

CONSEJO DE PERSONAL

SESION N° 16-99

Sesión ordinaria del Consejo de Personal celebrada a las nueve horas treinta minutos del trece de mayo de mil novecientos noventa y nueve, con la asistencia de los Magistrados Orlando Aguirre Gómez quien preside, Rodrigo Castro Monge, los Jueces Superiores 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 Consejo de Personal recibió copia del oficio remitido por la Licenciada **Cristina Viquez Cerdas** Jueza Contenciosa al Consejo Superior del Poder Judicial, donde manifiesta:*

“Sirva la presente para saludarlos y a la vez hacer de su conocimiento lo siguiente:

1. Mediante Circular DIR-121-99 de 13 de abril de 1999, suscrita por el Dr. Alfredo Chirino Sánchez, Director de la Escuela Judicial, se informó que la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI), comunicó la apertura de la Convocatoria del Programa de Capacitación para Jueces y Magistrados Iberoamericanos “Aula Iberoamericana 1999”, para cuatro cursos a impartirse en España. La información adjunta al nota, sólo indicaba que el plazo de presentación de solicitudes debía efectuarse en la Oficina Técnica de Cooperación y vence el 05 de mayo de 1999. De los términos de la referida circular de la Escuela Judicial, la conclusión lógica que se extrae, es que primero había que gestionar ante la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI) y después, si el interesado es seleccionado por ellos, realizar las gestiones necesarias ante el Poder Judicial para el permiso con goce de salario por capacitación.

2. Sin embargo, el día 29 de abril recién pasado, ante mi sorpresa, me entero por comentario verbal de algunos colegas, que debía de realizarse un trámite previo ante el Consejo de Personal, para lograr primero el aval del Poder Judicial, y que la fecha de recibo de esas gestiones vencía el día anterior, sea 28 de abril. También se me dijo que al parecer existía una segunda circular que daba cuenta de ello, circular que **nunca fue recibida** al menos, por ninguno de los jueces de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, ubicada en el Segundo Circuito Judicial de San José y a los que he consultado.

3. Esta falta de información para algunos jueces y para otros no, como es lógico, nos pone a los primeros en un evidente estado de desigualdad, y que yo sepa, no existen funcionarios de segunda categoría, aunque a veces pareciera que sí, ni debe producirse circunstancias como las narradas, que hace que sólo un sector de jueces o funcionarios administrativos se beneficien con las becas para estudio en el extranjero. La regla general ha sido que las convocatorias y comunicaciones sobre becas de estudio o seminarios de participación, sobre todo si se realizan en el extranjero, o no llegan, llegan con información parcial o inexacta o se reciben cuando los plazos están vencidos.

4. Como el jueves 29 se reunía el Consejo de Personal, en la mañana de ese día envié un fax a dicho, dando cuenta de esas circunstancias y solicitándole que tomaran en cuenta mi nombre, fax que tengo entendido no fue conocido en la reunión del Consejo de Personal, por razones que desconozco.

5. Deseo en consecuencia, manifestar al Honorable Consejo Superior del Poder Judicial, mi protesta y disconformidad por la forma en que se actuó, y solicitarles su intervención y buenos oficios para que situaciones como la narrada no vuelvan a ocurrir”.

SE ACORDO comunicar a la Licda. Cristina Víquez lo siguiente:

1. El Departamento de Personal emitió el Concurso N° 26-99 que fue remitido y recibido en la Administración del Segundo Circuito Judicial con el propósito de que fuera difundida tal y como se hace ordinariamente en todos estos casos (Se adjunta fotocopia de recibido por la Oficina Administrativa).
2. La convocatoria que hizo la Escuela Judicial mediante Circular DIR-121-99, no se ajustó al procedimiento ordinario definido para estos efectos, ya que por tratarse de una beca, el trámite debe realizarse a través del Departamento y Consejo de Personal. Suponemos que por desconocimiento y con el afán de dar una efectiva publicidad la Escuela Judicial procede de esta forma, sin que en esta decisión tenga injerencia alguna este Consejo.

3. *El Consejo de Personal ha velado por la adecuada y oportuna publicidad a las diversas actividades de capacitación sobre las que tiene injerencia, por lo que categóricamente se rechaza la afirmación de que estas comunicaciones se realicen sólo a un grupo de personas o una información parcial e inexacta o que se entreguen con fecha vencida.*
4. *Otros funcionarios de ese mismo Tribunal participaron en el concurso lo que evidencia la adecuada publicidad.*
5. *Teniendo conocimiento de la gestión hecha por la Escuela Judicial, el Lic. Francisco Arroyo Meléndez Jefe del Departamento de Personal consultó el día de cierre del concurso ante la Agencia de Cooperación Española si algún funcionario de este Poder había hecho gestión ante ella obteniéndose una respuesta negativa. Posteriormente el día 05 de mayo se visitó personalmente dicha Agencia resultando que dos funcionarios presentaron su documentación, no así la Licda. Cristina Víquez Cerdas.*
6. *Comunicar a la Escuela Judicial que en el futuro el trámite de este tipo de cursos, debe realizarse a través del Departamento y Consejo de Personal, para lo cual deberá coordinar lo pertinente.*

ARTICULO III

Se entra a conocer el Informe CV-208-99 elaborado por el Departamento de Personal, que indica:

1. GESTIONES.

1.1 Servidores de la Sección de Mantenimiento y Construcción del Departamento de Servicios Generales, solicitan que se efectúe un estudio a fin que se les reconozca el sobresueldo por riesgo.

2. JUSTIFICACION.

2.1 Los solicitantes justifican su petición en que sus labores llevan consigo la utilización de equipos, materiales y herramientas sumamente peligrosas y delicadas; además de interactuar con la energía eléctrica en la mayor parte de sus tareas.

