

## **CONSEJO DE PERSONAL**

### **SESION N° 35-2001**

*Sesión ordinaria del Consejo de Personal celebrada a las ocho horas del trece de noviembre del dos mil uno, con asistencia de los Magistrados Bernardo van der Laat Echeverría quien preside, Román Solís Zelaya, la Juez Superior Licda. Ana Luisa Meseguer Monge y el Lic. Francisco Arroyo Meléndez, Jefe del Departamento de Personal. La Dra. Alicia Monge Fallas se excusó por no poder asistir.*

#### **ARTICULO I**

*Lectura y aprobación del acta de la sesión anterior.*

#### **ARTICULO II**

*Ingresa el Licenciado **Mario Ureña Castro** Profesional de la Sección de Clasificación y Valoración de Puestos, quien procede a conocer exposición de los informes CV-354-2001 y 367-2001, que comprenden el estudio salarial de puestos administrativos.*

*Las conclusiones y recomendaciones de dichos informes son las siguientes:*

#### ***1. Conclusiones***

*1.1 El Poder Judicial en tiempo pasado dejó de ser la institución que mejor remuneraba a sus empleados, sin embargo, en los últimos tiempos ha recuperado en buena medida su competitividad salarial, al menos eso*

*se infiere en este análisis y en lo que respecta a cargos con una naturaleza operativa, es decir, puestos de apoyo y administrativos.*

- 1.2 *La información obtenida permite concluir, en primer lugar, que la situación salarial para los puestos en estudio no es crítica, ni tan siquiera de preocupación, es más, en algunos de ellos somos la institución de vanguardia (ascensorista, asistente de laboratorio, conserje 2, chofer y guarda) al tener los mejores salarios base del mercado, en los restantes puestos somos los segundos o terceros en posición.*
- 1.3 *En todos los casos, superamos sobradamente el salario promedio del mercado.*
- 1.4 *La determinación de los percentiles predispuestos nos permite colegir que el Poder Judicial se ubica con sus remuneraciones, para los efectos de la presente investigación, por encima del percentil 80, en ciertos puestos, supera incluso el 90 (asistente de laboratorio, conserje 2, chofer, guarda, obrero especializado 2 y oficinista 2, algunos de éstos tienen el primer lugar del mercado o bien ocupan la segunda posición, tal es el caso de los dos últimos cargos).*
- 1.5 *Respecto del salario menor del mercado se mantienen diferencias a favor de la institución que van desde ¢47.550 (secretaria 2) hasta ¢60.050 (asistente de laboratorio), 53,88% y 64,88% respectivamente.*
- 1.6 *Por su parte, los estipendios del mercado que son superiores a los nuestros, oscilan entre un 2,40% y un 29,08% para los cargos de obrero especializado 2 y asistente de estadística 1 respectivamente.*
- 1.7 *Si bien desde la perspectiva del salario base los puestos institucionales se encuentran, en su mayoría, en una muy buena posición salarial, por lo que no presentan dificultades, más aún, la ventaja competitiva*

*mejora si tomamos en cuenta el salario de contratación para estos cargos (salario base más REFJ), pero la situación no es la misma desde la óptica de las anualidades.*

*1.8 El panorama cambia radicalmente si en el análisis se combina el salario base con la anualidad. Para facilitar la comprensión de tal comportamiento se tomarán dos de los puestos en examen para aplicarles un ejercicio de proyección de la anualidad a 5, 10 y 15 años, con la particularidad de que nuestro salario base es superior al de sus homólogos de las dos entidades usadas en este ejemplo. Se aclara que los cálculos de éstos, se exponen con dos de las anualidades que pagan en la actualidad en el mercado.*

PUESTO	PODER JUDICIAL			Institución Cód.5			Institución Cód.6		
	5	10	15	5	10	15	5	10	15
Conserje 2	131.650	141.100	150.550	125.174	144.089	163.003	162.600	210.410	258.220
Guarda	138.450	148.300	158.150	133.232	153.364	173.495	174.527	225.844	277.16 1

*Institución código 5 (anual = 3,56%), Institución código 6 (anual = 8,33%)*

*Al respecto, resulta de interés en este análisis observar que no obstante el Poder Judicial tiene un salario base superior al de las dos entidades escogidas, la institución código 5 a los 10 años supera en los dos casos a la remuneración proyectada del Poder Judicial (base más anualidades) para ese mismo período. En el caso de la de código 6, nótese que ésta, a los 5 años es superior y en períodos siguientes casi se duplica.*

