

CONSEJO DE PERSONAL

SESION N° 24-2005

Sesión ordinaria del Consejo de Personal celebrada a las ocho horas del seis de octubre del dos mil cinco, con asistencia de la Magistrada Licda. Magda Pereira Villalobos quien preside, la Magistrada Licda. Julia Varela Araya, la Jueza Superior Licda. Ana Luisa Meseguer Monge y el MBA Francisco Arroyo Meléndez Jefe del Departamento de Personal. El Dr. José Rodolfo León Díaz no asistió por encontrarse fuera del país.

ARTICULO I

Lectura y aprobación del acta anterior. La Magistrada Magda Pereira se abstiene de aprobar el acta por cuanto no estuvo presente en esa sesión.

ARTICULO II

La Magistrada Julia Varela le da la bienvenida a la Magistrada Magda Pereira, quien a partir de esta fecha se integra al Consejo de Personal por así haberlo dispuesto la Corte Plena. Señala la Magistrada Varela que de conformidad con lo que establece el

artículo 11 del Estatuto de Servicio Judicial es a la Magistrada Pereira a quien corresponde la Presidencia de este Consejo.

ARTICULO III

*El Licenciado **Yuri López Casal**, becario en el exterior, presenta el informe correspondiente al avance de sus estudios.*

***Se acordó:** Tomar nota del informe rendido por el Lic. López Casal y agregar al expediente.*

ARTICULO IV

*El Msc. **Minor Antonio Mora** Director del Posgrado en Administración de Justicia de la Universidad de Nacional, en Oficio N° MADJ-155-2005 señala:*

“Reciban un cordial saludo. Asimismo, me permito remitirles copias de los dictámenes emitidos por el CONARE, respecto de la creación de la Especialidad Profesional en Administración de Justicia (1993) y de la Maestría Profesional en Administración de Justicia (2005). Las mismas fueron en su momento tramitadas bajo todos los parámetros reglamentarios, legales, académicos y administrativos de rigor, por lo que se encuentran en regla para todos los efectos internos de la UNA y externos, específicamente del convenio firmado entre la Universidad Nacional y la Corte Suprema de Justicia.”

Se acordó: Tener por recibido los dictámenes emitidos por el Conare y agradecerle al Director del Posgrado de Administración de Justicia la información remitida.

El Departamento de Personal tomará nota para los efectos correspondientes.

ARTICULO V

La Sección de Investigación y Desarrollo Humano en Informe IDH-259-2005 señala:

En relación con los oficios N° 933-05 y 6828-05 del 09 de febrero del 2005 y 05 de agosto del mismo año, respectivamente, referidos en el mismo orden a los acuerdos de Corte Plena de la sesión N° 39-04 y del Consejo Superior N° 60-05, nos permitimos informar lo siguiente.

Del pliego de peticiones que han presentado en varios oficios la Dirección General del Organismo de Investigación Judicial así como la Asociación Nacional de Investigadores en Criminalística (ANIC)¹ ante el Consejo Superior, Corte Plena y el Departamento de

⁽¹⁾ Oficios números 405-DG-04, 500 DG-04, 767-DG-04 del 07 de julio, 01 de setiembre y 03 de diciembre del 2004, suscritos por el Director General del Organismo de Investigación Judicial, también oficio N° 0674-05 de fecha 23 de agosto del 2005 suscrito por el Presidente de la Asociación Nacional de Investigadores en Criminalística.

Personal- Gestión Humana, nos permitimos pronunciarnos respecto a los puntos que se detallan de seguido:

"11. Pago justo de horas extras en horarios nocturnos y mixtos y reconocimiento de la jornada extraordinaria de acuerdo con el Código de Trabajo.

13. Creación de un puesto intermedio que diferencie a los compañeros que ya tenían varios años como Auxiliares de Investigación y Suboficiales, del investigador de primer ingreso. A partir de este puesto que podría ser denominado Investigador 1-A, se solicite título académico de Bachiller Universitario.

14. Diferenciación del puesto de Oficial de Investigación y Encargado de Sección, la diferencia entre uno y otro es de un 5% del salario, a pesar que el segundo tiene a su cargo personal.

15. Solicitud de título académico de bachiller universitario para el puesto de Investigador 2, y de Licenciado desde el de Investigador 3 y recalificación general de ¢50.000 al salario base para todos los servidores del OIJ, administrativo, técnico y profesional."

*En lo referente al punto 11, nos permitimos indicar que el Departamento de Personal, Gestión Humana, mediante el informe AL. DP. N°139-04 del 1° de diciembre del 2004 se pronunció respecto del tema de las **Horas Extras** para el personal del Organismo de Investigación Judicial, el cual sigue estando vigente. Dicho informe fue conocido por Consejo Superior en sesión N° 27-05 del 12 de abril del 2005, artículo LXXV.*

Previo al análisis de los restantes puntos, 13, 14 y 15 del pliego de peticiones, es importante hacer una retrospectiva a lo que fue la

realidad de entonces respecto del personal policial del Organismo de Investigación Judicial previo a la reestructuración que les fue aprobada en el año 2001⁽²⁾, veamos:

a) *Existía una serie de clases de puestos de orden policial (no jefe) de nueve niveles (Auxiliar de Investigación 1, 2 y 3, Suboficial de Investigación 1, 2 y 3, y Oficial de Investigación 1, 2 y 3).*

Entre algunos de estos puestos se objetaba no existía diferencia funcional entre un cargo y el inmediato posterior.

b) *Para ninguno de estos cargos se exigía un grado profesional como requisito académico.*

c) *La brecha salarial entre éstos fluctuaba de ¢ 2.400 a ¢ 7.200 en el mejor de los casos (ver Anexo N° 1).*

d) *El reconocimiento por los pluses de variación de la jornada, disponibilidad y riesgo eran de un 20% sobre salario base.*

e) *El estipendio asignado a los puestos de la policía judicial eran los más bajos del mercado tanto en salario base como en salario de contratación, e incluso en anualidades. A manera de ejemplo, el policía de ingreso de la PCD del Ministerio de Seguridad Pública*

(2) Sesión de Corte Plena N°18-2.001, del 4 de junio del 2001, artículo XX.

aventajaba al del OIJ en un 17.43% de su salario base, en un 38.22% del salario de contratación y en un 52.16% de su anualidad, asimismo la clase de ingreso de la DIS ligeramente sobrepasaba el salario base en un 1.26%, en un 5.08% en el salario de contratación y en un 31.21% sobre la anualidad (ver Anexo N° 2).

f) El reconocimiento salarial por haber recibido actividades de capacitación no era posible para aquellos policías que no ocupaban puestos profesionales.

