

CONSEJO DE PERSONAL

SESION N° 10-2004

Sesión ordinaria del Consejo de Personal celebrada a las ocho horas treinta minutos del cuatro de mayo del dos mil cuatro, con asistencia de la Magistrada Licda. Julia Varela Araya quien preside, las Juezas Superiores Licda. Ana Luisa Meseguer Monge, Licda. Teresita Rodríguez Arroyo, y el Lic. Francisco Arroyo Meléndez Jefe del Departamento de Personal. El Magistrado Lic. Román Solís Zelaya se excusó por no poder asistir.

ARTICULO I

Lectura y aprobación del acta anterior. La Magistrada Varela se abstiene de votar por no haber estado presente en esa sesión.

ARTICULO II

*La Licenciada **Gabriela Rodríguez Morales** en oficio fechado 16 de abril del presente año indica:*

“Quien suscribe, Licda. Gabriela Rodríguez Morales, Jueza de Juicio del Segundo Circuito Judicial de la Zona Atlántica, conforme a la “Cláusula Tercera” del “Contrato de Adiestramiento” N° 01-AD-03 firmado entre la Corte y la suscrita para realizar estudios de Maestría en la Universidad de Costa Rica, presento copia del certificado de notas obtenidas durante el primer y segundo semestre del dos mil tres.”

***Se acordó:** Tomar nota y agregar al expediente.*

ARTICULO III

El Licenciado Juan Carlos Cubillo Miranda en oficio de 19 de abril del año en curso señala:

“Me permito saludarlos muy cordialmente y a la vez informarles lo siguiente:

De conformidad con el Contrato de Adiestramiento N° 02-AD-03 para realizar los estudios de Maestría en Ciencias Penales en la Universidad de Costa Rica, informo a este respetable Consejo los resultados parciales de mis estudios de Maestría correspondientes al segundo semestre del año 2003.

Adjunto constancia de notas del Coordinador de la Maestría de Ciencias Penales de la Universidad de Costa Rica.”

Se acordó: Tomar nota y agregar al expediente.

ARTICULO IV

Mediante oficio N° 2979-04, la Secretaria General de la Corte transcribe el acuerdo del Consejo Superior de sesión N° 16-04, celebrada el 04 de marzo en curso, artículo XVIII, que literalmente señala:

El licenciado Gerardo Lázcara Jiménez, Subdirector General del Organismo de Investigación Judicial, en oficio N° 0115-DG-04 de 26 de febrero último, manifiesta:

“...me dirijo a ustedes con el interés de elevar a su conocimiento la petitoria N° J.D.M.L. 2004-0200 suscrita por la Dra. Leslie Solano Calderón, Jefa del Departamento de Medicina Legal, mediante la cual solicita permiso con goce de salario para que la servidora Ericka Salazar Fernández, Tecnóloga de Morgue, durante los restantes 10 meses del

año pueda realizar el internado rotatorio de su último año de la Carrera de Medicina y Cirugía, que cursa en la Universidad Latina, por lo que deberá dedicarse exclusivamente a la atención médica con la Caja Costarricense de Seguro Social, lo que le hará imposible laborar en la Sección de Patología Forense de manera simultánea, pero que dados sus conocimientos adquiridos en ese campo, es su interés desarrollarse en el campo Médico Legal al egresarse de la carrera, situación que se dará en el 2005.

Lo anterior con el interés de que tal gestión sea valorada por ese estimable Consejo Superior, para lo que a bien tengan disponer.”

Se acordó: Trasladar la anterior gestión al Consejo de Personal para lo que a bien estime resolver, por ser de su competencia.

Sobre el particular, y ante encargo de este Consejo, el Lic. Arroyo informa que conversó del tema con la Dra. Leslie Solano Calderón, con el objetivo de ahondar en las razones de esta solicitud.

Del mismo modo, se presenta para conocimiento de este Consejo, copia del oficio N° J.D.M.L 2004-0500, que señala:

“Con el fin de que se le realicen las diligencias que considere adjunto le remito documentación que hiciera llegar el Doctor Luis Del Valle Carazo para tramitar permiso con goce de salario para que la estudiante de Medicina Erica Salazar Fernández, cédula de identidad N° 1-946-693 y quién labora como Tecnóloga de Morgue, realice el internado rotatorio que representa su último año de la carrera de Medicina y Cirugía en la Universidad Latina.

Debo aclararle que tenemos exceso de oferta de médicos y cirujanos que presentan atestados para optar por la especialidad en Medicina Legal y que la servidora Salazar Fernández si optara por esa

especialidad debe someterse al procedimiento de admisión al igual que el resto de los candidatos.”

*Luego de un intercambio de criterios, se **acordó** denegar la gestión de conceder permiso con goce de sueldo a la servidora Ericka Salazar Fernández, para realizar el internado de la carrera de Medicina y Cirugía, ya que no existe contenido económico previsto para esta gestión, y tampoco existe una necesidad institucional para proceder como se solicita.*

ARTICULO V

Se conoce el Informe IDH-246-2004 de la Sección de Investigación y Desarrollo del Departamento de Personal, el cual indica:

1 ORIGEN DEL ESTUDIO

1.1 En nota de fecha 10 de diciembre la máster María Gabriela Bustamante Segura, Jueza Coordinadora del Juzgado de Trabajo, solicita la reasignación del puesto de Auxiliar de Artes Gráficas 3 ubicado en ese despacho, a la clase de Auxiliar Judicial 2.

2. FUENTES DE INFORMACIÓN

2.1 Documentales

- *Oficio de descripción de funciones, remitido por Dannia Arias Sandoval, Administradora a.í. del Juzgado de Trabajo del II Circuito Judicial de San José.*

- *Manual Descriptivo para la clase “Auxiliar Judicial”*
- *Relación de Puestos del Juzgado de Trabajo del II Circuito Judicial de San José*
- *Índice Salarial para los puestos de Auxiliar Judicial 2 y Auxiliar de Artes Gráficas 3.*

3 INFORMACIÓN OBTENIDA

3.1 Identificación del puesto

Características del Puesto	
N. Puesto:	099680
Clasificación actual	Auxiliar de Artes Gráficas 3
Condición	Ordinario
Estado	Vacante
Código Presupuestario	350-15-220
Oficina Presupuestaria	Juzgado de Trabajo II C.J. San José
Ubicación física actual	Juzgado de Trabajo II C.J. San José

3.2 Antecedentes

3.2.1 *Sesión del Consejo Superior N.67, de fecha 27 de agosto de 1998, en la que se traslada la plaza de Auxiliar de Artes Gráficas al Juzgado de Trabajo del II Circuito Judicial de San José, a partir del 07 de octubre de 1998.*

3.2.2 *Sesión Consejo Superior, Acta N.4 de fecha 14-02-2003, artículo V “Salvo casos excepcionales, a juicio del Consejo Superior y el Consejo de*

Personal, no podrá revisarse un puesto de trabajo hasta que hayan transcurrido dos años desde el último estudio”

4 DESCRIPCIÓN DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA

4.1 ESTRUCTURA ORGÁNICO - FUNCIONAL

Juzgado de Trabajo II Circuito Judicial de San José

CANTIDAD	CLASE DE PUESTO
14	Juez 1
1	Auxiliar Judicial 3D
27	Auxiliar Judicial 2
1	Auxiliar de Artes Gráficas 3

Fuente: Relación de puestos

4.2 *Es importante señalar que con el traslado presupuestario del puesto en estudio al Juzgado de Trabajo, no se dispuso realizar los ajustes correspondientes en su nomenclatura, consecuentemente a la fecha mantiene la clasificación que presentaba en el Departamento de Publicaciones e Impresos.*

4.3 *Con el fin de obtener un criterio más amplio se indican las funciones del Auxiliar de Artes Gráficas, incluidas en el Manual de Clasificación y Valoración de Puestos:*

- *Operar guillotinas automáticas de gran tamaño.*
- *Manejar el polígrafo, las perforadoras y la plegadora.*
- *Recibir, entregar, cortar y ordenar material.*
- *Ejecutar trabajos de encuadernación en rústica.*
- *Limpiar, ajustar y lubricar equipo de imprenta.*
- *Colaborar en tareas sencillas de litografía.*
- *Realizar otras labores propias del cargo.*

A nivel de requisitos podemos establecer la diferencia que existe entre el Auxiliar de Artes Gráficas y Auxiliar Judicial 2:

Clase de Puesto	Requisito Académico
Auxiliar de Artes Gráficas 3	Enseñanza General Básica aprobada
Auxiliar Judicial 2	Bachiller en Educación Media

4.4 *Desde el 18 de agosto de 2000 el puesto queda vacante al revocarse el nombramiento del servidor que la ocupaba en propiedad.*

4.5 *En oficio de fecha 22 de marzo de 2004, Dannia Arias Sandoval, en su calidad de Administradora a.í. del Juzgado de Trabajo del II Circuito Judicial de San José, indica las labores que se realizan en la citada plaza:*

- ◆ *Revisión de los expedientes para seleccionar el tipo de Resolución.*
- ◆ *Proveer los expedientes*
- ◆ *Dar por terminadas las resoluciones*

- ◆ *Notificar los expedientes*
- ◆ *Coser actas*
- ◆ *Revisar la devolución del notificador, junto con el juez tramitador*
- ◆ *Asistencia en los juicios a Juez Decisor.*
- ◆ *Resoluciones de los señalamientos de los jueces*
- ◆ *Agregar escritos cuando lo requiera*
- ◆ *Tomar demandas y manifestaciones*

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

5.1 *Debido a los problemas que se estaban presentando en la Sección de Impresión, del Departamento de Publicaciones e Impresos, en el año 1998 el Consejo Superior acordó trasladar la plaza de Auxiliar de Artes Gráficas 3, al Juzgado de Trabajo del II Circuito Judicial de San José; no obstante, la clasificación del puesto no varió, a pesar de que las funciones si fueron notablemente modificadas.*

5.2 *De acuerdo con la estructura organizacional y las funciones que se realizan en este puesto, la clasificación de este puesto es inadecuada, ya que según el oficio remitido por la administradora a.í. del Juzgado de Trabajo, debe realizar labores que son propias de los Auxiliares Judiciales, tales como coser expedientes, tomas declaraciones, adjuntar escritos, entre otras.*

5.3 *De acuerdo con el Manual de Clasificación y Valoración de Puestos, las funciones que debe realizar el Auxiliar de Artes Gráficas 3, están relacionadas con las labores de imprenta, tales como la encuadernación y operación de equipos variados, además se puede indicar que a nivel de requisitos académico existe diferencia ya que para uno se requiere el Bachiller en Educación Media y en el otro solamente la conclusión de Estudios de Enseñanza General Básica.*

5.4 *En este sentido podemos indicar la necesidad que existe de establecer para cada puesto los requisitos adecuados con relación a sus características, funciones y nivel de responsabilidad.*

5.5 *La estructura organizacional que se establece para los Juzgados de Trabajo es de Auxiliares Judiciales 2, esto para todas las plazas existentes y que realicen las funciones que se detallan el Manual de Puestos.*

5.6 *Por lo que se considera importante mantener la igualdad de condiciones dentro del Juzgado y brindar una adecuada estructura al despacho.*

6. RECOMENDACIONES

6.1 *Reasignar la plaza N.99680 de la clase Auxiliar de Artes Gráficas 3 a la Auxiliar Judicial 2.*

6.2 *El costo de la reasignación es el siguiente:*

CUADRO DE COSTO		SALARIO BASE	SALARIO TOTAL
	0	¢177,800.00	¢218,845.00
	0	197,400.00	242,610.00
		MENSUAL	ANUAL
1. DIFERENCIA		¢23,765.00	¢285,180.00
CARGAS SOCIALES	26.25%	6,238.31	74,859.75
AGUINALDO Y SALARIO ESCOLAR	16.52%	3,925.98	47,111.74
		COSTO TOTAL	¢33,929.29
			¢407,151.49

Índice salarial del I semestre de 2004

6.3 *De acuerdo con las Políticas de Formulación y Ejecución Presupuestaria en Recursos Humanos, las reasignaciones serán reconocidas a partir de la fecha en que el Consejo Superior apruebe en definitiva el informe técnico.*

Se acordó: Acoger el informe del Departamento de Personal en todos sus extremos. Rige a partir de la fecha en que el Consejo Superior apruebe en definitiva el informe técnico.

ARTICULO VI

La Sección de Investigación y Desarrollo Humano en Informe IDH-188-2004 indica:

1. Origen de la gestión

Los señores Eduardo Martínez Araya, Alfonso Alvarado González, Carlos Santamaría Araya y Roger Marín Chacón, todos titulares en la clase de

Técnico en Radiocomunicación, en oficio dirigido al MBA Francisco Arroyo Meléndez, Jefe del Departamento de Personal, luego de hacer una detallada exposición de las particularidades a las que están expuestos en el desempeño de sus labores, solicitan la ejecución de un estudio mediante el cual sus puestos sean revalorados o en su defecto se les otorgue algún porcentaje por concepto de Riesgo.

2. Fundamento

Los gestores de la presente petición se fundamentan en lo siguiente:

- a) Consideran que su salud personal se puede ver afectada por los peligros a los que están expuestos en la ejecución de algunas de sus labores.*
- b) En los últimos tiempos los puntos de repetición (torres y antenas) se han incrementado, así se tiene que antes eran cuatro y en la actualidad son quince y hay en proyecto otros cinco más.*
- c) Las torres a las cuales deben subir son cada día estructuras más altas y por estar ubicadas en cerros, montañas o volcanes, el peligro es mayor.*
- d) De acuerdo a los requerimientos de los fabricantes de los equipos, a éstos hay que darles el mantenimiento preventivo cada 22 días.*
- e) Se les exige el conducir vehículo liviano (licencia B-1) durante largas distancias y por caminos en mal estado con la consecuente peligrosidad.*

3. Antecedentes

3.1 En sesión del 9 de marzo de 1998, artículo XLIII el Consejo Superior aprueba el instrumento que en adelante se aplicaría como marco de referencia para determinar si procede o no el reconocimiento del incentivo por Riesgo (ver anexo N° 2).

3.2 Posteriormente, en sesión N°64-99 del 12 de agosto del 1999, artículo LXVII, el Consejo Superior, entre otras cosas, dispuso hacer algunos ajustes en cuanto la forma y no al fondo de la herramienta de evaluación del riesgo laboral de marras, las cuales están incorporadas en el documento expuesto en el anexo 2 de este informe.

4. Información obtenida

4.1 Fuentes de información

a) Documentales:

⇒ Informe CV-423-97 del 21 de octubre de 1997, mediante el cual se propuso, entre otras cosas, el desarrollo del instrumento para la calificación del riesgo.

⇒ Sesión del Consejo Superior del 09-03-98, artículo XLIII.

⇒ Informe CV-387-98 del 30 de noviembre de 1998, con el cual se le hacen unas mejoras a la herramienta aprobada en marzo del 98.

⇒ Sesión del Consejo Superior del 12-08-99, artículo LXVII.

- ⇒ *Instrumento para la calificación del grado de riesgo.*
- ⇒ *Manual Descriptivo de Clases del Poder Judicial.*
- ⇒ *Solicitud y documentación aportada por los interesados.*

b) Orales:

- ⇒ *Carlos Santamaría Araya, Técnico en Radiocomunicaciones.*
- ⇒ *Eduardo Araya Martínez, Técnico en Radiocomunicaciones.*
- ⇒ *Lic. Efraín Ramos, del Depto. de Recursos Humanos del Instituto Costarricense de Electricidad.*
- ⇒ *Lic. Omar Campos, del área de Salud Ocupacional del Instituto Costarricense de Electricidad.*

4.2 Identificación de los cargos en examen

El Poder Judicial cuenta con 4 plazas de Técnico en Radiocomunicación, las cuales son ocupadas según se detalla de seguido.

<i>N° Puesto</i>	<i>Nombre</i>	<i>Condición</i>
<i>054061</i>	<i>Eduardo Araya Martínez</i>	<i>propiedad</i>
<i>015407</i>	<i>Alfonso Alvarado González</i>	<i>propiedad</i>
<i>055510</i>	<i>Carlos Santamaría Araya</i>	<i>propiedad</i>
<i>054060</i>	<i>Róger Marín Chacón</i>	<i>propiedad</i>

4.3 Tareas desempeñadas por los petentes

- ✓ *Instalar, reparar y dar mantenimiento a los equipos de radiocomunicación del Organismo de Investigación Judicial ubicados en las torres de transmisión así como en las Delegaciones y Subdelegaciones.*
- ✓ *Realizar reparaciones previas al equipo en el taller ubicado en la sotea del edificio del OIJ.*
- ✓ *Realizar revisiones físicas (diagnóstico técnico) periódicas de los equipos de transmisión.*
- ✓ *Realizar chequeos visuales en las torres de transmisión y en todos sus componentes (gasas, oxidación de la estructura, tornillos, anclajes, soportes, cableado); cambiar o asegurar los que muestren problemas.*
- ✓ *Llevar el control de los ciclos de vida de las baterías de los equipos de transmisión y realizar el cambio cuando estas lleguen al final de su vida útil.*
- ✓ *Realizar trabajos eléctricos menores (cambiar disyuntores termomagnéticos, hacer el tendido de cable eléctrico, instalación de cajas de distribución eléctrica y otras similares).*
- ✓ *Revisar el equipo receptor y transmisor ubicado en las casetas de control de las comunicaciones; ajustar y reparar cada repetidor en los casos que proceda, para lo cual se cuenta con una computadora con un software especial suministrado por la casa proveedora, con la que se puede diagnosticar si se*

está en la frecuencia y potencia indicadas para transmitir y otros aspectos para el correcto funcionamiento.