Consideran, que a pesar de que sus actividades las realizan con materiales y equipos de buena calidad, eventualmente pueden causar explosiones y quemaduras hasta de primer grado e incluso la muerte misma.

3. METODOLOGIA.

Para efectos de brindar respuesta a la petición, servirán de base los estudios CV-423 y 424 del 21 de octubre de 1997, asimismo el informe CV-387-98 del 30 de noviembre de 1998, elaborados por el Departamento de Personal, Sección Clasificación y Valoración de Puestos.

En dichos estudios se establece un instrumento para la Calificación del Riesgo, el cual se divide en tres grados con sus respectivas condiciones inseguras y sus campos de acción determinados.

Posteriormente se analizará el ambiente de trabajo en que está inmerso el puesto, asimismo las tareas que le corresponde realizar. Los resultados se confrontarán contra el instrumento creado, para lograr determinar el posible otorgamiento de lo solicitado.

Las fuentes de información consultadas fueron las siguientes:

1. Escritas:

- Informes anteriores relacionados con el tema.*
- Distintos acuerdos emitidos por el Consejo de Personal o Superior.*
- Justificación de la petición.*
- Manual Descriptivo de Clases del Poder Judicial.*

2. Orales:

- Ocupantes de los puestos.*

4. ANTECEDENTES.

4.1 Corte Plena, sesión del 19 de octubre de 1992, artículo XXX.

En lo que interesa, respecto del reconocimiento del pago por riesgo a los investigadores, el acuerdo dicta lo siguiente:

Punto B). El sobresueldo que se reconoce no es por prohibición, **sino por el riesgo o peligrosidad por la naturaleza del servicio**, por disponibilidad y por variación de jornada, en el sentido de que la Ley de Presupuesto se usará sólo la última expresión, ya que existe en ella. Ese sobresueldo se fija en el veinte por ciento al salario base, **también en el entendido que se reconocerá solamente a los investigadores** y mientras se mantengan como tales, ya que cesará cuando cambian de actividad.”

Este acuerdo mantiene gran importancia por cuanto fue el primer reconocimiento realizado en la Institución al personal de investigación. Como puede observarse la intención original fue la de reconocer el sobresueldo solamente a los investigadores y el mismo no corresponde únicamente a riesgo o peligrosidad, sino también a otras condiciones como lo son disponibilidad y variación de jornada.

4.2 Reconocimientos de porcentajes salariales por riesgo o peligrosidad, y descansos extraordinarios por vacaciones profilácticas en el Poder Judicial.

Como se indicó, cabe destacar dentro de la recopilación siguiente, que el porcentaje indicado para los puestos del área investigativa no compensa exclusivamente el factor riesgo o peligrosidad, incluye también disponibilidad y variación de jornada. Se anota en el cuadro un 20% toda vez que el acuerdo generador de este reconocimiento no define con precisión cuanto de este porcentaje corresponde a cada uno de los factores.

Otro aspecto a resaltar es la inclusión por parte de Corte Plena de la totalidad de médicos, psicólogos y odontólogos del Departamento de Medicina Legal, dentro del grupo de puestos a los cuales se les paga el sobresueldo en mención.

Se presenta a continuación el grupo de puestos a los cuales se les ha reconocido algún porcentaje sobre el salario base por concepto de riesgo o peligrosidad, así como cualquier descanso extraordinario orientado a la profilaxis.

Cuadro de reconocimiento de riesgo y/o peligrosidad en la Institución

PUESTO	%RIESGO / PELIGROSIDAD	VACACIONES PROFILÁCTICAS
Auxiliar de Investigación 1	20	
Auxiliar de Investigación 2	20	
Auxiliar de Investigación 3	20	
Encargado Unidad O.I.J.	20	
Jefe de Servicio O.I.J.	20	
Jefe de Subdelegación	20	
Jefe Secc. Inv. Crimin. 1	20	
Jefe Secc. Inv. Crimin. 2	20	
Jefe Secc. Inv. Crimin. 3	20	
Oficial de Inv. 1	20	
Oficial de Inv. 2	20	
Oficial de Inv. 3	20	
Subjefe de Delegación O.I.J.	20	
Suboficial de Inv 1	20	
Suboficial de Inv 2	20	
Suboficial de Inv 3	20	
Supervisor de Serv. O.I.J.	20	
Auxiliar de Cárceles	10	
Citador Judicial	10	
Comprador	10	
Conductor de Detenidos	10	
Conductor de Menores	10	
Chofer 1	10	
Chofer 2	10	
PUESTO	%RIESGO / PELIGROSIDAD	VACACIONES PROFILÁCTICAS
Chofer 3	10	
Guarda 1	10	
Guarda 2	10	
Oficial de Pensiones Aliment.	10	
Técn. Produc. Audiovisuales	10	
Asistente de Laboratorio	5	
Asistente de Odontología	5	10 días naturales

<i>Biólogo</i>	5	
<i>Fotógrafo Criminalista</i>	5	
<i>Jefe Secc. Fotog. y Audiov.</i>	5	
<i>Odontólogo</i>	5	10 días naturales
<i>Tecnólogo Médico</i>	5	10 días naturales
<i>Microbiólogo Clínico</i>	5	
<i>Médico Residente</i>	5	
<i>Médico 1</i>	5	10 días naturales
<i>Médico 2</i>	5	
<i>Médico 3</i>	5	10 días naturales
<i>Médico 5</i>	5	
<i>Integrante Cons. Méd. Forens.</i>	5	
<i>Microb. Químico-Clínico</i>	5	
<i>Químico</i>	5	
<i>Psicólogo Clínico</i>	5	
<i>Psiquiatra</i>	5	
<i>Odontólogo</i>	5	10 días naturales

5. SITUACION ACTUAL.

Se desarrolló un instrumento para medir y comparar el riesgo en que están inmersos los diferentes puestos en el desarrollo de sus funciones. El mismo se presenta a continuación.

Grado A.