*Ahora bien, la situación señalada en el párrafo anterior presenta un comportamiento distinto si al salario base de estos puestos se les suma el plus del REFJ (10% es estos casos), veamos:*

PUESTO	PODER JUDICIAL			Institución Cód.5			Institución Cód.6		
	5	10	15	5	10	15	5	10	15
Conserje 2	143.870	153.320	162.770	125.174	144.089	163.003	162.600	210.410	258.220
Guarda	148.985	158.710	168.435	133.232	153.364	173.495	174.527	225.844	277.161

*Institución código 5 (anual = 3,56%), Institución código 6 (anual = 8,33%)*

*Nótese que la situación mejora para nuestra institución respecto del ente código 5 al considerarse el porcentaje propio del plus “Reconocimiento por el Ejercicio de la Función Judicial”, pues, las remuneraciones judiciales proyectadas (incluidas las anualidades) superan las de éste en los primeros 10 años y a los 15 ligeramente ellos superan al Poder Judicial. No así sucede con la otra entidad, quien nos supera, aún con el REFJ, en todos los rangos de comparación establecidos en este análisis.*

*1.9 Finalmente, puede concluirse que el Poder Judicial es una institución competitiva en el presente desde la perspectiva del salario base, en el tanto la comparación se realice sin anualidades, situación que se modifica en el mediano y largo plazo por la incidencia de las anualidades, pues éstas presentan un efecto “bola de nieve” que engrosan significativamente las remuneraciones de los demás entes públicos. Esta pérdida de competitividad se incrementa si se considera*

*que algunos de éstos cuentan con otros pluses que mejoran los estipendios de sus servidores.*

*Lo anterior nos lleva a pensar que el poder adquisitivo de los empleados judiciales a través del tiempo se ve afectado por el fenómeno señalado anteriormente, aspecto que podría incidir en su motivación con el consecuente perjuicio en los niveles productivos y de desempeño. Por otro lado, con estratos salariales (salario contratación y conjunto con la anualidad) inferiores a otros entes, probablemente se le dificulte al Poder Judicial atraer a los oferentes más calificados.*

*1.10 Por último, el panorama actual en materia de salarios muestra al Poder Judicial como una institución bastante competitiva, en cuanto a los puestos estudiados en esta oportunidad (cargos de nivel operativo y administrativo), de los cuales algunos sectores gremiales consideran están mal pagados, sin embargo, este estudio viene a confirmar lo detectado en 1998 con el estudio de Clases Anchas, en el sentido de que estos cargos no presentan en la actualidad ni en el pasado distorsiones de índole salarial, salvo las dificultades señaladas anteriormente, producto de las anualidades, situación la cual afecta a todos por igual, sean estos, los cargos inferiores de la estructura salarial o los de nivel superior.*

*Consideramos oportuna la ocasión para resaltar que nuestra institución es la de vanguardia en algunos casos, tales como: el Asistente de Laboratorio, conserje2, chofer 2 y guarda, en los demás puestos ocupa la segunda o tercer posición del mercado salarial nacional, en otras palabras, es una de las tres entidades públicas que mejor paga en el país.*

## ***12. Recomendación***

*12.1 Si bien el Poder Judicial no tiene problemas en los salarios base fijados para sus trabajadores que ocupan los cargos en estudio y similares, si es conveniente replantear la política salarial en lo que respecta, principalmente, al sistema de retribución por concepto de la anualidad, aspecto en el que sí está nuestra institución en posición de total desventaja (de los entes que nos superan, el porcentaje pagado más bajo de ellos, nos supera en aproximadamente un 65%, en el otro extremo se ubica la mejor en retribuir en este rubro, superándonos en un 437%, datos los cuales aplican al caso del conserje 2, por citar un ejemplo, la anualidad promedio es de 5,3%), convirtiendo nuestros salarios, hoy competitivos, en el mediano e indudablemente largo plazo en remuneraciones rezagadas del resto de los entes que conforman el mercado salarial. Por ello se sugiere al Consejo Superior e instancias competentes retomar el proyecto de ley presentado ante*

*el primer poder de la República, creando conciencia en los señores diputados de la grave desventaja que nos abriga en este componente salarial, el cual afecta a empleados judiciales de todos los estratos por igual.*

