

CONSEJO DE PERSONAL

SESION N° 13-99

Sesión ordinaria del Consejo de Personal celebrada a las nueve horas del veintidós de abril de mil novecientos noventa y nueve, con la asistencia del Magistrado Orlando Aguirre Gómez quien preside; el Magistrado Rodrigo Castro Monge, la Juez Superior Licda. Ana Luisa Meseguer Monge, Dr. Oscar González Camacho y el Lic. Francisco Arroyo Meléndez Jefe del Departamento de Personal.

ARTICULO I

Lectura y aprobación del acta anterior.

ARTICULO II

*El señor **Rafael Angel Alfaro Espinoza**, en fecha 22 de febrero manifestó:*

“El suscrito Rafael Angel Alfaro Espinoza, Auxiliar Jurídico 1 de la Dirección Ejecutiva, Asesoría Legal, mayor, casado una vez, portador de la cédula de identidad número 6-144-194 y vecino de Pozos de Santa Ana, ante ese honorable Consejo me permito exponer la grave situación anómala que se ha presentado con la integración de la terna número 57-99 para optar por el puesto de Auxiliar Jurídico 2 de la Sección de Asesoría Legal de la Dirección Ejecutiva, de la cual soy servidor ocupando el cargo de Auxiliar Jurídico 1.

Para mi sorpresa me enteré el día de hoy de que la terna que se ha hecho alusión y de la cual figuro en el segundo lugar, aparecen integrándola también los servidores Jorge Chinchilla Solano y Marco Zúñiga. Por datos confidenciales que he recabado y todo en aras de defender mis derechos laborales y la necesidad de optar por un mejor puesto y salario, de que los candidatos elegibles para ese puesto lo son los señores Ismael Barrantes Morales con una nota de 95.4, Manuel Sibaja Ramírez con una nota de 92.94, Frank González Aguilar con nota 86.52, Fernando Gómez Hernández con una nota de 71.61 y el suscrito con una nota de 88.68, ésta obtenida realizando los exámenes de rigor que para tal efecto realizó la Sección de Reclutamiento y Selección del Departamento de Personal en diciembre próximo pasado.

Los señores Jorge Chinchilla Solano y Marco Zúñiga, ambos Auxiliares Jurídico 1, no cuentan con los requisitos y las notas suficientes para optar por el indicado puesto de Auxiliar Jurídico 2, por los siguientes motivos: El señor Marco Zúñiga

obtuvo una nota inferior a siete en las pruebas que se realizaron en la indicada fecha como convocatoria, que como he dicho, fue señalada especialmente para la escogencia de candidatos a ese puesto. El examen respectivo fue calificado por el licenciado Carlos Toscano Mora Rodríguez, Jefe de la Sección de Asesoría Legal de la Dirección Ejecutiva. En cuanto al señor Jorge Chinchilla Solano, el mismo nunca ocupó un cargo en la sede jurisdiccional, ha sido siempre a su nombramiento actual un oficinista administrativo de la Dirección Ejecutiva y me consta que él no asistió a la convocatoria del examen específico, es decir, no lo realizó en su oportunidad correspondiente.

Como bien es sabido, el requisito sine qua non, para ser Auxiliar Jurídico 2 es el haber desempeñado el cargo de Prosecretario o Secretario de un Juzgado, pues las labores que se desempeñan en dichas plazas lo es la colaboración, ayuda y asesoría en materia jurisdiccional en distintos despachos judiciales del país, por lo que se requiere una sólida y basta experiencia en la tramitación de asuntos en las diferentes materias. Ante la irregularidad señalada, solicito a ese Consejo de Personal y en aras de salvaguardar mis derechos como servidor del Poder Judicial, se proceda a anular la terna N° 57-99 confeccionada por la Sección de Reclutamiento y Selección de Personal y en su lugar se emita una nueva terna incluyéndome en el lugar que verdaderamente me corresponde y proceder a realizar las investigaciones del caso para determinar los responsables de tan grave irregularidad.

No omito manifestar que por apare he iniciado las acciones legales correspondientes a fin de evitar que mis derechos laborales sean violentados. Para notificaciones señalo el fax número 280-8100”.

Por su parte con fecha 24 de febrero el señor Jorge Chinchilla Solano indica:

“Muy respetuosamente me permito saludarles, y aprovecho la oportunidad para externar mi siguiente solicitud, con respecto a la terna de AUXILIAR JURIDICO II DE LA SECCION DE ASESORIA LEGAL DE LA DIRECCION EJECUTIVA:

Como servidor judicial desde hace más de veintiún años, he podido estar en diferentes despachos judiciales desempeñando varios puestos, y en los últimos cuatro años aproximadamente, me he desempeñado como Auxiliar Jurídico 1 en la Sección de Asesoría Legal de la Dirección Ejecutiva. Dentro de las funciones que he llevado a cabo han sido siempre auxiliar, asistente y colaborador incondicional del Jefe de la oficina judicial que se me designa, y de conformidad con las instrucciones emanadas por parte de la Dirección Ejecutiva; siendo posible por el interés y conocimiento adquirido, debo manifestarles que he desempeñado funciones desde auxiliar judicial (antes escribiente-oficinista) prosecretario y secretario y el puesto actual de auxiliar

jurídico, en momentos de que el personal del Despacho por algún motivo se justifica y a solicitud del Jefe inmediato, por tal motivo; el requisito de haber sido Secretario de Despacho, considero con el respeto que ustedes se merecen lo he aplicado.

Por otro lado, y habiendo solicitado que se me incluyera en terna para Auxiliar Judicial 2, de acuerdo con la experiencia adquirida a través de los años, es que solicito a los señores Miembros del Consejo, poder ser parte de la terna, máxime de la nota y el lugar que me encuentro, además de que señor Director Ejecutivo, licenciado Luis Eduardo Vargas Jiménez, me eligió sin duda de mis credenciales, ya que por años considero tener derecho”.

El Lic. Javier Sánchez Medrano, en informe CP-008-99 indicó:

El señor Jorge Alberto Chinchilla Solano cédula 09-044-473, Auxiliar Jurídico 1 en propiedad de la Sección de Asesoría Legal de la Dirección Ejecutiva, solicitó en tiempo, ser integrado al concurso N° 52-98 para llenar la vacante de Auxiliar Jurídico 2 en ese mismo despacho.

Erróneamente le informé al servidor que se le convalidaría la calificación del examen de Auxiliar Jurídico 1 en el entendido de que solamente se aplicaría una prueba, indistintamente de la categoría 1 y 2 en el concurso N° 52-98.