*Todos estos aspectos y otros más fueron analizados profunda y detalladamente en las negociaciones realizadas desde el 2001. Precisamente y a raíz de los alcances logrados por la Comisión que se conformó en su oportunidad, los cuales fueron avalados por el Consejo Superior y la Corte Plena; podemos decir que hoy la situación mejoró considerablemente, pues cuentan con una estructura más consistente y acorde a la realidad del Organismo así como a la complejidad, variedad y responsabilidad propias de las tareas desempeñadas por quienes ocupan esos cargos; se posibilita la **línea de ascenso y la carrera policial**; antes la mayoría eran puestos no profesionales, hoy en atención al perfil laboral del cargo,*

el 83,33% de las clases de la serie policial tienen por requisito académico un grado profesional.

En lo que respecta a la brecha salarial, a manera de ejemplo se puede señalar que entre la clase de ingreso (Investigador 1) y la inmediata posterior (Investigador 2) ahora es de ¢ 28.800 sólo en el salario base, dado que por efecto de los pluses complementarios (10% REFJ, 15% BEP, 20% variación de jornada, 10% disponibilidad y 10% riesgo) la convierten en ¢ 47.440 en cuanto al salario de contratación como se podrá constatar más adelante.

Con la idea de conocer como se comporta el mercado salarial después de la susodicha reestructuración se decidió realizar (primeros días del mes de agosto en curso) una encuesta cuyos resultados fueron más que favorables, pues los estipendios del O.I.J. se ubican de modo general como los mejores del mercado en salarios de contratación así como en monto por anualidades; otro aspecto a resaltar es que en la actualidad tanto los policías en puestos profesionales como no profesionales pueden obtener un reconocimiento salarial por participar en eventos de capacitación afín a su perfil laboral.

Ahora bien, en relación con la **petición N° 13** del pliego de demandas laborales de la ANIC (Creación de un puesto intermedio que diferencie a los compañeros que ya tenían varios años como Auxiliares de Investigación y Suboficiales, del investigador de primer ingreso. A partir de este puesto que podría ser denominado Investigador 1-A, se solicite título académico de Bachiller Universitario), este despacho estima inconveniente e innecesario el ampliar en un nivel más la estructura vigente, pues precisamente en el 2002 con la reestructuración señalada, uno de los logros con que las partes estuvieron de acuerdo fue con el achatamiento de la estructura, disminuyendo de 9 niveles policiales (no jefes) a tan sólo 3 (Investigador 1 y 2, y Oficial de Investigación), además, hasta donde tenemos entendido ni los propietarios de los puestos a ubicar en la pretendida nueva categoría salarial ni la ANIC han ofrecido un conjunto de tareas y responsabilidades propias de ese posible nivel, las cuales difieran de las tres clases de puestos indicadas anteriormente, que hagan suponer que en el corto plazo transcurrido y después de la exhaustiva revisión que se hizo de los distintos escenarios laborales del OIJ (2002), surja ahora la necesidad de

formalizar un nuevo perfil funcional. Por otro lado, la antigüedad laboral señalada por los petentes es un aspecto subjetivo no propio de ser considerado en estudios para reasignación o revaloración de puestos, lo objetivo sería hacer referencia a un cambio sustancial y permanente en la naturaleza de las tareas y responsabilidades habidas para quienes desempeñen los cargos a estudiar⁽³⁾, aspecto ausente en el punto 13 del oficio de demandas presentado.

En esta petición también se hizo referencia de que el requisito debía de ser Bachillerato Universitario. Sobre el particular y al igual que en el párrafo anterior, debe reiterarse que los años de servicio en un puesto no es elemento a considerar a la hora de establecer el requerimiento académico para la clase en cuestión, la complejidad en el desempeño de las labores y el análisis del currículum de la carrera son mejor referencia para establecer el nivel de estudios a exigir.

En todo caso, no todos los niveles de una serie deben tener un requisito profesional, comportamiento que se puede advertir en las

(3) Así lo establece el artículo 3° de las POLITICAS DE FORMULACION Y EJECUCION PRESUPUESTARIA EN RECURSOS HUMANOS.(ver Boletín Judicial No. 18 publicado el 27 de enero del 2003), el cual se sustenta en los procedimientos Técnicos-Profesionales que nos señalan los referentes teórico-prácticos sobre la clasificación y valoración de puestos en las organizaciones.

series del ámbito jurisdiccional y administrativo, para los cuales son varias las categorías no profesionales, tal y como se puede comprobar en los siguientes cuadros:

Cuadro No. 1
Requisitos exigidos en otros ámbitos del Poded Judicial

Ámbito Jurisdiccional		Ámbito Administrativo	
Puesto	Requisito	Puesto	Requisito
Aux. Serv.Gnales. 2	Secundaria	Aux. Serv.Gnales. 2	Secundaria
Auxiliar Judicial 1	Secundaria	Auxiliar Advo. 1	Secundaria
Auxiliar Judicial 2	Secundaria	Auxiliar Advo. 2	Secundaria
Auxiliar Judicial 3	Secundaria	Asistente Advo. 1	Secundaria
Asistente Judicial 1	Secundaria	Asistente Advo. 2	Secundaria
Asistente Judicial 2	Secundaria	Asistente Advo. 3	2° año univ.
Asistente Judicial 3	Secundaria	Técnico Advo. 1	3er. año univ.
Aux. Supernumer. 1	Secundaria	Técnico Advo. 2	Diplomado
Aux. Supernumer. 2	Secundaria	Profesional 1	Bach. Univ.
Auxiliar Jurídico 1	Secundaria	Profesional 2	Licenciatura
Auxiliar Jurídico 2	Secundaria	Jefe Advo. 1	Licenciatura
Asistente Jurídico	3er. año univ.	Jefe Advo. 2	Licenciatura
Asesor Jurídico 1	Licenciatura	Jefe Advo. 3	Licenciatura
Asesor Jurídico 2	Licenciatura	Jefe Advo. 4	Licenciatura
Prof. en Derecho 1	Licenciatura	Subjefe Depto.	Licenciatura
Prof. en Derecho 2	Licenciatura	Jefe Depto. 1	Licenciatura
Prof. en Derecho 3	Licenciatura	Jefe Depto. 2	Licenciatura

Secretario de Sala	Licenciatura	Subdirec. General.	Licenciatura
Juez Supernumer.	Licenciatura	Director General. 1	Licenciatura
Juez 1	Licenciatura	Director General. 2	Licenciatura
Juez 2	Licenciatura		
Juez 3	Licenciatura		
Juez 4	Licenciatura		
Juez 5	Licenciatura		
Magistrado	Licenciatura		
Magistrado Pte. Sala	Licenciatura		
Magistrado Vicepr.	Licenciatura		
Magistrado Presid.	Licenciatura		

Fuente: Manual Descriptivo de Clases de Puestos

Como puede observarse en el cuadro N° 1, no todos los niveles tienen como requisito académico un grado profesional, sea éste, bachiller o licenciatura, todo lo contrario, existen varios rangos en los que se exige únicamente el título de Bachiller en Educación Media, conforme al conjunto de tareas y responsabilidades asignadas a cada clase de puesto posibilitando un abanico de oportunidades para el desempeño de labores afines a procesos, en los que también se ejecutan labores de índole profesional de forma tal que los futuros profesionales den los primeros pasos y hagan su primeras armas en la experiencia y dominio de la función a desempeñar.

