro de porcentajes se tomó como referencia la remuneración que presta el mercado laboral para el riesgo de contagio en actividades o profesiones consideradas peligrosas (5%), así como lo dispuesto en el Estatuto de Servicios Médicos y en resoluciones del Servicio Civil. Junto a lo anterior se estimó prudente valorar en menor nivel este tipo de riesgo, por cuanto en estas actividades la probabilidad de evitar un accidente o un daño ocupacional es mayor, debido a la efectividad de las medidas, procedimientos e implementos de seguridad utilizados.*

*Para el grado A, cuyo porcentaje es del 10% se consideraron aquellas actividades en las cuales las medidas de seguridad pueden resultar menos eficientes, insuficientes y en algunos casos no se pueden implementar.*

*Debe mantenerse presente también que el 20% aprobado para los investigadores, según el acuerdo de Corte Plena de la sesión del 19-10-92, artículo XXX, es por "...el riesgo o peligrosidad por la naturaleza del servicio, por disponibilidad y variación de jornada"; es decir se incluyen otros factores, no obstante que ya se consideró el riesgo de la labor. Así entonces, se decidió utilizar una proyección aritmética, de forma que no se excediera el límite porcentual alcanzado con la aprobación del 20% a los investigadores, puesto que el mismo ya contiene el factor riesgo.*

*Los porcentajes correspondientes para cada grado son:*

**Cuadro No. 07****Porcentajes sobre el salario base según la calificación del grado de riesgo**

<b>GRADO</b>	<b>PORCENTAJE</b>
A	10
B	5
C	--

**Características del Grado A:**

*Este grado considera los riesgos asociados a las condiciones inseguras primordialmente de la actividad policial, en la que se hace necesario el contacto físico directo y continuo con delincuentes, normalmente en ambientes en los cuales es difícil ejercer un control absoluto de la situación.*

**Características del Grado B:**

*En el grado b se incluyen aquellas actividades sujetas a condiciones y actos inseguros, que pueden degenerar tanto en accidentes como enfermedades laborales. Básicamente, los factores de riesgo ambientales incidentes en este caso son: biológicos, físicos, químicos y de fuerza de trabajo.*

**Características del Grado C:**

*El grado C estipula aquellos puestos en los que las medidas de seguridad, procedimientos y condiciones adecuadas minimizan la probabilidad de ocurrencia de un accidente o enfermedad laboral.*

**2.3 Respecto a las solicitudes del sobresueldo por el factor "riesgo".**

*Es conveniente que a las gestiones para el pago del factor riesgo se les brinde el siguiente tratamiento:*

- a.- Ninguna gestión deberá ser resuelta sin el estudio correspondiente.*

b.- *Toda gestión será presentada ante el Departamento de Personal.*

c.- *Previo a cualquier resolución deberá solicitarse el criterio técnico al Área de Salud Ocupacional, quien se pronunciará en relación con lo siguiente:*

- *Tipo de riesgo, características, consecuencias y otros.*
- *Cantidad y suficiencia de las medidas, procedimientos y equipos de seguridad existentes.*
- *Eficiencia y eficacia de las medidas, procedimientos y equipos de seguridad existentes.*
- *Soluciones alternas.*

#### **2.4 *Sobre las Vacaciones Profilácticas***

*Se recomienda la solicitud de un estudio técnico - médico al Consejo Nacional de Salud Ocupacional, máximo rector y especialista en el tema dentro del país, sobre la necesidad de brindar vacaciones profilácticas en el Poder Judicial. Se sugiere además, la participación conjunta de la Sección de Medicina del Trabajo a fin de aprovechar el conocimiento institucional y la experiencia necesaria en este tipo de investigaciones.*

*Asimismo, puede solicitarse cualquier ayuda colateral a organismos como el Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados, y el Instituto Nacional de Seguros entre otros.*

*2.3.1 En ausencia del estudio Técnico-Médico se recomienda denegar cualquier petición adicional por este concepto posterior al presente estudio.*

*2.3.2 Luego de realizado el estudio técnico - médico, se sugiere para gestiones futuras por este concepto, que las mismas sean estudiadas por el Departamento de Personal previo a cualquier resolución. El cual deberá consultar al Despacho que se nombre para participar conjuntamente en la realización de la investigación indicada.*