*12.2 En la medida de lo posible, y cuando la situación presupuestaria de la institución mejore, se sugiere realizar esfuerzos para establecer incentivos salariales vinculados a la productividad, los cuales permitan reconocer el esfuerzo adicional, realizado más allá de su obligación primaria en el desempeño de sus obligaciones, por sus trabajadores.*

## *2. Conclusiones*

*2.1 El presente análisis permite llegar a una conclusión general similar a la obtenida en el informe CV-354-2001 (estudio salarial de los cargos operativos y administrativos), ella es, el Poder Judicial se presenta en el mercado salarial analizado como un ente competitivo en puestos de jefatura y profesionales; sin embargo, es importante revisar algunas particularidades que arrojan los datos.*

*2.2 Si observamos los gráficos de barras incluidos en el capítulo 8 de este informe puede notarse, que a diferencia del caso de los puestos operativos y administrativos, de los cuales 5 de 13, es decir, un 38,46%, ocupan la posición de mejor remunerados del mercado, en tanto que de los cargos de profesionales y de jefatura solamente tres de*

*ellos (Abogado Asistente 1, Químico y Trabajador Social) se ubican en ese rango, para un 25%.*

- 2.3 De igual manera la situación cambia con las otras posiciones, así por ejemplo, se tiene que los puestos operativos y administrativos se sitúan en el segundo o tercer nivel del mercado, mientras que los profesionales o de jefatura ocupan el segundo, tercer y hasta el cuarto lugar de la jerarquía salarial vigente en el mercado nacional (sector público).*
- 2.4 Por otro lado, se denota que a excepción del Director Ejecutivo, todos los puestos aquí analizados superan el salario promedio, en porcentajes que van de un 8,67% (el menor de ellos –Analista Programador-) a un 37,43% el que presenta la mayor diferencia – Abogado Asistente 1-, en términos absolutos ¢17.878 y ¢77.188, respectivamente.*
- 2.5 En lo que respecta a las restantes medidas de posición, lógicamente el Abogado Asistente 1, Químico y el Trabajador Social estarán con sus remuneraciones por encima del percentil 90, contrario a esto acontece con el Analista Programador 2, Auditor 2, Director Ejecutivo, Psicólogo y Técnico en Administración 2 que están por debajo del*



*percentil 70, cargos estos, como se indicó anteriormente, bajaron hasta el cuarto lugar del escrutinio salarial.*

- 2.6 *En lo relativo al “salario menor” del mercado existen diferencias a nuestro favor que van desde ¢53.650 (Analista Programador 2) hasta ¢146.650 (Director Ejecutivo), 31,46% y 60,61% respectivamente.*
- 2.7 *Ahora bien, con referencia al “salario mayor” de la competencia es el Director Ejecutivo quien presenta la diferencia más significativa, que dicho sea de paso, es negativa respecto de nuestro salario, es decir, ¢248.135 menos, para un -63,85%. Por su parte, el Abogado Asistente 1 obtuvo la más favorable brecha respecto del salario mayor, en los siguientes términos: ¢30.600 o lo que es igual un 12,10%.*
- 2.8 *Las conclusiones anteriores nos llevan a asegurar que el Poder Judicial, en lo que respecta al salario base, es más competitivo en el mercado salarial costarricense en puestos “no profesionales” que en “profesionales o de jefatura”, así se demuestra al determinar que en este tipo de puestos llegamos a ocupar el cuarto lugar y ubicarnos por debajo del percentil 70 (menor de las medidas de posición preestablecidas.*
- 2.9 *Desde la óptica del “salario de contratación” (salario base más los pluses de dedicación exclusiva, carrera profesional y REFJ) nuestra*

*institución mejora considerablemente, pues, en la mayoría de los puestos somos superados sólo por el Banco Central (recuérdese que ellos tienen salario global, el cual incluye 10 anuales al ingreso del trabajador) y la Contraloría General de la República; en el caso del Químico y del Técnico en Relaciones Públicas, éstos presentan el mejor salario de ingreso del segmento estudiado. (ver punto 8.2 del presente informe)*

2.10 *Al igual que se manifestó el comportamiento salarial en puestos operativos y administrativos en cuanto a la anualidad, ocurre con los cargos de nivel profesional y de jefatura, pues, lo competitivos que pueden ser nuestros salarios base o de contratación, esta ventaja es amenazada por la incidencia que tiene el reconocimiento de la antigüedad laboral en el mediano y largo plazo. En el siguiente cuadro, a manera de ejercicio ejemplarizante, se exponen dos casos proyectados a 5,10 y 15 años mediante los cuales se observa el impacto que las anualidades de otras instituciones tienen en nuestros salarios base.*