La propuesta planteada y analizada en esta oportunidad llevaría a que la serie policial tenga únicamente un nivel de secundaria, pues los restantes (a partir del Investigador 2), serían bachilleres universitarios o licenciados, lo cual le estaría dando poco espacio para formar a los futuros policías del OIJ que deban asumir tareas y responsabilidades más complejas, las cuales no demandan para todos los casos un requisito profesional de acuerdo a las revisiones técnicas efectuadas por este Departamento y avalados por los órganos correspondientes.

En el siguiente cuadro se puede apreciar, tal y como está la actual estructura y línea de ascenso para el personal de investigación, la misma mantiene un equilibrio relativo entre categorías y niveles de exigencia por estudios formales (2 clases de puestos de secundaria, 3 de bachillerato universitario y 7 de licenciatura), permitiendo al menos una opción de ascenso para el policía de ingreso sin que se le exija una mayor preparación, tres para ubicarse como profesional bachiller y más del doble para optar como licenciado.

Cuadro No. 2
Requisitos exigidos a la Serie Policial

Puesto	Requisito
--------	-----------

Investigador 1	Secundaria
Investigador 2	Secundaria
Oficial Investigación	Bach. Univ.
Analista en Criminología	Bach. Univ.
Jefe de Investigación 1	Bach. Univ.
Supervisor de Servicio	Licenciatura
Jefe de Investigación 2	Licenciatura
Jefe de Investigación 3	Licenciatura
Jefe Prof. de Investigación 1	Licenciatura
Jefe Prof. de Investigación 2	Licenciatura
Subdirector General	Licenciatura
Director General 2	Licenciatura

Fuente: Manual Descriptivo de Clases de Puestos

*Respecto de la **petición N° 14** (Diferenciación del puesto de Oficial de Investigación y Encargado de Sección, la diferencia entre uno y otro es de un 5% del salario, a pesar que el segundo tiene a su cargo personal), si bien la clase de “Encargado de Sección” no existe según la estructura de puestos vigente en el Organismo de Investigación Judicial, asumimos que se refieren a lo que en el pasado se identificaba como “Encargado de Unidad”, hoy clasificado como “Jefe de Investigación 1”.*

Cuadro No. 3
Salarios bases de la Serie Policial

Puesto	Salario Base c
Investigador 1	248.200
Investigador 2	277.000
Oficial Investigación	294.600
Analista en Criminología	305.400
Jefe de Investigación 1	315.800
Supervisor de Servicio	346.200

Jefe de Investigación 2	346.200
Jefe de Investigación 3	448.600
Jefe Prof. de Investigación 1	481.400
Jefe Prof. de Investigación 2	517.000
Subdirector General	555.800
Director General 2	599.000

Fuente: Relación de Puestos del II Semestre 2005

Del cuadro anterior se desprende que los salarios bases del Oficial de Investigación y del Jefe de Investigación 1 (Encargado de Unidad) son ¢294.600 y ¢315.800, es decir, les diferencia ¢21.200 en términos absolutos y en un 7 porcentualmente, lo cual es una diferencia razonable, pues es similar a la que ostentan otros puestos de la serie policial, v.gr. el Jefe de Investigación 3 y Jefe Profesional de Investigación 1 (salarios de ¢448.600 y ¢481.400, respectivamente, para una diferencia de ¢32.800, equivalente a un 7%), asimismo entre el Jefe Profesional de Investigación 1 y Jefe Profesional de Investigación 2 es de un 7%, en tanto que un 8% distancia al Subdirector General respecto del Jefe Profesional de Investigación 2 y un 8% al Director General del Subdirector General del OIJ, lo cual demuestra que no existe distorsión alguna sino más bien permite

constatar la existencia de un comportamiento uniforme y equitativo ínter categorías.

Así las cosas, no vemos como un error de valoración o bien la necesidad de distanciar salarialmente al jefe de ingreso del policía con rango de oficial, todo lo contrario, de acceder a la petición aludida estaríamos propiciando un acercamiento entre éste y el jefe de segundo nivel (Jefe de Investigación 2), llevando al final de cuentas a un efecto de reacción en cadena, pues en adelante habrá que ajustar a todos los niveles subsiguientes hasta el Director General, encareciendo innecesariamente la estructura organizativa y ocupacional del OIJ.

*Finalmente, en lo concerniente a la **petición N° 15** del susodicho pliego de peticiones (Solicitud de título académico de bachiller universitario para el puesto de Investigador 2, y de Licenciado desde el de Investigador 3 y recalificación general de \$50.000 al salario base para todos los servidores del OIJ, administrativo, técnico y profesional), al respecto comenzamos aclarando que dentro de la nueva estructura de puestos del Organismo de Investigación Judicial no existe y ni ha existido un rango o*

categoría asignada a un Investigador 3 como se indica en la petición de cita.

Ahora bien, de nuevo se toca en este punto lo referente a la exigencia académica universitaria, para lo cual se sugiere fijar en bachillerato universitario el requisito para el Investigador 2 y en adelante licenciatura para los restantes puestos policiales. Obviando por inexistente el cargo de Investigador 3, diríamos que la propuesta refiere como puestos con licenciados en los cargos para el Oficial de Investigación, el Analista en Criminología y el Jefe de Investigación 1, para quienes hoy se pide el bachillerato universitario.