## **2.5 Sobre la conformación de la Comisión de Salud Ocupacional.**

*Tal como se ha indicado en estudios anteriores, se recomienda conformar la Comisión de Salud y Seguridad Ocupacional según lo indica el artículo 66, inciso 5º, de la Ley Orgánica del Poder Judicial.*

*Dicha comisión se encargaría de acuerdo con el artículo citado, de hacer recomendaciones a la Corte y al Consejo Superior tendientes a lograr una adecuada política institucional sobre salud y seguridad ocupacional.*

## **2.6 De la necesidad de políticas institucionales definidas.**

*Se recomienda definir como prioridad institucional el dotar del equipo de seguridad idóneo a los empleados judiciales, toda vez que tanto a nivel de consecuencias sociales como económicas, es menos onerosa esta práctica que el otorgamiento de pluses extraordinarios.*

*Luego de un intercambio de criterios, SE ACORDO: aprobar en todos sus extremos el informe elaborado por el Departamento de Personal y trasladar al Consejo Superior, con el ruego de que sea conocido a la brevedad, ya que eso permitirá resolver un número importante de solicitudes que se encuentran pendientes de aprobación.*

### **ARTICULO III**

*El Licenciado **José Luis Calderón Flores**, Director del Despacho del Presidente, en Oficio N° 062-DP-98, señala lo siguiente:*

*“La Comisión de Modernización en la sesión celebrada el 7 de enero en curso, acordó:*

*“Solicitar al Consejo de Personal un estudio técnico sobre el puesto de Director de la Unidad Ejecutora CORTE-BID, con el fin de establecer si el mismo debe ser clasificado.”*

*Por lo anterior, mucho le agradeceré hacer del conocimiento del Consejo de Personal el anterior acuerdo e informar a la Comisión el resultado del mismo”.*

**SE ACORDO:** *Trasladar al Departamento de Personal para lo de su cargo.*

#### **ARTICULO IV**

*El Licenciado Manuel Rojas Salas, en oficio fechado 14 de enero, manifiesta :*

*“En atención a su oficio No. 2022-JP-97, recibido por mi persona hace pocos días, procedo a informarle lo siguiente:*

*a- En la actualidad, conforme consta en la constancia que se adjunta expedida por la señora Secretaria del Departamento, tengo aprobados los créditos de los cursos aprobados durante el primer año. Estoy matriculado en dos cursos y con la ayuda de mi directora de tesis, estoy intentando el reconocimiento de nueve créditos por un trabajo de investigación, elaborado bajo su supervisión, ya que la Universidad, de manera abierta, arbitraria e ilegal, pretende aplicar una serie de nuevas disposiciones al respecto, que eran por todos desconocidas, en perjuicio de los derechos adquiridos por quienes presentamos el trabajo en su momento y desconocíamos las nuevas disposiciones. En caso de no lograrse el reconocimiento, se realizará la ampliación de matrícula.*

*b- El tema de tesis es “El delito de extorsión en el Código Penal de 1995”, y se encuentra siendo dirigido por la Dra. Teresa Rodríguez Montanés, encontrándome en la actualidad en la lectura correspondiente al capítulo sexto, de los siete que en principio se pensó que debían ser incluidos. Los capítulos son entregados periódicamente a la directora para su respectiva revisión. Como el tema de tesis no puede ser matriculado todavía, al impedirlo la normativa universitaria, no puedo enviar informe expedido por el Centro de Enseñanza, como se solicita.*

*c- En cuanto al Plan de Trabajo, debo indicar que tal petición resulta ser ambigua, ya que el doctorado consiste en la aprobación de créditos y la defensa de la tesis doctoral, que espero tener concluida con anterioridad al mes de setiembre del presente año, para poder presentarla en el mes de octubre de 1998, Dios mediante, por ser la primera oportunidad que se tiene, ya que según la normativa, la tesis puede ser defendida LUEGO DE TRANSCURRIDOS DOS AÑOS DE DOCTORADO (el año académico finaliza en setiembre y el nuevo da inicio en octubre). Esto según lo tiene también pensado mi directora, de conformidad con mi rendimiento.*

*Deseo hacer notar que esta información ha sido enviada en su oportunidad al señor Presidente de la Corte Suprema de Justicia, cuando he tenido que informar semestralmente, de modo previo al giro de la beca en mi favor. Como puedo notar que la comunicación me fue enviada por correo ordinario y no certificado, **deseo que tal cosa se corrija y se envíe cualquier aviso, bien a casa de mis padres (cuya dirección consta en el***