Las pruebas que se aplicaron fueron claramente diferenciadas en las categorías mencionadas, atendiendo el nivel de complejidad y responsabilidad, sin comunicárselo así al Sr. Chinchilla para que se presentara a rendir el examen, o en su defecto, ser informado de que no podía aplicar pruebas por carecer del requisito de “Haber desempeñado con antelación el cargo de Secretario de Juzgado”, por tanto, la calificación otorgada al servidor con base en la convalidación de su examen de Auxiliar Jurídico 1 no está ajustada a derecho y va en detrimento del postulado de participación en igualdad de condiciones. Además no cumple con el requisito de haber sido Secretario de Juzgado según la

descripción del cargo contenida en el Manual de Clasificación y Valoración de Puestos.

En relación con el Sr. Rafael Angel Alfaro Espinoza, quien interpone la presente queja, se debe informar que concursó en tiempo y obtuvo una calificación de 88.61 con la cual participó en la terna N° 57-99.

Se solicita al Consejo de Personal lo siguiente:

A. Dejar sin efecto la elegibilidad del Sr. Jorge Alberto Chinchilla Solano para el cargo de Auxiliar Jurídico 2 de la Sección de Asesoría Legal por los motivos expuestos e informarle que carece del requisito de haber sido Secretario Judicial.

B. Dejar sin efecto la terna N° 57-99 para el puesto citado y así informarlo al Consejo Superior.

Los anteriores informes fueron trasladados a cada uno de los Integrantes de este Consejo para su estudio.

Con estos antecedentes, así como con la información suministrada por el Departamento de Personal se desprende que el señor Chinchilla Solano participó en tiempo en el citado concurso, por lo que debe resolverse sobre si cumple con los requisitos establecidos en el Manual de Clasificación y Valoración de Puestos.

Los requisitos para el puesto Auxiliar Jurídico 2 son:

- Bachiller en Educación Media.*
- Amplia experiencia en la tramitación de asuntos judiciales.*
- Experiencia en supervisión de personal.*
- Habilidad para redactar y escribir a máquina.*
- Haber desempeñado con antelación el cargo de Secretario de Juzgado.*

Como se observa el requisito “Haber desempeñado con anterioridad el cargo de Secretario de Juzgado” limita las pretensiones de los aspirantes, en el sentido de que hace referencia a un puesto que de conformidad con la estructura vigente, producto de la Ley de Reorganización Judicial no existe , por lo que el requisito en los términos expuestos favorece sólo a un grupo determinado de candidatos.

Lo que procede por tanto es adecuar el requisito a la estructura actual, en forma tal que la experiencia como Secretario de Juzgado se relacione con el cargo homólogo existente, en estos momentos denominado Auxiliar Judicial 2.

Por lo tanto el requisito supone una situación jurídica de cumplimiento imposible que debe entenderse entonces como modificado por las circunstancias derivadas de la implementación de la Ley de Reorganización Judicial en los siguientes términos:

Haber desempeñado con antelación el cargo de Secretario de Juzgado, o de Auxiliar Judicial 2.

*Por lo expuesto anteriormente **SE ACUERDA** previo a resolver lo pertinente otorgarle una audiencia por cinco días al señor Jorge Chinchilla Solano, para que después del recibo de esta comunicación presente a este Consejo la documentación probatoria sobre su experiencia como Auxiliar Judicial 2.*

ARTICULO III

El Departamento de Personal mediante Informe CV-174-99 analizó la solicitud para reconocimiento del sobresueldo por riesgo de la Sección de Investigaciones Contables del Organismo de Investigación Judicial; los análisis y conclusiones de dicho informe son las siguientes:

1. ANALISIS Y CONCLUSIONES.

1.1 Es importante identificar que cuando se les reconoció el plus salarial por riesgo a los Oficiales de Investigación, el mismo compensa además la disponibilidad y la variación de jornada.

En este sentido, se destaca que la jornada laboral que cumplen los Auditores Investigadores se mantiene dentro de los límites oficiales de las ocho horas diarias, período en el cual sus investigaciones surten una mayor eficacia, debido a la similitud de horarios con otros despachos o dependencias. En resumen, tienen una jornada diurna similar a la del personal administrativo.

*1.2 En lo que respecta a las labores que realizan dichos funcionarios, además del ambiente de trabajo en el que están inmersos, en esta ocasión se ha omitido el análisis para identificar el grado o las condiciones de riesgo a las que podrían estar expuestos en el desarrollo de sus funciones. Lo anterior, porque tienen presentada una demanda ante el Juzgado y el Tribunal de Trabajo, mediante la cual reclaman al Estado el pago del plus salarial sobre el salario base, de un veinte por ciento por concepto de riesgo, el cual es devengado por el resto de los investigadores del Organismo de Investigación Judicial. Y retroactivamente el mismo porcentaje sobre el salario base, contado a partir del 1^a de enero de 1993 hasta la fecha en que se inicie el pago en forma regular, solicitaron además el pago de los intereses correspondientes al retroactivo. Como se indicó en el caso de los **policías** ese **20% comprende las siguientes condiciones : riesgo o peligrosidad, disponibilidad y variación de jornada.***

En primera instancia dicha demanda no fue resuelta favorablemente por el Juzgado de Trabajo, interponiéndose apelación ante el Tribunal de Trabajo.

Dicho Tribunal emite la Sentencia N^a0023 del 14 de enero del año en curso, la cual condena al Estado a pagar a los petentes un veinte por ciento sobre el salario base por concepto de riesgo o peligrosidad y jornada laboral, a partir del primero de enero del año 93.

Se condena además al pago de intereses sobre la suma adeudada al tipo fijado a los certificados de depósito a seis meses plazo, por el Banco Nacional de Costa Rica.

El anterior pronunciamiento tiene su fundamento en el material probatorio aportado por los interesados, el cual según la sentencia refleja que sus funciones implican un riesgo o un peligro, además de cumplir una jornada particular.

Se argumenta también en dicha sentencia que el no acceder a lo solicitado, se podría incurrir en un trato discriminatorio, atentando contra el principio de igualdad contemplado en los artículos 33, 57 y 68 de la Constitución Política.

Actualmente, el pronunciamiento a favor emitido por el Tribunal de Trabajo, se encuentra bajo recurso de Casación para su análisis y resolución respectiva, quedando a la espera de la misma.

Por último, se adjuntan copia de las sentencias respectivas para un mayor conocimiento de la situación.

2. RECOMENDACIONES.

2.1. *Se considera conveniente y oportuno esperar la resolución que emitirá Casación en lo que respecta, y actuar en consecuencia. Lo anterior porque será*

esa instancia la que en definitiva resuelva si en el caso de los Auditores Investigadores concurren las mismas condiciones de labor de los policías (riesgo o peligrosidad, disponibilidad y variación de jornada).