Amén de los costos adicionales que la modificación esperada implicaría, debe considerarse, tal y como se señaló anteriormente, éstos no han cambiando desde el 2001 en que fueron analizados en cuanto a su complejidad, variedad y responsabilidad, así como tampoco las carreras universitarias han sufrido variaciones significativas que direccionen que el requisito mínimo deseable ya no es el bachillerato sino la licenciatura para que los ocupantes de dichos puestos realicen

un desempeño laboral satisfactorio. Acceder a la pretensión anterior es en alguna medida desmeritar la complejidad y tramo de control que son propios de los niveles subsiguientes (Jefe de Investigación 2 y 3, Jefe Profesional de Investigación 1 y 2, y lógicamente los niveles gerenciales del OIJ), y tratar de igualar a quienes no lo son.

Con el análisis de la propuesta de variación de los requisitos y del perfil laboral de los puestos en examen no encontramos elementos, al menos en este tiempo, que nos lleven a requerir la licenciatura a quienes hoy se les pide el grado profesional de bachillerato, incluso el bachillerato universitario a quienes tienen por exigencia el bachillerato de secundaria (Investigador 1 y 2), más bien preocupa las pocas opciones que tendrían los investigadores que están iniciando la carrera policial de ubicarse y que se les reconozca como tales, cuando ostenten el bachillerato universitario, pues la única alternativa que tendrían, según la propuesta hecha, sería el puesto Investigador 2, provocando quizás focos de insatisfacción laboral pues la

opciones para ubicarse como bachilleres de universidad sería reducida al mínimo, aspecto muy peligroso en el campo policial.

En razón de lo anterior y ante la ausencia de nuevos elementos objetivos que orienten a modificar los requisitos tal como se ha planteado, sugerimos desestimar la primera parte de la petición décimo quinta.

*En lo relativo a la segunda parte de este ítem, **aumento de ¢ 50.000** en la base de toda la planilla del Organismo, es el aspecto que más preocupa en el presente análisis, ya que las implicaciones resultantes de acoger la propuesta proyectada por los proponentes produciría incomparables distorsiones en la estructura de puestos de los tres ámbitos (jurisdiccional, auxiliar de justicia e incluso en el administrativo) donde iguales quedarían diferenciados, creando brechas significativas, al quedar puestos de naturaleza administrativa y profesional con diferencias de ¢50.000 sólo en el salario base, diferencia que se acentúa aún más en el salario total (salario base y pluses), encareciendo innecesariamente el servicio (ver Anexo N° 3).*

En materia de valoración, uno de los supuestos que pueden dar pie a un ajuste generalizado en la remuneración de los cargos que conforman una institución o un sector de ésta, es que el comportamiento del mercado salarial nos ubique en una posición poco competitiva, tal y como ocurrió en el 2001 con los puestos de la policía judicial, sin embargo, en el 2005 el panorama es totalmente diferente, toda vez que los salarios que perciben hoy nuestros policías son más que competitivos, pues en la mayoría de los casos somos los primeros del mercado en salario base y en todos los puestos poseemos un salario de contratación mayor que en las entidades públicas encuestadas.

Si observamos el anexo N° 2 podemos confirmar que antes de la reestructuración del 2002 la clase de ingreso del OIJ (Auxiliar de Investigación 1) era superado por su homólogo de la Policía de Control de Drogas en un 17,5% en el salario base y en un 38,2% en el de contratación, pero en el 2005 (ver Anexo N° 4), aunque nos superan en \$1.950 en el básico, nosotros estamos \$16.235 por encima de ellos en el de contratación. Este mismo cargo comparado con su similar de la Dirección de Inteligencia y

Seguridad presenta hoy una ventaja más significativa a favor de los policías judiciales, \$119.433 en el salario de contratación, en el 2001 este puesto de la DIS nos superaba en \$9.684. En el anexo N°4 se pueden observar otros casos, incluso con grados compensatorios mayores.

En síntesis, con las remuneraciones que se otorgan actualmente a la serie policial del Organismo de Investigación Judicial y los resultados de la encuesta salarial podemos concluir que no existe necesidad de realizar ajustes en la retribución pecuniaria de estos cargos; por su parte, en lo que respecta a los puestos administrativos y profesionales del OIJ, se estima totalmente inconveniente realizar un ajuste como el pretendido ya que los efectos colaterales del mismo producirían un desequilibrio total en la estructura de puestos y salarios, al tener cargos iguales pero con diferentes salarios base, además en todas las encuestas que se han realizado, los puestos administrativos del Poder Judicial siempre han reflejado un comportamiento muy favorable. En lo que respecta a los cargos técnicos del OIJ, referimos al informe IDH-214A, B, C-2005 que se encuentra en

la corriente de trámite para ser conocido y aprobado por los órganos colegiados competentes para ello.

Otro aspecto sobre este mismo tema que conviene dejar constando en el presente informe es lo concerniente a los costos asociados al pretendido aumento por cada puesto que pertenece al OIJ (policial, técnico, profesional o administrativo), veamos:

El sector OIJ representa un 22,43% de la población judicial ⁽⁴⁾, es decir, 1.659 plazas. De aplicar un ajuste de ¢50.000 en cada una de esas plazas el desembolso que tendría que hacer la organización, sólo en el salario base, sería de ¢82.950.000 por mes, es decir ¢995 millones por año, monto al cual necesariamente debe sumarse la incidencia que el ajuste implica en pluses tales como: Dedicación Exclusiva o Prohibición, Ley de Incentivos Médicos en el caso de los profesionales de las Ciencias Médicas, REFJ, Riesgo (incluye variación de jornada y disponibilidad en el caso de los policías), BEP (Bonificación por Exclusividad Policial, plus creado en el 2002), anualidades, así como el 26,25% por concepto de cargas sociales, el 8,33% de

⁽⁴⁾ A enero del 2005 las plazas ordinarias del Poder Judicial es de 7.397 cargos fijos

Aguinaldo y el 8,19% de Salario Escolar, los cuales una vez hecha la operación alcanza la suma de ¢183.949.706 mensuales, para un total general de aproximadamente de dos mil doscientos siete millones anuales (¢2.207 millones), a efecto de observar lo antes dicho y el detalle de los datos, sugerimos ver el anexo N° 3.

Con la idea que se pueda tener un marco de referencia del costo del ajuste propuesto en esta oportunidad, es importante traer a la memoria la erogación económica hecha por el Poder Judicial en el 2002 con ocasión de la reestructuración de entonces, la cual fue aproximadamente de ¢191 millones por año. Según lo expuesto, lo planteado en la segunda parte de la petición décima quinta es improcedente.