4.4 Otras consideraciones expuestas por los interesados

✓ *En la mayoría de los casos realizan el trabajo en parejas y cuando uno de los dos sube a las alturas con diferentes herramientas, éstas se pueden desprender y golpear al compañero que se encuentra a media altura realizando lo suyo.*

✓ *Les corresponde conducir vehículos de doble tracción para trasladarse a los diferentes sitios en donde se ubican las torres (Liberia, Santa Cruz, Cañas, San Carlos, San Ramón, Heredia, Turrialba, Volcán Irazú, Coronado, Buenos Aires y Gofito) y trasladar el equipo y herramientas necesarias para ejecutar su labor sustantiva.*

✓ *En una ocasión, segundos después de que uno de los técnicos bajo de la torre, cayó un rayo y éste estuvo en peligro de haber sufrido una fuerte descarga eléctrica.*

✓ *En la escalada o descenso de las torres, dicen que lo hacen a manos libres y sólo se enganchan en el lugar donde van a trabajar, con el consecuente peligro.*

- ✓ *El equipo con el que se les ha dotado es: cinturón de seguridad de un punto, pasamontaña para el frío, jacket especial con gorro, guantes, pantalón fatiga, botas no especiales (se requiere que sean antideslizantes).*
- ✓ *La potencia e irradiación en la torres del ICE es mayor, aún así deben ejecutar su trabajo en caliente (sistemas de transmisión en pleno uso) y deben estarse a una autorización previa para poder subir a esas estructuras, en las que por convenio interinstitucional tienen equipo del OIJ instalado en ellas.*
- ✓ *Los técnicos recurrentes señalan como situaciones de riesgo, las siguientes:*
 - ⇒ *Caída desde la torre.*
 - ⇒ *Descargas eléctricas (rayos).*
 - ⇒ *Caídas de herramientas u otros objetos del compañero que se encuentra a una altitud mayor.*
 - ⇒ *Irradiación de las antenas.*
 - ⇒ *Corriente eléctrica de equipos en tierra (110 y 220 voltios).*
 - ⇒ *Peligros con animales (serpientes, coyotes y otros).*
 - ⇒ *Vientos sumamente fuertes, condiciones de lluvia y frío extremo.*
 - ⇒ *Temblor o erupción volcánica, cuando visitan las torres en el Irazú y Arenal.*

5. Instituto Costarricense de Electricidad

Dada la afinidad existente entre las funciones desempeñadas por nuestros técnicos en estudio y la de algunos de los funcionarios del I.C.E., clasificados como Técnicos en Transmisión, se procedió a conversar con funcionarios de dicha entidad con la idea de indagar como tratan ellos las situaciones de riesgo a la que están expuestos este tipo de trabajadores.

Para tales efectos se conversó con los señores Efraín Ramos y Oscar Campos del área de Recursos Humanos y Salud Ocupacional, respectivamente.

De la conversación con ambos licenciados se rescata lo siguiente:

- a) En tiempo pasado se les pagó un plus especial por ese concepto.*
- b) Al día de hoy, a los servidores que trabajan en las alturas y están expuestos descargas eléctricas no se les hace ningún reconocimiento por Riesgo.*
- c) Estas situaciones son cubiertos por la póliza de riesgos laborales.*
- d) La afectación a la salud de estos trabajadores por estar expuestos a irradiaciones es algo que a la fecha no se ha podido comprobar científicamente.*

6. Instrumento regulador del plus

Como se indicó anteriormente, el Poder Judicial cuenta desde del año 1998 con una herramienta que le permite valorar y ubicar a los funcionarios de la

institución que están expuestos a ciertos peligros en razón del ejercicio laboral para el cual fueron contratados, de manera que ese mecanismo permite establecer si les corresponde la aplicabilidad del plus y qué porcentaje procede, de acuerdo a los parámetros establecidos para ello.

Nótese que el instrumento aprobado y aún vigente (ver Anexo N° 2), establece la ocurrencia de hechos clasificados en tres grados, los cuales se podrían definir como:

a) En el grado "A" estarán aquellos casos en los que el funcionario está en peligro de que atenten contra su integridad física, dado el contacto que han de mantener con delincuentes o el estar en ambientes sociales de alto riesgo, propio de la labor policial, rango para el cual se estableció un 10%. Para acceder a este porcentaje se establecen dos condiciones particulares, a saber, la interacción física directa, entendida como la relaciones de detención, requisita, custodia, transporte y manipulación de la persona (imputados y condenados), y que esta actividad sea típica de la clase.

b) Por su parte el grado "B" se reservó para aquellas situaciones en las que el ejercicio cotidiano de las labores pone en peligro a la persona de contraer alguna afección infectocontagiosa o bien se expone a ser víctima de una

enfermedad laboral producto de la manipulación de sustancias químicas o tóxicas, nivel al que se le asignó un 5%.

c) Por último se establece la categoría "C", en la que se ubicarán los casos vinculados a ambientes en los que el riesgo está sujeto de ser controlado o ser minimizado con el establecimiento de ciertas medidas de seguridad o el uso de implementos más seguros, por lo que el órgano administrativo decisorio estimó que no procedía ningún reconocimiento.

7. Análisis conclusivo

7.1 En primer lugar, es importante señalar que en tiempo pasado (antes del acuerdo del Consejo Superior del 9 de marzo del 98, fecha en la que se aprueba el instrumento de ubicación de los puestos en función del riesgo al están expuestos algunos servidores judiciales) no existía un criterio de consenso para tratar el tema de "Riesgo Laboral". Este aspecto, desde el punto de vista técnico en análisis de puestos, lo conveniente es analizarlo a la luz del factor "Condiciones de Trabajo", consecuentemente, valorarlo en el salario base de cada uno de los cargos que poseen esa característica; sin embargo, dada la trascendencia que tiene este elemento en la vida judicial en áreas específicas como la policía judicial, en medicina legal y los laboratorios forenses, con el

paso del tiempo se fue analizando por separado hasta convertirse en lo que es hoy, un plus salarial más.

7.2 Una diferencia que gravita en el tema que nos ocupa y que es fundamental para la clasificación del riesgo lo es: qué grado de control existe sobre las consecuencias de este factor, es posible minimizar o no los efectos del riesgo con el uso de mejores equipos o la aplicación de medidas precautorias.

7.3 En cuanto a los puestos en estudio (Técnicos en Radiocomunicación), se tiene que efectivamente dentro del perfil funcional que es de su competencia está el instalar antenas de radiocomunicación y equipos que permitan y garanticen la efectiva comunicación de la policía judicial, así como dar el mantenimiento correspondiente y atender casos de urgencia.

7.4 El tener que realizar estos trabajos en torres de cierta altura, a veces, en condiciones ambientales desfavorables (rayería, viento o lluvia), lo cual se pudo comprobar al acompañar a dos de los petentes a uno de los sitios donde ejecutan su quehacer, permitió constatar la existencia de cierto grado de riesgo en el ejercicio de las funciones, lo cual se valorará en los ítems siguientes si procede una revaloración o pago porcentual del plus en cuestión.

7.5 Les corresponde trabajar en los alrededores de la torre y en la estructura misma, trabajar cerca de los campos electromagnéticos que producen

radiaciones ionizantes que, en criterio de ellos, pueden afectar a los ojos, testículos y a la piel.

7.6 De acuerdo a la narración de los hechos, los técnicos en estudio han de subir a alturas promedio de los 40 metros sin tener una debida protección de caer al vacío. Lo anterior sucede, toda vez que los implementos que se les ha entregado para realizar su trabajo no son los más seguros para las condiciones a las que están expuestos. Así por ejemplo, el arnés que usan los expone innecesariamente al peligro porque según van avanzando por la torre, deben ir soltándolo para luego fijarlo en los puntos de enganche, asimismo no utilizan guantes aunque la torre esté húmeda.

7.7 Respecto del punto anterior lo que procede en nuestro criterio, es la realización de un estudio técnico por parte del área de Seguridad e Higiene Ocupacional, en el que los expertos en la materia ofrezcan la recomendaciones del caso para garantizar la ejecución del trabajo de los Técnicos en Radiocomunicaciones libre de riesgos innecesarios, con la utilización de equipamiento más seguro.

7.8 Un aspecto importante a revisar a la luz de la nueva herramienta para la calificación del riesgo es lo concerniente a la frecuencia con que acontecen los sucesos de peligro, elemento que en el caso que nos ocupa y según lo han

indicado los mismos gestores del presente estudio, en la actualidad y desde hace algún tiempo, las giras no se hacen con la periodicidad que lo recomiendan las casas proveedoras (22 a 30 días), sino que se ejecutan por lo general cuando hay problemas o daño evidente, esto por las limitaciones presupuestarias de la institución. Lo anterior permite inferir que desde la óptica señalada estaríamos hablando de circunstancias esporádicas y no frecuentes y continuas como se presume en el citado instrumento.

7.9 Ahora bien, por el tipo de trabajo que se les ha asignado, particularmente en lo que respecta a las giras, ciertamente este tipo de servidores están expuestos a condiciones ambientales muy cambiantes, en ocasiones impredecibles y extremas, que afectan la prontitud deseada para alcanzar las metas propuestas, sus condiciones físicas y de atención en el desempeño de la labor.

7.10 Hay un peligro evidente en el instante que suben o bajan de la torre y están manos libres, pues, una ráfaga de viento, la humedad o un mal paso, podrían producir un serio accidente.

7.11 En lo que respecta a las situaciones de riesgo (problemas de salud producto de la irradiaciones y peligro de una caída de las torres), sin querer menospreciar el grado de presencia en los puestos que nos ocupa, es

importante aclarar que en el primero de los supuestos, de acuerdo a estudios aportados por los mismos interesados y reconfirmado con funcionarios del Instituto Costarricense de Electricidad, las consecuencias de las irradiaciones aún no está comprobado si afecta y en que medida al ser humano; por su parte el trabajar en alturas, evidentemente pone en peligro la vida del servidor, pero también debemos mencionar que estas situaciones de peligro pueden ser minimizadas en buena medida con implementos de seguridad más efectivos.

7.12 En este orden de cosas, llama la atención observar como el Instituto Costarricense de Electricidad, ICE, quien, por excelencia es la entidad contratante de este tipo de empleados, Técnicos en Transmisión, que deben subir a las mismas torres donde laboran los petentes e incluso a otras donde los nuestros no lo hacen, es decir, estructuras por las que viajan muy altos voltajes de electricidad, sin embargo, según no los indicó el licenciado Efraín Ramos del área de Recursos Humanos, a éstos servidores no se les paga ningún plus especial por riesgo; además agregó, que este tipo de situaciones de riesgo son cubiertas por la póliza.

Por su parte el licenciado Oscar Campos del área de Salud Ocupacional de la misma entidad nos manifestó que con el paso del tiempo el plus por concepto de riesgo se fue eliminando en la institución, hoy día a quienes trabajan en las

alturas o están expuestos a descargas eléctricas no se les cancela plus alguno por tal concepto. En cuanto a las irradiaciones, mencionó que lo cierto es que no hay datos a nivel internacional o nacional en los que se demuestre efectivamente la afectación que produce a la salud humana el estar expuestos a los campos electromagnéticos, los efectos dañinos es algo que sigue sin ser probado científicamente.

7.13 Nótese que los riesgos señalados por los interesados son en grado y exposición mayor para los puestos similares que tiene el ICE y aún así, éstos no son objeto de algún reconocimiento económico adicional al estipendio básico.

7.14 Ante el panorama expuesto, resulta de vital trascendencia reiterar que el plus pretendido por los Técnicos en Radiocomunicaciones a partir de 1998, está orientado a la compensación económica de aquellos servidores que pueden sufrir un daño físico producto de la interacción con delincuentes o ser contagiados por pacientes o cadáveres portadores de virus o bacterias inoculantes; y que precisamente los casos en los que la concurrencia de las situaciones de peligro es producto de la ausencia de medidas de seguridad o de que éstas sean más efectivas, son los casos que califican en el grado "C", por lo que no son sujeto de reconocimiento económico, siendo lo más recomendable

en estas situaciones, el realizar un estudio con la idea de tomar medidas preventivas.

Al día de hoy ninguno de los interesados ha sufrido un accidente laboral.

7.15 En lo concerniente a las tareas y responsabilidades se tiene que los puestos en estudio no han sufrido variación sustancial y permanente en el ejercicio diario, por lo que una eventual reasignación de sus cargos es una alternativa que se debe descartar por improcedente.

8. Recomendación

8.1 En cuanto a la pretendida revaloración por parte de los interesados y considerando que los puestos ocupados por ellos no ha sido objeto de alguna variación sustancial y permanente en el desempeño de sus tareas y responsabilidades, asimismo por considerar que el argumento aludido de tener que conducir unidades automotoras no es elemento nuevo toda vez que la descripción de la clase vigente lo contempla, por ello se sugiere desestimar dicha pretensión.

8.2 De igual manera se propone declarar fuera de derecho el reconocimiento del plus de "Riesgo" a la luz del nuevo instrumento aprobado por el Consejo Superior en marzo de 1998, esto por cuanto en la regulación de cita las dos alternativas admitidas para hacer efectivo la concesión del mismo, son a)

aquellos casos en los que el servidor en el desempeño de las funciones está expuesto a que atenten contra su integridad física, b) cuando los servidores judiciales están en peligro de adquirir alguna enfermedad infectocontagiosa en función del cargo, supuestos en los que no califican los “Técnicos en Radiocomunicaciones”. Aunado a lo anterior, se consideró como un precedente interinstitucional, el que en el ICE, este tipo de trabajadores tampoco son objeto de algún pago adicional.

8.3 Sugerir al área de Seguridad e Higiene Ocupacional la ejecución de un estudio o verificación de las condiciones de peligro en la que se desempeñan los Técnicos en Radiocomunicación del OIJ, con la respectiva sugerencia de aplicar medidas para eliminar los riesgos innecesarios y sugerir la adquisición de implementos más seguros, por ejemplo, arnés de cuerpo entero que permitan ascender y descender de la torre sin tener que desengancharse de la misma.

Se acordó: *acoger el informe del Departamento de Personal en todos sus extremos y por tanto se deniega la gestión. Del mismo modo, se le solicita a la Unidad de Salud Ocupacional verificar el procedimiento de seguridad seguido por estos servidores en sus labores habituales, y establecer los mecanismos de verificación de su efectivo cumplimiento.*

ANEXOS

*Nº 1 Descripción de la clase en estudio***TECNICO EN RADIOCOMUNICACION****NATURALEZA DEL TRABAJO**

Ejecución de actividades técnicas complejas relacionadas con el montaje, prueba, operación y mantenimiento de equipos en radiocomunicación.

TAREAS TIPICAS

Llevar a cabo montajes técnicos, reparaciones y modificaciones de equipo de radiotransmisión.

Confeccionar diagramas y planos electrónicos y hacer lecturas de los mismos.

Efectuar pruebas variadas, con el fin de aplicar los resultados a casos concretos.

Brindar asesoramiento técnico a los encargados del equipo de radiocomunicación.

Instalar antenas, soportes, cables de conducción de señales, etc.

Practicar inspecciones periódicas en las estaciones de transmisión.

Poner pararrayos en las antenas para protección de sistemas de repetición.

Velar por el mantenimiento de materiales y equipo de trabajo.

Atender y resolver consultas técnicas relacionadas con las funciones del puesto.

Realizar otras labores propias del cargo.

RESPONSABILIDADES Y OTRAS CARACTERISTICAS

Trabaja con alguna independencia, siguiendo instrucciones generales, las normas que se dicten al efecto y los procedimientos técnicos. En el desempeño de las funciones debe viajar a diversos lugares del país, conduciendo vehículo de la institución y prestar los servicios cuando sean requeridos. Debe tener la aptitud necesaria para laborar a gran altura. La labor es evaluada mediante la apreciación de los resultados obtenidos.

REQUISITOS

Técnico de nivel medio en electrónica, telecomunicaciones o ramas afines a la especialidad del cargo.

Conocimientos básicos en electrónica digital.

Experiencia en labores atinentes al cargo.

Habilidad para interpretar planos y diagramas variados y para diseñar redes de comunicación.

Poseer licencia de conducir B1.

* *Modificada en sesión del Consejo Superior del 25 de noviembre de 1996,*
artículo XXXVIII.

Nº 2 Instrumento para el reconocimiento del Riesgo

INSTRUMENTO PARA LA CALIFICACION DEL GRADO DE RIESGO

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

GRADO B	
ACTOS Y CONDICIONES	ACTIVIDADES / CAMPOS DE ACCIÓN
1. Factor de riesgo ambiental químico: posibilidad de contraer algún tipo de enfermedad laboral, como consecuencia de errores de difícil control en la manipulación continua de sustancias químicas.	a) Insuficiencia de las medidas de seguridad.
2. Factor de riesgo ambiental biológico: contagio por virus o bacterias, consecuencia de errores de difícil control en la manipulación de fluidos corporales, instrumental quirúrgico, instrumental punzocortante diverso, etc.	a) Insuficiencia de las medidas de seguridad.