***Departamento de Personal) o bien a mi nueva dirección: Calle Zaragoza 4, 4°C, Alcalá de Henares, 28804, Madrid, España”.***

**SE ACORDO:** tomar nota.

#### ARTICULO V

El Licenciado **Alvaro Baudrit Barquero**, Jefe del Archivo y Registro Judicial, mediante oficio N° 05-AB-98 indica:

*“Esta Jefatura ha tenido conocimiento que la gestión planteada por la señora SOL ARMAS RIVERA, por medio de oficio N° 1101-AJ-97 de fecha 17 de diciembre próximo pasado, ha sido rechazada por el Consejo Superior.*

*Por tal circunstancia, procedo nuevamente a impugnar la **Terna N°380-97** correspondiente al puesto de Secretario 2 del Archivo Judicial; en esta oportunidad basado en los siguientes fundamentos:*

*1) Las personas que vienen ocupando los dos primeros puestos: señoras Flor María Orozco Aguilar y Nidia Calvo Serrano, han laborado de manera interina en el referido puesto secretarial. Ninguna de las oferentes ejecutaron a plena satisfacción de la Subjefatura el cargo. Entre las razones de peso están la falta de “don de mando”, poco dominio de las labores propias secretariales y la carencia de conocimientos archivísticos básicos sobre archivos centrales, los que si no se estudian, se adquieren en base a la experiencia y la disposición de querer aprender.*

*2) Esta Jefatura se entrevistó con la última oferente de la terna, señora María Luisa Rojas Zamora, quien dijo no tener interés en el referido puesto”.*

**SE ACORDO:** tener por impugnada la terna N° 380-97 y comunicarlo así al Departamento de Personal para lo de su cargo.

#### ARTICULO VI

El Licenciado **Javier Sánchez Medrano**, en oficio RS-032-98 manifestó:

*“Respetuosamente le informo que de conformidad con lo acordado por el Consejo de Personal, en sesión celebrada el cuatro de diciembre último, Artículo II, esta Sección ha tratado, de comunicarse con el Sr. Carlos Fernández Ballesteros, Subdirector General de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual, sin embargo, uno de sus asistentes nos indicó que la información requerida por el Consejo será puesta directamente en conocimiento de la Escuela Judicial o en la persona del Magistrado Luis Fernando Solano Carrera.*



*Le remito los antecedentes del asunto para lo que a bien estime disponer”.*

**SE ACORDO** tomar nota

### ARTICULO VII

El Licenciado **Javier Sánchez Medrano**, Jefe de la Sección de Reclutamiento y Selección, en oficio RS-034-98, manifestó lo siguiente:

*“Respetuosamente me dirijo a su persona para solicitarle se conozcan en el Consejo de Personal las siguientes propuestas, surgidas a raíz de la reorganización estructural de los cargos de este Poder, así como de la entrada en vigencia del Nuevo Código Procesal Penal:*

1- *Las elegibilidades de los Escribientes, Prosecretarios y Secretarios Judiciales serán readecuadas tal como se hizo con la equiparación salarial, a saber:*

<i>Escribiente 2 G-1 Escribiente 2 G-2 Escribiente 2 G-3</i>	<i>Auxiliar Judicial 1</i>
<i>Escribiente 2 G-4 Prosecretario G-2</i>	<i>Auxiliar Judicial 2</i>
<i>Escribiente 2 G-5 Escribiente 2 G-6 Escribiente 2 G-7 Escribiente 2 G-8 Prosecretario G-3 Prosecretario G-4 Prosecretario G-5 Prosecretario G-6 Prosecretario G-7 Secretario G-1 Secretario G-2 Secretario G-3 Secretario G-4</i>	<i>Auxiliar Judicial 3</i>

<i>Escribiente Supernumerario 1</i>	<i>Auxiliar Supernumerario 1</i>
-------------------------------------	----------------------------------

<i>Escribiente Supernumerario 2</i>	<i>Auxiliar Supernumerario 2</i>
<i>Auxiliar Judicial 1</i>	<i>Auxiliar Jurídico 1</i>
<i>Auxiliar Judicial 2</i>	<i>Auxiliar Jurídico 2</i>