En razón de los aspectos técnicos ampliamente señalados y dadas las limitaciones presupuestarias propias de la institución, lo desproporcionado del costo, las políticas de austeridad en el gasto de los fondos del erario público, lo innecesario de la revaloración considerando lo competitivo que nos mostramos en la encuesta salarial actualizada, lo reciente de la mejora

sustantiva que se hizo en el estipendio en la serie de los puestos policiales del OIJ y la profesionalización de los mismos (reestructuración del 2002), así como en defensa del equilibrio, la equidad y la consistencia en la estructura de puestos y salarios de la organización; estimamos que lo procedente y técnico es desestimar las gestiones planteadas.

***Se acordó:** aprobar en todos sus extremos el informe del Departamento de Personal e indicar al Consejo Superior que este Consejo comparte los argumentos señalados y que por lo tanto, la gestión de ANIC deberá desestimarse por improcedente.*

Se declara firme el acuerdo.

ANEXO NO. 1

DIFERENCIAS ANTES DE LA REESTRUCTURACIÓN (2001)

PUESTO	SALARIO BASE	¢	%
AUXILIAR DE INVESTIGACIÓN 1	130.200		
AUXILIAR DE INVESTIGACIÓN 2	133.400	3.200	2,46
AUXILIAR DE INVESTIGACIÓN 3	135.800	2.400	1,80
SUBOFICIAL DE INVESTIGACIÓN 1	139.000	3.200	2,36
SUBOFICIAL DE INVESTIGACIÓN 2	141.400	2.400	1,73
SUBOFICIAL DE INVESTIGACIÓN 3	144.600	3.200	2,26
OFICIAL DE INVESTIGACIÓN 1	148.600	4.000	2,77
OFICIAL DE INVESTIGACIÓN 2	153.400	4.800	3,23
OFICIAL DE INVESTIGACIÓN 3	160.600	7.200	4,69

DIFERENCIAS DESPUES DE LA REESTRUCTURACIÓN (2001)

PUESTO	SALARIO BASE	¢	%
Investigador 1	180.600		
Investigador 2	201.400	20.800	11,52
Oficial de Investigación	214.200	12.800	6,36
Analista en Criminología	222.200	8.000	3,73
Supervisor de Servicio	229.400	7.200	3,24
Jefe de Investigación 1	229.800	400	0,17
Jefe de Investigación 2	252.600	22.800	9,92
Jefe de Investigación 3	327.000	74.400	29,45
Jefe Prof. de Investigación 1	351.000	24.000	7,34
Jefe Prof. de Investigación 2	377.800	26.800	7,64
Subdirector General	405.400	27.600	7,31
Director General	437.400	32.000	7,89

ARTICULO VI

La Sección de Investigación y Desarrollo en informe IDH-282-2005 indica:

*El Departamento de Personal mediante estudio técnico N° IDH-529-2004 con fecha 20 de agosto del 2004, analizó los puestos ubicados en el Centro de Operaciones (COSE), el cual fue analizado y aprobado por el Consejo Superior en sesión N° 85-04, celebrada el 4 de noviembre del año 2004, ocasión en la que se tomó el siguiente acuerdo: **1)** Aprobar lo resuelto por el Consejo de Personal. En consecuencia: a) se reasignan los referidos puestos de Auxiliar de Servicios Generales 3 (plazas 102174, 05903, 043685, 58930 y 112412...) a Auxiliar de Servicios Calificados 2, con un salario base de ₡197.800,00, en el entendido de que ellos mantienen los derechos adquiridos... **2)** Acoger la propuesta del Lic. Jones en el sentido de que el Departamento de Personal elabore una nueva propuesta salarial, para aplicarla cuando esos puestos queden vacantes.” (El subrayado no es del original).*

Entre los argumentos vertidos por el Lic. Jones para que se realice una nueva propuesta salarial, se tiene el siguiente:

“Para ocupar estos puestos se requiere de personal especializado con experiencia de por lo menos dos años en la operación y monitoreo de sistemas electrónicos de seguridad (sistemas de alarmas, control de accesos y circuitos cerrados de televisión), experiencia de un año en seguridad y vigilancia, conocimiento en ambiente de windows. El primer requisito difícil de encontrar en el mercado y con un salario no atractivo, así las cosas, el salario para un puesto en el Centro de Operaciones de este Departamento sería inferior que el de un Auxiliar de Seguridad aproximadamente en cuatro mil colones...” (el subrayado no es del original).

*Respecto del punto anterior, para afirmar que existe dificultad para encontrar candidatos en el mercado que cumplan con el requisito del cargo, toda vez que el salario no es atractivo, se tiene primeramente que verificar un concurso y darse la **inopia de oferentes**⁴⁾, situación que aún no se ha cumplido pues a la fecha del presente oficio, no se ha tramitado concurso para puestos que satisfagan este nuevo perfil.*

*En cuanto a que el salario para ocupar un puesto en el COSE, resulta ser inferior al de un Auxiliar de Seguridad, es necesario comprender que existe una marcada diferencia entre el **salario directo** (conocido también como salario base), el **indirecto** y la*

⁴⁾ “...inopia de personal está relacionada con la carencia o insuficiencia de personal que reúna los requisitos del puesto... de acuerdo con el número de vacantes o requerimientos del mercado laboral en un momento dado, conforme se demuestre en los procedimientos de reclutamiento y selección respectivos...”, criterio emitido por la Asesoría Jurídica de la Dirección General de Servicio Civil en oficio AJ-203-2000 del 12 de junio del 2000.

remuneración. Al respecto Idalberto Chiavenato en su libro *Administración de Recursos Humanos* ha establecido la siguiente:

“...Salario directo es aquel recibido exclusivamente como contraprestación del servicio en el cargo ocupado.

Salario indirecto es resultante de cláusulas de la convención colectiva de trabajo y del plan de servicios y beneficios sociales ofrecidos por la organización.

La suma del salario directo y del salario indirecto constituyen la remuneración. Así la remuneración constituye todo cuanto el empleado recibe, directa o indirectamente...” (el resaltado no es del original).

Determinada dicha distinción, se tiene que la remuneración del Poder Judicial está compuesta de diversos rubros salariales, según la clase de que se trate. Para los cargos de interés se muestra seguidamente, conforme a la relación de puestos vigente a enero del 2005.

Clase ancha	Salario Base ₡ *	Anualidad ₡	REFJ 10%	Riesgo 10%	Total (salario base y REF)	Salario de contratación
Aux. de Servicios Calificados 2 (Operador de Sistemas Electrónicos de Seguridad)	215.400	3.880.30	21.540	**	236.940	236.940
Aux. de Servicios Generales 3 (Auxiliar de Seguridad)	200.200	3.633.07	20.020	20.020	220.220	240.240
Diferencia	15.200	247.23	1.520		16.720	3.300

*Salario vigente al II semestre del 2005.