PUESTO	PODER JUDICIAL			Institución Cód.5			Institución Cód.2		
	5	10	15	5	10	15	5	10	15
Asist. Adm.2	211.550	225.700	239.850	229.145	263.770	298.395	210.575	264.005	317.435
Dir.Ejecutivo	414.700	440.800	466.900	350.855	403.870	456.885	620.603	777.398	934.193

Obs: -Institución código 5 (anual = 3,56%), Institución código 2 (anual =6,8%)

-Para efectos del análisis se consideran dos porcentajes de anuales vigentes en el mercado, procurando considerar los extremos.

*Es importante resaltar que tanto el Asistente en Administración 2 como el Director Ejecutivo tienen un salario base judicial mayor al de sus homólogos de las otras dos entidades del ejemplo.*

*No obstante lo enunciado en el párrafo precedente, nótese como la institución código 5 supera nuestros salarios base combinados con la anualidad a partir del 5° año en el caso del Asistente de marras, sin embargo y por efecto del salario base, no sucede lo mismo con el Director Ejecutivo.*

*Por su parte, la institución código 2, la cual tiene el mayor porcentaje del mercado, presenta un comportamiento distinto, pues el Asistente es superado hasta los 10 años, mientras que en el caso del Director se produce una diferencia desproporcionada desde los 5 años, que en el peor de los casos alcanza una diferencia porcentual negativa de un 100%, sólo por efecto de la anualidad.*

*En este mismo orden de cosas es interesante ver el comportamiento del salario base con la anualidad, pero en esta ocasión con el monto correspondiente al REFJ, el cual se presenta en el siguiente cuadro.*

PUESTO	PODER JUDICIAL			Institución Cód.5			Institución Cód.2		
	5	10	15	5	10	15	5	10	15
Asist. Adm.2	239.186	253.336	267.486	229.145	263.770	298.395	210.575	264.005	317.435
Dir.Ejecutivo	531.280	557.380	583.480	350.855	403.870	456.885	620.603	777.398	934.193

*Institución código 5 (anual = 3,56%), Institución código 2 (anual = 6,8%)*

*Luego de incorporar el REFJ puede concluirse que si bien la situación mejora, pues la diferencias son menores, la anualidad sigue manteniendo control de la situación e impide competir, en el caso del Asistente, a partir del 5° año respecto de las dos entidades del ejemplo. Por su parte, al tener el Director Ejecutivo un mayor porcentaje de REFJ queda en una posición de privilegio en los tres rangos respecto de institución código 5 (con menor porcentaje de anualidad), pero en ninguno de los casos, a pesar del REFJ, logra superar a la institución código 2.*

*2.11 Ante el panorama salarial expuesto a lo largo del informe y de acuerdo a los datos obtenidos, puede afirmarse que en términos generales los profesionales y los puestos de jefatura del Poder Judicial no están mal remunerados, aunque de acuerdo al mercado salarial analizado éstos tienen posiciones menos competitivas que los puestos operativos y administrativos, recuérdese que algunos de ellos se ubicaron en la cuarta posición y en percentiles por debajo del 70.*

## **11. Recomendación**

*11.1 Por el momento, dadas las limitaciones presupuestarias, no se considera necesario hacer algún ajuste a ninguno de los puestos de profesionales o de jefatura del Poder Judicial, pues sus salarios aún son competitivos, sin*

*embargo, cuando las circunstancias financieras sean otras, conviene revisar los estipendios básicos de los cargos posicionados por debajo del percentil 70.*

*11.2 De igual manera, este sector laboral del Poder Judicial se ve afectado en lo que respecta a la incidencia de la anualidad de los otros entes públicos encuestados, por lo que se hace necesario replantearse el sistema de retribución por concepto de antigüedad en nuestra institución, o en su defecto, dada las restricciones legales, optar por una política de incentivos asociada a la productividad.*

*%%%*

*Luego de la exposición del Lic. Ureña se procede a un intercambio sobre aspectos relativos a este tema.*

*El Lic. Francisco Arroyo señala que los ajustes señalados hechos en los últimos años han permitido mitigar el impacto negativo que tienen las bajas anualidades del Poder Judicial.*