3. Sujetar y manipular (Interacción física directa) al sospechoso de un ilícito bajo ambientes controlados, sin responsabilidad directa de su detención o custodia.	a) Toma de huellas dactiloscópicas.
4. Excluye los casos donde la ausencia de medidas de seguridad, procedimientos y condiciones adecuadas sean las causas que originan los riesgos.	

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

OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO: Conceptos y Criterios
1.- Los grados son excluyentes, por lo tanto un puesto calificado en el grado A, está excluido de ser acreedor a otro porcentaje adicional debido al cumplimiento de las condiciones del grado B.
2.- La clasificación encuentra fundamento en la interacción física directa y en el concepto de "actividad continua". Conceptuándose el primer término como las relaciones de detención, requisa, custodia, traslado y manipulación de la persona (imputado). En tanto el término "actividad continua", deberá ser entendido como la actividad normal del puesto, cuya frecuencia sea superior o igual al 70% de la jornada laboral. Estas condiciones deben ser evaluadas a la luz de los factores y condiciones contenidos en el instrumento, nunca en forma independiente o relacionados con otras actividades que están excluidas.
3.- La calificación del grado de riesgo inherente a los puestos de trabajo, considera condiciones y actos inseguros asociados tanto con los riesgos de la actividad policial como los ambientales (químicos y biológicos). Bajo dichas condiciones la probabilidad de controlar la ocurrencia de un accidente o un daño ocupacional es menor, tanto así que las medidas de seguridad ven disminuida significativamente su

efectividad y suficiencia.

Otro tipo de riesgos que pueden producir un daño ocupacional como resultado de la ausencia de medidas, equipo y estrategias de seguridad, se excluyen del instrumento por corresponder a circunstancias previsibles y controlables, a través de una adecuada política institucional de seguridad e higiene ocupacional.

4.- En afán de compensar adecuadamente los cargos expuestos a niveles de riesgo altos, frente aquellos otros que los poseen en menor nivel o carecen de ellos; no deben interpretarse los apartados o condiciones individualmente.

5.- La insuficiencia de las medidas de seguridad debe entenderse que a pesar de existir las mismas (adecuadas en calidad y suficientes en cantidad según lo dicta la materia de Seguridad Ocupacional), eliminan en una mínima proporción la condición o el acto generador de riesgo. Así por ejemplo, aún utilizando la indumentaria de protección adecuada, hay sustancias químicas que se absorben en la piel traspasando las ropas; también, en el caso de los Técnicos Disectores, pese a la utilización de guantes existe probabilidad de una cortadura con la posibilidad de un contagio.

ARTICULO VII

La Sección de Investigación y Desarrollo en Informe IDH-241-2004, el cual indica:

I. ORIGEN DEL ESTUDIO

1.1 Gestión.

La Secretaría General de la Corte, mediante oficios N° 1561-04, 1697-04, 1699-04, 2080-04, 2552-04, 2688-04 y 2911-04, traslada a este Departamento las solicitudes de un grupo considerable de notificadores, para que se les reconozca el porcentaje por riesgo.

La mayoría de los petentes solicitan les sea reconocido un sobresueldo a razón de un 20% sobre el salario base del puesto que ocupan, con excepción de

quienes pertenecen a la Oficina Centralizada de Notificaciones del Primer Circuito Judicial de San José, quienes literalmente reclaman lo siguiente:

- "a) Pago del plus salarial denominado Riesgo de Peligrosidad desde el día 9 de octubre de 1992 y hacia futuro sin necesidad de nueva gestión en tal sentido.*
- b) Pago de las diferencias resultantes en los rubros de vacaciones y aguinaldo percibidos, por el no reconocimiento de dicho rubro.*
- c) Pago de los intereses legales respecto de todas las sumas dejadas de percibir de conformidad con la tasa establecida por el Banco Nacional de Costa Rica para los certificados de depósitos a seis meses plazo."*

Señalan además, que en caso de una respuesta negativa a sus peticiones, ruegan se de por agotada la vía administrativa.

El detalle de los servidores que realizan la gestión se indica en el anexo N° 1.

1.2 Argumentos.

Los petentes apoyan su solicitud citando como antecedente la resolución de la Sala Segunda N° 2000-00062, expediente N° 92-001502-215-LA, de las 14 horas y 50 minutos del 19-01-2000, que en sus considerandos indica "...IV.- De conformidad con lo expuesto, lo que hay que determinar es si las funciones de notificador e inspector ocular pueden considerarse incluidas dentro del servicio activo. El demandado, estima que sólo están en servicio activo los que desempeñan las funciones de policías. Sin embargo, este Tribunal considera que las labores de notificador e inspector judicial no son puramente

administrativas y conllevan un riesgo, pues se trata de funcionarios que andan en la calle y están expuestos a confrontar situaciones de peligro, como acertadamente lo definió el Tribunal de Trabajo, Sección Tercera (ver, en igual sentido, el voto N° 125, de las 15:20 horas del 27 de mayo de 1994). En consecuencia, el reclamo de [...] es de recibo, debiendo el Estado pagarle los montos que por concepto de reajuste del rubro de riesgo policial le corresponden.-"

II. FUENTES DE INFORMACIÓN

-Voto de la Sala Segunda N° 2000-00062 del 19-01-2000.

-Ordinario laboral N° 92-001502-215-LA, Juzgado de Trabajo Segundo Circuito Judicial, del 11-1-1999.

-Sesión Consejo Superior del 12-08-1999, artículo LXVII, donde se aprueba la modificación al Instrumento para la calificación del riesgo.

-Sesión Consejo Superior del 28-04-1998, artículo III. Se deniega la reconsideración interpuesta por los Notificadores al acuerdo del 30-03-98.

-Sesión Consejo Superior del 30-03-1998, artículo XXVIII, en el cual se deniega la gestión de los notificadores para el pago de riesgo, según informe CV-109-97.

-Sesión Consejo Superior del 21-10-1997, artículo XLIII, que conoce el Informe CV-423-97 donde se propone un Instrumento para la calificación del riesgo en el Poder Judicial.

-Voto de la Sala Segunda N° 125 del 27-05-1994.

-Ley General de Policía N° 7410, del 26-05-1994, artículo 8.

-Ley N° 7306 del 28-07-1992, artículo 40.

-Ley N° 7272 del 18-12-1991, artículo 20.

-Ley N° 7040 del 25-04-1986, artículo 46.

III. ANTECEDENTES

3.1 *Corte Plena en la sesión celebrada el 19 de octubre de 1992, artículo*

XXX, dispuso literalmente lo siguiente:

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

Este acuerdo resulta relevante, ya que permite destacar los siguientes aspectos:

- *La voluntad de la Corte Plena fue reconocer el sobresueldo únicamente a los investigadores, en atención a las particularidades de su actividad laboral.*
- *El sobresueldo concedido fue a razón de un 20% que además del factor riesgo, fue otorgado para compensar la disponibilidad y la variación de jornada*

a que se encuentran expuestos los investigadores. Hasta donde se tiene conocimiento los puestos de Notificador están exentos de prestar disponibilidad y tampoco están sujetos a variación de jornada.

- *Cuando en ese momento ocurrió la aprobación del sobresueldo, fue producto de una negociación directa entre la Corte y los investigadores, con exclusión de otros servidores, por lo cual sería impropio considerar esta fecha como punto de partida para un posible reconocimiento del sobresueldo a otros puestos, debido a que no fueron parte de la negociación y ni siquiera fueron considerados en el análisis de ese momento.*

3.2 *El Consejo Superior, en sesión celebrada el 12-08-99, artículo LXVII conoció el estudio CV-387-98 mediante el cual se modifica y aprueba en forma definitiva el “Instrumento para la calificación del grado de riesgo en los puestos de trabajo” analizado inicialmente en la sesión del 09 de marzo de 1998, artículo XLIII; mediante el cual se describen, a través de tres niveles, el grado de riesgo al que están expuestos los empleados según su cargo (1).*

El instrumento permite una comparación entre las tareas de un puesto y los rangos establecidos, a fin de orientar la parte técnica y decisoria sobre las gestiones por riesgo que se presenten.

¹ Ver anexo 02.

De acuerdo con este instrumento, los porcentajes definidos para el reconocimiento del riesgo, se aplican de la siguiente forma: Grado A: 10% **(grado superior, con el porcentaje máximo a conceder por riesgo)**, Grado B: 5% y Grado C: no le corresponde reconocimiento por este rubro, pues comprende “aquellos puestos en los que las medidas de seguridad, procedimientos y condiciones adecuadas minimizan la probabilidad de un accidente o enfermedad laboral”.

Es importante resaltar que en el grado A se reconocen las actividades laborales de mayor riesgo, en las que existe una relación directa y continua con sospechosos o delincuentes, de forma que la “relación directa” se definió como las relaciones de detención, requisita, custodia, traslado y manipulación de la persona (imputado) y en cuanto a continuidad, como la actividad típica del cargo, es decir cuya frecuencia sea superior o igual a un 70% de la jornada laboral. En el instrumento también se definen los campos de acción o actividades por las cuales se reconocería el porcentaje correspondiente a este grado: detención, requisita, custodia, mayor probabilidad de utilizar un arma de fuego como medio de defensa, seguridad o intimidación, traslado de detenidos, labores de inteligencia policial (infiltraciones, seguimientos, trabajo

en oculto) y la ubicación así como la presentación de acusados, testigos u otros.

Según lo expuesto, para que la actividad de un cargo sea catalogada dentro del grado A, deben entonces realizar en forma típica (70%) las actividades mencionadas en forma general y no individual.

En ocasiones anteriores se ha indicado que el puesto de Notificador no se puede clasificar en el grado A, ya que en el ejercicio cotidiano de sus labores no está presente el contacto físico directo y continuo con delincuentes, obviamente en el contexto definido en el instrumento.

Aparte de lo anterior, no procedería de cualquier manera la gestión para el reconocimiento en los términos expuestos por los petentes, quienes solicitan que el porcentaje por aplicar sea del 20%, que como se puede observar en el numeral anterior, no es un parámetro válido, ya que cuando Corte Plena le concedió ese porcentaje a los investigadores, lo hizo para compensarles tres factores: la disponibilidad, la variación de jornada y el riesgo. En todo caso también debe resaltarse, que de acuerdo con el instrumento la actividad de mayor riesgo, por la cual se debe compensar el porcentaje máximo de un 10% sobre el salario base, es la correspondiente a las tareas de requisita, detención,

custodia, traslado y manipulación de sospechosos o delincuentes, las cuales no están presentes en el cargo de Notificador.

3.3 *El Consejo de Personal, en sesión celebrada el 12-03-98 en su artículo V acordó aprobar el informe CV-109-98, en el cual se recomendó denegar la solicitud de equiparación salarial y pago de peligrosidad para los notificadores. Dicho acuerdo fue ratificado por el Consejo Superior en sesiones del 30-03-98, artículo XXVIII y 28-04-98, artículo III.*

Este documento analiza las reiteradas gestiones y los diferentes argumentos expuestos por los servidores que ocupan o han ocupado este cargo desde el año 1992, que se toma como punto de partida, debido a la cantidad, variedad de informes que sobre el particular se han elaborado y cambios producto de estudios integrales, así como de la entrada en vigencia del Código Procesal Penal en enero de 1998.

En lo que interesa, cabe reseñar algunos puntos importantes del citado informe para tener una mejor comprensión del tema del riesgo ⁽²⁾, específicamente enfocado a la clase de Notificador Judicial, que durante mucho tiempo ha sido sujeto de discusión:

² "Se recomienda la eliminación del uso diferenciado de los términos riesgo y peligrosidad, pasando a utilizar en forma genérica el término **riesgo...**" Informe CV-423-97, aprobado por Consejo Superior el 9-3-98, artículo XLIII.

"5. Análisis y conclusiones

[...]

*5.12 En lo que concierne a la peligrosidad en el desempeño de los cargos de notificador, ciertamente existen dentro de las zonas a notificar ciertos lugares que han sido calificados como focos de peligro, sin embargo, no todos ni todo el tiempo están expuestos a dicha situación. Además, ese es el riesgo que corre cualquier ciudadano que transite por ese lugar, **distinto el caso de un oficial de investigación u otros que en cumplimiento de su deber van en una actitud represiva y se da la interacción física (detención, requisas, custodia, transporte y manipulación de la persona)**. (El resaltado no corresponde al original).*

[...]

Por otro lado, se ha establecido para el otorgamiento del plus de peligrosidad el cumplimiento de algunas características, la interacción física y en el concepto de actividad continua, ambas ausentes en el caso de los notificadores, de igual manera no se da en el caso de ellos otras consideraciones asociadas al plus pretendido, como lo son la labor policial o rol represivo en el desempeño del cargo.

6. Recomendaciones

[...]

6.2 De igual manera se recomienda denegar la solicitud de los notificadores en cuanto al pago del plus por concepto de peligrosidad por considerar que los mismos no están expuestos de manera permanente y directa al elemento, que en criterio de ellos, atenta contra su integridad física. Además, cuando les corresponda visitar los sitios identificados como focos de peligro, ellos pueden solicitar la ayuda de la policía administrativa".

3.4 *El Consejo de Personal, en sesión celebrada el pasado 16-03-2004,*

artículo IX, en lo que interesa acordó lo siguiente:

"...2- Hacer una atenta instancia al Consejo Superior para que se valore integralmente la política de otorgar sobresueldos por riesgo, ya que dicho factor está considerado en el salario de los servidores, y que eventualmente la institución puede optar por suscribir pólizas en condiciones más beneficiosas para los empleados, lo que permite un mejor uso de los recursos presupuestarios. Por confluir varios aspectos de interés, podría ordenarse un estudio de carácter interdisciplinario, entre los Departamentos de Personal, Planificación, los profesionales en Salud Ocupacional, entre otros.

3- Por la razón anterior, se recomienda suspender la concesión de este tipo de beneficios a futuro, hasta tanto no se realice un estudio integral sobre el tema.

La Magistrada Varela votó por denegar la gestión, debido a que aunque existan acuerdos anteriores sobre este tema y un instrumento autorizado para su concesión, no se justifica el pago de un plus por riesgo cuando dichos servidores están cubiertos por la póliza de riesgos profesionales."

IV. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

4.1 *Previamente a realizar las consideraciones pertinentes, es importante referir que la lista de quienes realizan la presente gestión fue confrontada contra los registros del sistema informático utilizado en este Departamento.*

De esta revisión se pudo establecer que entre la lista de los petentes se encuentra el señor Federico Murillo Padilla, actual Jefe de la Oficina Centralizada de Notificaciones del Primer Circuito Judicial de San José.

El caso de este servidor se considera debe ser analizado en forma separada, ya que por la naturaleza del trabajo de su puesto, la cual es eminentemente administrativa, se estima, salvo mejor criterio, debe denegársele la gestión por riesgo.

4.2 *Una vez consignados los antecedentes, de suma importancia en el caso que nos ocupa, se retoma el punto central de la petitoria de los interesados, cuya pretensión se orienta al reconocimiento de un sobresueldo por "riesgo de peligrosidad" como lo expresan en sus notas, el cual por la naturaleza en las*

funciones de este cargo y los reiterados informes sobre el tema, se ha considerado que tal rubro no les corresponde.

Del mismo modo, es destacable mencionar que pese a que esta clase no tiene asociado el plus de riesgo, su posición salarial en reconocimiento a su actividad y las condiciones de trabajo que le componen, lo ubican en una posición superior a otros cargos a los cuales si se les concede; basta con revisar el índice salarial del primer semestre del presente año, donde el Notificador se ubica en la categoría 537 con un salario de ¢ 208.200, mientras que por ejemplo el Oficial de Localización y el Conductor de Detenidos, que ostentan un 10% por riesgo, tienen un salario base que corresponde a ¢199.400 en la categoría 515.

Ahora bien, la Sala Segunda, en la resolución 2000-00062, que es el punto en el que se amparan los gestionantes, conoce un asunto particular, que si bien puede ejercer influencia sobre los notificadores judiciales, para nuestros efectos no es vinculante, pues el alcance de este voto se circunscribe única y exclusivamente a la realidad de ese cargo en cuestión, y por tanto, legal y técnicamente no procede que este Departamento se ampare en dicha jurisprudencia para actuar de oficio y aprobar las pretensiones de los solicitantes, sin antes una disposición de una instancia superior que lo avale en los mismos términos que para el caso de referencia.

Asimismo debe recordarse que el reconocimiento por riesgo policial se origina con base en la norma presupuestaria N° 46 de la Ley N° 7040 de 25 de abril de 1986, mediante la cual se creó un beneficio o plus salarial para los empleados de los Ministerios de Seguridad Pública y Gobernación y Policía. Dicha normativa es específica y no tiene ningún efecto vinculante para el Poder Judicial, por lo que no se puede pretender hacer extensivo el pago de un plus de esta naturaleza a un servidor judicial, con base en lineamientos ajenos a nuestra Institución.

