

## **CONSEJO DE PERSONAL**

### **SESION N° 19-2001**

*Sesión ordinaria del Consejo de Personal celebrada a las ocho horas del catorce de junio de dos mil uno, con asistencia del Magistrado Rodrigo Castro Monge quien preside, los Jueces Superiores Dr. Oscar González Camacho y Licda. Ana Luisa Meseguer Monge y el Lic. Francisco Arroyo Meléndez, Jefe del Departamento de Personal. El Magistrado van der Laat no asistió por encontrarse fuera del país, en otras labores propias de su cargo.*

#### **ARTICULO I**

*Se leyó y aprobó el acta anterior.*

#### **ARTICULO II**

*Se entra a conocer la gestión trasladada a este Consejo por la Secretaría General, mediante oficio N° 6310-01, del 31 de mayo en curso, donde se adjunta copia de las manifestaciones de varios servidores de la Sección de Delitos Económicos y Financieros, del Departamento de Investigaciones Criminales del Organismo de Investigación Judicial.*

*Dicho oficio indica:*

“La junta directiva de la Asociación Nacional de Profesionales del Poder Judicial (ANPJUD), les plantea respetuosamente, la siguiente situación, con el propósito de que por su digno medio y si lo consideran procedente, se defina una solución al problema que se esbozará.

## **I- Antecedentes**

En 1996, la ANPJUD inició gestiones para lograr que la estructura de clases del Poder Judicial, eliminara lo que considerábamos una injusta clasificación de puestos, en lo referente a los profesionales no abogados de la institución.

Los fundamentos técnicos de aquella petición, se basaron en dos hechos fundamentales, que fueron:

**Primero-** Los profesionales no abogados de las distintas carreras que laborábamos en el Poder Judicial, estábamos clasificados en niveles de hasta quinta categoría, a pesar de que se nos exigía el mismo requisito académico de licenciatura y de que teníamos niveles de responsabilidad similares, trabajamos con cierta independencia y desarrollábamos una labor creativa en nuestros puestos; además, de otras semejanzas en las variables de clasificación de personal.

**Segundo-** Las teorías modernas de administración de recursos humanos, desarrollaron modelos que probaron las ventajas de clasificar al personal con las características apuntadas, en el punto anterior, en lo que se denomina "Clases Anchas"; lo que pondría al Poder Judicial en la vanguardia en esta materia.

Bajo esos argumentos, en 1997, las tesis expuestas fueron acogidas por el entonces presidente de la Corte y por el Consejo Superior, quienes ordenaron realizar el estudio pertinente, al Departamento de Personal.

## **II- Resultados**

Como resultado del estudio que desarrolló el Departamento de Personal, Corte Plena y el Consejo que ustedes integran, aprobaron lo que se denominó: "Estudio de Clases Anchas del Sector Administrativo y Revaloración de Puestos del Área Jurisdiccional"; con efectos a partir del 1 de enero de este año.

**Lo anterior, constituyó un gran avance en materia de recursos humanos para nuestra Institución y sobre todo, un importantísimo reconocimiento para los profesionales no abogados, que servimos en este Poder de la República.**

La partida que había reservado el Poder Judicial como provisión para el pago de este proyecto, fue de ¢169.974.800; de acuerdo con la Ley de Presupuesto Ordinario y Extraordinario de la República, para el presente Ejercicio Fiscal.

No obstante lo indicado, tal como quedó aprobado el estudio, la inversión real que hará el Poder Judicial por ese concepto, será de aproximadamente ¢104.000.000; de acuerdo con la información que se obtuvo del Departamento de Personal y del decreto ejecutivo que se formuló para efectos del reconocimiento.

### **III- Problemática pendiente**

Por lo que consideramos aspectos de interpretación técnica y presupuestarios (que en el caso de este último no es real, como se vio); ajenos a la voluntad de Corte Plena y de ese Consejo Superior, fueron excluidos del reconocimiento de las "Clases Anchas", aprobado por esos órganos (en lo que se refiere al reconocimiento retroactivo a enero de este año), un reducido grupo de profesionales no abogados, que siempre estuvieron integrados en los análisis que efectuó el Departamento de Personal y en el proyecto que presentó esta Asociación. Nos referimos a los profesionales del Laboratorio de Ciencias Forenses y a los que laboran en la Sección de Delitos Económicos y Financieros.

Si dicha situación se mantuviera, se estaría cometiendo una injusticia con un pequeño grupo de profesionales no abogados, cuyo único pecado es no ser parte del Sector Administrativo ni del Sector Jurisdiccional o, más todavía, del sector profesional en derecho de la Institución.

Lo anterior, por cuanto este reducido grupo de compañeros profesionales no abogados, aunque siendo parte del estudio que desarrollo el Departamento de Personal y de la propuesta que originó el estudio por parte nuestra, no se beneficiarían al igual que los otros profesionales no abogados, del efecto retroactivo que ahora tiene el proyecto aprobado por Corte Plena y por ese estimable Consejo Superior. Quedando relegados a un tercer plano, si se considera que los profesionales en derecho, en su generalidad, ya habían sido beneficiados con un proyecto de clases anchas en 1998 y ahora lo serían los profesionales no abogados, pero excluyendo a nuestros estimables compañeros.

### **IV- Petición**

Con la seguridad que nos ofrece haber sido uno más de los actores en la concreción de tan importante "Proyecto de Clases Anchas" y con la convicción técnica de que se ha cometido una injusticia con los profesionales no abogados, que quedaron excluidos del reconocimiento retroactivo aprobado por los Organos Superiores del Poder Judicial, les solicitamos respetuosamente, que:

**Se ordene al Departamento de Personal, incorporar en un decreto adicional, que no atrase de ninguna forma el proceso hasta ahora ejecutado por esa departamento, a los profesionales no abogados a que hemos hecho referencia en esta respetuosa gestión y así se les reconozcan retroactivamente, a partir del 1o. de enero de este año, los alcances del "Estudio de Clases Anchas del Sector Administrativo y Revaloración de Puestos del Área Jurisdiccional".**

**Lo indicado, a partir de los argumentos expuestos y del hecho probado, de que no existen problemas presupuestarios que justifiquen la exclusión de tan reducido grupo de dicho beneficio; tal como se les arguyó equivocadamente a los Órganos Superiores."**

*Señala el Lic. Arroyo que también él, en su calidad de Jefe del Departamento de Personal, recibió un oficio suscrito por estos servidores, en el sentido de que pudieran ser incorporados en el pago retroactivo derivado del estudio de Clases Anchas, pero que en virtud de que el Consejo Superior ordenó trasladar al Consejo de Personal para obtener su criterio, el Departamento a su cargo está a la espera de lo que se resuelva en esta instancia.*

*Sobre el particular, el Departamento de Personal presenta el informe N° 407-JP-2001, que literalmente señala:*

“En atención a la solicitud planteada por un grupo de servidores de la Sección de Delitos Económicos y Financieros del Organismo de Investigación Judicial y que ocupan puestos de Auditor Investigador y Auditor Supervisor, relacionada con la respuesta a la consulta realizada al Departamento de Personal en donde se les informa que están excluidos del pago retroactivo del estudio de clases anchas, por pertenecer al Organismo de Investigación Judicial, me permito indicarle lo siguiente:

**I. Antecedentes:**

1.- Mediante oficio No. 6310-01 del 31 de mayo del 2001, la Lic. Silvia Navarro Romanini, Secretaria General traslada copia de lo manifestado por varios servidores de la Sección de Delitos Económicos y Financieros de la Dirección General del Organismo de Investigación Judicial, en oficio del 29 de mayo del año en curso, en que solicitan que se les incluya en el estudio de clases anchas.