*El Magistrado van der Laat indica que este informe es de vital importancia para los órganos decisorios del Poder Judicial, sobre todo en momentos en los que las organizaciones de empleados han venido reclamando ajustes salariales.*

**Se acordó:** *Tomar nota de los anteriores informes y hacer del conocimiento del Consejo Superior y de la Corte Plena para lo de su cargo.*

### **ARTICULO III**

*Se conoce solicitud del Licenciado Alberto Alpízar Chaves becario en España*

*que indica:*

“Me dirijo a ustedes para solicitarle se me prorrogue por cuatro meses más el permiso sin goce de salario que se me había concedido; el tiempo solicitado lo necesito para terminar el último capítulo de mi tesis doctoral y para la realización de otras labores como las correcciones, ampliaciones, impresiones, etc., de dicho trabajo. Mis estudios doctorales los estoy realizando en la Universidad de Alcalá en España, inicialmente con beca del Poder Judicial y posteriormente de mi propio bolsillo, con gran sacrificio no sólo mío sino de mi familia; no obstante lo anterior, en vista de que el tiempo que me resta para finalizar la tesis es poco y que me facilitará la labor el estar cerca de las fuentes de consulta y de la directora de la tesis (Dra. Teresa Rodríguez Montañés, quien posteriormente remitirá un escrito apoyando la presente petición) es que solicito se me conceda un permiso sin goce de salario en mi puesto de Defensor Público por cinco meses más, atendiendo también a que mi principal preocupación es cumplir con las obligaciones que asumí cuando acepté la beca que me daba el Poder Judicial.

Quisiera además solicitarle que se me informara de la respuesta a la presente petición lo más pronto posible, pues como se podrá entender debo planificar mis actividades en razón de la resolución que se me comunique y por ello necesito conocerla lo más pronto posible.”

***Se acordó:*** *recomendar a la Corte Plena prorrogar el permiso sin goce de salario al Lic. Alberto Alpízar Chaves hasta por un período de cinco meses, con el fin de que concluya sus estudios doctorales. La Secretaría de la Corte tomará nota para el addendum correspondiente.*

#### **ARTICULO IV**

*La Licenciada Tatiana Trejos Rodríguez mediante oficio 422-DCF-2001*

*señala:*

“Sirva la presente para hacer de su conocimiento y de sus compañeros de la Comisión de Enlace Corte-O.I.J., el proyecto “Maestría en Ciencias Forenses, Universidad Internacional de Florida”.

Lo anterior debido a que tal y como se indica en el oficio enviado por la Dirección General del O.I.J. N° 1863-DG-01, estoy solicitando, con el respectivo visto bueno de mis superiores jerárquicos, un permiso con goce de salario y sustitución para realizar estudios de posgrado en Ciencias Forenses en Florida International University, FIU, por un período de dos años.

El proyecto adjunto expone la necesidad que tiene actualmente el Departamento de Ciencias Forenses de contar con personal capacitado en el Area Forense, las características y fortalezas con las que cuenta la universidad en la que fui aceptada y becada y las condiciones bajo las cuales solicito este permiso.

No omito manifestarle mi compromiso en aportar al Poder Judicial los conocimientos que en dicho programa adquiera, dado que mi mayor interés es colaborar en la búsqueda constante de mejoras en su desarrollo.”

*Este Consejo en sesión del 28 de setiembre último artículo VI tomó el siguiente acuerdo en relación con las becas para el año 2002.*

“...Luego de un intercambio de criterios **se acordó:** comunicar a la Corte Plena que este Consejo ha recibido algunas gestiones, como la de las Licdas. Camacho y Peralta, en el sentido de que se les otorgue permiso con goce de sueldo para realizar el segundo año de sus estudios de maestría, por lo que respetuosamente se solicita la definición de una política institucional para el presupuesto 2002 donde se determine si

hay recursos presupuestarios para este tipo de beneficios o no, lo que permitiría tomar las acciones correspondientes...”

***Se acordó:** Tomar nota y dejar en espera de lo que resuelva la Corte Plena.*

### **ARTICULO V**

*Mediante correo electrónico recibido en esta fecha el Licenciado **Armando***

***Elizondo Almeida** señala:*

“Profundamente preocupado por el inminente cierre de la Corte desde diciembre hasta enero, quisiera plantear al honorable Consejo que se adelante, por unos pocos días, el dinero restante de la ayuda de beca.