SE ACORDO: *Aprobar el informe del Departamento de Personal en todos sus extremos.*

ARTICULO IV

Mediante Informe CV-070-99 se procede a analizar para reconocimiento de sobresueldo por riesgo de las Auxiliares de Enfermería del Departamento de Medicina Legal. En lo relevante el informe señala:

1. GESTIONES.

1.1 La Licenciada Linneth Saborío Chaverri, Directora General del Organismo de Investigación Judicial, con oficio N°3185 del 10 de noviembre de 1998, remite copia de la nota N°J.D.M.L. 98-925 suscrita por el Doctor Wagner Rodríguez Camacho, Jefe del Departamento de Medicina Legal, con la que traslada la solicitud de las señoras María Teresa Obando Zúñiga y Ana Lorena Arguedas Ortega, Auxiliares de Enfermería respectivamente, para que se les reconozca el plus salarial por riesgo.

El Consejo Superior en sesión N°90-98 celebrada el 12 de noviembre de 1998, decide trasladar la anterior solicitud al Departamento de Personal para su estudio pertinente.

2. Consideraciones Generales.

2.1 En Resolución Dg-023-94 emitida por la Dirección General de Servicio Civil, considera que existen tareas ejecutadas en puestos del Ministerio de Salud como peligrosas, ya que exponen a los trabajadores ante la posibilidad de contraer enfermedades en el ejercicio de su labor.

Por ende se le reconoce a los puestos cuyas tareas sean consideradas de peligrosidad, un sobresueldo por riesgo.

En donde el mismo se presenta para la integridad física del servidor que ocupa la plaza, al contacto con los factores que producen tal peligro, especialmente de los grupos considerados de alto riesgo.

Asimismo, se presentan diferentes especialidades a la cuales se les reconoce tal riesgo, entre ellas Enfermería.

2.2 Según Sesión N°66 del Consejo Superior en su artículo XII, se dispuso aprobar parcialmente el informe N° CV-424-97, elaborado por la Sección e Clasificación y Valoración de Puestos.

En el mismo se recomienda aprobar para algunos puestos del Servicio Médico de Empleados el beneficio de riesgo, entre ellos se encuentra el puesto de Auxiliar de Enfermería.

Situación que va en contradicción con lo recomendado en el informe citado, debido a las condiciones encontradas al analizar dicho puesto.

Tal decisión genera un trato desigual para puestos que realizan tareas de igual naturaleza dentro de la Institución.

2. Consideraciones específicas.

2.1 Auxiliares de Enfermería (Clínica Médico Forense)

2.1.1 Sobre estos puestos descansa una gran responsabilidad por las funciones que desarrollan. En este sentido, tienen que preparar al paciente para sus respectivos exámenes, también asistir al Médico, realizar curaciones menores, poner inyecciones entre otras.

Si bien sus funciones le pueden generar la posibilidad de contraer enfermedades, ya sea del orden viral o bacteriológico, debido a la interacción directa con los pacientes o en la práctica de curaciones menores.

Asimismo, el tener que manipular las ropas de los pacientes las expone al riesgo de contagio, posteriormente el tener que esterilizar todos los equipos e implementos de trabajo, los ubica en una posición de riesgo latente.

Cuando les corresponde asistir al Médico Forense en la toma de muestras, para los diferentes delitos sexuales, están exponiéndose a contaminación directa por las secreciones del paciente.

En períodos determinados les corresponde aplicar un programa de vacunación al personal, con el fin de prevenir la transmisión de cualquier tipo de enfermedad. Esta actividad es bastante delicada debido a que trabajan con instrumentos punzocortantes, lo cual un descuido podría generar graves consecuencias para su integridad física.

Según la doctora Calderón, la anterior actividad es bastante sencilla y de fácil manejo, debido a la experiencia que poseen las petentes.

Situación de consideración es la atención directa que brindan a los privados de libertad, tomando en cuenta que algunas de estas personas pueden mantener una actitud agresiva, lo cual atenta contra la integridad física de los petentes.

4. Conclusiones

4.1 Las funciones que realizan las petentes son de bastante cuidado y responsabilidad, debido al tratamiento que le tienen que brindar a los pacientes, además de la asistencia que le prestan al Médico en sus labores.

Si bien, estas funciones pueden generar algún tipo de riesgo por la relación directa que tienen con los pacientes en las curaciones respectivas, sin embargo dicha situación se minimiza con la utilización de los implementos de seguridad que se les brindan.

Es obligación de todo funcionario poner en práctica todas las medidas de seguridad necesarias para la prevención de accidentes y contagios en particular, a pesar de la experiencia y pericia que se tenga para desarrollar una determinada actividad, se deben de acatar las practicas necesarias.

En este sentido, se determina que a las petentes se les brindan todas las condiciones de seguridad necesarias para efectuar sus tareas de la forma más eficiente y segura, inclusive todos los equipos e implementos que se utilizan en las diferentes curaciones y chequeos, se esterilizan con anterioridad para una mayor prevención.

Relacionado con la asistencia que brindan al Médico Forense, su participación se limita a realizar los diferentes chequeos, tales como electrocardiogramas, toma de presión, diferentes curaciones leves, etc. Actividades que las desarrollan siempre baja la indicación y supervisión del Médico.

Como complemento a sus funciones les corresponde el traslado de muestras de fluidos biológicos tales como sangre, semen, saliva y frotis de diferentes partes del cuerpo. Sin embargo se tiene el cuidado que dichas muestras estén completamente selladas y empacadas, de esta forma se elimina el contacto directo con las mismas.

Les puede corresponder experimentar un grado de riesgo, cuando en períodos de vacunación tienen que inyectar al personal, esto debido al tipo de equipo punzocortante que manipulan.

Según criterio de la doctora Calderón es una actividad sencilla y de fácil manejo, máxime la experiencia que poseen las petentes en la materia.

Por último, la relación que experimentan con los privados de libertad al realizarles las curaciones y chequeos respectivos, en una relación bastante controlada ya que dichas personas llegan con sus custodios respectivos. Además, este tipo de persona llega con la intención que se le brinde ayuda para aliviar un mal que padecen, por ende es poco probable que agredan física o verbalmente a la persona que le está brindando ayuda.

Prueba de lo anterior es que no existe una estadística que demuestre lo contrario.

5. Recomendaciones.

5.1 *Según el análisis técnico efectuado, no procede el reconocimiento del sobresueldo por riesgo a los petentes. Sin embargo se somete a consideración la siguiente alternativa.*

5.1.1 *Al existir puestos con características muy similares a los del estudio, en donde por aspectos de política institucional se les reconoce tal beneficio, es evidente que se experimenta una situación de iniquidad. Por ende, se deja la decisión de otorgar el sobresueldo por riesgo, al órgano competente.*

5.2 *Corresponderá a los jefes de cada dependencia comunicar al Departamento de Personal, cuando las tareas que se ejecutan en un puesto dejen de mantener las características por las cuales fue otorgado, o porque el servidor se traslade a un*

puesto de naturaleza diferente. Lo anterior implica que tanto las vacaciones profilácticas como el sobresueldo por riesgo no constituyen un derecho adquirido.

Cuando se presenta la anterior situación, el ocupante del puesto dejará de ser acreedor de tales beneficios.