GRADO A	
CONDICIONES	ACTIVIDADES / CAMPOS DE ACCIÓN
A1 <i>Condiciones inseguras:</i>	
1. <i>Relación directa, continua y frecuente con sospechosos o delincuentes.</i>	<ul style="list-style-type: none"> 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>
2. <i>Trabajo directo, continuo y frecuente en lugares donde pueden formarse asociaciones ilícitas.</i>	<ul style="list-style-type: none"> 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>
3. <i>Labores continuas de inteligencia:</i>	<ul style="list-style-type: none"> a) <i>Infiltraciones</i> b) <i>Seguimientos</i> c) <i>Trabajos en oculto, etc.</i>

4. Labores continuas de localización y presentación de personas.	a) Búsqueda de víctimas de ilícitos. b) Ubicación y presentación de acusados, testigos u otros.
--	--

Grado B.

GRADO B	
ACTOS Y CONDICIONES	CARACTERÍSTICAS
<p>B1. Actos inseguros:</p> <p>1 Factor de riesgo ambiental químico: posibilidad de contraer algún tipo de enfermedad laboral, como consecuencia del manejo continuo de sustancias químicas.</p> <p>2. 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>B2. Condiciones Inseguras:</p> <p>1. Labores de seguridad y vigilancia :</p>	<p>a) De personas, actividades.</p> <p>b) Edificios</p> <p>c) Bienes.</p>
<p>2. Interacción física directa (sujetar, manipular, dirigir) con el sospechoso de un ilícito bajo ambientes controlados, sin responsabilidad directa de su detención o custodia. Excluye los casos donde la ausencia de medidas de seguridad, procedimientos y condiciones adecuadas sean las causas que originan los riesgos.</p>	<p>a) Toma de huellas dactiloscópicas.</p>

Grado C.

GRADO C	
ACTOS Y CONDICIONES	ACTIVIDADES/CAMPOS DE ACCION
<p>1.- Ausencia de relación física directa con delincuentes.</p>	<p>a.- 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.</p>
<p>2.- Alta eficiencia y eficacia de las medidas de seguridad, aunado a condiciones y procedimientos adecuados.</p>	<p>a.- Mínima probabilidad de contagio en virtud de una mayor efectividad de las medidas e implementos de seguridad.</p> <p>b.- Mínima probabilidad de ocurrencia de un accidente laboral.</p>
<p>3.- Labores de carácter administrativo.</p>	<p>a.- 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.</p>
<p>4.- Puestos considerados dentro de los estratos</p>	

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, requisa, custodia, transporte y manipulación de personas. Por su parte al denominarse “actividad continua” se entenderá como aquella **actividad normal del puesto, de mayor frecuencia (superior o igual al 70%)**.

6. ANALISIS Y CONCLUSIONES

6.1 Las funciones que le corresponden realizar a los solicitantes, están dirigidas al campo de la mecánica automotriz, la ebanistería, estructuras metálicas, fontanería, sistemas eléctricos y cerrajería entre otras. Las mismas, al ser confrontadas con el instrumento para la calificación del riesgo, se determina que están excluidas de las condiciones que éste tutela.

Dicho instrumento considera los riesgos asociados a las condiciones inseguras, primordialmente de la actividad policial tales como la detención, requisa, utilización del arma, ambiente de orden represivo, búsqueda de víctimas de ilícitos entre otros.

Las anteriores condiciones son intrínsecas al ambiente policial, gestándose cualquier situación de riesgo debido a la obligatoriedad de investigar delitos y hacer cumplir la ley.

6.2 *Para el caso particular no se puede negar que experimentan algún grado de riesgo, pero el mismo es propio a la naturaleza de sus funciones, logrando ser controlado con la utilización de las medidas de seguridad pertinentes.*

En este sentido, se considera que acatando todas las normas de seguridad en el desarrollo de sus funciones, complementado con una adecuada utilización de los equipos y herramientas se constituyen en elementos suficientes que coadyuvan a disminuir el grado de riesgo que conlleva la realización de sus tareas.

Por otra parte, se carece de estadísticas que demuestren una frecuencia de accidentes ocasionados por consecuencia del cumplimiento de sus funciones.

6.3 *Además, según criterio del Técnico en Salud Ocupacional los implementos de seguridad que se les han suministrado a los petentes, mantienen la calidad y cantidad necesaria que garantizan la protección previa del trabajador.*

Por último, existen puestos a los que se les ha reconocido tal beneficio a pesar de realizar labores totalmente diferentes al área investigativa. Para estas situaciones han imperado las decisiones del Consejo Superior: sesión del 26 de setiembre de 1995, artículo CXVIII (10% Comprador y Chofer del Dpto. de Proveeduría); sesión del 14 de marzo de 1996, artículo XXX (5% al Jefe de Laboratorio de Fotografía); sesión del 9 de noviembre de 1998 artículo III (10% a los Trabajadores Sociales y Psicólogos del Dpto. de Trabajo Social); entre otros. Esta circunstancia de cierta forma incide sobre la equidad en materia salarial.

7. RECOMENDACIONES

7.1 *Desde el punto de vista técnico y con base en la aplicación del instrumento utilizado para estos casos es improcedente reconocer a los gestionantes el*

sobresueldo por riesgo en la forma pretendida. Sin embargo, se somete el asunto a consideración del órgano competente.

***SE ACORDO:** Acoger el informe del Departamento de Personal en todos sus extremos, y por lo tanto, denegar la gestión y trasladar al Consejo Superior para lo de su cargo.*

ARTICULO III

*El Licenciado **Oscar Mario Vargas Quesada** Juez Coordinador y la Licenciada **Vivian Chacón Madrigal** Administradora del Tribunal Penal del Primero Circuito Judicial, mediante oficio de 04 de mayo último indican:*

“La Sección de Reclutamiento y Selección de Personal, mediante concurso N° 26-99, comunica que la Agencia Española de Cooperación Internacional, Oficina Técnica de Cooperación en Costa Rica y su programa de capacitación para Jueces y Magistrados Iberoamericanos “Aula Iberoamericana 1999” está promoviendo algunos cursos, los cuales se detallan en el mismo.