2.- Los servidores que firman la nota plantean expresamente dos asuntos, que se transcriben literalmente:

“6.1 La inclusión en el respectivo pago retroactivo a enero del presente año, que fue aprobado a los puestos profesionales administrativos, y que por sentencia judicial estamos (al menos) equiparados a los puestos de la Auditoría Judicial, por considerar que tenemos el derecho de ser incluidos en el nuevo esquema salarial.

6.2 En caso de negarse nuestra petición y desatender la supracitada sentencia se dé por agotada la vía administrativa.”

## II. Análisis:

Sobre este particular se deben recordar algunas partes importantes de los diversos acuerdos que la Corte Plena ha tomada en la temática del estudio de clases anchas y que claramente dejan evidenciado que el estudio que ahora se aplicará a partir del 01 de enero del 2001 es exclusivo en cuanto su retroactividad al Sector Administrativo.

1.- En la sesión del Corte Plena del 29 de mayo del 2000, artículo VII, se dan una serie de aclaraciones y se fija la política en el ámbito presupuestario y de ámbitos de aplicación (administrativo, jurisdiccional y O.I.J.), sobre el tratamiento del estudio que fuera aprobado por el Consejo de Personal el 17 de diciembre de 1998, y que fuera conocido inicialmente por la Corte Plena en la sesión del 04 de enero de 1999, artículo VI. En la parte dispositiva del acuerdo del 29 de mayo del 2000 y luego de una amplia discusión del tema se acordó:

- Acoger la revisión interpuesta por el Magistrado Sancho y en ese entendido, aprobar el estudio integral de puestos en forma completa; Pagar lo correspondiente al sector administrativo, a cuyos efectos la Comisión de Presupuesto asignará los recursos necesarios para hacerlo efectivo en enero del año 2001.
- Que la Comisión de Presupuesto en coordinación con los Departamentos que corresponda, hará los análisis y las gestiones que sean necesarias para obtener el contenido presupuestario para pagar, a partir de la fecha en que se cuente con él y sin efecto retroactivo, lo que corresponde al sector jurisdiccional y al Organismo de Investigación Judicial.
- Es entendido que tanto lo que tiene relación con el sector administrativo cuando lo correspondiente al sector jurisdiccional y al Organismo de Investigación Judicial, deberá ser revisado y actualizado por el Departamento de Personal para ajustarlo a la situación actual y a esos efectos, se le remitirán todas las gestiones que han presentado algunos servidores judiciales y agrupaciones gremiales.

2.- Posteriormente el Consejo Superior en la sesión del 19 de abril del 2001, artículo LXXI conoce el acuerdo del Consejo de Personal de la sesión celebrada el 8 de marzo del 2001 artículo II, en donde se presenta la actualización solicitada por la Corte Plena el 29 de mayo del 2000. En la parte resolutive del acuerdo del Consejo Superior se debe destacar que se aprueba el estudio de reestructuración integral de clases anchas para el Sector Administrativo con efecto retroactivo al 01 de enero del año 2001, así como las revaloraciones resultantes en los ámbitos jurisdiccional y del Organismo de Investigación Judicial, sujetos estos últimos a disponibilidad presupuestaria y sin efecto retroactivo.

3.- Finalmente la Corte Plena en la sesión del 23 de abril del 2001, artículo XXI aprueba definitivamente el estudio mencionado, ratificando en el inciso 2 de la parte dispositiva lo siguiente “Aprobar los estudios para los sectores jurisdiccional

y policial, en el entendido de que éstos no se pagarán con efecto retroactivo sino más bien a partir de la fecha en que exista contenido presupuestario para su pago.

### **III. Conclusiones:**

1.- De la lectura cronológica de los diversos acuerdos tomados por las instancias ya mencionadas, es manifiesto que existe una política clara y definida por la Corte Plena (sesión del 29 de mayo del 2000) de que al Organismo de Investigación Judicial no se le pagará retroactivamente al 01 de enero del 2001 el estudio elaborado por el Departamento de Personal, tal y como pretenden los servidores de la Sección de Investigaciones Contables, que firman la petitoria a la cual se le esta dando respuesta.

2.- Este Departamento ha cumplido fielmente la política definida por la Corte Plena, ya que tanto las clases de puesto de Auditor Investigador como la de Auditor Supervisor se encuentran adscritas, laboran y ejecutan funciones dentro del ámbito policial del Organismo de Investigación Judicial. Específicamente dentro del Departamento de Investigaciones Criminales, Sección de Investigaciones en Delitos Económicos y Financieros, no existiendo clases de puesto bajo esta misma denominación dentro de otros sectores del ámbito administrativo o jurisdiccional.

3.- Por ende y en acatamiento a las disposiciones dictadas por la Corte Plena el Departamento de Personal no está facultado para efectuar el pago retroactivo por ellos pretendido, dado que únicamente al sector administrativo se le aprobó la retroactividad pretendida a partir del 01 de enero del 2001.

4.- En relación con homologación producto de la sentencia judicial con los puestos de la Auditoría Judicial, el análisis realizado los ubica en una posición superior a los puestos de la Auditoría Judicial, debido al reconocimiento de la función pericial que ejecutan los servidores de la Sección de Delitos Económicos y Financieros, sin embargo la retroactividad del pago respectivo ha sido fijada por política institucional únicamente para el sector administrativo.

5.- En relación con el agotamiento de la vía administrativa corresponde al Consejo Superior la aplicación de esa disposición.”

*Por último, los artículo 5 y 6 de la Ley de Salarios del Poder Judicial, señalan*

*literalmente:*

*“A los servidores que vayan a completar un quinquenio dentro de los doce meses siguientes, a la publicación de esta ley, se les reconocerá el que habrían obtenido en ese año y quedarán ubicados en el paso correspondiente.*

*Para los efectos de las Leyes N° 5867 de 15 de diciembre de 1975 y N° 6451 de 1° de agosto de 1980, la Corte mantendrá los sueldos actuales, hasta que lo considere conveniente.”*

*De lo expuesto en el informe, el Lic. Arroyo aclara que lo actuado por el Departamento a su cargo, se limita a lo acordado expresamente por la Corte Plena, en sesiones del 29 de mayo del 2000, artículo VII y 23 de abril del 2001, artículo XXI.*

*Luego de un intercambio de criterios **se acordó:***

- 1- Tener por recibido el informe del Departamento de Personal.*
- 2- Denegar la gestión de los Auditores Supervisores y Auditores Investigadores de la Sección de Delitos Económicos y Financieros, del Departamento de Investigaciones Criminales del Organismo de Investigación Judicial, por cuanto sus funciones profesionales, basadas en las ciencias económicas, corresponden claramente al ámbito policial, y en ese sentido la Corte Plena ya definió que estos cargos serían sujetos de revaloración en el momento en que se cuente con contenido económico, sin efecto retroactivo, de conformidad con el artículo 6 de la Ley de Salarios.*
- 3- Aclarar a los petentes, que en el denominado “Estudio de Clases Anchas”, el Consejo Superior, y la Corte Plena, acordaron ubicar los cargos que ocupan, en una posición salarial superior a la de los*

*profesionales de la Auditoría Interna, en reconocimiento a su función de apoyo al ámbito jurisdiccional.*

***Se declara firme el acuerdo.***

### ***ARTICULO III***

*La Sección de Clasificación y Valoración de Puestos mediante Oficio O.CV-*

*222-01 manifiesta:*

“Para su conocimiento y fines correspondientes, nos permitimos informarle que, con ocasión del estudio de reestructuración de clases anchas de reciente aprobación, conveniente realizar los siguientes ajustes:

- De acuerdo con el artículo 23 del Código Notarial, el Director Nacional de Notariado tendrá el rango de juez presidente de tribunal de segunda instancia; por esta razón, se hace necesario modificar el salario base propuesto para este cargo y pasarlo a ¢377.000, categoría en que se propone ubicar al Juez 4, Juez 4-B y Juez 4-C.
- Corte Plena en la sesión 23-98, celebrada el 31 de agosto de 1998, artículo IV, dispuso aprobar la propuesta sobre la creación del cargo “Coordinador de Desarrollo Institucional”, la cual indicaba que el salario de este puesto no debía ser inferior al del Director de la Unidad Ejecutora, debido principalmente a su importancia y jerarquía. Consecuentemente, de continuar vigente esta política, el puesto debe ubicarse dentro de la clase ancha “Director General 2”, con un salario base de ¢388.600.”