**Producto del análisis efectuado en el informe IDH-529-2004, no procede reconocérselo; sin embargo, se recomendó a los actuales propietarios conservarles el porcentaje del 10%, ello bajo la filosofía que es por derechos adquiridos.

Del presente cuadro, se tiene que el **salario base** de los puestos ubicados en el COSE, presentan una diferencia a su favor de **₡15.200** respecto al Auxiliar de Servicios Generales 3 y precisamente se les ubicó en una categoría superior, al determinarse que los factores organizacionales y ambientales que los caracterizan, como son responsabilidad, dificultad, conocimientos requeridos, entre otros, difieren con respecto a los del Auxiliar de Seguridad, sumados a la remuneración básica aquellos componentes salariales que le son comunes a ambos, la diferencia se incrementa ligeramente a **₡ 16.720**.

No obstante el 10% por concepto de riesgo es plus por sí solo, el cual se ha otorgado al Auxiliar de Seguridad por características que le son propias a su naturaleza funcional, en la actualidad no es un factor a considerarse en la fijación salarial (salario base) de un puesto, así se ha establecido en el Poder Judicial. En todo caso, a manera de ejercicio mental, si se sumara el 10% de riesgo, la diferencia sería de **₡3.300** a favor del guarda, monto que no produce mayor distorsión.

Ahora bien, al variar la naturaleza del trabajo de los puestos objeto de estudio, determinándose que **son labores especializadas en el**

campo de la seguridad, a través de la operación y monitoreo de sistemas electrónicos tales como: *circuito cerrado de televisión, sistema de alarmas y control remoto de alarmas, comunicaciones radiales del Departamento de Seguridad, atención de líneas telefónicas de emergencia y sistema de voz y sonido del Primer Circuito Judicial, sus ocupantes ya no tienen contacto físico con personas imputadas, siendo esto un aspecto fundamental para proceder al reconocimiento del citado plus salarial, que no les hace acreedores a quienes se desempeñan en el Cose.*

Aunado a lo anterior, las funciones que desempeñan no requieren la portación de armas, criterio que también comparte el Sr. German Rojas Monge, Jefe del Departamento de Seguridad, según consta en el correo electrónico de fecha 6 de agosto del año 2004, que para los efectos del presente oficio se extrae lo siguiente “...ante el nuevo planteamiento o reestructuración que se plantea dándole un estatus diferente al personal de Control ...dicho personal especializado no va a requerir permiso de portación de armas...” (el resaltado no es del original).

Por su parte, cabe mencionar que en el momento de reconocerse este plus a los guardas según el estudio técnico CV-244-96 con

fecha 21-06-04, se dictó lo siguiente: “8.1 Acoger la gestión del personal clasificado como “Guarda” en el sentido de **reconocer el pago del porcentaje correspondiente a la peligrosidad en el desempeño del cargo, mientras los titulares permanezcan en esas posiciones.**” (el resaltado no es del original).

En este mismo orden de ideas, la normativa técnica que regula el reconocimiento del estipendio por concepto de riesgo, establece: “**8.2 Se recomienda que los sobresueldos o beneficios aludidos en este estudio, cesen cuando las tareas que se ejecutan en el puesto dejen de mantener las características por las cuales les fue otorgado, o porque el servidor se traslade a un puesto de naturaleza diferente donde no prevalezcan las mismas circunstancias. Lo anterior viene a implicar que ... el sobresueldo por riesgo, no se constituyen en un derecho adquirido...**” (el resaltado no es del original).

Ahora bien, pese a la recomendación vertida en el informe IDH-529-2004 de conservarles a los actuales propietarios dicho porcentaje, (sustentado en la práctica institucional de preservar en algunos casos derechos adquiridos), hasta tanto los puestos queden vacantes, se

requirió debido a la presente gestión, el criterio de la asesora legal del Departamento de Personal, respecto a este asunto, señalando que no les corresponde continuar percibiendo dicho plus, en virtud de haber variado la naturaleza del trabajo y no estar expuestos a situaciones riesgosas (peligrosidad) en detrimento de su salud. Sin embargo, dado que el Consejo Superior ya aprobó el informe mencionado y al constituirse el porcentaje de riesgo como patrimonio de los titulares ⁵⁾ (puestos ubicados en el COSE), no procede suprimírseles.

En cuanto a elaborar una nueva propuesta salarial con el fin de aplicarla a los puestos en estudio cuando resulten vacantes, se tienen las siguientes consideraciones:

- La categoría recomendada en el informe IDH-529-2004, responde además de otros elementos que así lo reflejan este estudio, a un análisis de la estructura salarial vigente en el Poder Judicial,*

⁵⁾ **Resolución 2001-00182 del 23-03-01 Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.** En efecto, la concepción tradicional ha sido la de Merlin, quien indicó que "derechos adquiridos son aquellos que han entrado a nuestro patrimonio, que hacen parte de él y que no pueden sernos arrebatados por aquél de quien los hubimos".

procurando en todo momento mantener el equilibrio en la misma y en el sistema clasificado de puestos.

- *En general, los salarios del Poder Judicial se encuentran en un nivel superior con respecto a los del mercado, incluyendo los casos de interés.*

- *De proponerse otra categoría superior a la recomendada en el informe antes aludido para los cargos que nos ocupa, provocaría las siguientes implicaciones*

- *El rige se haría efectivo una vez aprobado por el Consejo Superior y claro está, que exista contenido presupuestario, no así como lo plantean (cuando los puestos resulten vacantes) pues es impreciso saber en qué momento adquieren dicho estado.*

- *La remuneración de los propietarios sería aún mayor, pues se insiste en que se les está manteniendo el 10% por concepto de riesgo, generando por consiguiente costos elevados que la institución no esta en capacidad de afrontar.*

- *Se verían afectados otros cargos que la clase ancha Auxiliar de servicios Calificados 2 contempla, como son: Dibujante Arquitectónico, Operador de Radio 2 y Obrero Especializado 2, por*

lo que automáticamente tendría que procederse al ajuste salarial de éstos, asimismo podría producir efectos incrementales en los salarios de los niveles anteriores y posteriores al puesto en estudio, a fin de mantener diferencias adecuadas.