2- *Las elegibilidades de los Escribientes 1 serán equiparadas al cargo de Conserje 2. No se recomienda su equivalencia con el cargo de Auxiliar Judicial 1, por cuanto las pruebas que hasta la fecha se aplicaron para los Escribientes 1 fueron muy generales y no se puede discriminar con esa elegibilidad si los oferentes dominan en particular alguna materia judicial.*

3- *El grupo de Notificadores presenta la particularidad de que a partir de 1998 se unifican en una sola categoría. Sin embargo, anteriormente se venían calificando de acuerdo con el nivel al que pertenecían (G-2, G-3, G-4, G-5 Y G-7) sin diferenciación de la materia ( Civil - Penal - etc.); lo cual plantea la necesidad de dejar sin efecto las calificaciones actuales y proceder con una nueva metodología para calificar a todos los concursantes, equitativamente en cuanto al valor otorgado a su experiencia.*

4- *Se solicita al Consejo de Personal dejar sin efecto las elegibilidades de todos los cargos del área penal obtenidas con exámenes que versaban sobre el Código Procesal Penal ya derogado, a saber, Escribientes, Prosecretarios y Secretarios de Agencias Fiscales, Juzgados de Instrucción, Juzgados Penales, Tribunales Superiores Penales, Tribunales de Casación Penal y Sala Tercera.*

5- *Las elegibilidades obtenidas para cargos en los antiguos Juzgados Mixtos serán aplicadas a los Juzgados Civiles y de Trabajo, excluyendo dicha elegibilidad para el área penal.*

*Ruégoles proceder de conformidad con lo solicitado o en su efecto señalar lo que consideran pertinente”.*

#### **SE ACORDO:**

1- *Readecuar las elegibilidades de los cargos judiciales, de conformidad con lo recomendado por el Departamento de Personal, en los puntos 1, 2 y 5.*

2- *Que el Departamento de Personal proponga una metodología para la readecuación de las elegibilidades de los cargos de notificador.*

3-Dejar sin efecto las elegibilidades de los cargos del área penal y proceder oportunamente a efectuar los concursos necesarios, considerando que la valoración debe realizarse con base en el nuevo Código Procesal Penal.

4-Trasladar al Consejo Superior para su conocimiento y fines consiguientes.

### **ARTICULO VIII**

Se conoce el Informe CV-023-98 sobre la solicitud de la Licenciada **María José Castro Rodríguez** Técnico en Administración 2, para que se le reconozca el pago por concepto de Dedicación Exclusiva.

#### **1. GESTION:**

Con nota del 05 de enero del año en curso, la Licda. María José Castro Rodríguez, entre otras cosas, expone lo siguiente:

*“... En virtud de que fui nombrada en el puesto de Técnico en Administración 2, por el período que comprende del 01 al 31 de enero del presente año en el Departamento de Planificación; solicito el pago correspondiente a Dedicación Exclusiva para dicho período ...”*

#### **2. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:**

- 2.1 La Licda. María José Castro Rodríguez, se encuentra nombrada como Técnico en Administración 2 y cumple los requisitos indicados en el numeral 3.
- 2.2. En virtud de lo expuesto procede reconocer a la Licda. María José Castro Rodríguez el 65% sobre el salario base de la clase Técnico en Administración 2, por concepto de Dedicación Exclusiva.
- 2.3. Rige del 05 al 31 de enero de 1998 y durante los períodos que se le designe en dicho puesto. Se sugiere elaborar contrato abierto. Futuras gestiones las planteará la interesada ante la Sección de Salarios.

**SE ACORDO** recomendar al Consejo Superior la aprobación de dicho beneficio.

### **ARTICULO IX**

Se conoce el Informe CV-024-98 sobre la solicitud de la Licenciada **Sussini Badilla Boschini** Auditor 2 a.í., para que se le reconozca el pago por concepto de Prohibición.

**1. GESTION:**

Con nota del 12 de noviembre de 1997, la Licda. Sussini Badilla Boschini, entre otras cosas, expone lo siguiente:

*“ ... he sido nombrada en el puesto de Auditor 2 en el Departamento de Auditoría Judicial, del 12 al 24 de diciembre del año en curso, motivo por el cual solicito se me reconozca el 65 % correspondiente al beneficio de la Prohibición, ya que cumpla con los requisitos para dicho puesto ...”*

**2. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.**

- 2.1. La Licda. Sussini Badilla Boschini se encuentra nombrada como Auditor 2 y cumple las condiciones indicadas en el numeral 3.
- 2.2. En virtud de lo expuesto, procede reconocer a la Licda. Sussini Badilla Boschini el 65% sobre el salario base de la clase “Auditor 2” por concepto de Prohibición.
- 2.3. Rige a partir del 12 al 24 de diciembre de 1997 y durante los períodos que se le designe en dicho puesto.