***Se acordó:*** *aprobar las anteriores modificaciones y trasladar al Consejo*

*Superior para lo de su cargo.*

### ***ARTICULO IV***

*La Sección de Clasificación y Valoración de Puestos en Informe CV-207-01*

*señala:*

## **1. GESTIÓN.**

*De conformidad con lo establecido en el artículo 8 del Reglamento sobre la Calificación de Servicios para los empleados del Poder Judicial, el señor Irving Gutiérrez Barquero interpone recurso de apelación contra su calificación anual, correspondiente al período comprendido del 01 de octubre de 1999 al 30 de setiembre del 2000; realizado por el señor Alvaro Borbón Barrantes, Jefe de la Oficina de Inspecciones Oculares y Recolección de Indicios.*

*El señor Gutiérrez Barquero fundamenta su apelación en los siguientes motivos:*

“ ...al regresar de una incapacidad muy prolongada, me fue entregada la calificación anual, por parte del señor Alvaro Borbón, Jefe a.i. de la Sección de Inspecciones Oculares y Recolección de Indicios de este Organismo, misma que fue elaborada en apariencia el día 03 de noviembre, fecha en la que estaba incapacitado, pero que Don Alvaro, no se tomó la molestia de llamarme, violando el debido proceso, y calificándome con una nota promedio alejada de la realidad, toda vez que en la Oficina de Asuntos Internos, existen varias causas, en las que Don Alvaro y mi persona estamos enfrentados, situación que no lo hace tener un juicio objetivo hacia mi persona. De tal modo que les solicito emitir un criterio al respecto.

## **2. JUSTIFICACION DEL EVALUADOR.**

*Ante gestión de esta oficina y mediante oficio N. 126-SIORI-01 del 05 de febrero del 2001, el Bach. Alvaro Borbón Barrantes, Coordinador General de la Sección de Inspecciones Oculares y Recolección de Indicios, responsable de la evaluación en apelación, indica lo siguiente:*

“... Con base en lo anterior, en el caso específico del servidor Gutiérrez Barquero, esta jefatura en abundantes ocasiones

sostuvo conversaciones con él, para que modificara su forma de trabajo, pues en muchas ocasiones sus oficiales se quejaron en forma verbal de que su labor no era la más adecuada para el tratamiento de la escena del delito y del trato que éste le daba a la evidencia física que recolectaba, asimismo en varias oportunidades se conversó con él para que estuviera al día con sus obligaciones, como por ejemplo la remisión de evidencias a los laboratorios, que llevara de mejor forma los libros de control que en esta oficina se llevan, máxime que en muchas ocasiones su trabajo le fue devuelto por el suscrito y por el coordinador general de la oficina, por ejemplo la confección de las solicitudes de dictámenes que se dirigen a los laboratorios forenses carecían de la información primordial que requiere el laboratorio para realizar las pericias, asimismo no llenaba adecuadamente el libro de control de evidencias, el cual garantiza aún más la cadena de custodia de las evidencias, no solicitaba las pericias correctas y el embalaje de la evidencia física no era la más idónea, poniendo en riesgo la evidencia de sufrir algún tipo de alteración, además se retiraba de la oficina y dejaba evidencias sin procesar sobre su escritorio sin la mínima seguridad que garantizara que ésta no fuera alterada sea por factores endógenos o exógenos incluso le enviamos notas en las cuales le pedíamos explicaciones sobre estas actitudes y a corregir su proceder, las cuales nunca contesto, evidenciando más su indisciplina y su carencia de eficiencia y calidad en el trabajo que debía prestar.

Por otra parte se le giraban las instrucciones del caso para que corrigiera su proceder y el mismo hacía caso omiso de las observaciones e incurría nuevamente en errores que debían ser rectificadas para poder realizar los trámites correspondientes.

También el señor Gutiérrez en el período a evaluar, esta jefatura le dio la tarea de ser un oficial sustituto, sin embargo debido a su trabajo deficiente en la elaboración de informes que presentaba los cuales no reunían lo establecido para éstos por lo cual le fueron devueltos en varias oportunidades, de igual forma en su trabajo como oficial encargado de grupo su desempeño no fue el óptimo y se tuvo que relevar de esta función, ya que se le pedía que corrigiera informes y otros asuntos relacionados con la atención de la escena y el mismo no realizaba lo que se le solicitaba.

Cabe resaltar que en varias oportunidades se refirió en forma descortés y altanera hacia la jefatura de la sección no acatando las disposiciones emanadas y emitiendo frases salidas de tono.

Cabe agregar que en los libros de control de esta oficina, se puede encontrar las deficiencias de la forma de laborar del servidor Gutiérrez Barquero, asimismo consta en el expediente personal que se lleva en nuestra sección notas de recordatorio y llamadas de atención, instando a este servidor a mejorar su calidad de trabajo...”

*En conversación telefónica sostenida el día 01 de junio del año en curso con el Bach. Alvaro Borbón Barrantes, nos asegura que la calificación anual del desempeño para el período de apelación no fue firmada por el señor Gutiérrez, pero que dicha situación no fue por descuido ni negligencia suya, sino porque el funcionario estaba en un período de incapacidad. Sin embargo, se le comunicó vía teléfono que viniera a firmarla, lo cual hizo caso omiso.*

### **3. HISTORIAL DE EVALUACIONES.**

| <b>FACTOR-PERIODO</b>            | <b>1996-1997</b>  | <b>1998-1999</b>  | <b>1999-2000 (1)</b>  |
|----------------------------------|---|---|---|
| <i>Calidad del Trabajo</i>       | 90  | 90  | 65  |
| <i>Rendimiento en el Trabajo</i> | 90  | 89  | 50  |
| <i>Relaciones Humanas</i>        | 100   | 97  | 70  |
| <i>Disciplina</i>                | 100   | 90  | 50  |
| <i>Cooperación</i>               | 100   | 95  | 65  |
| <i>Asistencia y Puntualidad</i>  | 95  | 89  | 60  |
| <i>Presentación Personal</i>     | 95  | 100   | 90  |
| <i>Jefatura</i>                  | -   | -   | -   |
| <i>Iniciativa</i>                | 95  | 95  | 60  |
| <b>PROMEDIO FINAL</b>            | <b>95.62%</b>   | <b>91.63%</b>   | <b>63.75%</b>   |
| <i>Calificador</i>               | <i>Lic. Donald<br/>Montero Navarro<br/>Secc. Inspecciones<br/>Oculares.</i> | <i>Bach. Alvaro<br/>Borbón Barrantes.<br/>Secc. Inspecciones<br/>Oculares</i> | <i>Bach. Alvaro<br/>Borbón Barrantes.<br/>Secc. Inspecciones<br/>Oculares</i> |

**(1) Período en apelación.**

*Se debe destacar que la evaluación comprendida entre el período del 01 de octubre de 1996 al 30 de setiembre de 1997, se desconoce por no encontrarse registros de la misma.*

#### **4. INSPECCIÓN JUDICIAL**

*En el período de estudio no existen causas pendientes en este despacho.*

#### **5. OFICINA DE ASUNTOS INTERNOS**

##### **5.1 Procesos Administrativos.**

*Durante el período de evaluación el señor Gutiérrez Barquero afrontó diversas causas administrativas, entre ellas se encuentran la N. 520-2000 y la N. 255-2000, ambas por incumplimiento de funciones deparando la primera en amonestación y eximiéndose de toda responsabilidad en la segunda.. Además afrontó la causa N. 518-2000 por negligencia de funciones, de la cual fue amonestado.*