Les recuerdo que el cierre de la Institución no es imputable a nosotros. Lo anterior debido a que en enero, las cuentas grandes deben cancelarse: teléfono, casa, seguro médico, y otros. De ahí que sin el dinero pasaremos apuros ese mes que no es debido. Planteo la posibilidad de presentar el informe con anterioridad y así adelantar la fecha de expedición del cheque.”

*El Licenciado Arroyo indica que por esta misma vía se respondió a don*

*Armando lo siguiente:*

“Copia de su mensaje se lo estoy remitiendo al MBA. Walter Jiménez Sorio, Jefe del Departamento Financiero Contable, para que analice si es posible atender su solicitud y así ayudar a todos los becarios que se encuentran en el exterior. Independientemente de lo anterior, estoy llevando su correo al Consejo de Personal para la sesión de mañana, para ver si el Consejo estima hacer una instancia al Departamento Financiero Contable en ese sentido.”



**Se acordó:** *Comunicar al Departamento Financiero Contable que debe tomar todas las medidas del caso, para que con motivo del cierre de año pueda atender oportunamente los compromisos con los becarios en el exterior.*

**Se declara acuerdo firme.**

#### **ARTICULO VI**

*La Licenciada **Ingrid Hess Herrera** remite copia del título del curso “La función jurídica en la Administración” obtenido en el Instituto Francés de Ciencias Administrativas.*

**Se acordó:** *tomar nota y agregar al expediente respectivo.*

#### **ARTICULO VII**

*Ingresa el Licenciado **Javier Sánchez Medrano** Jefe de la Sección de Reclutamiento y Selección.*

*El Lic. Sánchez hace una amplia exposición a cerca del proceso que se sigue en el área de Psicología para evaluar los aspirantes a los distintos puestos del Poder Judicial. También se refiere don Javier a los pruebas institucionales, así como a los plazos establecidos como política para la repetición de las mismas.*

*La Licenciada Meseguer consulta sobre el Proceso de Inducción, a lo que contestó el Lic. Arroyo como el Lic. Sánchez refieren que el proceso ha sido una responsabilidad asumida en parte por la Escuela Judicial, Departamento*

*de Personal y el Departamento de Información y Relaciones Públicas, pese a que es típico del área de Recursos Humanos y así se está considerando que sea incluido dentro de la consultoría que está realizando la Empresa Sonda.*

*Se agradece al Lic. Sánchez su participación en esta sesión.*

**Se acordó:** *Tomar nota de las anteriores manifestaciones.*

### **ARTICULO VIII**

*Este Consejo en sesión celebrada el veintitrés de octubre artículo VI acordó*

*lo siguiente en la parte dispositiva:*

*“...2. Comunicar a la OMPI que el Poder Judicial mantiene su interés en que funcionarios de ésta Institución puedan participar en las próximas actividades de capacitación, y que para tal efecto, deberá coordinarse a través del Lic. Francisco Arroyo, Jefe del Departamento de Personal y Secretario del Consejo de Personal.”*

*Señala el Magistrado Román Solís que ha recibido información de parte de algunos de los participantes en la convocatoria realizada quienes indican que la OMPI está a la espera de que el Poder Judicial remita la lista de cuatro funcionarios con el propósito de que sean considerados en las diferentes actividades de capacitación que en el futuro impartirá dicho organismo. Refiere que el día sábado en un diario de circulación nacional salió un reportaje relacionado con dicha problemática, y que precisamente posiciona a Costa Rica como uno de los países con mayores violaciones a la propiedad intelectual, por lo que conviene tomar acciones al respecto.*

*Por tal motivo independientemente de lo acaecido en el caso del curso realizado en Washington D.C., es necesario proponer a la brevedad posible la lista de funcionarios designados por la Institución.*

*El Licenciado Francisco Arroyo informa que la convocatoria realizada fue precisamente en dichos términos; es decir para participar en la distintas actividades que eventualmente se realicen, por lo que puede el Consejo proponer la lista de candidatos.*

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

*1) Recomendar a la Corte Plena designar para dichos cursos a:*

- ◆ Lic. Christian Hess Araya.*
- ◆ Lic. Juan Chaves Villalobos.*
- ◆ Lic. José Pablo Casasola Murillo.*
- ◆ Licda. Lena White Curling.*

*Adicionalmente si existieran posibilidades de capacitar a más funcionarios, se propone al Lic. Roberto Gutiérrez Freer y al Lic. Carlos Jovel Sánchez.*