***SE ACORDO:** Denegar la gestión para el reconocimiento de sobresueldo por riesgo para los puestos de Auxiliar de Enfermería del Departamento de Medicina Legal. No obstante por haber otorgado el órgano competente a algunos puestos con características similares en este estudio tal beneficio, deberá considerarse por parte del Consejo Superior la procedencia de su reconocimiento.*

En cuanto a la recomendación 7.2, se solicita al Consejo Superior emitir una circular donde se responsabilice al jefe de cada dependencia el comunicar al Departamento de Personal cuando las tareas que se ejecutan en un puesto dejen de mantener las características por las cuales le fue otorgado el porcentaje por riesgo o vacaciones profilácticas; en virtud de que éste existe mientras permanezca la causa que lo genera.

ARTICULO V

Mediante Informe CV-085-99 se procede a analizar para reconocimiento de sobresueldo por riesgo y la concesión de vacaciones profilácticas, en los puestos de las Psicólogas y Trabajadoras Sociales, adscritas a los Juzgados Primero y Segundo de Familia. En lo relevante el informe señala:

1.- GESTIÓN.

Sesión del Consejo Superior No. 99-98, celebrada el 15 de diciembre de 1998, artículo XXXIV.

Se conoce en esta sesión el oficio No. OCV-413-98, suscrito por el Departamento de Personal, en donde se informa sobre la gestión por riesgo y vacaciones profilácticas presentada por las Psicólogas y Trabajadoras Sociales de los Juzgados Primero y Segundo de Familia.

La parte dispositiva del acuerdo indica textualmente:

"Devolver el anterior informe al Departamento de Personal para que de conformidad con los parámetros establecidos en las sesiones citadas y las labores que realizan las solicitantes, amplíe su estudio e informe."

2.- ANTECEDENTES.

2.1 Sesión N^º 19-98, del Consejo Superior celebrada el 09-03-98, artículo XLIII.

Se discute en esta sesión el informe del Departamento de Personal CV-423-97, el cual contiene entre otros un instrumento para la calificación del riesgo en los puestos de trabajo¹.

Luego de la deliberación correspondiente, se dispuso aprobar el informe y ponerlo en conocimiento de las oficinas involucradas.

En forma sintetizada el instrumento al que se hizo alusión líneas atrás, posee tres grados, el A, B y C, el primero corresponde a un sobresueldo del 10%, el segundo a un 5% y el tercero sin ninguna asignación. Se catalogan los riesgos como consecuencia de condiciones inseguras de difícil control, que pueden afectar la integridad de los trabajadores.

¹ Ver anexo No. 01.

El grado A describe básicamente los riesgos relacionados con la actividad policial, el B los riesgos ambientales químicos y biológicos, y el C aquellas condiciones en las cuales se encuentran ausentes factores de riesgo.

El instrumento encuentra fundamento en la "interacción física directa" y en el concepto de "actividad continua". Conceptuándose el primer término como las relaciones de requisita, detención, custodia, traslado y manipulación de la persona (imputado). En tanto el término "actividad continua" se define como la actividad normal del puesto, cuya frecuencia sea superior o igual al 70% de la jornada laboral. Estas características de los puestos deben ser evaluadas integralmente a la luz de los factores y condiciones contenidos en el instrumento, nunca en forma independiente o relacionados con otras actividades que están excluidas.

De igual manera en cuanto al beneficio por vacaciones profilácticas, se aprobaron las siguientes recomendaciones:

“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...”

...En ausencia del estudio técnico médico se recomienda denegar cualquier petición adicional por este concepto, posterior al presente estudio.”

2.2 Sesión N^a 66-98, del Consejo Superior celebrada el 27-08-98, artículo

XII.

En lo que interesa, el Consejo Superior acuerda clasificar el riesgo al que se encuentran expuestos los cargos de Psicólogo y Trabajador Social del Equinter, en el grado C. Asimismo, se les otorgan 10 días naturales de vacaciones profilácticas por cada año de labor continua.

2.3 Sesión N^a 79-98, del Consejo Superior celebrada el 08-10-98, artículo XXIII.

Se analizan las recomendaciones pendientes de aprobación según el acuerdo tomado en la sesión del 27-08-98, artículo XII.

Además el Consejo tuvo a bien incluir la gestión presentada por los Trabajadores Sociales y Psicólogos del Departamento de Trabajo Social, que no se encontraba incluida dentro del estudio CV-424-97 y se les concedió un porcentaje por riesgo del 10% sobre el salario base.

2.4 Sesión N^a 79-98, del Consejo Superior celebrada el 08-10-98, artículo XXIV.

Se solicita reconsiderar el acuerdo por el cual se le otorgan vacaciones profilácticas a los puestos de Psicólogo y Trabajador Social del Servicio Médico de Empleados, debido a que el Consejo Superior había decidido previamente no otorgar este tipo de beneficios, hasta tanto se realizara el estudio técnico - médico correspondiente.

Literalmente la parte dispositiva del acuerdo indica lo siguiente:

“Recomendar al Departamento de Personal valorar la posibilidad de otorgar las vacaciones profilácticas a los puestos ahí contemplados, una vez que se cuente con el estudio técnico - médico que se realizará en coordinación con el Consejo Nacional de Salud Ocupacional.”

2.5 Sesión N^a 93-98, del Consejo Superior celebrada el 23-11-98, artículo III.

Siendo que en sesión anterior se les había aprobado a los Psicólogos y Trabajadores Sociales del Departamento de Trabajo Social, un 10% sobre el salario

base por concepto de riesgo, y que el Departamento de Personal solicitó una reconsideración al respecto, se conoce el descargo presentado por el Lic. Mario Villalobos Gómez, Jefe del primer departamento, por medio del oficio DTSP-601-98. Luego de analizadas las diferentes manifestaciones y por las razones expuestas, se decide mantener lo resuelto en la sesión del ocho de octubre de mil novecientos noventa y ocho, en consecuencia se otorga un 10% por riesgo a los puestos indicados.

3. ANÁLISIS DE LOS PUESTOS.

3.1 Trabajador Social.

La naturaleza del trabajo de estos puestos corresponde a la realización de estudios sociales (dinámica de las relaciones), sobre casos relacionados con adopciones, incidentes de divorcio por mutuo consentimiento, modificaciones de guarda crianza, regímenes de visitas, abandono de niños, determinación de la patria potestad, casos urgentes de violencia doméstica, restitución de menores, depósito judicial de menores e impugnaciones de paternidad; también evalúan las visitas supervisadas y realizan coordinaciones con el Patronato Nacional de la Infancia. Desarrollan su labor en forma paralela con el área de Psicología.