#### **6. SISTEMA INTEGRADO DE PERSONAL**

*Durante el período en cuestión, se registraron los siguientes movimientos:*

*6.1 Incapacidades: 11-10-99, 15-03-2000 al 29-06-2000, 14-06-2000, 30-06-2000 al 01-07-2000, 02-07-2000, 05-07-2000 al 06-07-2000, 14-08-2000 al 15-08-2000, 31-08-2000, 01-09-2000 al 14-09-2000, 18-09-2000 al 25-09-2000, 26-09-2000 al 03-10-2000, del 04-10-2000 al 18-11-2000.*

*6.2 No se registran permisos con o sin goce de salario.*

## **7. CONCLUSIONES**

*7.1 El recurrente presentó en tiempo y forma el recurso de apelación.*

*7.2 La calificación anual del desempeño del señor Gutiérrez Barquero tiene un promedio de 63.75 %, ubicándola en un grado de insuficiente.*

*7.3 El evaluador, Br. Alvaro Borbón Barrantes, Coordinador General de la Sección de Inspecciones Oculares y Recolección de Indicios, no cumplió con lo establecido en el artículo 4, inciso a) del Reglamento sobre la Calificación de Servicios, pues no adjuntó la debida justificación, la cual remite hasta el 05 de febrero del 2001, a solicitud del Departamento de Personal.*

*7.4 La evaluación anual del desempeño correspondiente al período de apelación, no lleva consigo la firma de recibido del señor Gutiérrez Barquero, lo cual contradice lo que dicta el Reglamento de calificación de servicios en su artículo número 7.*

*7.5 De acuerdo con lo indagado, el Bachiller Borbón Barrantes no efectuó una entrevista previa con el servidor con la finalidad de intercambiar opiniones sobre la evaluación; cabe recordar que el fin de este proceso es mejorar el desarrollo del personal.*

*7.6 Cuando al servidor no se le comunica los resultados de su evaluación anual, e inclusive se remite la misma sin el correspondiente recibido del interesado, se está incumpliendo con el derecho al debido proceso para su*

*correcta aplicación. Por ende, el procedimiento de evaluación que se aplicó para este caso en particular, administrativamente y legalmente no cuenta con la debida validez.*

*7.7 Las evaluaciones de períodos anteriores del recurrente tienen una calificación de Muy Bueno, incluso la del período inmediato anterior, que también fue realizada por el calificador actual, señor Borbón Barrantes, lo cual hace pensar que se carece de objetividad en la calificación.*

*7.8 En afán de respetar el derecho al principio del debido proceso, es conveniente que el señor Borbón realice una nueva evaluación anual del período de apelación con todas las formalidades y requisitos que se requieren para su aplicación eficaz.*

## **8. RECOMENDACIONES.**

*8.1 Dejar sin efecto la evaluación del desempeño del período correspondiente al 01 de octubre de 1999 al 30 de setiembre del 2000 efectuada por el Bach. Alvaro Borbón Barrantes.*

*8.2 Instar al Bachiller Alvaro Borbón Barrantes a que emita la nueva evaluación del período de apelación, por cuanto en la evaluación apelada se incumplieron procedimientos establecidos en el Reglamento sobre la calificación de servicios.*

**Se acordó:** aprobar el informe del Departamento de Personal en todos sus extremos, y por lo tanto solicitar al Bachiller Borbón Barrantes una nueva calificación de conformidad con los procedimientos establecidos en el Reglamento respectivo.

## **ARTICULO V**

*Se procede a conocer el informe CV-197-01 sobre la equiparación de los puestos de Chofer a Conductor de Detenidos, el mismo señala:*

### **1. GESTIÓN.**

*En oficio N. 480-DG-00 del 06 de marzo del 2000, el Licenciado Jorge Rojas Vargas, Director General a.i. del Organismo de Investigación Judicial, solicita se proceda a realizar el correspondiente estudio para modificar la descripción, característica y requisitos de los puestos de Chofer 2 y Conductor de Detenidos de la Sección de Cárceles y Transportes.*

### **2. FUNDAMENTACION.**

*El Licenciado Rojas basa textualmente su solicitud en lo siguiente:*

- “ 1. Los Choferes de la Sección de Cárceles brindan una importante ayuda como personal de apoyo en la conducción de detenidos, sin embargo, por las características de su puesto no se les permite portar armas de fuego a pesar del riesgo a que están expuestos diariamente.
2. Muchas veces, por las condiciones y naturaleza de su cargo, los Choferes se ven imposibilitados para colaborar con los Conductores de Detenidos en el traslado y la custodia de los privados de libertad, a pesar de que ello sería de gran ayuda para incrementar las medidas de seguridad y disminuir la probabilidad de evasión.
3. En ocasiones resulta necesario que los Conductores de Detenidos conduzcan alguno de los vehículos, pero por la naturaleza de su cargo también tienen limitaciones en este sentido.”

### **3. METODOLOGÍA.**

*Para efectos de brindar respuesta a la gestión, servirán de base los distintos estudios relacionados con el tema, los cuales fueron elaborados por el Departamento de Planificación.*

*Las fuentes de información fueron las siguientes:*

*Escritas:*

- Informes anteriores*
- Justificación de la petición.*
- Cuestionarios de Clasificación de Puestos.*
- Manual Descriptivo de Clases del Poder Judicial.*

*Orales:*

- Ocupantes de los puestos en mención.*
- Jefe de Sección de Cárceles y Transportes.*
- Conductor de Detenido.*
- Jefe Sección de Cárceles II Circuito.*

### **4. ANTECEDENTES.**

**4.1** *Al respecto se tiene que el Departamento de Planificación ya se ha pronunciado, a través del informe N. 117-CE-98 del 25 de noviembre de 1998, en el mismo se analizó la estructura y organización de la Dirección General, Secretaria General del O.I.J. y las Oficinas adscritas.*

*En ese estudio citado, en el punto 2.2.5. “Choferes de Cárceles asumen labores de Conductor de Detenidos”, se cita lo siguiente :*

*“...Respecto a lo citado anteriormente este Departamento considera prudente equiparar el puesto de Chofer 2 con el de Conductor de Detenidos. Esta recomendación conlleva que el traslado de detenidos se realice al igual que laboran los investigadores; en parejas y uno de ellos indistintamente, se encarga de manejar. Lo anterior resulta prudente para las giras largas, donde después de los juicios, pueden alternarse la labor de manejo.”*

*4.2 En sesión del Consejo Superior del 28 de octubre del 2000, se conoció un informe elaborado por la Comisión de Enlace Corte-O.I.J., referente a cambios estructurales de la Sección en análisis y se dispuso trasladarlo nuevamente al Departamento de Planificación para que se pronunciara al respecto.*

*Por tanto, el Departamento de Planificación realizó un nuevo estudio a través del informe N.50- CE-00 de la estructura de la Sección de Cárceles y Transportes donde se retomaron los conceptos esbozados en el informe 117-CE-98 del 25 de noviembre de 1998.*

*En virtud de lo comentado, este departamento mantiene su posición indicada a través del informe N.117-CE-98, en el sentido de que una vez analizada la estructura y funcionamiento de la Sección de análisis, conviene que se equiparen las plazas de Chofer 2 y Conductor de Detenidos.*

*4.3 En lo que respecta al reconocimiento de horas extras posteriores a las 16.30 horas se tiene como antecedente la solicitud presentada por los Choferes de la Sección de Transportes, en donde solicitan que se les reconozcan a partir*

*de la hora indicada. En pronunciamento del Consejo Superior del 16-06-99*

*artículo XXVII, se describe lo siguiente:*

“ En nota de 7 de setiembre en curso, varios servidores de la Sección de Transportes, manifestaron que frecuentemente prestan servicio a miembros de Delegaciones Extranjeras, así como a integrantes de los diferentes despachos judiciales de todo el país, por lo que se ven en la obligación de permanecer trabajando durante períodos posteriores a las 16,30 horas y que a veces se prolonga hasta por tres horas o más, dejando de lado la familia, estudios y otros compromisos, para servir lo mejor posible a la Institución.