En otro orden de ideas pero siempre concerniente a la clase de interés, se reitera que el pago del 10% por riesgo a los puestos de Auxiliar de Servicios Calificados 2 (propietarios del puesto en examen) es transitorio, pues su reconocimiento es por un derecho adquirido; no obstante, conforme los mismos vayan quedando vacantes el citado plus deberá suprimirse, en razón de que la normativa vigente en materia de riesgo, no comprende deberes y responsabilidades, ni las condiciones organizacionales y ambientales como las que caracterizan a quienes ocupan hoy la citada clase; por otra parte, cabe resaltar que situaciones como ésta también se presentan en otros despachos, en cuyo caso la recomendación es de conservarles el plus, con la salvedad de que cuando queden vacantes se deberá hacer el ajuste pertinente. Finalmente no debe obviarse que el salario de contratación para una determinada clase es de acuerdo a los

rubros que son comunes a quienes ocupen el puesto, independientemente de situaciones particulares como lo sería el factor riesgo, pues las condiciones de trabajo no son las mismas para todos los puestos.

En otro orden de ideas pero siempre concerniente a la clase de interés, se reitera que el pago del 10% por riesgo a los puestos de Auxiliar de Servicios Calificados 2 (propietarios del puesto en examen) es transitorio, pues su reconocimiento es por un derecho adquirido; no obstante, conforme los mismos vayan quedando vacantes el citado plus deberá suprimirse, en razón de que la normativa vigente en materia de riesgo, no comprende deberes y responsabilidades, ni las condiciones organizacionales y ambientales como las que caracterizan a quienes ocupan hoy la citada clase; por otra parte, cabe resaltar que situaciones como ésta también se presentan en otros despachos, en cuyo caso la recomendación es de conservarles el plus, con la salvedad de que cuando queden vacantes se deberá hacer el ajuste pertinente. Finalmente no debe obviarse que el salario de contratación para una

determinada clase es de acuerdo a los rubros que son comunes a quienes ocupen el puesto, independientemente de situaciones particulares como lo sería el factor riesgo, pues las condiciones de trabajo no son las mismas para todos los puestos.

Con fundamento en lo anterior, este Departamento no considera conveniente presentar una propuesta para revalorar los puestos ubicados en el Centro de Operaciones (COSE), quienes fueron reasignados a la clase ancha Auxiliar de Servicios Calificados 2, por cuanto atentaría contra los principios de uniformidad, consistencia y equidad que deben caracterizar toda estructura salarial y de puestos.

***Se acordó:** aprobar en informe del Departamento de Personal, ya que técnicamente la asignación salarial es la que corresponde de conformidad con las funciones, riesgo y responsabilidades inherentes al cargo.*

ARTICULO VII

La Sección de Investigación y Desarrollo en informe IDH-281-2005 señala:

I. ORIGEN DEL ESTUDIO.

1.1 *En informe N° 062-CE-2003 de la Sección de Control y Evaluación del Departamento de Planificación, se evalúa el volumen de trabajo de la Oficina Centralizada de Notificaciones del II Circuito, dentro de las recomendaciones dadas se indica en el punto N° 3:*

“Solicitar a la Sección de Clasificación y Valoración de Puestos, proceder a reclasificar de Notificador a Auxiliar Administrativo 1, al menos dos de las cinco plazas que quedarán vacantes durante el 2004, con el propósito de reforzar el área administrativa de la O.C.N. (...)”

1.2 *Mediante oficio N° 42-OCN-05 la licenciada Ericka Alfaro Chinchilla, Jefa de la Oficina Centralizada de Notificaciones del II Circuito Judicial de San José, indica que siguiendo las recomendaciones emitidas por el Departamento de Planificación en su estudio N° 062-CE-2003 dispuso reforzar el área administrativa con una plaza de Notificador, dado que la cantidad de notificadores existente es suficiente para realizar el trabajo de forma eficiente, no obstante la labor de los oficinistas ha incrementado en gran medida. Dicho puesto quedó vacante a partir de diciembre de 2004, razón por la cual solicita la reasignación del cargo de Notificador a Auxiliar Administrativo 1.*

II. FUENTES DE INFORMACIÓN.

2.1. Escritas

- *Sesiones del Consejo Superior:*
 - *N° 91-03, del 02 de diciembre de 2003, artículo XXXIII.*
 - *N° 62-04 del del 19 de agosto de 2004, artículo XLI.*
 - *N° 02-05 del 20 de enero de 2005, artículo LIX.*
- *Informe del Departamento de Auditoria N° 676-79-AUO-2004.*
- *Informe del Departamento de Planificación N° 062-CE-2003.*
- *Circular N° 09-2004 de la Secretaría de la Corte.*
- *Relación de Puestos 2005.*
- *Índice Salarial II Semestre de 2005.*
- *Correo electrónico remitido por la licenciada Ericka Alfaro Chinchilla, Jefa de la Oficina Centralizada de Notificaciones el 08 de junio de 2005.*

2.2. Orales

- *Licenciada Ericka Alfaro Chinchilla, jefa de la Oficina Centralizada de Notificaciones.*
- *Steven Chacón Sanabria, ocupante del puesto en estudio.*

III. INFORMACIÓN OBTENIDA.

3.1. Antecedentes:

3.1.1 *A consecuencia de la implementación del Sistema Electrónico de Notificaciones del II Circuito Judicial de San José el Departamento de Planificación realizó una evaluación del impacto de dicho sistema informático específicamente en cuanto a las implicaciones en el volumen de trabajo, cuyo análisis y recomendaciones quedaron plasmadas en el informe N° 062-CE-2003.*

Dicho informe indica que la licenciada Ericka Alfaro, manifestó que el sistema de notificaciones mediante el servidor de fax evolucionó aceleradamente, por lo cual se originó un aumento de las labores de los auxiliares administrativos, al tener que imprimir los resultados de estas notificaciones efectuadas por los respectivos auxiliares judiciales de los juzgados y tribunales del circuito, asimismo dicho sistema ha ocasionado una disminución en la labor de los notificadores.

Al respecto, además se señala: “Sin lugar a dudas, la preferencia de los usuarios en señalar medios electrónicos para atender sus notificaciones, ocasiona un aumento de las labores inherentes al área administrativa, en detrimento de las notificaciones practicadas en los sectores del perímetro judicial de ese Circuito Judicial”

Por lo anterior, recomienda a este Departamento proceder a reclasificar al menos dos de las cinco plazas que quedarán vacantes durante el 2004 de Notificador a Auxiliar Administrativo 1.