En todo caso, según la información presentada para el asunto de los Notificadores Judiciales, este Departamento mantiene la posición vertida en otras ocasiones, que con base en el instrumento diseñado para la calificación del riesgo y en anteriores acuerdos del Consejo de Personal y del Consejo Superior sobre el particular, se considera que a esta clase no le corresponde el sobresueldo por concepto de riesgo o peligrosidad.

Lo anterior no significa que se esté negando enfáticamente que existe un nivel de riesgo asociado a la clase, por el hecho de que muchos de los Notificadores en el desempeño de sus tareas deben trasladarse a sitios peligrosos y como cualquier otro ciudadano que transite por dichos lugares, se expone a esas condiciones; no obstante, consideramos que darle ese beneficio económico a la

totalidad de los servidores que ocupen un cargo de esta naturaleza implicaría una desigualdad salarial, por cuanto no a todos les correspondería (no a todos les corresponde visitar lugares riesgosos, ni tampoco su transitar es continuo). Por lo tanto, en caso de que el Consejo de Personal atienda la gestión de este grupo de servidores, con base en la jurisprudencia citada, el reconocimiento se debería hacer de forma diferenciada, en otras palabras, únicamente a quienes laboren en las condiciones que sugieran peligro o riesgo para su integridad física, según las características ya definidas, sin que ello signifique discriminación para quienes no fueren incorporados en este grupo.

Tampoco, bajo ningún concepto, se puede estimar el concederles el porcentaje más alto establecido en el Instrumento para la Calificación del Grado de Riesgo en los Puestos de Trabajo, (Grado A, 10% sobre el salario base), por cuanto se les estaría remunerando este factor en la misma proporción que al Investigador del OIJ o al Conductor de Detenidos, cuando sus condiciones laborales son totalmente diferentes, es decir se estaría concediendo un trato de iguales entre desiguales.

En relación con el ámbito legal que podría abarcar el anterior supuesto, es importante hacer referencia aunque sea sucintamente a la norma jurídica, por lo que se incorpora en este texto lo que nuestra Constitución Política, en su

artículo 33 señala: “Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana”, la cual podría tomarse como apoyo de otros interesados para hacer extensivo su reclamo. Amparado en dicho precepto, la Sala Constitucional ha generado amplia jurisprudencia, dentro de la que cabe mencionar la resolución N° 0832-98 de las 17 horas y 24 minutos del 10-02-1998 que en lo que interesa indica que “...es constitucionalmente posible reconocer diferencias entre personas o grupos de ellas, a fin de proveer consecuencias jurídicas distintas para cada uno, al amparo del principio que permite tratar de manera igual a los iguales y de forma desigual a los desiguales...”. De igual forma la resolución N° 5797-98 de las 16 horas y 18 minutos del 11-08-1998, amplía el concepto en los siguientes términos: “...El principio de igualdad, contenido en el artículo 33 de la Constitución Política, no implica que en todos los casos, se deba dar un tratamiento igual prescindiendo de los posibles elementos diferenciadores de relevancia jurídica que puedan existir; o lo que es lo mismo, no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación. ...Todo lo expresado quiere decir, que la igualdad ante la ley no puede implicar una igualdad material o igualdad económica real y efectiva”.

Con base en estas y otras aclaraciones que ha dictado la Sala Constitucional es que se reafirma el criterio de este Departamento, en el sentido de que si se diera el caso de que las altas instancias de esta Institución consideraran atendibles las gestiones de los petentes, se deberá definir un método eficiente que garantice la diferenciación entre quienes se encuentren en los supuestos que indica la resolución de la Sala Segunda y quienes no lo estén, sin que ello signifique violentar un derecho constitucional.

4.3 *En otro orden de ideas, con la finalidad de ampliar el marco de referencia de este informe, se conversó con la Licda. Isabel Abarca Mora, Analista del Departamento de Análisis y Evaluación del Ministerio de Seguridad Pública, para identificar elementos afines entre las funciones que ejecutaba el recurrente de la demanda laboral, que originó la resolución de la Sala Segunda, en comparación con el Notificador Judicial. No obstante se nos informó que la clase de Notificador como tal, no existe a nivel del Servicio Civil, sin embargo esta labor es realizada como un recargo o colaboración por parte de los mismos policías de las Delegaciones, quienes hacen entrega de las resoluciones judiciales amparados en lo que indica la Ley General de Policía, pues tampoco se cuenta con una descripción del cargo de Guardia Rural que nos pueda orientar sobre las tareas que este funcionario debe llevar a cabo,*

aunque sí se nos aclaró que es correcto afirmar que las funciones de notificación e inspección ocular son coadyuvantes de la labor sustantiva del puesto policial, conllevan riesgo y como tales no se pueden enmarcar en lo meramente administrativo.

Para comprender mejor el panorama en el que se enmarcan esas funciones de notificación ejecutadas por una figura policial, es importante repasar lo que indica la Ley General de Policía, que en su artículo 8 define las atribuciones de las fuerzas policiales y específicamente hace referencia en el inciso h a lo siguiente “Colaborar con los tribunales de justicia, el Ministerio Público, la Procuraduría General de la República y la Contraloría General de la República, en todas las actuaciones policiales requeridas y remitirles los elementos probatorios y los informes del caso, según corresponda”.

4.4 *Respecto a la sentencia del Tribunal de Trabajo ⁽³⁾ por medio de la cual confirman la resolución de primera instancia, resulta llamativo en el **Considerando**, cuando se refiere al fondo del asunto, que los señores jueces realizan la siguiente afirmación:*

³ Ordinario No. 92-001502-215LA, sentencia No. 0970, Tribunal de Trabajo, Sección Tercera, Segundo Circuito Judicial de San José., del 13-09-99.

“Se hace de rigor para determinar si el apelante lleva razón en sus reproches el analizar si las funciones de notificador, secretario del sub-destacamento, así como el realizar inspecciones oculares, son o no administrativas.

Respecto a la de secretario no nos cabe ninguna duda, lo que si ocurre con la realización de notificaciones y de inspecciones oculares que se llevan a cabo fuera del centro de trabajo, lo que acarrea peligros adicionales para el trabajador sufre peligro de sufrir accidentes y otros contratiempos que ponen en peligro diariamente en su integridad personal.”

Obsérvese que no necesariamente la diferenciación entre actividad administrativa y policial bastaría para determinar si a un puesto se le debe conceder algún porcentaje por riesgo, ya que de por medio está la voluntad patronal de reconocer este emolumento a quienes se enfrentan a la mayor probabilidad de riesgo; el resto estarían cubiertos por la Póliza de Riesgos Obligatoria (suscrita por ley con el Instituto Nacional de Seguros) y tendrían ponderados estos factores dentro de la valoración asignada.

V. RECOMENDACIONES

5.1 *Salvo mejor criterio, se recomienda desestimar la gestión por riesgo presentada por los Servidores Judiciales que ocupan cargos de Notificador*

(según la lista que se transcribe en el anexo 01), así como el reconocimiento retroactivo, pago de diferencias por vacaciones, aguinaldo e intereses.

5.2 Desestimar la gestión del señor Federico Murillo Padilla, Jefe de la Oficina Centralizada de Notificaciones del Primer Circuito Judicial de San José, por cuanto la naturaleza administrativa de su actividad laboral típica se considera no lo somete a ningún tipo de riesgo de los catalogados en el Instrumento para la Calificación del Grado de Riesgo, por tanto se clasifica en el grado C.

5.3 Se somete a criterio de las instancias superiores la gestión de los petentes, para que en caso de una respuesta negativa a su solicitud, se dé por agotada la vía administrativa.

***Se acordó:** por las razones ampliamente expuestas, acoger en todos sus extremos el informe del Departamento de Personal, y por tanto denegar la solicitud de pago de riesgo para los Notificadores.*

Anexo N° 1***Notificadores Judiciales que presentan la gestión para el
reconocimiento del pago por concepto de riesgo:******Oficina Centralizada de Notificaciones de Cartago:***

Lilliam Cordero Gallardo, Orlando Maroto Astorga, Eugenio Calderón Navarro, Gerardo Palacios Solano, Guillermo Solano Coto, Ronald Orozco Arce, Olman Gutiérrez Calvo, Fabio Brenes Ruiz, Arally Sánchez Araya, Rubén Morales Brenes, Deiner Salazar Ruiz, Marvin Quirós Leitón y José Navarro Molina.

Oficina Centralizada de Notificaciones del Primer Circuito Judicial de San José:

José Fco. González Cruz, Roberth Gutiérrez Sánchez, Eladio Sánchez Guerrero, Cristian Solís Esquivel, Clementina Marengo Zapata, José Quirós Carvajal, Maribel Venegas Sibaja, Roger Torrentes Castillo, Oscar José Segura Montero, Carlos Meza Madriz, Albin Orias Chavarría, Ronald Agüero Chavarría, Luis Gdo. Valverde Herra, Elías Moya Solano, Ronald Villalobos Mora, Marco Jiménez Bonilla, Fulgencio Jiménez Rojas, Andrés Chacón Ureña, Mario A. Brenes Cubero, Luis Zúñiga Calderón, José Delgado

Cascante, Silvia Medina Picado, Roberth Alpízar López, Hellen Pérez Quirós, Francisco Gutiérrez Vivas y finalmente Federico Murillo Padilla.

Nota:

En relación con este último gestionante, es menester indicar que el Sr. Murillo Padilla ostenta el cargo de Jefe de la Oficina Centralizada de Notificaciones del Primer Circuito Judicial de San José, y de acuerdo con el perfil de su clase y como puesto administrativo que es, se excluye de oficio de la presente gestión por no corresponderle el reclamo del plus que nos ocupa.

Juzgado Penal de Turrialba

Carlos Manuel Alvarez Casasola

Juzgado Civil y Trabajo de Turrialba

Gerardo Ramírez Durán

Juzgado Contravencional de Turrialba

Carlos Diego Méndez Quesada

Juzgado Contravencional de Paraíso:

Rodolfo Chinchilla Moya

Juzgado Contravencional de La Unión:

Ana Rosa López Durán

Juzgado Contravencional de Jiménez:

Andrés Karpinski Aguirre

Juzgado de Menor Cuantía de Turrialba:

Carlos Diego Méndez Quesada

Juzgado de Tránsito y Juzgado Civil, Trabajo y Violencia Doméstica de Hatillo:

Jimmy Robles Hernández

Anexo N° 2

Instrumento para la Calificación del Grado de Riesgo en los Puestos de Trabajo. (Aprobado por el Consejo Superior en sesión del 09-03-98, artículo XLIII y modificado en la sesión del 12-08-99, artículo LXVII)

GRADO A	
ACTOS Y CONDICIONES	ACTIVIDADES / CAMPOS DE ACCIÓN
1. Relación directa, continua y frecuente con sospechosos o delincuentes, que involucran condiciones de difícil control.	a) Detención b) Requisa c) Custodia d) Mayor posibilidad de utilizar el arma de fuego como medio de defensa, seguridad o intimidación. e) Traslado de detenidos desde y hacia los centros correccionales.
3. Labores riesgosas continuas y frecuentes de inteligencia:	a) Infiltraciones b) Seguimientos c) Trabajos en oculto, etc.
4. Labores riesgosas continuas y frecuentes de localización y presentación de personas.	a) Búsqueda y presentación de víctimas de ilícitos. b) Ubicación y presentación de acusados, testigos u otros.

GRADO B	
ACTOS Y CONDICIONES	ACTIVIDADES / CAMPOS DE ACCIÓN
1. Factor de riesgo ambiental químico: posibilidad de contraer algún tipo de enfermedad laboral, como consecuencia de errores de difícil control en la manipulación continua de sustancias químicas.	a) Insuficiencia de las medidas de seguridad.
2. Factor de riesgo ambiental biológico: contagio por virus o bacterias, consecuencia de errores de difícil control en la manipulación de fluidos corporales, instrumental quirúrgico, instrumental punzocortante diverso, etc.	a) Insuficiencia de las medidas de seguridad.
3. Sujetar y manipular (Interacción física directa) al sospechoso de un ilícito bajo ambientes controlados, sin responsabilidad directa de su detención o custodia.	a) Toma de huellas dactiloscópicas.
4. Excluye los casos donde la ausencia de medidas de seguridad, procedimientos y condiciones adecuadas sean las causas que originan los riesgos.	

GRADO C	
ACTOS Y CONDICIONES	ACTIVIDADES / CAMPOS DE ACCIÓN
1.- Ausencia de relación física directa con delincuentes.	a.- No existe relación física directa con los sospechosos de ilícitos, de existir la misma se llevará a cabo en su más mínima expresión, disponiendo de medidas e implementos de control y seguridad adecuados y suficientes.
2.- Alta eficiencia y eficacia de las medidas de seguridad, aunado a condiciones y procedimientos adecuados.	a.- Mínima probabilidad de contagio en virtud de una mayor efectividad de las medidas de control e implementos de seguridad.

	b.- Mínima probabilidad de ocurrencia de un accidente laboral.
3.- Labores de carácter administrativo ejecutadas en condiciones ambientales adecuadas.	a.- Las actividades que se desarrollan son de carácter administrativo y no implican posibilidad alguna de contagios virales o por manipulación de objetos, enfermedades profesionales por contacto con químicos o relación con delincuentes. Factores de riesgo bajo control.
4.- Puestos considerados dentro de los estratos superiores de carácter administrativo, ejecutivo o gerencial, en los que su remuneración incluye los diversos factores y características del cargo.	

OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO: Conceptos y Criterios
1.- Los grados son excluyentes, por lo tanto un puesto calificado en el grado A, está excluido de ser acreedor a otro porcentaje adicional debido al cumplimiento de las condiciones del grado B.
2.- La clasificación encuentra fundamento en la interacción física directa y en el concepto de "actividad continua". Conceptuándose el primer término como las relaciones de detención, requisa, custodia, traslado y manipulación de la persona (imputado). En tanto el término "actividad continua", deberá ser entendido como la actividad normal del puesto, cuya frecuencia sea superior o igual al 70% de la jornada laboral. Estas condiciones deben ser evaluadas a la luz de los factores y condiciones contenidos en el instrumento, nunca en forma independiente o relacionados con otras actividades que están excluidas.
3.- La calificación del grado de riesgo inherente a los puestos de trabajo, considera condiciones y actos inseguros asociados tanto con los riesgos de la actividad policial como los ambientales (químicos y biológicos). Bajo dichas condiciones la probabilidad de controlar la ocurrencia de un accidente o un daño ocupacional es menor, tanto así que las medidas de seguridad ven disminuida significativamente su efectividad y suficiencia.

Otro tipo de riesgos que pueden producir un daño ocupacional como resultado de la ausencia de medidas, equipo y estrategias de seguridad, se excluyen del instrumento por corresponder a circunstancias previsibles y controlables, a través de una adecuada política institucional de seguridad e higiene ocupacional.

4.- En afán de compensar adecuadamente los cargos expuestos a niveles de riesgo altos, frente aquellos otros que los poseen en menor nivel o carecen de ellos; no deben interpretarse los apartados o condiciones individualmente.

5.- La insuficiencia de las medidas de seguridad debe entenderse que a pesar de existir las mismas (adecuadas en calidad y suficientes en cantidad según lo dicta la materia de Seguridad Ocupacional), eliminan en una mínima proporción la condición o el acto generador de riesgo. Así por ejemplo, aún utilizando la indumentaria de protección adecuada, hay sustancias químicas que se absorben en la piel traspasando las ropas; también, en el caso de los Técnicos Disectores, pese a la utilización de guantes existe probabilidad de una cortadura con la posibilidad de un contagio.

ARTICULO VIII

La Secretaría de la Corte en Oficio N° 3237-04 indica:

En sesión N° 01-04, celebrada el 13 de enero del año en curso, artículo XXII, se tomó el acuerdo que literalmente dice:

“En oficio N° 836-JP-2003 del 5 de diciembre recién pasado, el MBA Francisco Arroyo Meléndez, Jefe del Departamento de Personal, transcribe el acuerdo tomado por el Consejo de Personal en la sesión del 2 de ese mes, artículo VI, que literalmente dice:

“El Consejo de Personal en sesión N° 14-03 celebrada el 15 de julio último, artículo IX, tomó el siguiente acuerdo:

“Se conoce el oficio IDH-324-200 de la Sección Investigación y Desarrollo Humano, relacionado con la gestión de la señora Teresita Alvarado Chavarría, Auxiliar Judicial 1, el cual señala:

“La Secretaría General de la Corte por medio del oficio No. 4778-03 fechado 29 de mayo de los corrientes, con el visto bueno de la Licda. María de los Ángeles Solano Gamboa, Jueza del Juzgado Contravencional y de Menor Cuantía de Sarapiquí, remitió la gestión de la señora Teresita Alvarado Chavarría, Auxiliar Judicial 1, en que solicita se reasigne su

cargo.

El argumento principal de la gestión se sustenta en que la persona que se desempeña en propiedad como Auxiliar Judicial 2, hubo necesidad de reubicarla por recomendación médica en una labor que no implique el uso repetitivo de su mano derecha, circunstancia que obligó a que el trámite de materias como Pensiones Alimentarias y Civil recaigan sobre su persona, además de la confección de los informes estadísticos.