**SE ACORDO** recomendar al Consejo Superior la aprobación de dicho beneficio.

**ARTICULO X**

Se conoce el Informe CV-036-98 sobre la solicitud del Arquitecto **Luis Fernando Umaña Ugalde** Supervisor de Construcciones, para que se le reconozca el pago por concepto de Dedicación Exclusiva.

**1. GESTION:**

En oficio fechado 9 de los corrientes, el Arquitecto Luis Fernando Umaña Ugalde solicita se le incluya en el sistema de Dedicación Exclusiva

*“... la presente tiene como finalidad solicitar mi inclusión en el régimen de Dedicación Exclusiva.*

*En el momento de la revalorización del puesto de Supervisor de Construcciones, meses atrás, no era posible acogerme a dicho régimen dado que existían compromisos profesionales irrevocables que me lo impedían.*

*Solucionadas las condiciones anteriores, a partir de la presente, se hace posible brindar mis servicios a la Institución al amparo de dicho régimen ...”*

## **2. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:**

- 2.1 El Arq. Umaña Ugalde se encuentra nombrado en propiedad como Supervisor de Construcciones y cumple con los requisitos indicados en el numeral 3.
- 2.2 En virtud de lo expuesto, procede reconocer al Arq. Luis Fernando Umaña Ugalde, el 65% sobre el salario base de la “clase” Supervisor de Construcciones por concepto de Dedicación Exclusiva.
- 2.3 Rige a partir del 9 de enero de 1998, para los cual deberá elaborarse el contrato correspondiente.

**SE ACORDO** recomendar al Consejo Superior la aprobación de dicho beneficio.

## **ARTICULO XI**

*Se conoce el Informe CV-037-98 sobre la solicitud del señor **Luis Enrique Arias Muñoz** jefe de la Sección de Cárceles y Transportes del Organismo de Investigación Judicial, para que se le reconozca el pago por concepto de Dedicación Exclusiva.*

### **1. GESTION:**

*En oficio N°. 017-CT1-98, recibido el 9 de los corrientes, el Sr. Luis Enrique Arias Muñoz, en lo que interesa dice:*

*“... Desde el 16 de abril del año pasado, ocupo la Jefatura de la Sección de Cárceles y Transportes en forma interina, y el día 16 de diciembre de*

*1997, obtuve el grado de Licenciado en Derecho, es por ello que solicito formalmente me sea reconocido el grado académico referido así como lo correspondiente por concepto de Dedicación Exclusiva ...”*

## **2. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.**

- 2.1 El señor Arias Muñoz se encuentra nombrado interinamente como Jefe de la Sección de Cárceles y Transportes.*
- 2.2. Según los registros del Departamento de personal el Señor Arias Muñoz tiene la condición de egresado del plan de licenciatura en Derecho.*
- 2.3. En virtud de lo expuesto, procede reconocer a don Luis Enrique Arias Muñoz, el 60% sobre el salario base de la “clase” Jefe de la Sección de Cárceles y Transportes por concepto de Dedicación Exclusiva.*
- 2.4. Rige a partir del 9 al 31 de enero de 1998 y durante los períodos que se le designe en dicho puesto. Se sugiere elaborar contrato abierto. Futuras gestiones las planteará el interesado ante la Sección de Salarios.*

**SE ACORDO** recomendar al Consejo Superior la aprobación de dicho beneficio.

## **ARTICULO XII**

*Se conoce el Informe CV-039-98 sobre la solicitud de la Licenciada **Catalina Fernández Badilla** Asistente en Administración 2, para que se le reconozca el pago por concepto de Dedicación Exclusiva.*

### **1. GESTION:**

*Con carta del 6 de los corrientes, la Lic. Catalina Fernández Badilla, entre otras cosas, expone lo siguiente:*

*“... Le solicito se sirva gestionar el trámite necesario para el pago de Dedicación Exclusiva, por el derecho que me corresponde, debido a mi*

*nombramiento del 01/01/98 al 31/03/98 en el puesto de Asistente en Administración del Segundo Circuito Judicial de San José ...”*