El proceso de la investigación social normalmente cumple los siguientes pasos:

- a.- Estudio del expediente judicial: se analiza la demanda, la contestación, la contra demanda, las manifestaciones de los testigos y otros.*
- b.- Se cita a entrevista en orden estricto al actor, el demandado y los niños.*

- c.-** *La entrevista dura aproximadamente tres horas dependiendo en gran medida de la disponibilidad de las personas. Normalmente se inicia por una justificación del proceso, la necesidad de realizarlo, los derechos de las personas, el papel que juega el Trabajador Social, la verdad jurídica y la verdad real.*
- Primordialmente se busca hacer un registro de detalles pormenorizado; además de manejar adecuadamente la situación por cuanto la entrevista normalmente despierta sentimientos ocultos o encontrados, tratando al final de la misma que la persona salga estable y tranquila.*
- d.-** *Diagnóstico de la entrevista: en este punto se analiza la concordancia de la situación y la actitud de los involucrados.*
- e.-** *Visita domiciliaria²: se visita el hogar y si es necesario a parientes y en último caso a los vecinos. El tipo de personas que acuden a estos despachos judiciales es de una procedencia muy diversa, de diferentes clases sociales.*
- No es la norma visitar barrios pobres o lugares reconocidos por sus índices de delincuencia, sin embargo, cabe destacar que con la atención de casos sobre violencia doméstica, es más probable esta práctica.*
- f.-** *Visita institucional: se visitan instituciones como centros educativos, PANI, IAFA, etc.*
- g.-** *Revisión documental.*

² La estadística de la cantidad de visitas realizadas en el período que va de julio 97 a julio 98, puede observarse en el anexo No. 2.

h.- Informe: normalmente se encuentra conformado por los siguientes apartados: información general, análisis, conclusiones y en algunas ocasiones se adjuntan recomendaciones.

Los informes tienen un carácter analítico - descriptivo, sin embargo, dependiendo de la solicitud del juez puede que además de las conclusiones se emita criterio respecto a posibles soluciones, medidas requeridas, personas idóneas para ostentar la patria potestad, etc.

La finalidad de los dictámenes emitidos por estos profesionales, es la de servir como apoyo a la toma de decisiones, que deben realizar los jueces dentro de los casos. Este tipo de trabajo es por lo tanto de tipo pericial, pues se encuentra conforme al texto del artículo 213 del Código Procesal Penal, **"Peritaje. Podrá ordenarse un peritaje cuando, para descubrir o valorar un elemento de prueba, sea necesario poseer conocimientos especiales en alguna ciencia, arte o técnica."**

Condiciones de riesgo: se manifiesta como factor de riesgo incontrolado, que puede atentar contra la integridad física de los funcionarios, la probabilidad de agresión cuando realizan las visitas domiciliarias. Asimismo como factor de riesgo mental se ubican la tensión y la carga emocional, por estar en contacto continuo con variedad de conflictos y problemas en materia de familia, para los cuales deben vertir un dictamen que afecta a un grupo familiar y especialmente a niños.

3.2 Psicólogo.

Corresponde a estos puestos la realización de estudios psicológicos, con el fin de diagnosticar sobre capacidad intelectual, estructura de la personalidad y

organicidad, ordenados por los Jueces de Familia en las mismas tipologías señaladas en el apartado 5.1.

El procedimiento de trabajo seguido es similar al indicado para los Trabajadores Sociales, con la diferencia de que el Psicólogo aplica y califica pruebas (test) psicológicas.

De igual manera su trabajo se califica en el orden de los peritajes, pues su dictamen permite al juez valorar con mayor propiedad los casos y lo son en un área del conocimiento especializado ajena al Derecho.

La frecuencia de la realización de pruebas a domicilio (visita domiciliaria) es menor³, más que todo en los casos de adopciones, insanias y cuando es solicitado por las partes. Respecto a las adopciones su número ha disminuido con respecto al año pasado y con ello la cantidad de visitas a los domicilios.

Condiciones de riesgo: *el riesgo físico inherente al desempeño de su labor, puede asociarse con las evaluaciones que deben realizar a domicilio, debido a la posibilidad de agresión, asalto o accidente.*

En cuanto al riesgo mental, la exploración a nivel psicológico de múltiples problemas, relacionados con conflictos familiares (separaciones, divorcios, agresiones, abusos, etc.), pueden generar en la persona carga emocional, tensión y desgaste.

4. CONCLUSIONES.

4.1 *La clasificación de un puesto en el grado A, del instrumento para la calificación del grado de riesgo en los puestos de trabajo, correspondiente a un*

sobresueldo del 10%, supone la relación continua con una serie de condiciones inseguras, tales como el contacto directo con delincuentes, desempeño en lugares riesgosos y la realización de trabajos de inteligencia. Es necesario clarificar que la relación directa con los delincuentes consiste en la detención, custodia, requisa y otros.

En virtud de lo anterior resulta por lo tanto inconveniente considerar en forma individual las condiciones señaladas, dado que el conjunto es lo que determina el grado y su asignación porcentual.

4.2 *La calificación de los Trabajadores Sociales y Psicólogos del Departamento de Trabajo Social dentro del grado A, somete a otros cargos como el del Investigador a un trato salarial falto de equidad, pues supone la presencia de idénticas condiciones de riesgo entre ambos puestos.*

4.3 *Tal como ha quedado evidenciado en anteriores estudios del Departamento de Personal, los especialistas en salud ocupacional recomiendan desestimar la práctica de otorgar sobresueldos por riesgo y vacaciones profilácticas; en su defecto, se han abocado a desarrollar prácticas preventivas y correctivas, de las causas que pueden originar daño al trabajador.*

4.4 *Con insistencia los ocupantes de puestos como los estudiados, recalcan que su trabajo impone cargas emocionales y de tensión bastante altas, justificante para solicitar medidas de protección y resarcimiento, como son los sobresueldos y las vacaciones profilácticas.*

³ Ver anexo No. 2.

Esta característica pareciera ser más acentuada en el ámbito jurisdiccional, debido a una mayor variedad e intensidad en los conflictos de las personas y casos que atienden.

4.5 *El ámbito de trabajo, las características del ambiente y la generalidad de personas atendidas, sugieren una baja probabilidad de un riesgo por agresión, especialmente cuando el trabajo es desarrollado dentro del Despacho. Lo anterior se colige también a partir de las entrevistas a los petentes, a las jefaturas inmediatas y por la ausencia de antecedentes al respecto.*

De igual forma puede considerarse que este tipo de riesgo aumenta cuando realizan las visitas domiciliarias, especialmente en el caso de los Trabajadores Sociales, para quienes esta práctica es común. No obstante, es oportuno aclarar que lo habitual en estos puestos no es el visitar lugares peligrosos, reconocidos por sus índices de pobreza y criminalidad.