Esta circular fue recibida en los puestos de atención al público del Tribunal Penal, el 21 del mes próximo pasado y no directamente en la Oficina Administrativa de Tribunales, ocasionando que se traspapelara y fuera entregada a la Administración el 28 mismo mes, un día después de la fecha límite que se dio para que los interesados presentaran su solicitud. Sin embargo, la misma se dio a conocer inmediatamente a los Jueces del Tribunal Penal, manifestando gran interés en participar.

En razón de lo anterior y en virtud del gran interés que tienen los jueces tanto del Tribunal Penal como del Juzgado Penal en participar en los cursos que ahí se publican, les rogamos ampliar el período de recepción de documentos”.

***SE ACORDO:** Denegar la gestión del Lic. Oscar Mario Vargas y la Licda. Vivian Chacón Madrigal, por cuanto el período de recepción de documentos fue establecido por la Agencia Española de Cooperación Internacional, y no por este Consejo.*

Asimismo, la circular del concurso N° 26-99 fue recibida por el Tribunal Penal a tiempo y la Corte Plena resolvió el concurso en sesión del 03 de mayo artículo VI.

ARTICULO IV

El Doctor **Alfredo Chirino Sánchez** Director de la Escuela Judicial mediante

Oficio N° CAP-220-99 manifiesta:

“En atención al Oficio RS-169-99, suscrito por el Lic. Javier Sánchez Medrano, Jefe de la Sección de Reclutamiento y Selección de ese Departamento, con el visto bueno de su estimable persona, me permito devolverle el original de la Oferta de Servicios del señor Wesley Montoya Rojas, cédula número 3-339-718, quien actualmente es estudiante del Curso Básico de Investigación Criminal como aspirante al cargo de Auxiliar de Investigación en el Organismo de Investigación Judicial.

Asimismo, le remito copia fotostática del Oficio SME-122-99, suscrito por el Dr. Javier Sandoval Leal, Jefe del Servicio Médico para los Empleados del Poder Judicial, referente al padecimiento que sufre el señor Wesley Montoya Rojas y que le impide en este momento participar de las materias de Defensa Personal y Acondicionamiento Físico.

Debido a que, como se indica en el Oficio N° RS-169-99, el señor Wesley Montoya Rojas no detalló ese padecimiento al momento de presentar su Oferta de Servicios, y que dicha omisión podría producir la nulidad de su Oferta, lo que a la postre repercutiría con su actual nombramiento interino, amén de que ello está afectando directamente el proceso de capacitación en el que participa, muy respetuosamente le ruego resolver lo que corresponda e informar el resultado a la Dirección General del O.I.J. y a esta Dirección, a la brevedad posible, toda vez que el Curso Básico en su etapa académica concluye el 25 de junio de este año”.

SE ACORDO: *Previo a resolver y luego de una revisión de los antecedentes, solicitar a Medicina del Trabajo un dictamen urgente donde se establezca si el señor Wesley Montoya Rojas posee algún impedimento físico que lo haga incompatible con el cargo de Auxiliar de Investigación.*

ARTICULO V

La Sección de Reclutamiento y Selección mediante Informe RS-CP-019-99 señala:

- *El Consejo de Personal, en Sesión del 04 de marzo del presente año, Artículo IV, acordó aprobar la impugnación de la Terna No. 073-99, para el puesto de Auxiliar de Contabilidad 2 de la Unidad Administrativa Regional Zona Sur y ordenó al Departamento de Personal **elaborar una nueva terna.***
- *La terna en cuestión se confeccionó como resultado del Concurso 67-98, realizado en setiembre del año próximo anterior, en donde se inscribieron 09 personas, de las cuáles, tres no se presentaron a aplicar prueba específica, tres reprobaron y tres oferentes fueron los que resultaron elegibles, mismos que conformaron la respectiva terna.*

CONSIDERACION

- *De elaborarse una nueva terna, conforme a lo establecido por el Consejo de Personal, significaría integrarla con los mismos candidatos, en virtud de que éstos son los únicos elegibles para el puesto en esa zona, ó en su defecto, si a bien lo tiene, así disponer tan Digno Consejo, realizar un nuevo concurso, con el fin de contar con nuevos candidatos para el cargo.*

***SE ACORDO:** Autorizar al Departamento de Personal realizar un nuevo concurso para el puesto de Auxiliar de Contabilidad 2.*

ARTICULO VI

*La señorita **Ilse González Chévez** en nota fechada 05 de mayo del presente año indica:*

“La suscrita desde el mes de julio del año próximo pasado, ingresé a laborar en calidad de Meritoria en la Sala Segunda, fui nombrada en diferentes oportunidades en sustitución de algunos compañeros por disfrute de vacaciones e incapacidades, tengo seis meses de laborar interinamente en el Juzgado Notarial.

Realicé los exámenes requeridos para quedar elegible y poder optar por una plaza en propiedad, aprobé los exámenes específicos en la Dirección Nacional de Notariado y el Juzgado Notarial, el de mecanografía obtuve una nota de 66.33.

Debido a la angustiosa situación en la que me encuentro, recorro ante ustedes para pedir su ayuda y, por ello les solicito de la manera más atenta, autoricen que mis notas sean promediadas, para poder realizar el examen psicológico y no quedar sin nombramiento, ya que dependo de mi salario -como la mayoría de los empleados judiciales-, para costear mis estudios y ayudar a mi madre con los gastos del hogar, debido a que ella por enfermedad no puede laborar.

En virtud de lo anterior, solicito a ustedes, si es posible acceder a mi petición”.