*2) Hacer una instancia al señor Presidente de la Corte Dr. Luis Paulino Mora para que independientemente de la capacitación que brinde la OMPI, se hagan los esfuerzos institucionales necesarios para que brinden formación en dicha materia.*

***Se declara acuerdo firme.***

## **ARTICULO IX**

*Se conoce el Informe CV-426-2001 sobre la solicitud del Bachiller **David Orlando Gómez Rey** Profesional 1 del Departamento de Proveeduría Judicial, para que se le reconozca el beneficio de Dedicación Exclusiva.*

### **1. GESTIÓN**

*Con nota fechada 23 de octubre pasado, el Bachiller David Orlando Gómez Rey gestiona el pago por concepto de Dedicación Exclusiva en virtud de su nombramiento en propiedad como Profesional 1 en el Departamento de Proveeduría.*

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

*2.1. En el estudio administrativo de clases anchas, el puesto del señor Gómez Rey fue reasignado a Profesional 1, cuya ejecución se está incluyendo en un decreto en trámite.*

*2.2. El interesado cumple los requisitos indicados en el numeral 3.*

*2.3. En virtud de lo expuesto se procede a reconocer al Br. David Orlando Gómez Rey el 20% sobre el salario base de la clase Profesional 1, por concepto de Dedicación Exclusiva.*

*2.4. Rige a partir del 01 de noviembre del 2001. Se sugiere elaborar contrato abierto.*

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

## **ARTICULO X**

*Se conoce el Informe CV-427-2001 sobre la solicitud de la Licenciada **Yahaira Piedra Solano Profesional 2** (especialidad Trabajo Social), para que se le reconozca el beneficio de Dedicación Exclusiva.*

### **1. GESTIÓN**

*Con nota fechada 31 de octubre del presente año, la Licenciada Yahaira Piedra Solano, gestiona el pago por concepto de Dedicación Exclusiva en virtud de su nombramiento interino como Profesional 2 (especialidad Trabajo Social) en el Servicio Salud para empleados, durante el período que va del 8 al 31 de octubre del 2001.*

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

*2.1 A la interesada se le nombró como Profesional 2 (especialidad Trabajo Social) y cumple con los requisitos citados en el numeral 3.*

*2.2 En virtud de lo expuesto procede reconocer a la Lic. Piedra Solano, el 65% sobre el salario base de la clase de Profesional 2 (especialidad Trabajo Social), por concepto de Dedicación Exclusiva. Mediante informe CV-486-00 se le reconoció un 60%, con el presente informe se reajusta un 5% adicional.*

*2.3 Rige a partir del 31 de octubre del 2001 y durante los períodos que se le nombre en dicho puesto. Se sugiere elaborar contrato abierto.*

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

## **ARTICULO XI**

*Se conoce el Informe CV-428-2001 sobre la solicitud del Licenciado **Elvin Vargas Salazar** Profesional 1 del Departamento Financiero Contable, para que se le reconozca el beneficio de Dedicación Exclusiva.*

### **1. GESTIÓN**

*Con nota fechada 18 de octubre pasado, el Licenciado Elvin Vargas Salazar gestiona el pago por concepto de Dedicación Exclusiva en virtud de su nombramiento en propiedad como Profesional 1 en el Departamento Financiero Contable.*

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

**2.1.** *El Consejo Superior, en sesión del siete de junio del presente año, artículo LI, aprobó la reasignación del puesto ocupado por el señor Vargas Salazar a Profesional 1, cuya ejecución se está incluyendo en un decreto en trámite.*

**2.2.** *El interesado cumple los requisitos indicados en el numeral 3.*

**2.3.** *En virtud de lo expuesto se procede a reconocer al Licenciado Elvin Vargas Salazar el 20% sobre el salario base de la clase Profesional 1, por concepto de Dedicación Exclusiva.*

**2.4.** *Rige a partir del 18 de octubre del 2001. Se sugiere elaborar contrato abierto.*

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

## **ARTICULO XII**

*Se conoce el Informe CV-429-2001 sobre la solicitud del Bachiller **Jorge Martín Robles Zúñiga** Profesional 1 del Departamento Financiero Contable, para que se le reconozca el beneficio de Dedicación Exclusiva.*

### **1. GESTIÓN**

*Con nota fechada 24 de octubre pasado, el Bachiller Jorge Martín Robles Zúñiga gestiona el pago por concepto de Dedicación Exclusiva en virtud de su nombramiento en propiedad como Profesional 1 en el Departamento Financiero Contable.*