4.6 *Existen bastantes similitudes entre las labores de estos puestos y los existentes en el Departamento de Trabajo Social, con diferencias de intensidad en el grado de riesgo físico derivadas de la materia que atienden, pues mientras unos trabajan en Familia, los otros lo hacen en materia Penal. Es necesario resaltar que esta aseveración no pretende ser un indicativo sobre la ausencia de algún tipo de riesgo o su frecuencia; de igual forma tampoco califica sobre la posible carga emocional que puedan sufrir los funcionarios y sus consecuencias.*

Se presenta una dificultad objetiva para medir la probabilidad del riesgo por agresión, toda vez es muy diverso el tipo de personas que llegan a los Despachos y no se puede predecir quien es violento o podría tener según las circunstancias,

predisposición hacia la agresión; asimismo, a partir de una revisión de los expedientes tampoco se podría obtener información anterior al respecto. En síntesis, al igual que en el caso del Departamento de Trabajo Social, la argumentación se basa en percepciones particulares, que pueden involucrar algún grado de subjetividad.

Bajo el mismo orden de ideas, la calificación del grado de riesgo por la frecuencia de visitas a lugares peligrosos, muestra cierta debilidad al ser el Trabajador Social quien se traslada con mayor frecuencia, no obstante el sobresueldo también le fue concedido a los Psicólogos.

Se concluye de lo expuesto, que el reconocimiento del sobresueldo por riesgo a un grupo ocupacional y a otro no, podría ser un ejemplo de inequidad en el trato salarial.

4.7 *A partir del análisis de las condiciones particulares de los puestos en estudio, comparativamente con lo señalado en el instrumento para el reconocimiento del grado de riesgo en los puestos de trabajo, se concluye que desde esta perspectiva técnica no corresponde el reconocimiento del sobresueldo por riesgo, es decir su clasificación recaería en el grado C.*

4.8 *Respecto a la gestión por vacaciones profilácticas, cabe señalar que su concesión estaría sujeta a los resultados del estudio técnico médico, ordenado por el Consejo Superior en la sesión del 09-03-98, según el artículo XLIII.*

5. RECOMENDACIONES.

5.1 *Clasificar el grado de riesgo al que se encuentran expuestos los Psicólogos y Trabajadores Sociales, de los Juzgados Primero y Segundo de Familia, del Primer Circuito Judicial de San José, dentro del grado C del instrumento.*

No obstante, se destaca que por condiciones laborales similares se les reconoció a los Psicólogos y Trabajadores Sociales del Departamento de Trabajo Social, un 10% por riesgo. Esta circunstancia independientemente del aspecto técnico, se constituye en un elemento generador de insatisfacción laboral e inequidad salarial.

5.2 *Reservar la gestión por vacaciones profilácticas, para cuando se cuente con los resultados del estudio técnico médico, ordenado por el Consejo Superior en la sesión del 09-03-98.*

5.3 *En consideración a la gran cantidad y variedad de gestiones por vacaciones profilácticas, se sugiere estudiar en forma independiente la recomendación vertida en el apartado 8.4 del informe CV-387-98, toda vez que el mismo fue sometido a estudio particular de los señores miembros del Consejo de Personal, según la sesión celebrada el 09-12-98, artículo IV.*

Textualmente la recomendación indica lo siguiente:

“Según el acuerdo tomado por el Consejo Superior en la sesión celebrada el 01-10-98, artículo XXXIII, se dispone que el Departamento de Personal deberá coordinar con el Ministerio de Trabajo para el estudio técnico - médico sobre vacaciones profilácticas.

Sin minimizar cualquier aporte que pueda brindar el citado Ministerio, se estima más apropiado solicitar ayuda a otros organismos como la Comisión Nacional de Salud Ocupacional. Asimismo, dada la magnitud e importancia del análisis, la posible repercusión en la institución y su orientación (TÉCNICO - MÉDICO), se considera más oportuno nombrar una comisión encargada de la realización del estudio, la cual debería tener el concurso del Técnico en Salud Ocupacional como Coordinador, un Médico de la Sección de Medicina del Trabajo (Depto. de

Medicina Legal), un Psicólogo, un Psiquiatra y de existir anuencia un especialista en la materia perteneciente a la Comisión Nacional de Salud Ocupacional como asesor.

Salvo mejor criterio, se recomienda entonces que el Honorable Consejo Superior de acuerdo con su jerarquía, realice los contactos iniciales con la Comisión Nacional de Salud Ocupacional y designe con dedicación de tiempo al menos parcial, a los otros funcionarios ya mencionados.”

SE ACORDO:

1. Denegar la gestión para el reconocimiento de sobresueldo por riesgo y vacaciones profilácticas para los puestos de Psicólogas y Trabajadoras Sociales de los Juzgados Primero y Segundo de Familia.

2. En virtud de que la Comisión de Salud Ocupacional no se ha instaurado, se solicita al Consejo Superior el nombramiento de una Comisión que se encargue de la realización de un estudio para determinar los puestos que requieren el reconocimiento de vacaciones profilácticas así como los mecanismos para su disfrute.

Se sugiere que en su integración participe un Técnico en Salud Ocupacional, un Médico de Medicina del Trabajo, 1 Psicólogo, 1 Psiquiatra y un asesor externo perteneciente a la Comisión Nacional de Salud Ocupacional.

ARTICULO VI

El Consejo Superior en sesión celebrada el 09 de marzo en curso artículo CIII tomó el siguiente acuerdo:

“El señor Luis Enrique Mora Sánchez, Presidente de la Asociación Nacional de Empleados Judiciales, en oficio N° AN-25-99, recibido el 5 de los corrientes, expresa:

“A gestión de los asociados de ANEJUD que represento, en todo el país y motivaciones brindadas en las giras realizadas a nuestras filiales, de conformidad con la regulación del artículo 66 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, le ruego el nombramiento de una comisión que estudie la

posibilidad de que se reconozca a todos los servidores judiciales y no sólo a algunos, por razones de igualdad laboral, la disponibilidad y peligrosidad que incluyan especialmente a los electricistas, administradores de justicia, telefonistas, técnicos en general, auxiliares judiciales y notificadores.

Es de conocimiento público el alto de peligrosidad (sic) a que están expuestos todos los servidores judiciales en todas las materias del derecho. Como ejemplo, el juez civil de Golfito narró la ocasión en que en compañía de un subalterno, asistió a celebrar un juicio interdictal en la localidad de Puerto Jiménez y una de las partes les amenazó con un revólver apuntándole al tórax. Los funcionarios del Laboratorio Forense están expuestos a un contagio, los del correo al mismo peligro por manipulación de envíos postales, los choferes, etc., y así hay múltiples de situaciones de peligro que deben ser reconocidas a todos los servidores.”.

--- o ---

Se acordó: Trasladar la anterior solicitud al Consejo de Personal, para su estudio e informe”.