Por su parte el Lic. **Juan Federico Echandi Salas** Juez a.í. del Juzgado Notarial en oficio de 05 de mayo en curso manifiesta:

“Quien suscribe, Juez Interino del Juzgado Notarial, por medio de la presente, solicito de ser posible, sea tomado en consideración para resolver la gestión formulada ante ustedes por la señorita Ilse González Chévez, el tiempo laborado por ella, en este Despacho, desde el mes de noviembre del año próximo pasado, además del que se desempeñó en la Sala Segunda.

Considero importante mencionar además que, la mencionada funcionaria, se ha desempeñado tramitando expedientes, labor muy importante para un Despacho que recién inicia funciones, por otra parte, su experiencia ha sido muy valiosa, y ha repercutido beneficiosamente tanto en la atención ágil que se le brinda al público como en el expedita tramitación de los expedientes, por ser una persona conocedora de la materia.

En virtud de lo anterior, solicito respetuosamente, ayudar en lo que esté dentro de sus posibilidades, a la señorita González Chévez”.

SE ACORDO: *Comunicarle a la señorita González Chévez que de conformidad con lo dispuesto por la Corte Plena en la sesión celebrada el 05 de mayo de 1987 artículo XIX no es posible repetir las pruebas antes de haber transcurrido el período de los seis meses, ni promediar con notas inferiores al 70%.*

ARTICULO VII

Se conoce el Informe RS-CP-020-99 elaborado por la Sección de Reclutamiento y Selección, el cual indica:

Mediante oficio adjunto con fecha 28 de abril en curso, el señor Geovanny Chacón Valverde, Notificador a.í. en el Segundo Circuito Judicial de San José, solicita que se le realicen las pruebas correspondientes para el cargo en mención, aduciendo que en la fecha en que se realizaron no se enteró del concurso pues no se le comunicó.

ANTECEDENTES

Mediante Concurso No. 77-98 del cual se adjunta copia, se convocó a los interesados a participar en los exámenes para el cargo de Notificador en la Oficina Centralizada de Notificaciones del Segundo Circuito Judicial de San José, indicándose en éste la fecha, hora y lugar de las pruebas. El afiche de dicho concurso se distribuyó en el edificio de Goicoechea a través de la Oficina Administrativa.

El día 01 de diciembre del año anterior, se presentaron a la convocatoria un total de 11 oferentes de 16 inscritos a la fecha de cierre (incluido el señor Chacón), de los cuales 9 resultaron elegibles y se encuentran únicamente a la espera de que se confeccionen las ternas respectivas.

CONSIDERACIONES:

- 1. El interesado ya había gestionado las pruebas con anticipación, según se desprende de la nota adjunta con fecha 24 de agosto de 1998, por lo cual se incluyó en el listado correspondiente, sin embargo no existió ninguna*

comunicación posterior a esa fecha por parte del señor Chacón a efecto de que se evaluara en diciembre, cuando se realizaron los exámenes.

- 2. Debido a que en el afiche del concurso se indicaba la información pertinente acerca de las fechas, y además porque únicamente se distribuyó en el Circuito de Goicoechea, se dio por un hecho que todos los aspirantes se enterarían por ese medio, por lo que se obvió realizar la citación telefónica.*
- 3. De acuerdo con la revisión en el Sistema Integrado de Personal, se determinó que el señor Chacón Valverde disfrutó vacaciones en el período comprendido entre el 19 de noviembre y el 18 de diciembre del año anterior, y considerando las fechas de distribución del concurso y aplicación del examen, se presume que no se enteró del concurso, por lo menos en forma directa.*
- 4. Cabe mencionar que mediante conversación sostenida con dicho servidor, éste indicó que aunque su plaza pertenece a la Administración tiene poco contacto con esa oficina, pues únicamente se presenta a firmar y luego se dirige al despacho donde está asignado en el Segundo Circuito, lo cual pudo influir en que no se enterara tampoco por medio de otros compañeros.*
- 5. La situación laboral del señor Chacón Valverde es la siguiente:*
 - Ingresó a laborar a este Poder en forma interina desde el 16-09-86.*
 - A partir del 01-08-94 es nombrado en propiedad como Conserje 2 en el Juzgado Cuarto Civil de San José.*
 - A la fecha ha ocupado interinamente el cargo de Notificador por espacio de 4 años, 6 meses y 7 días, sin embargo nunca ha realizado el examen específico para ese cargo.*

- *No posee suspensiones ni correcciones disciplinarias que afecten sus registros.*

SE ACORDO: *Comunicar al señor Geovanny Chacón Valverde, que no es factible acceder a su solicitud, sin perjuicio de que pueda participar en próximas convocatorias.*

ARTICULO VIII

El Departamento de Personal mediante Oficio N° 509-JP-99 señala:

“Producto de los acuerdos tomados por la Corte Plena y el Consejo de Personal, relacionados con los funcionarios judiciales que imparten lecciones en diversos centros de educación superior tanto a nivel público como privado me permito indicarle lo siguiente:

I. ANTECEDENTES:

1. *Acuerdo del Consejo de Personal tomado en la sesión celebrada el 28 de enero de 1999 artículo VI, donde se ordenó al Departamento de Personal efectuar un estudio relacionado con los funcionarios judiciales que imparten lecciones en diferentes centros universitarios, tomando en consideración que la Inspección Judicial realizó un informe sobre el particular y que se tiene indicios que el número de funcionarios en esas condiciones se ha incrementado.*
2. *A su vez en la sesión de Corte Plena del 20 de enero de 1997 se ordenó a la Inspección Judicial realizar un estudio sobre el rendimiento de los funcionarios judiciales que imparten lecciones.*
3. *En la sesión de Corte Plena del 01 de febrero de 1999 artículo VI el Magistrado Zeledón expresa su preocupación por los funcionarios judiciales que reciben salario y que laboran impartiendo lecciones en varias universidades, lo que va en detrimento de la administración de justicia, acordándose que el Departamento de Personal en coordinación con la Inspección Judicial levanten la información correspondiente.*
4. *La Corte Plena en la sesión del 08 de marzo recién pasado, artículo VII acogió la propuesta del Magistrado Chaves y de la Comisión de Enlace Corte- Inspección Judicial, producto de lo cual se emitió una circular que se publicó el 19 de marzo de 1999 en el Periódico La Nación y que solicitaba la necesidad de los servidores judiciales de solicitar autorización para impartir lecciones, los presupuestos para concederla y las consecuencias de no acatarse esa disposición.*