Revisado el expediente personal de la titular del cargo de Auxiliar Judicial 2 de ese despacho, puesto No. 072854, se ubicó el dictamen médico legal número J.D.M.L 2002-551, emitido por el Departamento de Medicina Legal del OIJ, el cual en las conclusiones señala lo siguiente:

“1. La servidora YAMILETH MORERA ÁLVAREZ, cédula N° 4-127-303 es portadora de la patología de miembro superior derecho, que la limita para la realización de movimientos repetitivos de la mano derecha (como mecanografiar, digitar, torcer, apoyar mano derecha).

2. Es recomendable que la servidora sea reubicada en una labor en la que no realice los movimientos antes descritos (por ejemplo: manifestando o recepcionista en una central telefónica)”

Expuesto lo anterior se estima que lo más conveniente, salvo mejor criterio, es reasignar el puesto No. 015607, ocupado en propiedad por la servidora Teresita Alvarado Chavarría, del nivel de Auxiliar Judicial 1 al 2. Este último grado es al que en los juzgados de primer nivel se ha estilado reasignar los puestos con derecho adquirido cuando quedan vacantes, siempre y cuando posean características de coordinador y ejecuten aquellas tareas con mayor complejidad.

En el Poder Judicial no ha sido la práctica habitual el realizar reasignaciones hacia abajo, para el caso del puesto No. 072854, propiedad de la señora Yamileth Morera Álvarez, una vez vacante deberá ser reasignado al nivel de Auxiliar Judicial 1; para estos efectos el Proceso de Administración Salarial deberá mantener el control necesario y ejecutar las acciones correspondientes en el momento requerido.

Aunado a lo anterior, es conveniente que la licenciada María de los Ángeles Solano Gamboa, Jueza titular en el Juzgado Contravencional y Menor Cuantía de Sarapiquí, tome en consideración que conforme se realice la reasignación indicada, a la servidora Alvarado Chavarría le correspondería entonces la ejecución de las labores de coordinación del

personal auxiliar y de aquellas otras tareas con mayor dificultad y responsabilidad, lógicamente siempre bajo una adecuada distribución de las cargas de trabajo entre los Auxiliares Judiciales de la oficina, aspecto que muy probablemente requiera el análisis pertinente por parte de la señora jueza.”

Indica el Lic. Arroyo que si bien es cierto no ha existido la práctica de reasignaciones hacia abajo, también lo es el hecho de que mantener la situación de la señora Morera Álvarez en igualdad de condiciones, crea una disfunción en la estructura del despacho y en las políticas de clasificación y valoración de puestos. Por otro lado, le preocupa la condición de la servidora Morera Álvarez por cuanto las conclusiones del informe de Medicina Legal, inducen a pensar que las labores que aún realiza en el despacho no son las más adecuadas con su padecimiento.

Se acordó:

1. Recomendar la reasignación de la señora Teresita Alvarado Chavarría de Auxiliar Judicial 1 a Auxiliar Judicial 2, a partir del momento en que el Consejo Superior apruebe este informe.
2. Previo a resolver lo correspondiente a la señora Yamileth Morera Álvarez, solicitar al Consejo Médico Forense una valoración de dicha servidora para clarificar si existe algún tipo de enfermedad que la incapacite para el desarrollo de su trabajo en el Poder Judicial.”

Mediante informe N° DML 881 -2003 se remitió el dictamen médico legal que señala literalmente:

“En atención al Oficio número 470-JP-2003 del 29-07-03, en el cual se indica que el Consejo de Personal en su Sesión No. 14-2003, Artículo XI, acordó remitir a la señora **YAMILETH MORERA ÁLVAREZ**, a valoración médica, este Consejo Médico Forense, en su Sesión Ordinaria Número 4527, Artículos Sexto y Séptimo del lunes primero de setiembre del dos mil tres, valoró a esta servidora judicial y de lo cual nos permitimos rendir el siguiente informe:

FICHA DE IDENTIFICACIÓN:

YAMILETH MORERA ÁLVAREZ, cédula de identidad # **4-127-303**, fecha de nacimiento 10-08-61, 42 años de edad, casada, bachiller, Auxiliar Judicial II del Juzgado Contravencional de Sarapiquí, vecina de Puerto Viejo, Sarapiquí.

INFORME ADMINISTRATIVO LABORAL

1. El día 01 de setiembre del 2003 se realiza entrevista y examen físico a la señora YAMILETH MORERA ÁLVAREZ.
2. Se incorpora la información médica contenida en el cuerpo del dictamen JDML 2002-551 de la Jefatura del Departamento de Medicina Legal y del dictamen DML 97-0746 del Consejo Médico Forense, Sección A.
3. Se revisó el expediente personal confidencial No. 4-127-303 a nombre de YAMILETH MORERA ÁLVAREZ.

CONCLUSIÓN:

Con base en lo anterior, este Consejo Médico Forense estimó que la señora **YAMILETH MORERA ÁLVAREZ**, NO se encuentra incapacitada en forma absoluta y permanente para laborar dentro del Poder Judicial.

Es portadora de un padecimiento crónico en su miembro superior derecho, por lo cual es recomendable que no realice movimientos repetitivos por largos períodos de tiempo o levantar objetos pesados.”

Luego de un intercambio de criterios **se acordó:** Poner en conocimiento del Consejo Superior la situación laboral de la señora Yamileth Morera Álvarez con la recomendación de este Consejo de que para evitar inconvenientes en el futuro en la estructura de puestos, y a su vez para que la designación salarial de la señora Morera Álvarez sea acorde con las tareas que realiza su puesto debe reasignarse hacia abajo, es decir, de Auxiliar Judicial 2 a Auxiliar Judicial 1 efectuando la liquidación que corresponda.

Se declara acuerdo firme.”

--- o ---

Previamente a resolver lo que corresponda, **se acordó:** Hacer del conocimiento de la señora Morera Álvarez el referido acuerdo del Consejo de Personal, para lo que a bien tenga manifestar en el término de tres días contados a partir de la comunicación de este acuerdo.”

- 0 -

En atención al acuerdo la señora Morera Álvarez, manifestó:

“...con respeto y dentro del término al efecto conferido, vengo a contestar la audiencia acerca de la reasignación de puesto pretendido por el Consejo Superior en su sesión número 01-04 celebrada el 13 de enero del presente año a instancia del Departamento de Personal:

PREÁMBULO:

Ingresé a laborar al Poder Judicial el primero de junio de mil novecientos ochenta y dos, en la zona de Sarapiquí en el tiempo que los Juzgados de Menor Cuantía se denominaban “Alcaldías (mixtas)

Para aquél entonces, las vías de comunicación al Valle Central y los problemas bélicos del vecino país que se vivían en la zona, hacía que pocas personas optaran por trabajar en Sarapiquí; tanto es así que la Corte debió nombrar titulares “legos” en el puesto de “Alcaldes”, hoy “Jueces Contravencionales y de Menor Cuantía”.

La Defensa Pública también estaba a cargo de “un práctico” pues ningún profesional en derecho optaba por concursar ante las difíciles condiciones de Sarapiquí.

Así nos mantuvimos cuanto también los servidores de salud eran críticos, una clínica que abría a las ocho de la mañana y cerraba a las tres de la tarde, ahí en adelante, lo que pasara resultaba por cuenta y riesgo de los habitantes.

Una central telefónica manual, funcionaba hasta las diez de la noche, en adelante quedábamos incomunicados con el resto del país.

Como honor a todo esto y tras veintidós años de limpia carrera judicial, en donde solamente se me ha impuesto una simple corrección disciplinaria de “amonestación” –injusta por cierto- recibo como distinción, una baja en mi puesto y lo peor, por un hecho que no es imputable a la suscrita, como ha sido la enfermedad que aquejo, producto de todas las fuerzas que en mi juventud entregué al Poder Judicial.

A quien es imputable mi enfermedad, es al Patrono, que lejos de buscar un subsidio a la luz de los principios que informan los riesgos de trabajo por enfermedades profesionales, se me reduce de categoría y se me cierra toda expectativa a la jubilación.

LA GÉNESIS DEL ASUNTO:

Este asunto tiene como génesis, la solicitud que formulara la servidora judicial y compañera de trabajo, Teresita Alvarado Chavarría en donde solicita que se le reasigne su puesto de Auxiliar Judicial 1 a Auxiliar Judicial 2.

Yo no tengo ningún inconveniente en que se le busque solución a mi compañera (con quien mantengo una buena relación), si es que a ella le asiste derecho después de un estudio verificado en la realidad, pero en lo que no estoy de acuerdo es que, a costa de otro trabajador con veintidós años de carrera judicial y por una enfermedad que sufrió de la acción

continuada del trabajo en el Poder Judicial, (ya por aquí se sabrá cual acción tengo habilitada ante los tribunales de trabajo) se le solucione su problema.

Sería como dicen nuestros campesinos “desvestir a un santo para vestir a otro”.

El problema de la servidora Alvarado Chavarría, se le debe buscar solución separada de mi condición laboral, no mutilándome derechos laborales.

EL INJUSTO INFORME DE LA SECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO HUMANO Y EL CONSEJO DE PERSONAL:

Ni la Secretaría de la Corte, ni el Consejo Superior han tenido que ver con este asunto; todo ha sido basado en un informe de la Sección de Investigación y Desarrollo Humano (oficio IDH-324-200) acogido por el Consejo de Personal (artículo XI de la sesión 14-2003 del 15 de julio del año 2003).

En virtud de este informe, el Consejo encuentra muy cómodo solventar un problema económico para el Poder Judicial y sacrificar mi status laboral reasignado en el puesto mío a otra servidora y descendiendo a la suscrita.

El mismo Jefe del Departamento de Personal admite que “no ha existido la práctica de reasignación hacía abajo”.

Entonces yo me pregunto, por qué en mi caso sí impusieron esa práctica.

No ha reparado el jefe del Departamento de Personal y el Consejo que con ello limitan el monto de la pensión?

Se trabaja con la finalidad de algún día-ya en la vejez- reiterarse con un subsidio justo.

Como lo ha expresado la Sala Constitucional:

“...La aspiración de todo trabajador al final de su vida laboral es obtener el derecho a la pensión, como merecida recompensa por los servicios prestados al país durante largos años de labor...” (Voto 419-92 de las 15 horas 5 minutos del 19 de febrero de 1992).

Es precisamente esta merecida recompensa la que un órgano del poder que imparte justicia en el país me quieren mutilar.

Al expresar el Licenciado Arroyo en su razonamiento “que de mantener la situación de la señora Morera Álvarez en igualdad de condiciones, crea una disfunción en la estructura del despacho y en las políticas de clasificación y valoración de puestos”, se está pensando en el ser humano, como simple objeto del trabajo, alejado de todo principio social y cristiano que inspira las relaciones laborales (y también las de servicio) censurable en cualquier patrono, más aún en el Poder que imparte justicia.

Setenta y tres años después de la publicación de la ENCÍCLICA CUADRAGÉSIMO ANNO SOBRE LA RESTAURACIÓN DEL

ORDEN SOCIAL Y SU PERFECCIONAMIENTO DE CONFORMIDAD CON LA LEY EVANGÉLICA del Papa Pío XI, *mantiene vigencia aquello que dice: “Efectivamente, aún cuando el trabajo, como claramente expone nuestro predecesor en su encíclica, **no es una vil mercancía, sino que es necesario reconocer la dignidad humana del trabajador y, por lo tanto, no puede venderse ni comprarse al modo de una mercancía cualquiera**, lo cierto es que, en la actual situación de cosas, la contratación y locación de la mano de obra, en lo que llaman mercado del trabajo, divide a los hombres en dos bancos o ejércitos, que con su rivalidad convierten dicho mercado como en un palenque en que esos dos ejércitos se atacan rudamente...”*

Tampoco se ha cuestionado el Consejo de Personal que con las expectativas de un salario determinado, es que todo ser humano adquiere obligaciones, tiende a elevar la dignidad de su familia dotándolos de estudios universitarios con el consiguiente pago de todo lo que ello demanda, para que luego, de la noche a la mañana, resulte el trabajador sorprendido con una baja sensible en el salario y con grave repercusión en la pensión a la hora de retirarse pues es sabido que la pensión se calcula sobre los últimos salarios devengados.

LA SOLUCIÓN QUE LA SUSCRITA EN SU OPORTUNIDAD FORMULÓ:

Cuando la licenciada María de los Ángeles Solano Gamboa desempeñó el cargo de Jueza Contravencional y apoyó el informe de la compañera Teresita Alvarado Chavarría, vedándome también toda posibilidad defensiva, nunca oyó el criterio de la suscrita, por lo que al enterarme de esta injusticia en su oportunidad (nota fechada 20 de agosto del año 2003 dirigida a la Secretaría) brinde soluciones claras para que no se me descendiera de categoría. (Por cierto que esta titular, permaneció poco tiempo en la zona de Sarapiquí, mucho del cual estuvo incapacitada y alejada de la zona).

Sobre este aspecto, el Consejo de Personal NUNCA se pronunció, colocándome aún más y acrisolando el estado de indefensión.

Si el Departamento de Personal hubiese hecho un estudio acerca de las actividades QUE EN LA REALIDAD ejecuto, quizá hubiese cambiado de criterio, porque en la realidad continúo ejecutando labores de Auxiliar Judicial 2 a pesar de la recomendación emitida en el dictamen médico legal.

LA SOLUCIÓN IMPUESTA POR LA LEGISLACIÓN:

Dispone el artículo 226 de la Ley Orgánica del Poder Judicial en lo que interesa:

“Los servidores judiciales que sean separados de sus cargos para el mejor servicio público y los funcionarios de período fijo que no sean reelegidos, tendrán derecho a la jubilación, siempre que el tiempo

servido por ellos exceda de diez años....”

Me pregunto yo, por qué el Consejo de Personal no echó mano al criterio de la “separación para mejor servicio público” para no afectar la dignidad del trabajador.

Si en otros casos se ha aplicado el criterio de “mejor servicio público” y han resuelto situaciones de trabajadores que quizá sí tenían causal de remoción, por qué no aplicarlo a una servidora judicial que se enfermó trabajando para el Poder Judicial, que entregó todas sus fuerzas de juventud a su patrono...?

Las anteriores razones son suficientes por ahora para FORMULAR EXPRESA OPOSICIÓN a las pretensiones del Poder Judicial, confiando en que los distinguidos integrantes del Consejo Superior, con un re examen del asunto, incluso ordenando un estudio de los trabajos que en la realidad ejecuto, me mantengan en el cargo como auxiliar Judicial 2 o bien, en aplicación del criterio de mejor servicio público, se ordene el pago de mis prestaciones y la jubilación.

Confío en que este asunto se resuelva favorablemente en sede administrativa, para no acudir a los tribunales ordinarios de trabajo, incluso a organismos internacionales.

NOTIFICACIONES: Señalo para atenderlas, el correo electrónico samosu@racsaco.cr. En el supuesto de no poderse efectuar la notificación por ese medio, dejo señalado el fax 766 6131”

- 0 -

En adición a la comunicación anterior, en nota de 1° de marzo en curso, la señora Morera Álvarez, manifestó:

“Me permito agregar a la audiencia conferida por este Consejo en sesión 79-2004 (sic), celebrada el 13 de enero de este año, artículo XXII, reiterando mi disconformidad con el dictamen del Consejo Médico Forense, que se limitó a retomar las notas del dictamen de la Medicatura Forense, simplemente, obviándose el debido proceso médico.

Las recomendaciones de degradarme de puesto de Auxiliar Judicial 2 a Auxiliar Judicial 1, es violatoria de los principios del derecho laboral, en especial el “ius variandi y la condición más beneficiosa”, que están protegidos por el Código Laboral en su normativa 14, 15 siguientes y concordantes de este cuerpo normativo, y respaldado por los convenios de la O.I.T. y las garantías sociales de nuestra Carta Magna, todos de conocimiento público y fácil estudio, por lo que ruego no sean ignorados a la hora de la resolución final.

El principio del “ius variandi”, da potestad al patrono de modificar el contrato laboral sin que se afecten las condiciones sustanciales de éste, o sea que no se puede bajar de puesto al trabajador, pagársele menos salario, entre otros. La recomendación de reubicarme del cargo de

Auxiliar Judicial 2 a Auxiliar Judicial 1, es contrario al “ius variandi”, en forma evidente y pido a este honorable Consejo que no se permita y en su lugar se me conceda el derecho a mi jubilación judicial para el mejor servicio público, por contar más de 22 de años de servicio judicial, tiempo suficiente para que se conceda y por razones humanitarias por mi patología muy agravada de “Síndrome del Túnel Carpal Derecho”, y sustentado en los principios laborales apuntados.”

- 0 -

Se acordó: 1) Tener por recibida la manifestación de la señora Morera Álvarez y denegar su pretensión para que se le conceda la jubilación por cuanto no se encuentra dentro de los presupuestos establecidos para esos efectos, a pesar del tiempo de servicio. 2) En razón de que doña Yamileth no aceptó la reasignación descendente deberá mantenerse en su puesto de Auxiliar Judicial 2, pero realizando las funciones asignadas para este, en consecuencia; denegar la reasignación del cargo que ocupa la señora Teresita Alvarado Chavarría a Auxiliar Judicial 2, por lo que deberá volver a sus funciones de Auxiliar Judicial 1, sin recargo.