***SE ACORDO:** Manifestar a la Asociación Nacional de Empleados Judiciales, que uno de los factores relevantes para fijar el salario de los diferentes puestos existentes en el Poder Judicial, es el factor riesgo. No obstante siendo conscientes de que existen puestos donde se presentan situaciones de riesgo bajo condiciones particulares o extraordinarias, el Poder Judicial ha tomado como política reconocerlo en forma específica.*

Para este propósito el Departamento de Personal mediante informe (CV-423-98) establece los parámetros para este reconocimiento, cuyo procedimiento de aprobación implica un estudio individual de cada caso, previa formulación del reclamo correspondiente, por lo que no puede pretenderse un análisis o estudio de tipo general.

ARTICULO VII

Mediante Informe CV-138-99 la Sección de Clasificación y Valoración de Puestos indica:

El Consejo de Personal en su sesión del 4 de febrero de 1999, artículo VII, dispuso se rindiera un informe sobre la categoría salarial de los Integrantes del Tribunal de la Inspección Judicial.

Dicho acuerdo surge de diversos planteamientos de los interesados con fechas 22 y 28 de diciembre de 1998 y 4 de febrero de 1999, que entre otras cosas, señalan lo siguiente:

- 1. "... La categoría salarial de Inspector Judicial General 2 e Inspector General 1 ... deben estar por encima de los funcionarios judiciales sometidos al control y competencia disciplinaria del Tribunal de la Inspección Judicial...*
- 2. ... solo para efectos de control y aplicación del régimen disciplinario... mantenemos actualmente una categoría superior sobre un elevado número de funcionarios judiciales... pero con salarios similares o inferiores a éstos...*
- 3. ... para optar al cargo de Inspector General se exigen los mismos requisitos que para ser Juez Superior de Casación, de conformidad con el artículo 186 de la Ley Orgánica ...*
- 4. ... también para los puestos de los Inspectores Auxiliares, se mantiene una clasificación obsoleta y totalmente injusta ...*
- 5. ... se nos descendió de categoría ...se irrespeta y rompe la tradición de otorgar a estos puestos la categoría de Juez Superior (de Tribunal) ...*
- 6 en sus manos está determinar de una vez por todas cual debe ser la categoría que necesariamente debe tener este Tribunal ...*
- 7. ... se requiere la anuencia y apoyo de los señores Magistrados, con el fin de dar a la Inspección Judicial la categoría que la Ley le otorga ... "*

8. ... reiteramos la petición para que se de esa categoría salarial acorde al nivel jerárquico que ostentamos...

9. ...Estimamos ... que el asunto se restringe casi que a una cuestión de puro derecho , en el entendido de que ante requisitos legales idénticos, el salario debe ser similar a otros puestos y se debe enmarcar como una decisión de política institucional ...”

10. ... incluso contra derecho y desconociendo el antecedente histórico que confirma a los integrantes de este Tribunal por siempre se nos ha dado la categoría de Juez Superior (Juez IV) , ahora se nos trata de ubicar como Jueces de Instancia (Juez III), causando una evidente capitis diminutio ...

11. ...este Tribunal más bien siempre ha gestionado para que sea a los Inspectores Auxiliares a los que se les dé la categoría de Juez III y no de Juez II. ...”

Para el análisis de este asunto, se estima necesario extraer algunos artículos de la LOPJ directamente relacionados con la situación. Se advierte que los textos resaltados no aparecen así en el original.

1. Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ):

1.1 “ ... Artículo 67. El Consejo Superior del Poder Judicial es un órgano subordinado a la Corte Suprema de Justicia y le corresponde ejercer la administración y disciplina de ese Poder , de conformidad con la Constitución Política y de acuerdo con lo dispuesto en esta Ley, con el propósito de asegurar la independencia, eficiencia, corrección y decoro de los Tribunales y de garantizar los beneficios de la carrera judicial.”

1.2 Artículo 68. Los Miembros del Consejo , con excepción de los Magistrados que lo integran, tendrán el mismo salario base de los Jueces Superiores de Casación ...

1.3 Artículo 92. *Habrán Tribunales Superiores de Casación, Superiores Civiles, Penales, de lo Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda, de Familia, de Trabajo, Agrarios y los demás que determine la ley ...*

... Estos Jueces (Superiores Casación) devengarán un salario mayor que los demás Jueces Superiores. ...

1.4 Artículo 184. *El Tribunal de la Inspección Judicial es un órgano dependiente del Consejo Superior, ejerce control y regular y constante sobre todos los servidores del Poder Judicial, incluido los del Organismo de Investigación Judicial y con excepción de los señalados en los dos artículos anteriores, vigila el buen cumplimiento de los deberes , tramita las quejas que se presenten contra esos servidores, instruye las informaciones al tener conocimiento de alguna irregularidad y resuelve lo que proceda respecto al régimen disciplinario, sin perjuicio de las atribuciones que tengan en la materia otros órganos y funcionarios del Poder Judicial.*

1.5 Artículo 186. *El Tribunal de la Inspección Judicial estará a cargo de tres inspectores generales, que deberán reunir los mismos requisitos que se exijan para Juez Superior de Casación . Actuarán ... como cuerpo colegiado cuando se trate de aplicar el régimen disciplinario ...*

Con el propósito de visualizar en lo posible una situación “ comparativa “ entre las responsabilidades asumidas por los Inspectores Generales respecto a los Jueces se incluye el siguiente resumen.

2. Sinopsis de Atribuciones:

Inspectores Generales	Jueces
<ul style="list-style-type: none"> • Dependencia del Consejo Superior • Ejercer control disciplinario sobre los servidores a nivel nacional • Vigilar el cumplimiento de los deberes. • Tramitar las quejas 	<ul style="list-style-type: none"> • Absoluta independencia de criterio. • Proveer el servicio fundamental del Poder Judicial. • Constituye la autoridad por excelencia durante el juicio. • Resolver los planteamientos de las partes.

Inspectores Generales	Jueces
<ul style="list-style-type: none"> • Instruir las informaciones. • Aplicar el régimen disciplinario. • Participar en comisiones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Corregir el proceso cuando se violan Derechos Constitucionales del imputado • Resolver el juicio (absuelve o condena) • Velar por el cumplimiento de los procedimientos y las garantías del imputado • Decidir sobre las medidas cautelares • Realizar intervenciones con la policía. • Expuesto a riesgos por ser quien condena. • Tomar las decisiones de mayor trascendencia durante el proceso. • Suscribir póliza de fidelidad.

De igual forma, se considera de interés mostrar la ubicación relativa de los puestos de la Inspección Judicial frente a otras posiciones con las cuales mantiene una estrecha relación salarial.

Se presentan dos cuadros, uno con la situación salarial y otro con la propuesta incluida en el estudio integral de puestos.