5. *A su vez el Consejo Superior en la sesión del 06 de abril de 1999, artículo CII, informa a la Corte Plena sobre los alcances de los permisos por ellos otorgados, de los resultados de la circular publicada y la lista o control de las personas que cuentan con permiso para impartir lecciones en las diversas áreas.*

II. DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN:

1. *Con base en la información ya recolectada por la Inspección Judicial en el primer informe que sobre el particular se efectuó en 1997 se procedió a enviar a cada centro universitario una nota con fecha 12 de febrero y suscrita por el Magistrado Orlando Aguirre Gómez en su calidad de Presidente del Consejo de Personal, en donde se solicitaba a cada Universidad en donde se imparte la carrera de derecho el nombre de los profesores que son empleados judiciales, tanto en la sede central como en las regionales, si éstas existieran, así como las materias impartidas y el horario correspondiente.*
2. *El grado de respuesta de esta primera nota fue muy pobre, ya que de 26 Universidades únicamente seis brindaron respuesta a saber,*

Universidad de Costa Rica

Universidad Nacional, Programa de Especialidad en Administración de Justicia

Universidad La Salle

Universidad ULACIT

Universidad Panamericana, Colegio Justiniano

Colegio Academicum UACA

El detalle de los funcionarios judiciales por universidad y en orden alfabético se detalla en los anexos que aparecen al final del informe.

3. *Paralelamente se envía la nota No. 127-JP-99 del 12 de febrero pasado al Consejo Nacional de Enseñanza Superior Universitaria Privada (CONESUP), en donde se solicita la información disponible referente a las universidades privadas que ofrecen la carrera de derecho, grados, posgrados y diferentes énfasis, además de las sedes regionales y el personal docente que labora para esas Instituciones. Esta nota fue respondida el 01 de marzo de 1999, con la información un tanto desactualizada sobre todo en lo referente a los profesores que imparten la carrera, aunque si fue de mucha ayuda para confirmar los diversos centros universitarios donde se imparte la carrera de Derecho.*
4. *- En virtud del poco nivel de respuesta logrado en la primera nota indicada en el ítem 1, se redacta una nueva con fecha 10 de marzo de*

1999 y que reitera la anterior. Se establece una estrategia con la Inspección Judicial específicamente con el Inspector General Judicial Lic. Guido Romero Zúñiga, de manera que cada recordatorio sería entregado directamente en los respectivos centros universitarios a los Decanos y/o Directores de las Universidades que se imparte la carrera de derecho, por los Auxiliares de Investigación que laboran en esa oficina. El nivel de respuesta fue nulo, no se recibió ni una sola información al respecto.

5. - En notas de fecha 26 de marzo suscritas por el Lic. Guido Romero Zúñiga, nuevamente se reiteran las solicitudes anteriores, y se pide que se indique los funcionarios judiciales que ocupen puestos administrativos (Director, Coordinador de carrera). Las mismas son entregadas personalmente nuevamente por los Auxiliares de Investigación adscritos a la Inspección Judicial, únicamente recibíéndose respuesta de la Universidad Americana (UAM), en oficio del 22 de abril de 1999 y de la Universidad Federada de Costa Rica en oficio del 15 de abril de 1999, cabe destacar la respuesta de esta Universidad la cual se transcribe literalmente:

“En respuesta a su nota número 305-JP-99, del 26 de marzo del presente año, le indicamos que esta Institución no depende de los acuerdos que pueda tomar el Consejo de Personal del Poder Judicial. Sin embargo, en un afán de colaboración con ustedes le suministramos los nombres de los docentes que dan lecciones en este Colegio y que creemos pertenecen al Poder Judicial. Por lo anterior le solicitamos se comuniquen con dichos funcionarios para que ellos les suministren la información por ustedes solicitada”. La nota la suscribe el Ing. Juan Ml. Fernández López, Director.

6. A través de múltiples notas con fecha 15 de abril pasado se solicita a cada uno de los servidores del área de salud a saber, Médicos, Microbiólogos, Psicólogos, Químicos, Trabajadores Sociales que indiquen si imparten lecciones u ocupan puestos administrativos en alguna Universidad, así como las materias y el horario correspondiente. A la fecha se han recibido algunas respuestas las cuales se muestran en los anexos que aparecen al final del informe. Cabe destacar la nota No. 427-99.OA de fecha 20 de abril de 1999 en donde el Doctor Juan Gerardo Ugalde Lobo establece que “ Desde la creación de la Cátedra de Medicina Legal de la Universidad de Costa Rica y luego el Sistema de Estudios de Posgrado, no existe al momento actual un convenio marco que regule esta enseñanza ni la formación de los futuros especialistas entre la Universidad de Costa Rica y el Poder Judicial, aunque ya se han realizado algunos intentos”.