Por ello solicitan que esas horas laboradas demás, sean reconocidas como horas extra.

Con base en lo resuelto en ordinario N. 93-002582-214-LA tramitado ante el Juzgado Segundo de Trabajo de San José, hoy Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José, y la resolución N.1999-00239 de las catorce horas cuarenta minutos del diecinueve de agosto del año en curso, de la Sala Segunda de la Corte, **se acordó:** Denegar el reclamo formulado por los choferes de la Sección de Transportes”.

\*\_\*\_\*\_\*\_\*\_\*\_\*\_\*\_\*\_\*

## ***6. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.***

*Las tareas que describen algunos de los Choferes de la Sección de Cárceles y Transportes en el cuestionario de clasificación y valoración de puestos, demuestran que efectivamente prestan colaboración en la conducción y vigilancia de los privados de libertad.*

*Situación que adquiere mayor relevancia cuando les corresponde realizar giras a provincias o en la periferia, ya que se tienen que desarrollar una labor en equipo con el Conductor de Detenidos en caso de una eventual emergencia.*

*Asimismo, los Choferes encargados de realizar el traslado de cadáveres, experimentan una gran responsabilidad, debido que el cuerpo de una persona fallecida puede llegar a constituirse en la prueba más importante del delito que pueda servir como medio para lograr individualizar a los posibles responsables. Esta colaboración adicional que prestan los Choferes, no obedece a una imposición puesta por la jefatura, sino esencialmente a una necesidad institucional de que la labor de conducción y vigilancia de los imputados se desarrolle de la forma más eficiente y segura. Desde esta perspectiva cuando corresponde realizar giras a lugares distantes, la costumbre y la necesidad han imperado para que ambos servidores realicen las funciones de conducción y custodia del privado de libertad.*

*Asimismo, hay que destacar que dicha actividad adicional absorbe un porcentaje bastante reducido de su la labor sustancial que es la conducción de vehículos, por otra parte, el Manual Descriptivo de Puestos del Poder Judicial no especifica que la clase de Chofer deba brindar colaboración en el traslado y custodia de detenidos ni tampoco la portación de armas.*

*A pesar que la situación que experimentan los Choferes es producto de un interés institucional, se requiere gran coordinación y prudencia para otorgarles armas de fuego durante la conducción de los detenidos, ya que es necesario haberles brindado la capacitación respectiva para su uso, aunado a todos los*

*trámites respectivos para obtener el permiso de portación, sin dejar de lado la técnica de la defensa personal.*

*Cuando se trate de traslados de detenidos peligrosos, es deber de la oficina de Cárceles coordinar con otras entidades para que sirvan de apoyo en el traslado y custodia de los privados de libertad.*

*En relación con las restantes Delegaciones y Subdelegaciones distribuidas en todo el territorio nacional, es difícil determinar con exactitud si esta situación se presenta en iguales condiciones en dichas dependencias.*

*Según la recomendación planteada por el Departamento de Planificación en su informe N° 117-CE-98, relacionada con la conveniencia de equiparar las plazas de Chofer 2 a Conductor de Detenidos de la Sección de Cárceles respectivamente, la misma, no se está ejecutando en la práctica, ya que los puestos siguen conservando su clasificación original, a pesar de que la estructura y funcionamiento de la sección de cita fue analizada de previo.*

*En lo que respecta a la posible incorporación del requisito de Licencia de Conducir para la Clase Conductor de Detenidos, es importante identificar inicialmente la necesidad y conveniencia institucional para realizar dicho acto.*

*Seguidamente, en los puestos en donde se le dificulte al ocupante cumplir con dicho requisito adicional, se tendrá que condicionar dicha plaza para que en el momento de quedar vacante poder exigirlo.*

*Posteriormente será necesario efectuar el respectivo análisis salarial, debido a la modificación en la estructura funcional del puesto.*

*Por último, según el sistema de clasificación y valoración de puestos vigente en la institución, los puestos de Chofer y Conductor de Detenidos presentan las siguientes características:*

| <b>Puesto</b>                     | <b>Requisitos</b>  | <b>Base actual</b> |
|-----------------------------------|--|--------------------|
| <i>Chofer 2</i>                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Conclusión de estudios primarios.</i></li> <li>- <i>Considerable experiencia en la conducción de vehículos.</i></li> <li>- <i>Licencia B1-B2,B2,C2,D3 u otra según se requiera.</i></li> </ul> | <i>¢128.200</i>    |
| <i>Conductor de Detenidos (*)</i> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Bachiller en Educación Media.</i></li> <li>- <i>Aptitud y condiciones físicas idóneas para la conducción de detenidos.</i></li> </ul>  | <i>¢ 132.200</i>   |

*(\*) Por la portación de armas, en el proceso de selección se les realiza un examen psicológico.*

*El funcionario que ocupa una plaza de chofer y pretenda optar por la de conductor de detenidos, obligatoriamente tendrá que cumplir con los requisitos exigidos por la clase.*

## **7. CONCLUSIONES.**

*Según las entrevistas efectuadas y los estudios realizados anteriormente por otras dependencias, se constata la colaboración que brindan los Choferes en la conducción y vigilancia de los imputados, en donde se destaca que tal colaboración no es propia de la naturaleza de sus funciones, sin embargo, es necesario que asuman un rol más activo y participativo en el traslado de los*

*detenidos para que la labor se realice de la forma más eficaz y segura posible, ya que cualquier eventualidad los ubica en un inminente riesgo.*

*El análisis efectuado por el Departamento de Planificación en informe N. 2006-PLA-98 del 17 de diciembre del año 98, aprobado por el Consejo Superior el 21 de diciembre del mismo año en su artículo 41, constata que no todos los Choferes brindan tal colaboración, por ende, existe diferenciación de responsabilidades en una misma clase de puesto.*

*En ese estudio se hecha de menos el acuerdo adoptado por el Consejo de Personal, en sesión celebrada el 30 de marzo del 2000, artículo IX, en el sentido de evaluar lo siguiente:*

- a) Las consecuencias asociadas al hecho de eliminar los puestos de Chofer y que ese cargo asuma tareas de traslado, presentación de detenidos y portación de armas.*
- b) Definir responsabilidades sobre el uso y cuidado de los vehículos.*
- c) Extender el requisito de poseer licencia B-1 para los Conductores de Detenidos y evaluar la aptitud para la conducción de vehículos oficiales.*

*Esta situación tan particular que experimentan algunos Choferes de la Sección de Cárceles y Transportes, obedece a una necesidad institucional, debido que se requiere de un trabajo en conjunto con el Conductor de Detenidos para*

*brindar un mejor servicio, y principalmente minimizar cualquier situación de riesgo que se presente en el traslado de los detenidos.*

*Sin embargo, dicha colaboración no se puede considerar como una labor propia y constante de sus labores habituales y sustanciales, ya que la misma constituye una actividad intermitente que le absorbe algún porcentaje de sus actividades, pero que en ningún momento supera el promedio de su labor sustancial que es la conducción de los vehículos.*