El Departamento de Personal, el Juzgado Contravencional y de Menor Cuantía de Sarapiquí, tomarán nota para lo que corresponda.”

Se acordó: tomar nota.

ARTICULO IX

La Sección de Investigación y Desarrollo Humano en Informe 237-IDH-2004 manifiesta:

Para su conocimiento y fines correspondientes, nos permitimos informarle que en la sesión de trabajo para el presupuesto del año 2005, en el Acta No. 13, celebrada en fecha 3 de marzo del 2004, en el artículo IV se acordó:

“...1. Crear una plaza en el Departamento de Tecnología de la Información, Sección de Telemática, con un salario superior al Jefe Administrativo 1, cuyas funciones estarían dirigidas al manejo del tema relacionado con la parte técnica y de asistencia de las videoconferencias. 2. Que el Departamento de Personal recomiende el salario y la nomenclatura del puesto...”

En virtud de lo anterior, y a falta de un estudio organizacional, procedimos a realizar un trabajo de campo que nos permitiera establecer las tareas a ejecutar en la nueva plaza, para ello se realizó entrevista al señor Frank Alvarado Céspedes, Jefe Administrativo 1 de la Unidad de Producción de Audiovisuales, de nuestra Institución, (persona que en este momento conoce más sobre el tema), se consultó en la Universidad Estatal a Distancia (UNED) a funcionarios relacionados con el tema; además se examinó el programa de estudios de la carrera de “Comunicación Colectiva con énfasis en Producción Audiovisual” que ofrece la Universidad de Costa Rica y se logró obtener lo siguiente:

Naturaleza del Puesto:

Coordinar, controlar y ejecutar labores técnicas variadas y complejas para lograr la intercomunicación a través de los medios tecnológicos disponibles en una videoconferencia u otros medios según el avance tecnológico.

Tareas:

1. *Coordinar, controlar y ejecutar labores técnicas, variadas y de cierta complejidad relacionadas con la interconexión de diferentes sitios a través de la videoconferencia u otros medios según el avance tecnológico.*

2. *Coordinar con los usuarios todos los aspectos técnicos que intervienen en la videoconferencia.*
3. *Elaborar y ejecutar proyectos a través de la videoconferencia, streaming (flujo de video sobre la red informática) o cualquier otro medio tecnológico relacionado con su área de competencia.*
4. *Establecer normas de operación, procedimientos y protocolos para el uso de nuevas tecnologías de comunicación y multimedios*
5. *Investigar y recomendar nuevas tecnologías y usos de ésta relacionadas con el área de su competencia.*
6. *Brindar asesoría técnica para la compra de materiales, equipo, accesorios y repuestos.*
7. *Ejecutar labores variadas de filmación y elaboración de audiovisuales.*
8. *Operar equipos audiovisuales y de audio tales como: cámaras de video, fotográficas, editoras, proyectores, etc; que permitan la producción del material para ser utilizados por las nuevas tecnologías*
9. *Organizar y brindar capacitación sobre el uso de la videoconferencia y otros medios tecnológicos de comunicación.*
10. *Realizar las actualizaciones de software cuando la empresa proveedora los suministre*

11. *Velar por el adecuado uso y funcionamiento del software y el equipo que tiene a cargo.*
12. *Rendir informes variados*
13. *Realizar otras labores relacionadas con la actividad del cargo.*

Responsabilidades:

Es la persona responsable de que todos los aspectos técnicos (video, audio y datos) que intervienen en la interconexión para realizar una videoconferencia u otro medio tecnológico, se encuentren funcionando eficientemente, de no ser así, y de estar fuera de su alcance el problema que se presente, debe coordinar con la Sección de Telemática o en su defecto con el ICE (Instituto Costarricense de Electricidad) u otros entes u organizaciones para lograr la solución al problema.

Requisito académico:

Es importante indicar que no hay una carrera universitaria específica para el desempeño del puesto; sin embargo, la mayor parte de las labores que en él se realizan están relacionadas con la producción y el manejo de audiovisuales, los cuales se convierten en un medio que con ayuda de la capacitación permite que se pueda ingresar a las diversas alternativas en comunicación que nos ofrece la tecnología moderna.

Por lo anterior se considera que lo más prudente, para el desempeño del cargo es una carrera orientada a la Comunicación Colectiva, la cual según se pudo investigar, la ofrece la Universidad de Costa Rica ⁽¹⁾ . No obstante lo anterior, lo recomendable es buscar una oferta de trabajo que cumpla con los requisitos básicos, con el propósito de ir capacitando en el área requerida.

En conclusión, como requisito académico se recomienda un Diplomado o tercer año de una carrera atinente que lo faculte para su desempeño.

Asimismo, es importante que la persona que ocupe el puesto posea la siguiente capacitación.

Capacitación requerida:

- *Poseer amplia experiencia en el manejo y producción de medios audiovisuales para la capacitación y la información*
- *Conocimientos en computación e inglés técnico*
- *Conocimiento en estructura de redes, protocolos de comunicación (IP, RDSI) e internet.*
- *Manejo de paquetes informáticos para la edición de audio, video e imágenes fijas; así como los utilizados para la administración de videoconferencias multipunto.*

⁽¹⁾ *Debido a la limitación del factor tiempo, se investigó únicamente en esta universidad.*

De igual forma y por ser la actividad investigada relativamente nueva en nuestra Institución, se realizó entrevista a la Licda. Xinia Zeledón, de Videoconferencias de la UNED, institución que ha incursionado más en el campo de las videoconferencias y de la cual se obtuvo la siguiente información:

En esta organización la labor es llevada a cabo por un equipo de 6 personas con diferentes tipos de preparación académica, es así que hay licenciados en Ingeniería Industrial, Periodismo, Educación, Administración y Diseño Gráfico, la mayoría de este equipo posee una Maestría en Tecnología Educativa (especialidad relativamente nueva y que está siendo impartida por la UNED y por la UNA) y son los encargados de llevar a cabo todo el trabajo de producción de eventos (según los objetivos de aprendizaje así se programa el evento, coordinan y dan asesoría al especialista, trabajan los materiales de apoyo a utilizar, y ven la parte técnica como por ejemplo, si la videoconferencia será en un solo lugar o varios).

La plaza utilizada para realizar esa labor se designa como “Productores Multimediales”, y poseen un salario base mensual de ¢187.000 con una dedicación exclusiva del 25%.

En otro orden de ideas pero versando siempre sobre el mismo tema, es importante hacer mención que actualmente no existe un puesto como tal en la institución; sin embargo, y en virtud el cambio vertiginoso que nos impone la

tecnología en nuestro quehacer diario, se han estado realizando labores relacionadas con esta actividad, por tal razón en este momento considerando las tareas, el nivel de complejidad, las responsabilidades que se han logrado establecer y el que su accionar estaría orientado a promover un avance importante en la actividad sustantiva del Poder Judicial (la jurisdicción), se recomienda una clasificación y valoración prudencial, que nos llevaría a crear una clase denominada **“Encargado en Tecnologías de Comunicaciones Interactivas”** y ubicarla al nivel de la clase de Oficial de Investigación, de la siguiente forma:

Encargado en Tecnologías de Comunicaciones Interactivas			
Categoría	Salario Base (*)	Refj	Requisito Académico
662	258.200.00	10%	Diplomado o tercer año de una carrera que lo faculte para el desempeño del puesto

**Conforme al índice de salarios del primer semestre del 2004*

Finalmente, resulta importante destacar que la comunicación personal ha llegado a convertirse en una práctica costosa; la videoconferencia se convierte en un medio que nos permite hoy en día una solución accesible a esta necesidad de comunicación; ya que el sistema que utiliza permite transmitir y recibir información visual y sonora entre puntos o zonas diferentes, evitando

así los gastos y pérdida de tiempo que implican el traslado físico. Por tal razón, el cargo analizado tiene una tendencia a futuro que le puede implicar un mayor nivel de participación en la parte sustancial de la institución, con el fin de optimizar el uso de recursos y ampliar la cobertura de sus servicios; así las cosas, se aconseja realizar una revisión del puesto, en un tiempo prudencial según el avance de las actividades del cargo y de la tecnología.

Se acordó: Acoger el informe del Departamento de Personal en todos sus extremos, en caso de que la plaza sea creada efectivamente para el año 2005.

ARTICULO X

La Sección de Investigación y Desarrollo Humano en Informe IDH-247-2004 señala:

Grados Académicos

Publicaciones

I RESULTADOS:

Nombre:	Miguel Cabrera Vega
Nº Cédula:	01-0500-0390
Puesto:	Profesional en Informática 2
Oficina:	Sección de Apoyo Gestión Informática
Condición Laboral:	Propiedad
Gestión:	Solicitud de reconocimiento del grado académico de licenciatura en Derecho de la Universidad Federada de Costa Rica, de fecha 20 de noviembre del 2003. El interesado no aporta incorporación al Colegio de Abogados.
Fecha de presentación de la gestión:	17-12-2003

Recomendación:	Denegar la gestión de reconocimiento del grado académico de licenciatura en Derecho.
-----------------------	--

II CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS:

2.1 Requisitos de la Clase y Condición del Solicitante

	<u>Condición del Solicitante</u>		
	Títulos reconocidos	Institución	Fecha
Licenciatura en Ciencias de la Computación o Informática, O			
Bachillerato o cuarto año universitario aprobado en Computación o Informática y haber aprobado cursos que lo capaciten para el desempeño del cargo.	Bachiller	Universidad Costa Rica	06/04/1989
Incorporación			
Considerable experiencia en labores de análisis, diseño y programación de sistemas y en manejo de personal.			
Poseer el adiestramiento específico en las características del equipo en uso.			

2.2. Naturaleza del Puesto

Ejecución de labores variadas y complejas en análisis, diseño y programación de sistemas de procesamiento electrónico de datos y coordinación de equipos de trabajo.

2.3. Condiciones Particulares:

Trabaja con considerable independencia, siguiendo instrucciones generales, las normas y los procedimientos técnicos y administrativos que se dicten al efecto.	En el desempeño de sus funciones le puede corresponder viajar a diversos lugares del país.
Debe mantenerse al día en las técnicas propias de su especialidad.	La labor es evaluada mediante la apreciación de los resultados obtenidos y los informes que rinda.

2.4. Normativa Vigente:

Reglamento de Carrera Profesional	Artículo 2, incisos a), b) y c). Artículo 11 Artículo 12
-----------------------------------	--

III OTRAS CONSIDERACIONES:

3.1 El licenciado Miguel Cabrera Vega ocupa en propiedad el cargo de Profesional en Informática 2, en la Sección de Control Apoyo a la Gestión Informática; se le reconoce el plus de carrera profesional por el grado académico de Bachiller en Informática, desde el 16 de marzo de 1990, debido a que la clase Profesional en Informática 2 tiene requisito alterno entre la licenciatura y el bachillerato en Ciencias de la Computación e Informática.

3.2 La normativa en forma clara establece que los grados académicos a reconocer deben estar relacionados directamente con la disciplina a que pertenece el cargo que ocupa la persona⁽⁴⁾, en este caso particular la licenciatura en “Derecho”, grado que presenta el petente para efectos de reconocimiento, tiene poca vinculación o ninguna con las actividades que debe desarrollar, pues las tareas de la clase en cuestión están orientadas al análisis, diseño y programación de sistemas de procesamiento electrónico de datos y coordinación de equipos de trabajo. En tanto el “derecho” es una disciplina relacionada a puestos con deberes y responsabilidades que se enmarcan dentro de un contexto en donde es imperativa, la aplicación del conjunto de leyes, principios, preceptos, reglas y normativas, que atañen a la relación entre las personas físicas y jurídicas en forma genérica o específica.

3.3 La asignación del puntaje en el reconocimiento de grados académicos debe seguir una secuencia conforme la escala de valores definida dentro del Reglamento ⁽⁵⁾, siempre orientados a la disciplina a la que pertenece el cargo. Así las cosas, en los puestos profesionales de informática, el reconocimiento primario correspondería al grado de bachillerato, luego la licenciatura, la especialidad, la maestría y el doctorado, todos en la disciplina informática, para luego reconocer grados académicos adicionales, a partir de la licenciatura. En los casos donde un grado sea superior al anterior, según la escala procedería reconocer el grado superior.

3.4 La gestión del Lic. Cabrera Vega se muestra como una situación particular, quien como ya se indicó ocupa un puesto de Profesional en Informática y posee un bachillerato en esta disciplina, ya que solicita el reconocimiento de un grado académico superior (licenciatura), pero en el área del Derecho. El reconocimiento como grado académico superior al que posee (10 puntos) no resulta procedente, debido a que la licenciatura en derecho no está en escala ascendente al de bachiller en Informática, tanto por ser disciplinas diferentes, como por el hecho de que no es la preparación académica específica exigida en el cargo.

⁴ Art. 12 del Reglamento de Carrera Profesional

⁵ Art. 11 del Reglamento de Carrera Profesional

3.5. En el mismo orden de ideas, tampoco procedería el reconocimiento como grado académico adicional (5 puntos), básicamente por dos razones que deben evaluarse conjuntamente y no en forma separada, a saber: el solicitante no tiene reconocido en carrera profesional el grado académico de licenciatura en Informática y salvo mejor criterio, el Derecho no posee relación directa con la disciplina a que pertenece el cargo ocupado en propiedad (Profesional en Informática 2), tal como lo establece el artículo 12 del Reglamento de Carrera Profesional.

En términos generales se desestima también la existencia de una atinencia adecuada, ya que como se indicó líneas atrás la aplicación de los conocimientos adquiridos en una licenciatura en derecho, ocurren en un área diferente a la de la especialidad del cargo.

3.6 Como referencia se informa que el Consejo de Personal en la sesión celebrada el 13 de junio del 2002, artículo IV, dispuso reconocer como grado académico adicional, la licenciatura en Derecho a dos Profesionales 2 del Departamento de Planificación, uno del Departamento de Personal y a una Profesional en Informática 2 (**Auditora de Sistemas, licenciada en Contaduría Pública**) de la Sección de Auditoría de Sistemas; lo anterior con fundamento en que el conocimiento de esta disciplina les permitiría ampliar el alcance de su criterio, en las labores que técnicamente deben desempeñar en el Poder Judicial. En estos casos se aclara que los profesionales ya tenían reconocido el grado académico de licenciatura.

3.7 Uno de los apartados del artículo 11 del Reglamento de Carrera Profesional señala textualmente lo siguiente:

“El reconocimiento de “Grados Académicos Adicionales” se efectuará a criterio del Consejo de Personal, tomando en consideración la afinidad existente entre el título obtenido y el puesto que desempeña el interesado.”

3.8 En virtud de lo expuesto, se somete a criterio del Consejo de Personal la gestión del Lic. Miguel Cabrera Vega, Profesional en Informática 2, para que se le reconozca en Carrera Profesional el grado académico de licenciado en Derecho, con recomendación negativa de parte de esta dependencia técnica, debido a que el grado académico presentado no se encuentra en línea ascendente dentro de la especialidad del cargo y tampoco posee atinencia.

3.9 Se recomienda además al petente, que en caso de llegar a ocupar cargos cuyo requisito sea la licenciatura en derecho, deberá solicitar a este Departamento el ajuste correspondiente, para lo cual deberá aportar constancia de la incorporación del colegio respectivo.

Se acordó: denegar la gestión del señor Cabrera Vega, dadas las razones expuestas por el Departamento de Personal, y por ser improcedente con las normas y reglamentos existentes en esta materia.

Anexo 1

ANALISTA PROGRAMADOR 2

NATURALEZA DEL TRABAJO

Ejecución de labores variadas y complejas en análisis, diseño y programación de sistemas de procesamiento electrónico de datos y coordinación de equipos de trabajo.

TAREAS TÍPICAS

- ✓ Ejecutar labores de análisis y diseño de sistemas de cierta complejidad.
- ✓ Coordinar los equipos de trabajo que se le designen para el desarrollo de aplicaciones.
- ✓ Elaborar programas complejos para el procesamiento de datos.
- ✓ Realizar un análisis de la situación en el despacho donde se implantará el sistema.
- ✓ Revisar y probar debidamente los programas que le sean asignados para constatar el buen funcionamiento de los mismos.
- ✓ Documentar y preparar las instrucciones de operación de los programas que se le asignen.
- ✓ Probar las aplicaciones en forma global para verificar que cumplan los objetivos planteados.
- ✓ Documentar de acuerdo a los estándares establecidos al respecto, las aplicaciones que tenga a cargo.
- ✓ Brindar el mantenimiento a los sistemas que le sean asignados.
- ✓ Atender y resolver consultas relacionadas con las labores del puesto.
- ✓ Realizar otras tareas propias del cargo.

RESPONSABILIDADES Y OTRAS CARACTERÍSTICAS

- ✓ Trabaja con considerable independencia, siguiendo instrucciones generales, las normas y los procedimientos técnicos y administrativos que se dicten al efecto.
- ✓ Debe mantenerse al día en las técnicas propias de su especialidad.
- ✓ En el desempeño de sus funciones le puede corresponder viajar a diversos lugares del país.