7. *En relación con el sector médico, llama la atención el oficio suscrito por el Dr. Javier Sandoval Leal, Jefe del Servicio Médico de Empleados en donde consulta lo establecido en el artículo 9 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, que establece las prohibiciones para los funcionarios judiciales, a lo que el Dr. Sandoval Leal se pregunta ¿ En qué aspecto podría afectarnos tanto a los médicos y odontólogos del Servicio Médico (a cuenta de que no se nos paga el monto correspondiente a prohibición o dedicación exclusiva) la prohibición establecida en dicho artículo 9 de la Ley Orgánica, y especialmente los concerniente al inciso 3 de dicho artículo ?*

III.- ANALISIS CONCLUSIVO

1. *Es claro que las Universidades en donde se imparte la carrera de derecho no han mostrado interés alguno por brindar los datos de los servidores judiciales que imparten lecciones de la carrera de derecho, ya que de las 21 Universidades que se tiene conocimiento a la fecha únicamente 8 han dado los datos solicitados.*
2. *De estas ocho Universidades dos únicamente dan los datos de las personas no así cursos y horarios, hecho que dificulta la búsqueda de información y no permite establecer conclusiones con un grado de certeza aceptable, ya que con un porcentaje del 38% de recepción de datos se puede incurrir en datos inexactos o falacias que pueden llevar a la Institución a concluir situaciones o hechos que no se ajustan a la realidad.*
3. *En el caso de los servidores del área de salud se está en la etapa de recepción de notas, en este caso se varió el procedimiento solicitando a cada persona la información requerida.*
4. *Una aspecto que se debe resaltar es lo variable de la información solicitada, ya que cada cuatro meses en el caso de las Universidades Privadas se está en la posibilidad de variar los nombres de los servidores judiciales que imparten lecciones, por ende la información que se recibió de las 6 universidades privadas, únicamente es valido por un cuatrimestre, situación que afecta también el establecimiento de conclusiones de carácter general.*

SE ACORDO: *Tener por recibido el anterior informe y trasladarlo a los Miembros de este Consejo para su estudio.*

ARTICULO IX

*El Departamento de Personal mediante Informe CV-0118-99 analizó el recurso de apelación interpuesto por la Sra. **Gloria Estela Angulo Smith**, Asistente Jurídica de la Oficina de Asuntos Internos del O.I.J., contra la evaluación Anual del Desempeño, correspondiente al período de octubre de 1997 a setiembre de 1998, realizada por el Lic. José Joaquín Apuy Alfaro.*

Las conclusiones y recomendaciones son:

6.1 La Recurrente presentó en tiempo y forma el Recurso de Apelación.

6.2 La calificación del período en cuestión es de 92.50 se ubica en el rango de "Muy Bueno" (El calificador cumple con amplio margen el concepto evaluado).

6.3 Por las declaraciones de los diferentes entrevistados, se desprende que la recurrente es una funcionaria que cumple su trabajo de forma eficiente.

6.4 Si bien en ocasiones se le asignan expedientes con un grado de dificultad mayor, no se puede considerar un factor en perjuicio de la servidora, considerando la experiencia y capacidad de la recurrente.

6.5 Que durante el período que nos atiende, la funcionaria presentó una serie de incapacidades, así como permisos, que si bien estos aspectos no interfieren en el criterio de la calificación, si se consideran en la actividad diaria del despacho y el período evaluado.

6.6 Efectivamente se presentó una situación de disgusto por el nombramiento en propiedad de otras personas, que influyó en forma negativa en la actitud tanto de la jefatura como de la funcionaria.

6.7 La evaluación fue entregada por terceras personas a la petente, violentándose el debido proceso al no cumplirse con el punto -5-, estipulado en el instructivo para la Evaluación Anual del Desempeño.

7-RECOMENDACIONES

7.1 En virtud de lo expuesto anteriormente se sugiere mantener la calificación otorgada a la Sra. Gloria Estela Angulo Smith por cuanto se confirmó que la nota obtenida se ajusta al desempeño demostrado durante el período de calificación.

7.2 Formular atenta instancia al Lic. José Joaquín Apuy y a la Sra. Angulo, para que mantengan una actitud positiva y de diálogo con el fin de estimular un buen clima de trabajo.

7.3 Recordar al Lic. Apuy que debe cumplir con la fase de entrevista, según está estipulado en el proceso de Evaluación del Desempeño, pues con ello pueden solventarse muchas situaciones de interrelación con sus colaboradores.

Tal y como lo acordó el Consejo de Personal, previo a conocer de este Organismo el informe fue puesto en conocimiento de los interesados. Las observaciones hechas por la señora Gloria Angulo Smith se adjuntan a este informe.

Luego de analizados el informe del Departamento de Personal, así como las manifestaciones de la señora Angulo Smith, **SE ACORDO:**

1. Mantener la calificación del período octubre 97-setiembre 98, por cuanto de conformidad con el Reglamento respectivo la calificación es un acto discrecional que no tiene que no requiere de una motivación expresa y escrita, salvo los casos previstos en el Reglamento por lo tanto el promedio final de 93.75 se mantiene siendo calificada la servidora dentro del rango muy bueno.

2. *Acoger las recomendaciones 7.2 y 7.3 del informe del Departamento de Personal.*
3. *En virtud de que varias de las apelaciones de la Calificación de Servicios se presentan en la Oficina de Asuntos Internos, evidenciando un clima laboral poco favorable se solicita a la Unidad de Atención Psicosocial su intervención en dicha Oficina.*

ARTICULO X

*El Departamento de Personal mediante Informe CV-0126-99 analizó el recurso de apelación interpuesto por la Sra. **Ana Lorena Valverde Vega**, Asistente Jurídica de la Oficina de Asuntos Internos del O.I.J., contra la evaluación Anual del Desempeño, correspondiente al período de octubre de 1997 a setiembre de 1998, realizada por el Lic. José Joaquín Apuy Alfaro.*

Las conclusiones y recomendaciones son:

- 6.1 *La Recurrente presentó en tiempo y forma el Recurso de Apelación.*
- 6.2 *La calificación del período en cuestión es de 93.75 y se ubica en el rango de "Muy Bueno" (El calificador cumple con amplio margen el concepto evaluado).*
- 6.3 *Por las declaraciones de los diferentes entrevistados, se desprende que la recurrente es una funcionaria que cumple su trabajo de forma eficiente y dentro de lo esperado de una funcionaria con experiencia.*
- 6.4 *Se corroboró que efectivamente se presentó una situación de disgusto por el nombramiento en propiedad de otras personas, que influyó en la actitud tanto de la jefatura como de la funcionaria.*
- 6.5 *Si en ocasiones se le asignan expedientes de una complejidad mayor, es debido a la experiencia que tiene en el desarrollo propio de sus funciones.*

6.6 La evaluación fue entregada por terceras personas a la recurrente, violentándose el debido proceso al no cumplirse con el punto -5-, estipulado en el instructivo para la Evaluación Anual del Desempeño.