*Desde una perspectiva de remuneración salarial, es difícil lograr reconocer dicha colaboración, ya que la misma obedece a la necesidad de efectuar modificaciones en el diseño de la sección, tanto en el ámbito estructural como funcional. Esta situación en particular evidencia que a través del tiempo se han tenido que incorporar nuevos procesos funcionales para lograr el desarrollo eficaz y eficiente en el servicio que debe brindar la dependencia.*

*Asimismo, las técnicas y procedimientos que se aplican para el análisis de revaloración de un puesto, indican que en el mismo se debe experimentar un cambio sustancial y permanente en el desarrollo propio de sus funciones y responsabilidades, en este sentido, dependiendo de estas condiciones se estaría efectuando un análisis más justo y equitativo, y por ende la posibilidad de ubicarlo en una categoría de mayor nivel.*

*La anterior condición no se evidencia para este caso en particular, ya que la labor de conducir y vigilar a los detenidos es propia de la naturaleza de las funciones del Conductor, y la colaboración que podría brindar el Chofer sería esporádica, aunada a su labor sustantiva que es indudablemente la operación y conducción de vehículos.*

*Independientemente de la distancia que tenga que manejar el Chofer para cumplir con la entrega o presentación de los detenidos, su labor sustancial siempre será la conducción del vehículo, sin embargo, por la labor en equipo que se debe realizar es necesario que preste cualquier tipo de colaboración en la actividad de cita.*

*Asimismo, existe la posibilidad de solicitar colaboración al Ministerio de Seguridad Pública o al Organismo de Investigación Judicial cuando se trate de detenidos con un amplio historial delictivo que los identifique como peligrosos. Por lo consiguiente, no se justifica la utilización del arma por parte del Chofer, aparte de implicar todo un proceso legal y administrativo para obtener la respectiva licencia.*

*Por último, es importante indicar que el Consejo Superior no se ha pronunciado en relación a esta situación tan particular, ni tampoco con el posible reconocimiento de las horas extras posteriores a partir de las 16:30 horas.*

## **8. RECOMENDACIONES.**

**8.1** *Por tratarse de una situación exclusiva de necesidad e interés institucional, se requiere de un análisis estructural y funcional del rol que debe cumplir el Chofer cuando le corresponda transportar a los privados de libertad, pues la labor sustantiva es la de manejar vehículos y colaborar en la conducción de detenidos en situaciones especiales.*

**8.2** *Revisar el procedimiento de pago de horas extra, para los puestos de Chofer que participan en la conducción de detenidos, por parte de la oficina competente, pues pareciera que esta situación incide en la gestión de reasignación de sus cargos.*

**8.3** *Que el Departamento de Planificación se pronuncie específicamente sobre los puntos a, b y c señalados en el numeral 7 de este informe.*

**8.4** *Salvo mejor criterio, en lo que confiere a materia de clasificación y valoración de puestos se desestima la gestión tendiente a equiparar los puestos de Chofer 2 a Conductor de Detenidos. Esto debido a que los primeros no experimentan un cambio sustancial y permanente en el desarrollo de sus funciones, aparte que el Conductor de Detenidos no ha asumido el rol de Chofer.*

\*\*\*\*\*

*Señala el Lic. Arroyo que este informe es una evidencia más de la búsqueda de una solución por la vía de clasificación de puestos a un problema de administración de los recursos; de la solución por esta vía de una práctica viciada, que conlleva a que tanto los servidores como la Institución corran riesgos diversos por la falta de solución a problemas organizacionales.*

*La Licda. Ana Luisa Meseguer señala que si bien existe evidencia de que tanto los Choferes como los Conductores de Detenidos, en muchas ocasiones realizan funciones indistintamente de las que competen a sus puestos, le preocupa sobre manera el que personas que no poseen el conocimiento de portación de armas tengan la posibilidad de hacer uso de ellas por las responsabilidades legales y administrativas que de ello puedan derivarse. De la revisión de antecedentes, preocupa que la respuesta que ha dado el Departamento de Planificación donde señalan que ambos puestos deberían equipararse, ha dejado de lado el verdadero análisis e implicación de esta situación, generando expectativas a los servidores, sin tomar en consideración las implicaciones pertinentes que esto conlleva.*

*Luego de un amplio intercambio de criterios **se acordó:***

- 1. Tener por rendido el informe del Departamento de Personal y dejar en espera la resolución de este caso hasta el momento que se cuente con el informe del Departamento de Planificación que se solicita en el punto 2 de este acuerdo.*

2. Solicitar al Departamento de Planificación un informe en los términos referidos en dicho informe, considerando los cambios sufridos en dicho puesto, así como las posibilidades y medidas alternas para resolver el problema.

### **ARTICULO VI**

La Sección de Reclutamiento y Selección en informe RS-CP-397-01 señala:

#### **GESTION:**

Mediante oficio adjunto N° 208-2001, de fecha 27 de marzo recién pasado, el Lic. Domingo Gutiérrez Bustos, Juez del Juzgado Civil y Trabajo de Nicoya, impugna la terna N° 099-2001 por las razones que expone y solicita que se incluya en dicha terna al Sr. José Carlos Aguilar Bonilla.

#### **ANTECEDENTES Y CONSIDERACIONES:**

El pasado 15 de marzo del año en curso, la Sección de Reclutamiento y Selección confeccionó la terna N°099-01, integrada por los siguientes oferentes con su respectiva calificación:

|                                      |              |
|--------------------------------------|--------------|
| <b><i>Quesada Ugalde Iveth</i></b>   | <b>92.68</b> |
| <b><i>Esquivel Brais Freddy</i></b>  | <b>89.17</b> |
| <b><i>Jiménez Baltodano José</i></b> | <b>88.94</b> |

Para dicha plaza vacante se cuenta en nuestros registros con diecisiete elegibles de los cuales los tres primeros conforman dicha terna.

*A la fecha solo existe una plaza vacante para el puesto que nos ocupa la N° 044831.*

*Actualmente en dicha plaza se encuentra nombrado el Sr. Alberto Juárez Gutiérrez , del 1 al 30 de mayo.*

*Se consulto a los integrantes de dicha terna para constatar su interés en la misma a lo cual la Sra. Iveth Quesada y José Jiménez manifiestan su deseo de mantenerse en la terna, mientras que el Sr. Freddy Esquivel no desea participar.*

*El Lic. Domingo Gutiérrez Bustos, Juez del Juzgado Civil y Trabajo de Nicoya, vía telefónica nos manifestó su deseo de que integráramos la terna con el Sr. José Carlos Aguilar.*

*La situación actual del Sr. José Carlos Aguilar Bonilla es la siguiente:*

*Se ubica en la posición número ocho del registro de elegibles, es decir existen cuatro posibles oferentes para conformar una nueva terna, la Sección de Reclutamiento y Selección los consulto y manifestaron su anuencia de integrar la misma.*

*Contabiliza un total de 1 año, 7 meses y 14 días laborados en el Poder Judicial, como conserje en el Juzgado Civil y trabajo de Nicoya tiene 10 meses y 6 días.*

*A la fecha no presenta suspensiones ni correcciones disciplinarias dentro de su registro laboral.*

*Actualmente no se encuentra nombrado en el Juzgado Civil y Trabajo de Nicoya.*

*Recomendación*

*La Sección de Reclutamiento y Selección considera conveniente enviar una nueva terna en vista de que uno de sus integrantes no desea participar en la misma e integrar una nueva con el candidato que por derecho le correspondería según nuestro registro de elegibles.*

*Se acordó: aprobar la impugnación de la terna por las razones expresadas por el Lic. Domingo Gutiérrez Bustos y excluir de ella al señor Esquivel Brais reemplazándolo por la persona que se encuentra más próxima en el Registro de Elegibles.*

**ARTICULO VII**

*La Sección de Reclutamiento y Selección en informe RS-CP-399-2001 señala:*

**GESTIÓN:**

*En oficio N° 430-01, de fecha 22 de mayo del presente año, dirigido al Licenciado Javier Sánchez Medrano, Jefe de la Sección de Reclutamiento y Selección, el Magistrado Luis Gmo. Rivas Loáiciga, expone lo siguiente:*