- ✓ La labor es evaluada mediante la apreciación de los resultados obtenidos y los informes que rinda.

REQUISITOS

- ✓ Licenciatura en Ciencias de la Computación o Informática, O
- ✓ Bachillerato o cuarto año universitario aprobado en Computación o Informática y haber aprobado cursos que lo capaciten para el desempeño del cargo.
- ✓ Incorporado al colegio profesional respectivo cuando exista esta entidad para la correspondiente área profesional.
- ✓ Considerable experiencia en labores de análisis, diseño y programación de sistemas y en manejo de personal.
- ✓ Poseer el adiestramiento específico en las características del equipo en uso.

* **Modificada en sesión del Consejo Superior del 28 de marzo de 1996, art CXII.**

Anexo 2

Normativa

Reglamento de Carrera profesional

Artículo 2.-La Carrera Profesional tiene como objetivos básicos:

Estimular la superación de los profesionales judiciales, con el fin de que puedan ofrecer un mejor servicio en la administración de justicia.

Fomentar el aporte intelectual de los profesionales judiciales mediante la producción de publicaciones relacionadas con su profesión.

Retener en la función judicial a los profesionales mejor calificados con los cuales el Poder Judicial pueda ejercer las funciones que la Constitución Política y la Ley Orgánica le señalan.

Capítulo IV: Factores de Carrera Profesional

Artículo 11.-Los factores precipitados, para efecto de reconocimiento en la Carrera Profesional, se valorarán en puntos de la siguiente forma:

Grado académico (el profesional será ubicado en la siguiente escala de valores según su condición académica).

1. Bachillerato Universitario	10 puntos
2. Licenciatura	20 puntos
3. Especialidad	30 puntos
4. Maestría	40 puntos
5. Doctorado	50 puntos
6. Licenciatura adicional	5 puntos
7. Especialidad adicional	8 puntos
8. Maestría adicional	11 puntos
9. Doctorado adicional	14 puntos

El reconocimiento de "Grados Académicos Adicionales" se efectuará a criterio del Consejo de Personal, tomando en consideración la afinidad existente entre el título obtenido y el puesto que desempeña el interesado.

Artículo 12.- Los grados académicos que presenten los profesionales para efectos de Carrera Profesional deberán ser:

Relacionados directamente con la disciplina a que pertenece el cargo que ocupa en la Institución.

Extendida por alguna de las universidades oficialmente reconocidas en el país.

Reconocidos y equiparados por una universidad estatal de acuerdo con las disposiciones y procedimientos establecidos por el Consejo Nacional de Rectores (CONARE) u otra instancia competente en la materia, si hubieran sido obtenidos en el país o fuera de él, en los centros de educación superior no contemplados en el inciso b) anterior.

La especialidad debe haber sido obtenida después de la Licenciatura. Las especialidades logradas antes de la existencia de CONARE serán reconocidas si se encuentran registradas en el Colegio Profesional respectivo.

ARTICULO XI

La Sección de Investigación y Desarrollo Humano en Informe 242-IDH-

2004 indica:

Grados Académicos
I RESULTADOS:

X

Publicaciones

Nombre:

Blandino Herrera Ana L.

Nº Cédula:

02-0424-0290

Puesto:

Juez 1

Oficina:

Tribunal Penal I Circuito Judicial

Condición Laboral:	Propiedad
Gestión:	Solicitud de reconocimiento del grado académico de Maestría en Violencia Social y Familiar , otorgado por la Universidad Estatal a Distancia, según certificación de fecha diecinueve de noviembre del 2003.
Fecha de presentación de la gestión:	27 de noviembre de 2003
Recomendación:	Reconocer 20 puntos por el grado de “ <i>Maestría en Violencia Social y Familiar</i> ”, otorgado por la Universidad Estatal a Distancia

II CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS:

2.2 Requisito Académico y Legal de la Clase y Condiciones de la Solicitante:

	Condición de la Solicitante		
	Títulos reconocidos	Institución	Fecha
Licenciatura en Derecho	Bachiller Derecho	U.C.R.	28/10/1991
	Licenciatura Derecho	U.C.R.	25/10/1993
Incorporado al Colegio de Abogados de Costa Rica.	Incorporación	Colegio de Abogados	19/10/1993

2.2. Naturaleza del Puesto

Resolución de asuntos presentados en juzgados y tribunales de menor cuantía, contravencionales y de hechos sumarios; o, supervisión y ejecución de actividades jurídicas y administrativas en un tribunal.

2.3. Características Personales:

Honorabilidad reconocida.	Juicio y criterio para el análisis y aplicación de principios teóricos y prácticos de su profesión.
Habilidad en el trato con el público, en supervisión de personal.	Destreza para expresarse y redactar en forma clara y concreta.
Alguna experiencia en el manejo de la oralidad y dirección de audiencias orales.	Buena presentación personal.

2.5. Normativa Vigente:

Reglamento de Carrera Profesional	Artículo 2, incisos a), b) y c). Artículo 11 Artículo 12
-----------------------------------	--

III OTRAS CONSIDERACIONES:

3.1 La licenciada Ana Lucía Blandino Herrera, actualmente ocupa el cargo en propiedad de Juez 1 en el Tribunal Penal del I Circuito Judicial, también ha desempeñado interinamente los cargos de Juez 3 en el Juzgado Penal del I Circuito de Alajuela y Fiscal Auxiliar en el Ministerio Público; desde 18 de abril de 1997 se le reconoce el plus de carrera profesional por el grado académico de licenciatura.

3.2 La Carrera Profesional es un incentivo económico que nace de un interés institucional por estimular y promover la superación de los profesionales judiciales, para así lograr un mejor servicio a la administración de la justicia.

Este beneficio lo adquieren entre otros factores, por los grados académicos obtenidos por el profesional (*bachiller, licenciatura, especialidad, maestría doctorados y grados adicionales*) siempre y cuando estén relacionados con el cargo que desempeñan.

3.3 De acuerdo con la normativa vigente (⁶), los grados académicos que presenten los profesionales para efectos de carrera profesional, deben estar relacionados directamente con la disciplina del cargo que ocupan.

3.4 En oficio de fecha 24 de febrero del presente año la licenciada Ana Lucía Blandino Herrera, justifica la relación que tiene la *Maestría en Violencia Social y Familiar* con el Derecho Penal con el cargo que desempeña; a continuación se transcriben algunas de sus consideraciones:

...”como política institucional está el reforzamiento de la perspectiva de Género, lo mismo que la prevención y sanción de la violencia familiar o domestica “...

...”la tendencia en el Derecho Comparado es establecer en forma específica como delito la violencia doméstica, para lo cual puede consultarse por ejemplo el Código Penal Español de 1995”...

...” el proyecto del Código Penal de Costa Rica, avalado al respecto por la Corte Suprema de Justicia ha establecido también como delictiva la violencia domestica. Se agrega a esto que en la Asamblea Legislativa no solamente se discute el

⁶ Art. 12 del Reglamento de Carrera Profesional Poder Judicial

proyecto de Código Penal, sino también el Proyecto de Penalización de la Violencia Doméstica”....

...”en forma indirecta se penaliza la violencia doméstica, ello a través del delito de desobediencia a la autoridad, ello cuando se incumple las medidas de protección ordenada”..

...” tiene una gran relación con el dictado de prisión preventiva, puesto que general en casos de delitos cometidos dentro de un contexto de violencia domestica, la victima corre riesgo en su vida, en caso de que el agresor sea liberado, por lo que tienen aplicación las causales de peligro de obstaculización y reiteración delictiva”....

3.5 Con el propósito de establecer la atinencia en relación al cargo que desempeña la petente, se consultó el programa de maestría en “*Estudio de Violencia Social y Familiar*” y se logró determinar que la misma está dirigida a profesionales de las siguientes disciplinas (Trabajo Social, Sociología, Derecho, Psicología, Enfermería, Medicina, Educación entre otros) y está orientada al enfoque de género para entender, comprender y responder al problema de la violencia, partiendo del hecho de que toda persona tiene derecho a vivir con dignidad en un ambiente libre de violencia física, emocional, sexual y patrimonial sin discriminaciones.

3.6 Con el afán de valorar la relación entre esta maestría y el Derecho Penal, se revisaron también algunas de las resoluciones citadas por la señora Blandino Herrera, las cuales fueron adoptadas por el Tribunal de Casación Penal y de la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia.

a. Voto 175-2002 del 28 de febrero del 2002, de la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, trató de un caso de una imputada víctima de violencia doméstica que trató de introducir droga a un Centro Penal, obedeciendo a su esposo.

b. Voto 787-2002 del 05 de setiembre del 2002, del Tribunal de Casación Penal, relacionado con la discusión sobre la concesión del beneficio de la condena de ejecución condicional en supuestos en que ha existido violencia doméstica.

c. Voto 972-2002 del 30 de noviembre del 2001, del Tribunal de Casación Penal, acerca de la desobediencia de las medidas cautelares ordenadas con base en la Ley de Violencia Doméstica.

En las resoluciones citadas se pudo observar una relación entre el fenómeno de la violencia doméstica, sus consecuencias y efectos posteriores, con la materia que concierne el Derecho Penal, por tanto su comprensión con enfoque de género desde las diferentes perspectivas que lo integran, es importante en el quehacer del juzgador, especialmente para los que se encuentran ligados al área penal.

3.7 El Poder Judicial ha adoptado como política general impulsar el proceso de incorporación de la perspectiva de género, a fin de promover el desarrollo de los potenciales humanos y eliminar cualquier posible práctica discriminatoria, tanto en el

servicio externo como en la organización interna, para ello inclusive ha constituido una Secretaría Técnica de Género dotándola de los recursos necesarios para llevar a cabo esta tarea. Obsérvese inclusive que el enfoque de género mantiene una relación estrecha con los valores que inspiran el Plan Estratégico del Poder Judicial, en especial con el de Humanización, que considera al ser humano como eje de la administración de justicia.

3.8 Por las anteriores consideraciones salvo mejor criterio, convendría reconocer a la Licenciada Ana Blandino Herrera, la maestría en “*Estudio de Violencia Social y Familiar*”, pues los conocimientos adquiridos le facilitan una perspectiva más amplia para resolver los asuntos bajo su conocimiento, al tener capacidad de estudiar y comprender el fenómeno de la violencia doméstica con un enfoque de género.

En virtud de que la Licda. Blandino ejerce el cargo de Juez 1 –Juez Tramitador- se discute sobre si en esas funciones existe una relación directa con el título obtenido, dado que no son funciones sustantivas o jurisdiccionales propiamente, sino más de tipo procedimental.

Luego de un amplio intercambio de criterios, se acordó: aprobar la gestión de la Licda. Blandino Herrera, como una Maestría adicional, dado que de conformidad con los fines y propósitos del Reglamento de Carrera Profesional se persigue una mejor formación profesional y un estímulo para quienes acceden a ella. No obstante, esta aprobación está condicionada a que la Licda. Blandino se desempeñe en cargos profesionales en materia penal, penal juvenil, familia y violencia doméstica, por ser áreas afines con el título obtenido, tal y como lo dispone el citado reglamento.

Anexo 1

JUEZ 1

NATURALEZA DEL TRABAJO

Resolución de asuntos presentados en juzgados y tribunales de menor cuantía, contravencionales y de hechos sumarios; o, supervisión y ejecución de actividades jurídicas y administrativas en un tribunal.

TAREAS TIPICAS

- ✓ Resolver los asuntos de conocimiento del despacho, con base en la legislación, doctrina y jurisprudencia aplicable.
- ✓ Analizar y calificar los hechos de acuerdo con los preceptos legales vigentes.
- ✓ Organizar, distribuir, supervisar y ejecutar actividades administrativas y jurídicas, conforme las disposiciones de La Corte y lo establecido en la Ley Orgánica del Poder Judicial.
- ✓ Realizar comparecencias y diligencias propias de su cargo.
- ✓ Actuar como Juez del Procedimiento Preparatorio cuando las necesidades lo demanden y la ley así lo permita.
- ✓ Leer, estudiar y formar criterio sobre la demanda.
- ✓ Ordenar las actuaciones que considere pertinentes.
- ✓ Determinar los derechos y obligaciones de las partes interesadas en el proceso.
- ✓ Realizar diversos actos judiciales como: debates, juicios ejecutivos y ordinarios, audiencias, conciliaciones, remates, interdictos, inspecciones, recepción de pruebas y otros.
- ✓ Escuchar y analizar los argumentos presentados por las partes.
- ✓ Seleccionar, revisar, analizar, admitir o denegar pruebas, escritos y otros.
- ✓ Revisar y firmar todas las resoluciones, actuaciones y demás documentos de la oficina, según las disposiciones legales.
- ✓ Tramitar correspondencia, redactar oficios, notas y otros documentos.
- ✓ Supervisar y controlar el correcto manejo de caja, valores, pruebas, registros, escritos y otros documentos.
- ✓ Diseñar y mantener actualizados controles sobre los asuntos a cargo de la Oficina.

- ✓ Coordinar con autoridades internas y externas.
- ✓ Participar en decisiones colegiadas, cuando así corresponda.
- ✓ Recopilar la jurisprudencia de las resoluciones emitidas por el Tribunal y otras instancias.
- ✓ Confeccionar índices de jurisprudencia.
- ✓ Asistir a reuniones, seminarios y eventos similares, a fin de coordinar actividades, analizar y resolver problemas, definir situaciones, actualizar conocimientos y proponer cambios, ajustes y soluciones diversas.
- ✓ Recibir y custodiar evidencias, expedientes, documentos, efectos, valores, objetos y similares que ingresen al Despacho.
- ✓ Proponer el nombramiento de personal subalterno, de acuerdo con las disposiciones legales y reglamentarias.
- ✓ Ejercer el régimen disciplinario conforme a la ley.
- ✓ Atender y resolver consultas presentadas por los usuarios, según lo permita la ley.
- ✓ Evacuar consultas del personal y orientarlo sobre la ejecución de las actividades.
- ✓ Velar porque las labores se realicen de acuerdo con los programas, fechas y plazos establecidos.
- ✓ Rendir informes diversos.
- ✓ Realizar otras labores propias del cargo.

RESPONSABILIDADES Y OTRAS CONDICIONES

- ✓ Trabaja con amplia independencia, respetando el debido proceso, las leyes y pronunciamientos vinculantes que regulan la materia.
- ✓ Debe prestar el juramento requerido por la Constitución Política y procurar la mayor celeridad procesal posible. Velar por el cumplimiento de los principios y garantías establecidos en la Constitución Política, el Derecho Internacional y Comunitario vigentes en Costa Rica, así como de leyes especiales y demás pronunciamientos vinculantes a la materia de su competencia.
- ✓ Guardar la debida discreción respecto de los asuntos que se le encomiendan.
- ✓ Le corresponde organizar, asignar y supervisar el trabajo del personal del despacho.

- ✓ Debe excusarse en los casos que la Ley así lo establezca y rendir la caución establecida por la misma.
- ✓ Mantenerse actualizado en los conocimientos y técnicas propias de su especialidad.
- ✓ En caso necesario puede asesorarse de profesionales y peritos.
- ✓ En razón de la naturaleza de sus funciones puede corresponderle asumir el rol de coordinador, trasladarse a diversos lugares del país y prestar los servicios cuando sean requeridos.
- ✓ La labor es evaluada mediante el análisis de los informes que rinda y la apreciación de la calidad de los resultados obtenidos.

CARACTERISTICAS PERSONALES

- ✓ Honorabilidad reconocida.
- ✓ Juicio y criterio para el análisis y aplicación de principios teóricos y prácticos de su profesión.
- ✓ Habilidad en el trato con el público, en supervisión de personal.
- ✓ Destreza para expresarse y redactar en forma clara y concreta.
- ✓ Alguna experiencia en el manejo de la oralidad y dirección de audiencias orales.
- ✓ Buena presentación personal.

REQUISITOS

- ✓ Licenciatura en Derecho.
- ✓ Incorporado al Colegio de Abogados de Costa Rica.
- ✓ Alguna experiencia para la tramitación, resolución de asuntos judiciales y supervisión de personal.
- ✓ Dominio aceptable del manejo de paquetes informáticos básicos de oficina de uso institucional.
- ✓ Cumplir lo establecido por la Ley Orgánica del Poder Judicial, Ley de Carrera Judicial y demás disposiciones vigentes.