7-RECOMENDACIONES

7.1 En virtud de lo expuesto anteriormente se sugiere mantener la calificación otorgada a la Sra. Ana Lorena Valverde Vega, por cuanto se confirmó que la nota obtenida se ajusta al desempeño alcanzado durante el período de calificación, según se extrae de la información obtenida de los entrevistados.

7.2 Formular atenta instancia al Lic. José Joaquín Apuy y a la Sra. Valverde, a mantener una actitud positiva y de diálogo con el fin de no afectar el buen desarrollo del despacho y mejorar las relaciones interpersonales.

7.3 Recordar al Lic. Apuy que debe cumplir cumplir con la fase de entrevista, según está estipulado en el reglamento de Evaluación del Desempeño, con el propósito de incentivar la comunicación con sus colaboradores.

Luego de analizados el informe del Departamento de Personal así como las manifestaciones de la señora Valverde Vega, **SE ACORDO:**

1. Mantener la calificación del período octubre 97-setiembre 98, por cuanto de conformidad con el Reglamento respectivo la calificación es un acto discrecional que no requiere de una motivación expresa y escrita, salvo los casos previstos en el Reglamento por lo tanto el promedio final de 93.75 se mantiene siendo calificada la servidora dentro del rango muy bueno.
2. Acoger las otras recomendaciones del informe del Departamento de Personal.

3. *En virtud de que varias de las apelaciones de la Calificación de Servicios se presentan en la Oficina de Asuntos Internos, evidenciando un clima laboral poco favorable se solicita a la Unidad de Atención Psicosocial su intervención en dicha Oficina.*

ARTICULO X

*El Departamento de Personal mediante Informe CV-0100-99 analizó el Recurso de apelación interpuesto por el Señor **Gustavo Zelaya Muñoz**, Oficial de Investigación 3, de la Oficina de Asuntos Internos del O.I. J. , contra la Evaluación Anual del Desempeño, correspondiente al período de octubre 1997 a setiembre 1998, realizada por el Licenciado José Joaquín Apuy Alfaro.*

Las conclusiones y recomendaciones son:

6.1 *El Recurrente presentó en tiempo y forma el Recurso de Apelación.*

6.2 *La calificación del período en cuestión 93.75 se ubica en el rango de "Muy Bueno" (El calificador cumple con amplio margen el concepto evaluado).*

6.3 *Por las declaraciones de los diferentes entrevistados, así como la revisión de documentos se desprende que el petente es un funcionario de amplia experiencia, pero que no le gusta recibir directrices.*

6.4 *Que durante el período que nos ocupa, se hicieron llamadas generales mediante circulares con el propósito de brindar un mejor servicio y apariencia al despacho, a lo cual el Sr. Zelaya no atendía de manera permanente.*

6.5 *La evaluación fue entregada por terceras personas al petente, violentándose el debido proceso al no cumplirse con el punto -5- , estipulado en el instructivo para la Evaluación Anual del Desempeño.*

6.6 Los últimos períodos de evaluación, demuestran que el Sr. Zelaya mantuvo una calificación de “Excelente”.

6.7 Considerando que las evaluaciones no son vinculantes y que la misma corresponde a un período específico y según se comprobó por medio de las entrevistas y documentos revisados, la nota obtenida por el recurrente se ajusta al período calificado.

7-RECOMENDACIONES

7.1 En virtud de lo expuesto anteriormente se sugiere mantener la calificación otorgada al Sr. Gustavo Zelaya Muñoz, por cuanto se confirmó que la nota obtenida se ajusta al nivel de desempeño mostrado durante el período de calificación y que la misma corresponde a un funcionario de “Muy Buena Calidad” en su desempeño.

7.2 Instar al Lic. José Joaquín Apuy y al Sr. Gustavo Zelaya Muñoz, para que mantengan una actitud positiva y de diálogo con el fin de mejorar las relaciones interpersonales a efecto de proporcionar una adecuada comunicación entre jefes y colaboradores, todo en aras del mejor servicio público.

7.3 Recordar al Lic. Apuy la importancia de que en futuras calificaciones cumpla con la fase de entrevista conjuntamente con el funcionario evaluado, siendo ésta un requisito de la Evaluación Anual del Desempeño, la cual es una oportunidad para estimular positivamente el ambiente laboral.

Luego de analizados el informe del Departamento de Personal así como las manifestaciones del señor Zelaya Muñoz, **SE ACORDO:**

1. Mantener la calificación del período octubre 97-setiembre 98, por cuanto de conformidad con el Reglamento respectivo la calificación es un acto discrecional que no requiere de una motivación expresa y escrita, salvo los casos previstos en el Reglamento por lo tanto el promedio final de 93.75 se mantiene siendo calificado el servidor dentro del rango muy bueno.

2. Acoger las otras recomendaciones del informe del Departamento de Personal.

En virtud de que varias de las apelaciones de la Calificación de Servicios se presentan en la Oficina de Asuntos Internos, evidenciando un clima laboral poco favorable se solicita a la Unidad de Atención Psicosocial su intervención en dicha Oficina.

Se levanta la sesión a trece horas.

Lic. Francisco Arroyo Meléndez
Jefe de Personal