*“ ...Al señor Paniagua Castro le resta para quedar legible (sic) y aspirar a un puesto en este despacho, el examen de redacción y ortografía. Por haber realizado en forma independiente, un curso de redacción y ortografía impartido por la Escuela Judicial y haberlo aprobado satisfactoriamente, me permito solicitarle, si bien*

*lo tiene, se sirva hacer un estudio para ver si es posible convalidarle al señor Paniagua Castro dicho curso de redacción y ortografía y por consiguiente estar legible (sic) para aspirar a un puesto en esta Sala..."*

## **ANTECEDENTES Y CONSIDERACIONES**

☞ *El señor Paniagua Castro ha realizado en tres oportunidades las pruebas de conocimientos generales, a continuación se desglosan los resultados:*

☞ *El 24 de junio de 1999, obtiene en redacción 64 y ortografía 61.78, en promedio es 62.89<sup>♦</sup>.*

☞ *El 22 de mayo de 2000, obtiene en redacción 68 y en ortografía 61.79, en promedio es 64.89.*

☞ *El 14 de agosto de 2000, obtiene en el examen nuevo una calificación de 62.88<sup>\*</sup>.*

☞ *El señor Randall Paniagua Castro obtiene en el curso de Técnicas de estudio y comunicación escrita la nota mínima de 70. Este curso forma*

---

♦ Los oferentes evaluados antes de julio del año anterior y que solicitan aplicar exámenes para otros puestos, se les promedia los resultados obtenidos en los exámenes de redacción y ortografía para determinar la calificación que equivale al de Conocimientos Generales.

\* El señor Paniagua Castro realizó nuevamente la prueba de conocimientos generales antes del término establecido ya que en Sesión XXX realizada el 13 de abril de 2000, el Consejo Superior estable en el artículo XXII, que "En virtud que la propuesta se autoriza flexibilizar por una única vez el plazo de 6 meses para poder repetir pruebas, se deberán efectuar concurso masivos si así es necesario o bien establecer en que puesto y áreas se aplicará esta medida".

*parte de la capacitación que imparte la Escuela Judicial, en el Programa de formación de Auxiliares Judiciales a Distancia.*

☞ *La Sección de Reclutamiento y Selección, al realizar un concurso y la evaluación correspondiente para cada uno de los puestos, busca como objetivo primordial el medir los conocimientos que a nivel general e integral tienen los oferentes. Además se debe garantizar la igualdad de condiciones en cada evaluación que esta sección realiza, en busca del personal más indicado para el Poder Judicial, sin discriminar o favorecer a algún concursante que presente atestados de capacitación recibida en esta Institución u otro centro de enseñanza superior.*

☞ *Por último los objetivos que este despacho tiene en cada una de las evaluaciones, son para un proceso de selección de personal, mismos que difieren en mucho con los planteados por la Escuela Judicial en sus cursos de formación, ya que son parte de una capacitación para los Auxiliares Judicial que buscan mejorar la calidad en el trabajo y motivar al empleado judicial para que adquiera nuevos conocimientos.*

### **RECOMENDACIÓN**

*Por lo antes expuesto, se recomienda desestimar la solicitud del Magistrado Luis Gmo. Rivas Loáiciga, ya que de acceder a su propuesta se le estaría brindando la oportunidad a los oferentes de evadir no solo el examen de*

*conocimientos generales, sino que también le puede dar la opción a los estudiantes de derecho y otras carreras para convalidar algunos cursos de Universidades formales o impartidos por la Escuela, por exámenes de Juzgados o Tribunales Penales, Civiles y Administrativos. Aunado a lo anterior también se estaría perdiendo el objetivo principal de la Sección, que es medir el desempeño y destrezas de los oferentes bajo presión mediante la competencia en igualdad de condiciones.*

***Se acordó:** aprobar el informe rendido por el Licenciado Sánchez Medrano y por lo tanto denegar la gestión.*

### **ARTICULO VIII**

*La Sección de Clasificación y Valoración de Puestos en Oficio O.CV-194-01 manifiesta:*

“En atención al oficio 2148-DP/23-01, suscrito por el Licenciado Luis Barahona Cortés, Jefe del Departamento de Proveeduría, relacionado con la clasificación del puesto de Jefe de la Sección de Almacén, con todo respeto me permito informarle que en este caso se tiene:

**1.** El Consejo Superior, en sesión del 21 de setiembre del 2000, artículo XXIV, entre otras cosas aprobó las siguientes recomendaciones:

a) Revalorar la “clase” Jefe de Sección Administrativa 3.

b) Una vez que quedaren vacantes, reasignar a Jefe de Sección Administrativa 3 los puestos de Jefe Administrativo del Ministerio Público y la Defensa Pública, pues su actual clasificación de Jefe Administrativo 4 no corresponde con el nivel de exigencias.

c) Que la Sección de Clasificación, en la revisión del informe general del Sector Administrativo, analice si la revaloración del Jefe de Sección Administrativa 3 es aplicable a los jefes de las Secciones de Almacén y

Mantenimiento y Construcción, debido a los cambios que están experimentando.

2. Ante gestión del Licenciado Primitivo Martínez Navarrete, Jefe de la Sección del Almacén, el Consejo Superior en sesión del 12 de octubre del 2000, artículo LVII, reitera lo externado en el punto c.

3. Como señala el Licenciado Barahona Cortés en su nota, el Jefe Administrativo 3 se caracteriza por ser un "... cargo de jefatura, que ejerce funciones profesionales y supervisión de personal técnico, asistencial y auxiliar; le corresponde desarrollar programas de mediana complejidad y velar porque los servicios a su cargo sean desarrollados adecuadamente. La clase requiere de licenciatura, considerable experiencia en las labores y experiencia en la supervisión de personal."

4. Al entrar a analizar el Jefe de la Sección del Almacén se tuvo que ejercer supervisión sobre cargos auxiliares; la organización y control de las actividades del almacén exigen la aplicación de técnicas específicas que están comprendidas dentro de los principios generales de la administración; las condiciones de trabajo no presentan cambios frecuentes que requieran constantemente la aplicación de juicio y criterio para resolver situaciones imprevistas. Para la recepción de equipo delicado, por ejemplo de laboratorio o informático, recibe la asesoría de profesionales en ese campo. Se concluyó que el nivel de exigencias es comparable con el Jefe del Depósito de Objetos cuya valoración es igual a un Jefe Administrativo 2.

5. No obstante lo anterior, en la estructura organizativa el Jefe de la Sección de Almacén mantiene una posición jerárquica igual al Jefe Administrativo 3, por otro lado no ha sido política institucional las reasignaciones hacia abajo, además se daría un trato desigual con relación a las jefes de sección del Ministerio Público y de la Defensa Pública.

Con base en lo enumerado, se recomienda mantener al Jefe del Almacén, dentro de la clasificación y valoración del Jefe Administrativo 3 y revisar el puesto una vez que estuviera vacante."