JUEZ 1:

- ✓ Juzgado Civil de Menor Cuantía
- ✓ Juzgado de Pensiones Alimentarias.
- ✓ Juzgado Contencioso de Menor Cuantía
- ✓ Juzgado de Trabajo de Menor Cuantía

- ✓ Juzgado Contravencional
- ✓ Juzgado de Tránsito
- ✓ Juzgado Contrav. y de Menor Cuantía
- ✓ Juez Supernumerario
- ✓ Juzgado de Menor Cuantía
- ✓ Juez Tramitador

* **Modificada en sesión de Consejo Superior N° 22-2001, celebrada el 15 de marzo del 2001, artículo XIII.**

Anexo 2

Programa de Maestría en Estudio de la Violencia Social y Familiar

Anexo 3

Oficio de la Justificación del por que se debe reconocer la de Maestría en Estudio de la Violencia Social y Familiar

ARTICULO XII

La Sección de Investigación y Desarrollo Humano en Informe IDH-249-2004 indica:

Con la finalidad de que se haga de conocimiento del Consejo de Personal, con todo respeto nos permitimos presentarle las siguientes gestiones de reconocimiento de Carrera Profesional, en el factor de publicaciones:

1. Gestiones

1.1. *Las licenciadas Leila Shadid Gamboa y Judy Madrigal Mena, Juezas 3, del Juzgado de Trabajo San José, en oficios de fecha 27 y 30 mayo del 2003, solicitaron se les reconozca en el factor de publicaciones de Carrera Profesional, el folleto “Métodos de Cálculo en Temas Básicos de Materia Laboral”.*

1.2. *La licenciada. Aracelly Solís Marín, Juez 3 del Juzgado de Familia I Circuito Judicial Alajuela, en oficio 18 de Junio del presente año, solicitó que en el factor de publicaciones se le reconociera la ponencia “La Violencia Doméstica, una propuesta de Abordaje para su Erradicación” publicado electrónicamente en un disco compacto, sobre el XII Congreso Internacional de Derecho de Familia, denominado “El Derecho de Familia ante los retos del*

nuevo milenio”, el cual fue celebrado en la Habana Cuba del 22 al 27 de setiembre del 2002.

2. Normativa vigente.

2.1. Objetivos fundamentales del plus :

Artículo. 2 “...La Carrera Profesional tiene como objetivos básicos:

- a) Estimular la superación de los profesionales judiciales, con el fin de que puedan ofrecer un mejor servicio en la administración de justicia.
- b) Fomentar el aporte intelectual de los profesionales judiciales mediante la producción de publicaciones relacionadas con su profesión.**
- c) Retener en la función Judicial a los profesionales mejor calificados con los cuales el Poder Judicial pueda ejercer las funciones que la Constitución Política y la ley Orgánica le señalen.....”

2.2. Respecto al reconocimiento de publicaciones :

Artículo 17.-*Se reconocerá la autoría de libros y ensayos incluidos en publicaciones de reconocido prestigio en los casos que:*

- *Tengan relación con la especialidad del puesto.*
- *Hayan sido autorizados por un Consejo Editorial.*

- *No sean trabajos requeridos para la obtención de grados académicos o el cumplimiento de requisitos de estudio.*
- *Tratándose de publicaciones en otros idiomas, el interesado debe aportar la respectiva traducción al español.*
- *El profesional deberá indicar en su solicitud, si es el caso, lo señalado en el inciso c) anterior. (El subrayado no es del original).*

2.3. *El Decreto Ejecutivo No. 14377-C del 16 de marzo de mil novecientos ochenta y tres, en el artículo quinto dice que se podrá considerar como **libro**, “toda publicación impresa no periódica que conste como mínimo de 49 páginas sin contar las de cubierta” y, que se considera **folleto** “toda publicación no periódica que conste de 5 a 48 páginas, sin contar la cubierta.”*

2.4 *El **ensayo** se ha definido como escritos relativos a muy diversos campos tales como historia, ciencia, filosofía, política, etcétera y que se trata de literatura de ideas, es decir que a la preocupación estética y la creación de recursos expresivos se suma un afán utilitario: el planteamiento y debate de temas de interés actual. (Tomado de: UN CONCEPTO DE ENSAYO. Redacción de Documentos Científicos, Informes Técnicos, Artículos Científicos, Ensayos. Escuela de Ciencias del Lenguaje, ITCR. 1996 Gabriel*

Vargas Acuña, M.L., página en Internet de la Fundación CIENTEC:
<http://www.cientec.or.cr/concurso2/concepto.html>).

2.5 En sesión celebrada el 24 de julio de 1990, Artículo XIII, el Consejo de Personal denegó el reconocimiento de una publicación a un servidor judicial indicando que el artículo 10 inciso d) del Reglamento Profesional, establece lo referente a los libros o ensayos y excluye ex-profeso a los folletos o cualquier otra figura literaria; además de que el artículo 15 (7) dispone varias condiciones a cumplir para que proceda el reconocimiento.

2.6 Del apartado 2.5. cabe señalar que el mismo se ha tomado como referencia en Carrera Profesional para casos similares, como por ejemplo:

En sesión del 10 de setiembre del 2002, artículo XII el Consejo de Personal acordó no reconocer en el factor de publicaciones de carrera profesional las publicaciones de varios servidores judiciales, debido a que no reunían todos los requisitos establecidos en la normativa vigente.

3. Análisis y Conclusiones

3.1. La carrera profesional es un plus creado para motivar a los mejores calificados y estimular la superación de los servidores judiciales; en cuanto al factor de publicaciones es fomentar su aporte intelectual.

⁷ En actual normativa queda regulado en artículo 17 del Reglamento de Carrera Profesional, según reforma aprobada en sesión No. 34-98 del 21 de diciembre de 1998, Art. XXIII de Corte Plena.

3.2. La normativa ⁽⁸⁾ es clara en señalar que dentro de este factor sólo se reconoce entre las figuras literarias, los libros y ensayos, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos.

Con relación a la gestión mencionada en el apartado 1.1, se tiene que la publicación **“Métodos de cálculo en temas básicos de materia laboral”** fue elaborada como un instrumento de trabajo para aquellos jueces y juezas que se desempeñan en materia laboral. La publicación fue realizada por el Departamento de Publicaciones e Impresos del Poder Judicial; sin embargo, carece de Consejo Editorial, referencias, bibliografías, citas o comentarios y no excede de las 48 páginas; razones por las cuales se puede concluir que no reúne todas las características de un libro establecidas en el Reglamento de Carrera Profesional para su reconocimiento.

3.3. En cuanto a la gestión de la Licda. Arecelly Solís Marín para que se le reconozca la ponencia que presentara en el XII Congreso Internacional de Derecho de Familia, “La Violencia Doméstica, una propuesta de Abordaje para su Erradicación”, cuya publicación se muestra en un disco compacto elaborado por la organización del Congreso y en el que se recogen las memorias de la actividad, cabe señalar que el trabajo puede catalogarse como un aporte intelectual de esta funcionaria, pues le requirió conocimiento, investigación y

⁸ Art. 17 del Reglamento de Carrera Profesional

una propuesta; no obstante, sin entrar a considerar el medio utilizado para su presentación, cabe resaltar que dentro de Carrera Profesional se ha excluido el reconocimiento de "Ponencias", primordialmente porque no están incluidas como figura literaria dentro del reglamento, además tampoco cumple con otros requisitos (art. 17 del Reglamento) como son: el estar incluidos en publicaciones de reconocido prestigio y que hayan sido autorizados por un Consejo Editorial. En virtud de lo expuesto, salvo mejor criterio, se considera que el reconocimiento solicitado debe denegarse.

4. Recomendaciones

4.1. De acuerdo a la normativa vigente (ver apartado 2) y las anteriores consideraciones, salvo mejor criterio, se recomienda desestimar las gestiones de las licenciadas Leila Shadid Gamboa, Judy Madrigal Mena y Aracelly Solís Marín, debido a que en el caso de las dos primeras funcionarias la publicación (folleto) no cumple con las características de un libro y en cuanto a la última, las memorias no están consideradas dentro de las figuras literarias para efectos de reconocimiento en el factor de publicaciones.

***Se acordó:** dejar pendiente para su estudio y resolución en una sesión posterior.*

ARTICULO XIII

*Se conoce el Informe IDH-239-2004 sobre la solicitud de la Máster **Alicia Sancho Brenes** Profesional en Informática 2 (Auditora de Sistemas Informáticos) en la Auditoría de Tecnología de Información, para que se le reconozca el beneficio de Prohibición.*

ESTUDIO**Prohibición** **Dedicación Exclusiva** **I RESULTADOS:**

Nombre:	Alicia Sancho Brenes
Nº Cédula:	02-0512-0988
Puesto:	Profesional en Informática 2 (Auditor de Sistemas Informáticos)
Oficina:	Auditoría de Tecnología de Información
Período del Nombramiento:	Del 01 de octubre al 19 de diciembre de 2003
Fecha de presentación de la gestión:	01 de octubre de 2003
Recomendación:	<input type="checkbox"/> 20% <input type="checkbox"/> 25% <input type="checkbox"/> 30% <input type="checkbox"/> 50% <input checked="" type="checkbox"/> 65%
Vigencia:	Rige a partir del 01 de octubre de 2003 y para los puestos de similar naturaleza.

II CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS:

Requisitos de la Clase	Condición del Solicitante		
	Título	Institución	Fecha
Licenciatura en Informática o Computación con conocimientos de Auditoría.	Master en Ciencias, especialidad de Ingeniería Eléctrica.	Instituto Politécnico Nacional, México	28/02/2003
Alguna experiencia en labores relacionadas con el puesto; ó	Magíster Scientiae en Computación e Informát.	Universidad de Costa Rica (equiparación)	30/03/2004
Licenciatura en una carrera del área de ciencias económicas.	Bachiller en Computación e Informática	Universidad de Costa Rica	22/09/1999

Incorporado al colegio profesional respectivo cuando exista esta entidad para la correspondiente área profesional.	Incorporación	Colegio de Profesionales en Informática y Computación	12/05/2003
Amplia experiencia en puestos de auditoría de sistemas informáticos.			

III OTRAS CONSIDERACIONES:

3.1 Se procede con el reconocimiento de un 65% de prohibición a partir del 01 de octubre de 2003, de conformidad con lo dispuesto por el Consejo de Personal en al Sesión N° 7-2004, celebrada el 16 de marzo de 2004, artículo III.

3.2 Según anexo ORI-R-1222-2004 del 31 de marzo de 2004, se equipara la Maestría al grado académico de Magíster Scientiae en Computación e Informática que otorga la Universidad de Costa Rica, según oficio SEP-736-2004 de fecha 30 de marzo del 2004, del Sistema de Estudios de Posgrado.

Se acordó: Recomendar al Departamento de Personal aplicar dicho beneficio.

ARTICULO XIV

Se conoce el Informe IDH-265-2004 sobre la solicitud de la Licenciada Alejandra Chacón Vega Profesional 2 en la Oficina Regional de Trabajo Social de Alajuela, para que se le reconozca el beneficio de Dedicación Exclusiva.

ESTUDIO

Prohibición

Dedicación Exclusiva

I RESULTADOS:

Nombre:	Alejandra Chacón Vega
Nº Cédula:	01-0887-0955
Puesto:	Profesional 2
Oficina:	Oficina Regional de Trabajo Social de Alajuela
Período del Nombramiento:	Del 13 al 15 de abril de 2004 (DTSP-49-2004)
Fecha de presentación de la gestión:	13 de abril de 2004

Recomendación:	<input type="checkbox"/> 20% <input type="checkbox"/> 25% <input type="checkbox"/> 30% <input type="checkbox"/> 60% <input checked="" type="checkbox"/> 65%
Vigencia:	Rige del 13 al 15 de abril de 2004, durante los períodos que se le nombre en dicho puesto, para los puestos que se le nombre de similar naturaleza y se recomienda la elaboración de un contrato abierto. Sujeto a la efectividad del nombramiento.

II CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS:

Requisitos de la Clase	Condición del Solicitante		
	Título	Institución	Fecha
Licenciatura en Psicología.	Licenciatura en Psicología	Universidad de Costa Rica	19/06/2003
Incorporado al Colegio respectivo.	Incorporación	Colegio Profesional de Psicólogos de Costa Rica.	21/07/2003
Experiencia en labores profesionales propias del puesto.			
Conocimientos básicos de computación.			

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

ARTICULO XV

*Se conoce el Informe IDH-266-2004 sobre la solicitud de la Licenciada **Marlen Vargas Benavides** Profesional en 2 en la Sección de Estadística, para que se le reconozca el beneficio de Dedicación Exclusiva.*

ESTUDIO

Prohibición

Dedicación Exclusiva

I RESULTADOS:

Nombre:	Marlen Vargas Benavides
Nº Cédula:	02-0526-0098
Puesto:	Profesional 2
Oficina:	Sección de Estadística
Período del Nombramiento:	Del 17 de marzo al 17 de junio de 2004
Fecha de presentación de la gestión:	16 de abril de 2004

Recomendación:	<input type="checkbox"/> 20% <input type="checkbox"/> 25% <input type="checkbox"/> 30% <input type="checkbox"/> 60% <input checked="" type="checkbox"/> 65%
Vigencia:	Rige del 16 de abril al 17 de junio de 2004, durante los períodos que se le nombre en dicho puesto, para los puestos que se le nombre de similar naturaleza y se recomienda la elaboración de un contrato abierto. Sujeto a la efectividad del nombramiento.

II CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS:

Requisitos de la Clase	Condición del Solicitante		
	Título	Institución	Fecha
Licenciatura en Ciencias Económicas en una carrera del área de especialidad del cargo.	Licenciada en Estadística (Certificación)	Universidad de Costa Rica	12/03/2004
Incorporado al Colegio profesional respectivo.	Incorporación (Recibos)	Colegio de Profesionales en Ciencias Económicas de Costa Rica	16/03/2004
Considerable experiencia en labores relacionadas con el cargo.			

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

ARTICULO XVI

*Se conoce el Informe IDH-267-2004 sobre la solicitud del Licenciado **Julio César Fernández Barboza** Jefe de Investigación 3 en la Subdelegación Regional del Organismo de Investigación Judicial de Cañas, para que se le reconozca el beneficio de Prohibición.*

ESTUDIO **Prohibición** **Dedicación Exclusiva**

I RESULTADOS:

Nombre:	Julio César Fernández Barboza
Nº Cédula:	02-0383-0054
Puesto:	Jefe de Investigación 3
Oficina:	Subdelegación Regional de Cañas

Período del Nombramiento:	Del 1º al 20 de abril de 2004
Fecha de presentación de la gestión:	05 de abril de 2004
Recomendación:	<input type="checkbox"/> 20% <input type="checkbox"/> 25% <input type="checkbox"/> 30% <input type="checkbox"/> 60% <input checked="" type="checkbox"/> 65% Rige del 1º al 20 de abril del 2004, durante los períodos que se le nombre en dicho puesto y para los puestos de similar naturaleza. Sujeto a la efectividad del nombramiento.
Vigencia:	

II CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS:

Requisitos de la Clase	Condición del Solicitante		
	Título	Institución	Fecha
Licenciado de una carrera que lo faculte para el desempeño del puesto. (*)	Licenciado en Derecho	Universidad de San José	18/04/2001
Incorporado al colegio respectivo, cuando exista esta entidad para la correspondiente área profesional.	Incorporación	Colegio de Abogados de Costa Rica	17/12/2001
Considerable experiencia en labores de investigación.			
Amplia experiencia en la supervisión de labores relacionadas con el cargo.			

(*) Preferiblemente en el área de las Ciencias Criminológicas, salvo disposición de ley expresa en contrario, según acuerdo de Corte Plena en sesión del 25-02-02, artículo XXXII.

Se acordó: Recomendar al Departamento de Personal aplicar dicho beneficio.

ARTICULO XVII

*Se conoce el Informe IDH-273-2004 sobre la solicitud del Licenciado **Jorge González Campos** Jefe de Investigación 2 en la Oficina Regional del Organismo de Investigación Judicial de Sarapiquí, para que se le reconozca el beneficio de Prohibición.*

ESTUDIO**Prohibición** **Dedicación Exclusiva** **I RESULTADOS:**

Nombre:	Jorge González Campos
Nº Cédula:	04-0151-0818
Puesto:	Jefe de Investigación 2
Oficina:	Oficina Regional de Sarapiquí
Período del Nombramiento:	Del 26 de abril al 10 de mayo de 2004
Fecha de presentación de la gestión:	14 de abril de 2004
Recomendación:	<input type="checkbox"/> 20% <input type="checkbox"/> 25% <input type="checkbox"/> 30% <input type="checkbox"/> 60% <input checked="" type="checkbox"/> 65%
Vigencia:	Rige del 26 de abril al 10 de mayo de 2004, durante los períodos que se le nombre en dicho puesto y para los puestos de similar naturaleza. Sujeto a efectividad del nombramiento.

II CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS:

Requisitos de la Clase	Condición del Solicitante		
	Título	Institución	Fecha
Licenciado de una carrera que lo faculte para el desempeño del puesto. (*)	Licenciado en Derecho	Universidad San Juan de la Cruz	02/03/2001
Incorporado al colegio respectivo, cuando exista esta entidad para la correspondiente área profesional.	Incorporación	Colegio de Abogados	24/02/2003
Amplia experiencia en labores relacionadas con el cargo.			
Experiencia en la supervisión de labores relacionadas con el cargo.			

(*) Preferiblemente en el área de las Ciencias Criminológicas, salvo disposición de ley expresa en contrario, según acuerdo de Corte Plena en sesión del 25-02-02, artículo XXXII.

Se acordó: Recomendar al Departamento de Personal aplicar dicho beneficio.

Se levanta la sesión a las 10 horas.

Licda. Julia Varela Araya
Presidenta a.i.

Lic. Francisco Arroyo Meléndez
Secretario