## **2. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

- 2.1 *La Lic. Fernández Badilla se encuentra nombrada como Asistente en Administración 2 y cumple los requisitos indicados en el numeral 3.*
- 2.2. *En virtud de lo expuesto procede reconocer a la Lic. Fernández Badilla el 20% sobre el salario base de la clase Asistente en Administración 2, por concepto de Dedicación Exclusiva.*
- 2.3. *Rige del 06 de enero al 31 de marzo de 1998 y durante los períodos que se le designe en dicho puesto. Futuras gestiones las planteará el interesado ante la Sección de Salarios.*

**SE ACORDO** *recomendar al Consejo Superior la aprobación de dicho beneficio.*

### **ARTICULO XIII**

*Se conoce el Informe CV-040-98 sobre la solicitud de la Licenciada **Nancy Villavicencio Alemán** Asistente de Jefatura, para que se le reconozca el pago por concepto de Dedicación Exclusiva.*

#### **1. GESTION:**

*Con nota del 5 de los corrientes, la Licda. Nancy Villavicencio Alemán, entre otras cosas, expone lo siguiente:*

*“... hago extensiva la solicitud para que se me reconozca el porcentaje de Dedicación Exclusiva debido al nombramiento en la plaza de Asistente en Administración 3 del 5 al 19 de enero del próximo año, puesto que se encuentra asignado a la Sección de Presupuesto ... Lo anterior lo hago extensivo en nombramientos sucesivos donde se requiera el nivel de licenciatura ... se adjunta la copia del Acta donde se me confiere la condición de Licenciada en Administración de Negocios con énfasis en Contaduría Pública de la Universidad de Costa Rica ...”*

#### **2. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:**

- 2.1** La Srta. Nancy Villavicencio Alemán, se encuentra nombrada como Asistente en Administración 3 (Asistente de Jefatura) y cumple con los requisitos indicados en el numeral 3.
- 2.2.** En virtud de lo expuesto procede reconocer a la Srta. Nancy Villavicencio Alemán el 65 % sobre el salario base de la clase Asistente de Jefatura por concepto de Dedicación Exclusiva.
- 2.4.** Rige a partir del 5 al 19 de enero de 1998 y durante los períodos que se le designe en dicho puesto. Se sugiere elaborar contrato abierto. Futuras gestiones las planteará el interesado ante la Sección de Salarios.

**SE ACORDO** recomendar al Consejo Superior la aprobación de dicho beneficio.

#### **ARTICULO XIV**

Se conoce el Informe CV-041-98 sobre la solicitud de la Licenciada **María José Castro Rodríguez** Auditor Investigador, para que se le reconozca el pago por concepto de Prohibición.

#### **1. GESTION:**

Con nota del 09 de enero del año en curso, la Licda. María José Castro Rodríguez, entre otras cosas, expone lo siguiente:

*“... solicito muy respetuosamente tenga a bien efectuar los trámites correspondientes para poder gozar del reconocimiento de Dedicación Exclusiva.*

*Lo anterior en virtud del nombramiento en calidad de interino en el Departamento de Investigaciones Contables, como Auditor Investigador, durante el período del 2 al 13 de febrero del año en curso ...”*

#### **2. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:**



- 2.1 *La Licda. María José Castro Rodríguez, se encuentra nombrada como Auditor Investigador y cumple los requisitos indicados en el numeral 3.*
- 2.2 *En virtud de lo expuesto procede reconocer a la Licda. María José Castro Rodríguez el 65% sobre el salario base de la clase Auditor Investigador, por concepto de Prohibición.*
- 2.3 *Rige del 02 al 13 de febrero de 1998 y durante los períodos que se le designe en dicho puesto. Se sugiere elaborar contrato abierto. Futuras gestiones las planteará la interesada ante la Sección de Salarios.*

**SE ACORDO** recomendar al Consejo Superior la aprobación de dicho beneficio.

#### **ARTICULO XV**

*Se conoce el Informe CV-042-98 sobre la solicitud de la Egresada **Kattia Jiménez Alvarado** Psicóloga, para que se le reconozca el pago por concepto de Dedicación Exclusiva.*

#### **1. GESTION:**

*Con nota del 9 de los corrientes, la Egr. Kattia Jiménez Alvarado, entre otras cosas, expone lo siguiente:*