***Se acordó:*** aprobar el informe del Departamento de Personal en todos sus extremos, y trasladar al Consejo Superior con la recomendación de

*aprobar la modificación señalada. El Departamento de Personal tomará nota para lo de su cargo.*

### **ARTICULO IX**

*El Licenciado **Alvaro Castro Carvajal** en oficio fechado señala:*

*“En sesión de Corte Plena, celebrada el 25 de enero de 1999, me fue concedido permiso sin goce de salario por un plazo de dos años, para efectuar estudios de doctorado en España. Actualmente estoy gozando de una prórroga de dicho permiso, hasta por dos años más, a partir del mes de febrero del año en curso.*

*Sin embargo, en virtud de que la situación familiar ha variado, me permito comunicarles, para los efectos correspondientes, que me veré en la necesidad de reintegrarme a mis labores como Juez Integrante del Tribunal Segundo Civil de San José, Sección Segunda a partir del primero de julio del año en curso.”*

**Se acordó:** *tomar nota y comunicar a la Presidencia de la Corte y al Departamento de Personal para lo de su cargo. Se deja sin efecto el acuerdo de este Consejo de la sesión del cuatro de enero del 2001 artículo V.*

### **ARTICULO X**

*Se conoce el Informe CV-211-2001 sobre la solicitud del Señor **José Joaquín Rodríguez Villalobos** Analista Programador 2 en la Oficina de Planes y Operaciones, para que se le reconozca el beneficio de Prohibición.*

#### **1. GESTIÓN**

*Con nota de fecha 01 de junio de este año, el señor **José Joaquín Rodríguez Villalobos**, gestiona el pago por concepto de Prohibición como Analista Programador 2, en vista que obtuvo el grado de licenciatura.*

## **2.CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

*2.1. El interesado ha estado nombrado como Analista Programador 2 y cumple con condiciones indicadas en el numeral 3.*

*2.2. Al petente, en su condición de egresado se le venía otorgando el 60% en el puesto de cita, por prohibición.*

*2.3. En virtud de lo expuesto, procede reconocer al licenciado José Joaquín Rodríguez Villalobos el 65% sobre el salario base de la clase Analista Programador 2 por concepto de Prohibición.*

*2.4. Rige a partir del 01 de junio del 2001 y durante los períodos en que se le designe en dicho puesto. Se sugiere elaborar contrato abierto.*

**Se acordó:** *recomendar al Departamento de Personal aplicar dicho beneficio.*

### **ARTICULO XI**

*Se conoce el Informe CV-213-2001 sobre la solicitud del Bachiller **Jeison Alpízar Vargas** Auditor 1 a.í., para que se le reconozca el beneficio de Prohibición.*

#### **1. GESTIÓN**

*Con nota de fecha 04 de junio de este año, el Bachiller Jeison Alpízar Vargas, gestiona el pago por concepto de Prohibición en virtud de su nombramiento como Auditor 1 a.í. durante el período comprendido del 28 de mayo al 09 de junio del 2001.*

## **2. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

*2.1. El interesado está nombrado como Auditor 1 y cumple con las condiciones indicadas en el numeral 3.*

*2.2. En virtud de lo expuesto procede reconocer al señor Jeison Alpízar Vargas el 30% sobre el salario base de la clase “Auditor 1” por concepto de Prohibición.*

*2.4. Rige a partir del 04 de junio del 2001 y durante los períodos que se le nombre en dicho puesto. Futuras gestiones las planteará el interesado directamente ante la Sección de Salarios.*

**Se acordó:** *recomendar al Departamento de Personal aplicar dicho beneficio.*

### **ARTICULO XII**

*Se conoce el Informe CV-214-2001 sobre la solicitud de la Msc. **Blanca Luz Jiménez Chaves** Trabajadora Social en el Juzgado de Violencia Doméstica de Cartago, para que se le reconozca el beneficio de Dedicación Exclusiva.*

#### **1. GESTIÓN**

*Con nota de fecha 04 de junio del presente año, la señora Blanca Luz Jiménez Chaves, gestiona el pago por concepto de Dedicación Exclusiva en virtud de su nombramiento en propiedad como Trabajadora Social, en el Juzgado de Violencia Doméstica de Cartago.*

## **2.CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

*2.1 La interesada estará nombrada como Trabajadora Social y cumple con los requisitos citados en el numeral 3.*

*2.2 En virtud de lo expuesto procede reconocer a la M.Sc. Jiménez Chaves, el 65% sobre el salario base de la clase de Trabajador Social, por concepto de Dedicación Exclusiva.*

*2.3 Rige a partir del 01 de julio del 2001, fecha en la cual se le nombro en propiedad.*

**Se acordó:** *recomendar al Consejo Superior la aprobación de dicho beneficio.*

### **ARTICULO XIII**

*Se conoce el Informe CV-216-2001 sobre la solicitud de la Bachiller **Grettel Ulloa Wilson** Programadora 2 a.í. , para que se le reconozca el beneficio de Prohibición.*

#### **1. GESTIÓN**

*Con nota de fecha 29 de mayo del presente año, la Br. Grettel Ulloa Wilson, gestiona el pago por concepto de Prohibición en virtud de su nombramiento interino como Programador 2, durante el período 14 al 25 de mayo.*

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

*2.1 La interesada estuvo nombrada como Programador 2 y cumple los requisitos indicados en el numeral 3.*

*2.2 En virtud de lo expuesto y lo indicado en el numeral 2.2, procede reconocer al Br. Ulloa Wilson, el 30% sobre el salario base de la clase Programador 2 por concepto de Prohibición.*

*2.3 Rige a partir del 14 de mayo del 2001 y durante los períodos que se le designe en dicho puesto. Futuras gestiones las planteará la interesada ante la Sección de Salarios.*

**Se acordó:** *recomendar al Departamento de Personal aplicar dicho beneficio.*

### **ARTICULO XIV**

*Se conoce el Informe CV-217-2001 sobre la solicitud de la Licenciada **Kattia Chinchilla Arias** Psicóloga en el Juzgado de Violencia Doméstica de Liberia, para que se le reconozca el beneficio de Dedicación Exclusiva.*

#### **1. GESTIÓN**

*Con nota de fecha 31 de mayo del presente año, la Licda. Kattia Chinchilla Arias, gestiona el pago por concepto de Dedicación Exclusiva en virtud de su nombramiento en propiedad como Psicóloga, en el Juzgado de Violencia Doméstica de Liberia.*

## **2.CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

*2.1 La interesada estará nombrada como Psicóloga y cumple con los requisitos citados en el numeral 3.*

*2.2 En virtud de lo expuesto procede reconocer a la Licda. Arias Chinchilla, el 65% sobre el salario base de la clase de Psicóloga, por concepto de Dedicación Exclusiva.*

*2.3 Rige del 04 al 15 de junio del 2001 y a partir del 18 de junio del 2001, fecha en la cual se le nombró en propiedad.*

**Se acordó:** *recomendar al Consejo Superior la aprobación de dicho beneficio.*

### **ARTICULO XV**

*Se conoce el Informe CV-220-2001 sobre la solicitud del Msc. **Juan Félix Valenciano Corrales** Psicólogo del Juzgado Penal Juvenil y de Familia Circuito Judicial de la Zona Atlántica con sede en Guápiles, para que se le reconozca el beneficio de Dedicación Exclusiva.*

#### **1. GESTIÓN**

*Con nota de fecha 01 de junio del presente año, Master Juan Félix Valenciano Corrales, gestiona el pago por concepto de Dedicación Exclusiva en virtud de su nombramiento como Psicólogo, en el Juzgado Penal Juvenil y de Familia, Circuito Judicial de la Zona Atlántica con sede en Guápiles.*

## **2.CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

*2.1 El interesado estará nombrado como Psicólogo y cumple con los requisitos citados en el numeral 3.*

*2.2 En virtud de lo expuesto procede reconocer al Master Valenciano Corrales, el 65% sobre el salario base de la clase de Psicólogo, por concepto de Dedicación Exclusiva.*

*2.3 Rige a partir del 01 al 30 de junio del 2001 y durante los períodos que se le designe en dicho puesto. Se sugiere elaborar contrato abierto.*

**Se acordó:** *recomendar al Consejo Superior la aprobación de dicho beneficio.*

**Se levanta la sesión a las 11 horas.**

**Lic. Rodrigo Castro Monge**  
**Presidente a.í.**

**Lic. Francisco Arroyo Meléndez**  
**Secretario**