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

**2.1.** *En el estudio administrativo de clases anchas, el puesto del señor Robles Zúñiga fue reasignado a Profesional 1, cuya ejecución se está incluyendo en un decreto en trámite.*

**2.2.** *El interesado cumple los requisitos indicados en el numeral 3.*

**2.3.** *En virtud de lo expuesto se procede a reconocer al Br. Jorge Martín Robles Zúñiga el 20% sobre el salario base de la clase Profesional 1, por concepto de Dedicación Exclusiva.*

**2.4.** *Rige a partir del 24 de octubre del 2001. Se sugiere elaborar contrato abierto.*

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

### **ARTICULO XIII**

*Se conoce el Informe CV-430-2001 sobre la solicitud del Licenciado **Luis Guillermo Vásquez Ureña** Profesional 1 del Departamento Financiero Contable, para que se le reconozca el beneficio de Dedicación Exclusiva.*

#### **1. GESTIÓN**

*Con nota fechada 24 de octubre pasado, el Licenciado Luis Guillermo Vásquez Ureña gestiona el pago por concepto de Dedicación Exclusiva en virtud de su nombramiento en propiedad como Profesional 1 en el Departamento Financiero Contable.*

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

**2.1.** *En el estudio administrativo de clases anchas, el puesto del señor Vásquez Ureña fue reasignado a Profesional 1, cuya ejecución se está incluyendo en un decreto en trámite.*

**2.2.** *El interesado cumple los requisitos indicados en el numeral 3.*

**2.3.** *En virtud de lo expuesto se procede a reconocer al Lic. Luis Guillermo Vásquez Ureña el 20% sobre el salario base de la clase Profesional 1, por concepto de Dedicación Exclusiva.*



**2.4.** *Rige a partir del 24 de octubre del 2001. Se sugiere elaborar contrato abierto.*

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

#### **ARTICULO XIV**

*Se conoce el Informe CV-431-2001 sobre la solicitud del Licenciado **Nills Rojas Jara** Jefe de Servicio del Departamento de Investigaciones Criminales, para que se le reconozca el beneficio de Dedicación Exclusiva.*

#### **1. GESTIÓN**

*Con nota del 29 de octubre de este año, el Licenciado Nills Rojas Jara gestiona el pago por concepto de Dedicación Exclusiva en virtud de su nombramiento interino como Jefe de Servicio en el Departamento de Investigaciones Criminales, por el período del 28 de octubre al 08 de diciembre del 2001*

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

**2.1.** *El Licenciado Nills Rojas Jara se encuentra nombrado como Jefe de Servicio y cumple los requisitos indicados en el numeral 3.*

**2.2.** *En virtud de lo expuesto, procede reconocer al Lic. Rojas Jara el 20% sobre el salario base de la clase Jefe de Servicio, por concepto de Dedicación Exclusiva.*

**2.3.** *Rige del 29 de octubre al 08 de diciembre 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.

## **ARTICULO XV**

*Se conoce el Informe CV-432-2001 sobre la solicitud de la Licenciada **María Cecilia Marín Campos** Profesional 2 (especialidad Psicología), para que se le reconozca el beneficio de Dedicación Exclusiva.*

### **1. GESTIÓN**

*Con nota fechada 27 de junio del presente año, la Licenciada **María Cecilia Marín Campos**, gestiona el pago por concepto de Dedicación Exclusiva en virtud de su nombramiento en propiedad como Profesional 2 (especialidad Psicología) de la Oficina de Atención a la Víctima del Ministerio Público.*

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

**2.1.** *En sesión de Consejo Superior N° 63-2001 celebrada el 09 de agosto del 2001, se acordó reasignar el puesto de la Licenciada **Marín Campos** a Profesional 2 a partir del 01 de abril del 2001, y cuya ejecución se está incluyendo en un decreto en trámite.*

**2.2.** *La interesada cumple los requisitos indicados en el numeral 3.*

**2.3.** *En virtud de lo expuesto se procede a reconocer a la Licenciada **María Cecilia Marín Campos** el 65% sobre el salario base de la clase Profesional 2 (especialidad Psicología), por concepto de Dedicación Exclusiva.*

**2.4.** *Rige a partir del 27 de junio del 2001. Se sugiere elaborar contrato abierto.*

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

*Se levanta la sesión a las 11:30 horas.*

***Dr. Bernardo van der Laat Echeverría***  
***Presidente***

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