*“... Sirva la presente para saludarle y a la vez solicitarle que se me permita servir a la Sección de Servicios Médicos del Poder Judicial con dedicación exclusiva en el puesto de Psicóloga ... a partir del día quinto del mes de enero, hasta el día dieciocho del mismo mes ...”*

#### **2. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:**

- 2.1 *La Egr. Kattia Jiménez Alvarado se encuentra nombrada como Psicóloga y cumple con los requisitos indicados en el numeral 3.*
- 2.2 *En virtud de lo expuesto, procede reconocer a la Egr. Kattia Jiménez Alvarado, el 60% sobre el salario base de la clase Psicóloga por concepto de Dedicación Exclusiva.*

- 2.3.** *Rige a partir del 9 al 18 de enero de 1998 y durante los períodos que se le designe en dicho puesto. Se sugiere elaborar contrato abierto. Futuras gestiones las planteará la interesada ante la Sección de Salarios.*

**SE ACORDO** recomendar al Consejo Superior la aprobación de dicho beneficio.

### **ARTICULO XVI**

*Se conoce el Informe CV-043-98 sobre la solicitud de la Bachiller **Ericka Calvo Navas** Asistente en Relaciones Públicas, para que se le reconozca el pago por concepto de Dedicación Exclusiva.*

#### **1. GESTION:**

*Con nota del 8 de enero de 1998, la Srta. Ericka Calvo Navas, entre otras cosas, expone lo siguiente:*

*“... le comunico que fui nombrada como Asistente en Relaciones Públicas en el Departamento de Información y Relaciones Públicas del 5 al 12 de enero, por lo tanto solicito se me reconozca el rubro de Dedicación Exclusiva correspondiente a dicha plaza ... mis atestados se encuentran en el Departamento de Personal ... me comprometo a laborar de forma exclusiva para el Poder Judicial ...”*

#### **2. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:**

- 2.1** *La Srta. Ericka Calvo Navas estuvo nombrada como Asistente en Relaciones Públicas y cumple con los requisitos indicados en el numeral 3.*
- 2.2.** *En virtud de lo expuesto, procede reconocer a la Br. Ericka Calvo Navas, el 20% sobre el salario base de la clase Asistente en Relaciones Públicas por concepto de Dedicación Exclusiva.*

- 2.3. Rige del 8 al 12 de enero de 1998 y durante los períodos que se le designe en dicho puesto. Se sugiere elaborar contrato abierto. Futuras gestiones las planteará la interesada ante la Sección de Salarios.

**SE ACORDO** recomendar al Consejo Superior la aprobación de dicho beneficio.

## **ARTICULO XVII**

Se conoce el Informe CV-044-98 sobre la solicitud de la Licenciada **Pilar Pérez Chinchilla** Trabajadora Social, para que se le reconozca el pago por concepto de Dedicación Exclusiva.

### **1. GESTION:**

Con nota del 18 de diciembre de 1997, la Licda. Pilar Pérez Chinchilla, entre otras cosas, expone lo siguiente:

*“... con motivo de mi nombramiento interino en el Departamento de Trabajo Social y Psicología, del 19 de enero al 5 de febrero de 1998 y del 16 al 23 de febrero de 1998, me permito solicitar el reconocimiento del beneficio de la Dedicación Exclusiva, para lo que expreso que no ejerceré privadamente la profesión, dedicándome exclusivamente a mis funciones para el Poder Judicial ... se adjuntan los certificados correspondientes ...”*

### **2. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:**

- 2.1 La Licda. Pilar Pérez Chinchilla, se encuentra nombrada interinamente como Trabajadora Social y cumple los requisitos indicados en el numeral 3.
- 2.2. En virtud de lo expuesto procede reconocer a la Licda. Pilar Pérez Chinchilla el 65% sobre el salario base de la clase Trabajador Social, por concepto de Dedicación Exclusiva.
- 2.3. Rige del 19 de enero al 5 de febrero y del 16 al 23 de febrero de 1998 y durante los períodos que se le designe en dicho puesto. Se sugiere elaborar contrato abierto. Futuras gestiones las planteará la interesada ante la Sección de Salarios.

**SE ACORDO** recomendar al Consejo Superior la aprobación de dicho beneficio.

*Se levanta la sesión a las 11:45 horas*

***Lic. Francisco Arroyo Meléndez***  
***Jefe de Personal***