2.1 RELACIÓN SALARIAL DE CUATRO SERIES
Febrero 1999
(Situación actual)

CAT.	SAL. BASE.	JUDICATURA	FISCALIA	DEFENSA PUBLICA	INSP. JUDICIAL
620	¢241.400	Juez 1			
631	245.800			Defensor Público 1	
636	247.800	Juez 2	Fiscal Auxiliar	Defensor Público 2	Inspector Asistente
652	254.200	Juez 3	Fiscal	Defensor Público 3	
662	258.200			Subjefe Públicos Def.	
718	280.600	Juez 4	Fiscal Adjunto	Jefe Públicos Def.	Inspector General 1
730	285.400		Fiscal General Adjunto		
742	290.200				Inspector General 2
806	315.800	Juez 5	Fiscal General		
1163	458.600	Magistrado 1			
1192	470.200	Magistrado 2			

**2.2 RELACION SALARIAL DE CUATRO SERIES
FEBRERO 1999
(Situación propuesta) (1)**

CAT.	SAL. PROP.	JUDICATURA	FISCALIA	DEFENSA PUBLICA	INSP. JUDICIAL
664	¢259.000			Defensor Público 1, 2	
677	264.200	Juez 1, B, C Juez Supern.			
690	269.400	Juez 2 Juez Supern.	Fiscal Auxiliar, B	Defensor Público Coordinador	Inspector Asistente
728	284.600			Defensor Público Superv.	
765	299.400		Fiscal		
775	303.400	Juez 3	Fiscal Adjunto	Subjefe Defensores	Inspector General 1
852	334.200	Juez 4, B, C	Fiscal General	Jefe Defensores	Inspector General 2
937	368.200	Juez 5, B	Fiscal General		
1163	458.600	Magistrado 1			
1192	470.200	Magistrado 2			

(1) : Proyección de los sueldos incluidos en el estudio integral de diciembre 1998

4. Consideraciones Generales:

4.1 Los Jueces Superiores de Casación devengarán un salario mayor que los demás Jueces Superiores (Art. 92).

4.2 Salvo el caso de los Magistrados, los Miembros del Consejo Superior tendrán el mismo salario base de los Jueces Superiores de Casación (Art. 92).

4.3 *El Tribunal de la Inspección Judicial es un órgano dependiente del Consejo superior (Art. 184).*

4.4 *Los Inspectores Generales deben reunir los mismos requisitos que se exijan para ser Juez Superior de Casación.*

4.5 *Solamente los sueldos de los Jueces Superiores de Casación y los de los Miembros del Consejo Superior están regulados por ley.*

4.6 *Igualar los sueldos de los Integrantes del Tribunal de la Inspección Judicial con los de los Jueces Superiores de Casación , dada la equivalencia de requisitos, supondría equipararlos salarialmente a los Integrantes del Consejo Superior, sus superiores jerárquicos, situación que genera una condición de inequidad.*

4.7 *Resulta una distorsión para la lógica jerarquía salarial y para la racional administración de las compensaciones que la retribución de cargos subalternos sean iguales a las de sus superiores, tal y como se pretende.*

4.8 *Es contrario a la objetividad de la técnica valorativa sobreestimar la importancia de uno de los factores considerados en la valoración como es el caso de los requisitos en detrimento de otros elementos como el alcance de la toma de decisiones, el grado de independencia, responsabilidad y dificultad intrínseca en las labores.*

4.9 *Resulta muy positivo que en materia de determinación salarial las políticas del Poder Judicial se orienten a privilegiar los puestos del Sector jurisdiccional por ser estos los que proveen el servicio fundamental de la Institución: la administración de justicia.*

4.10 *Una visión realista y objetiva del avance de la institución permite apreciar con claridad que el impacto y dinamismo de los cambios repercute mayormente en unas áreas con respecto a otras tal y como se ha evidenciado en el caso de la materia penal.*

4.11 *Producto de las transformaciones producidas en la materia penal se viene generando la sustitución de ciertos paradigmas que tuvieron validez en el pasado y ello supone la revisión de las prácticas administrativas usuales y el abandono de añejas tradiciones judiciales.*

4.12 *Se carece de argumentos objetivos para justificar una eventual equiparación salarial del Inspector General 2 con el Juez 5, el Integrante del Consejo Superior y el Fiscal General.*

4.13 *En consecuencia parece razonable, tal y como solicitan los interesados, adoptar una política salarial que defina en el presente cual debe ser la ubicación salarial de la serie de Inspectores Generales para el momento actual, independiente de cualquier consideración de tipo histórico.*

4.14 *Por los motivos expuestos interesa reiterar que se considera adecuada, razonable y acorde a la jerarquía salarial del Poder Judicial la dotación salarial propuesta en el estudio integral de puestos del año pasado.*

4.15 *A nivel general la política salarial debe aclarar que aún cuando los requisitos son un elemento importante para la valoración de puestos existen otros aspectos que contribuyen a la determinación salarial como la responsabilidad y complejidad de la administración de justicia, la consecuencia de la toma de decisiones y el grado de independencia con que se labora, entre otros.*

SE ACORDO: *Aprobar en todos sus extremos el informe del Departamento de Personal y trasladarlo a la Corte Plena para que se agregue a los antecedentes respectivos.*

ARTICULO VIII

Los Licenciados **Elizabeth Tosi Vega** y **Juan Carlos Pérez Murillo** del Tribunal

Penal de San José mediante oficio fechado 14 de abril indican:

“Extraoficialmente hemos tenido conocimiento de que existió convocatoria para un concurso de becas de estudios al exterior, sin que nosotros, Jueces del Primer Circuito Judicial se nos comunicara tal circunstancia, razón por la cual y en representación de los futuros oferentes le solicitamos a este Honorable Consejo, se realice una nueva convocatoria a efecto de poder participar o en su defecto se nos incluya como oferentes”.

Por su parte el Licenciado Francisco Arroyo Meléndez Jefe del Departamento de

Personal manifiesta:

“En atención de su oficio fechado 14 de abril, relacionado con la aparente no comunicación del aviso para becas al exterior, en razón de lo cual solicitan al Consejo de Personal una nueva convocatoria, o en su defecto, ser tenidos como oferentes, me permito indicarles que según consta en nuestro registros, la circular N° 03-CIR-99 fue recibida en el Tribunal Penal, de San José el día 11 de marzo. Adjunto copia del original recibido.

También debe señalarse que otros funcionarios de ese mismo despacho se encuentran participando dentro de este concurso, lo que evidencia la adecuada publicidad del concurso, en lo que compete al Departamento que represento.

No obstante lo anterior, la gestión será conocida en la próxima sesión del Consejo de Personal, tal y como ustedes lo solicitan”.

SE ACORDO: *Denegar la gestión de los Licenciados Tosi Vega y Pérez Murillo, por cuanto el aviso para las becas al exterior fue recibido en el Tribunal Penal, según documento aportado por el Departamento de Personal. Si el sistema de comunicación interno del Tribunal Penal impidió que los petentes tuvieran conocimiento del aviso es algo que sale de las posibilidades y competencia que tiene este Consejo para resolver.*

Se levanta la sesión a las 11:30 horas.

Lic. Francisco Arroyo Meléndez
Jefe de Personal