En este mismo sentido, el Departamento de Auditoría mediante informe N° 676-79-AUO-2004 indica:

*“La tendencia reflejada en la cantidad de asuntos entrados en la Oficina Centralizada de Notificaciones y la implementación de medios electrónicos modernos que facilitan este tipo de diligencias, **promueven la realización de ajustes en la organización interna de esta oficina**, a fin de lograr el máximo aprovechamiento de los recursos otorgados y el nivel de eficiencia, eficacia y economía requerido para alcanzar los objetivos propuestos. Es decir, con el propósito de progresar en forma equitativa con el trabajo asignado, **es necesario redistribuir el personal disponible, en aquellas áreas donde en mayor grado se necesite.**” (el resaltado no pertenece al original)*

3.1.2 *Con el afán de agilizar el proceso de notificación, la Comisión de Notificaciones elaboró el “Proyecto para Eliminar la impresión de Actas de Notificación” el cual fue aprobado por el Consejo Superior en sesión N° 91-2003, celebrada el 02 de diciembre de 2003, artículo XXXIII y cuyo texto fue publicado mediante circular N° 09-2004 de la Secretaría General de la Corte.*

3.2. Identificación del puesto:

3.2.1. *Según lo recomendado por el Departamento de Planificación en su informe N° 062-CE-2003, como solución al aumento del volumen de trabajo de los auxiliares administrativos, se debían*

utilizar los recursos de dos plazas de notificadores que quedaran vacantes en el año 2004 para al área administrativa.

3.2.2. *De acuerdo a lo señalado por la licenciada Alfaro, solamente se reubicó una plaza de notificador para realizar funciones de oficina. Dicho puesto corresponde al N° 44333, el mismo quedó vacante en diciembre de 2004.*

3.2.3. *A continuación se brinda el detalle del puesto:*

Oficina Centralizada de Notificaciones del II Circuito Judicial de San José				
N° de puesto	Ocupante	Clasificación Actual	Condición Actual	Código Presupuestario
44333	Steven Chacón Sanabria	Notificador 1	Vacante	927-63-4

Fuente: Relación de puestos 2005

IV. DESCRIPCIÓN DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA.

4.1. Estructura orgánico-funcional de la Oficina Centralizada de Notificaciones.

Clase de Puesto	Cantidad de Puestos
Jefe Administrativo 2	1
Notificador	19
Auxiliar Administrativo 1	6
Auxiliar de Servicios Generales 3	1

Fuente: Relación de puestos primer semestre 2005.

Según se muestra en el cuadro anterior, la mayoría de puestos de esta dependencia están identificados por dos clases, con

naturalezas funcionales distintas, las cuales son la notificación y la ejecución de labores sencillas de oficina. Lo anterior en respuesta a la necesidad de dicho despacho, por cuanto la función de notificación requiere de algunos trámites administrativos, los cuales son realizados por el Auxiliar Administrativo 1.

4.2. *Para una mejor distribución de las cargas de trabajo de tipo administrativo, la licenciada Alfaro, ha conformado siete estaciones agrupando las tareas según los procesos y sectores (ver detalle en anexo N° 1). Cada una de ellas es atendida por un Auxiliar Administrativo 1 (excepto una estación, cuyo responsable ocupa el puesto de Notificador, el cual es objeto de estudio). Según indicó la licenciada Erica Alfaro estas funciones se rotan cuando así lo disponga, lo anterior tiene el propósito de que el personal se especialice en la tarea que desarrolla pero además conozca el resto de actividades inmersas en la oficina.*

4.3. *A continuación se describe las funciones desarrolladas actualmente por el ocupante del puesto en estudio⁶:*

Impresión y cancelación de casilleros:

⁶ Según la organización del trabajo vigente, cubre del 09 de mayo al 16 de diciembre de 2005, información suministrada por la Jefe de la Oficina Centralizada de Notificaciones.

- *Impresión de todas las notificaciones practicadas por casillero.*
- *Impresión de las notificaciones practicadas en Calle Blancos.*
- *Confección de actas de notificación de listados que los despachos envían de resoluciones que por algún motivo no se pueden remitir por sistema.*
- *Filtrar las comisiones urgentes y trasladar a la jefatura para su pronto diligenciamiento.*
- *Canalizar toda notificación urgente que ingrese por cualquier medio a los notificadores ubicados en casilleros.*
- *Depuración de la casilla de copias.*
- *Cancelación, devolución y entrega de actas de notificación practicadas por medio de casilleros a los diferentes despachos judiciales.*
- *Cancelación, devolución y distribución de actas practicadas a los despachos de origen.*

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES.

5.1 *Desde hace dos años aproximadamente se habilitó la utilización del servidor de fax como medio de notificación, para todos los despachos jurisdiccionales del Circuito. Por los beneficios que*

este medio electrónico aporta a los usuarios, las oficinas han incrementado su uso aceleradamente, lo cual ha significado ser el principal mecanismo por medio del cual los abogados, litigantes y las partes se informan del desarrollo de sus expedientes judiciales en el Segundo Circuito de San José.

5.2 *El procedimiento seguido con este medio es:*

- *Descarga electrónica de las resoluciones judiciales dictadas por los despachos judiciales a través del Sistema de Gestión al servidor de fax.*
- *El servidor de fax, establece conexión con el fax señalado por la parte a notificar, con resultado positivo o negativo y posteriormente se descarga automáticamente ese resultado en el buzón de la O.C.N.*
- *Un servidor de la O.C.N, accesa el buzón e imprime el resultado de las notificaciones electrónicas (acta de notificación) y adicionalmente imprime una lista, en grupos de entre cincuenta y cien actas.*
- *Estas actas junto con los listados, son retiradas por servidores de los despachos jurisdiccionales, con el objeto de agregarlos a los expedientes respectivos.*

5.3 *Por otra parte, las notificaciones electrónicas vía casillero, constituyen el segundo mecanismo de notificación electrónica de importancia, esto conlleva que la O.C.N. deba imprimir las cédulas de notificación, adjuntar las copias respectivas y asignar los notificadores, una vez notificadas se cancelan del buzón de la O.C.N.*

5.4 *Además con la aprobación del “Proyecto para Eliminar la impresión de Actas de Notificación” la labor del notificador se ha hecho más expedita, por cuanto se eliminó el procedimiento de firma y sello de las actas de notificación de forma individual. Este proyecto inicio en el Juzgado Civil de Hacienda de Asuntos Sumarios, pero se pretende extenderlo al resto de los Juzgados y Tribunales, según lo indicó la licenciada Alfaro.*

5.5 *Producto de la utilización de los medios electrónicos indicados y de medidas tales como la eliminación de impresión de las actas de notificación, la labor de los notificadores ha mermado considerablemente, contrario a la labor de los administrativos, los cuales han sufrido un alto impacto en la demanda de sus servicios.*

5.6 *Por lo anterior, luego de la evaluación realizada por el Departamento de Planificación en cuanto a cargas de trabajo, se determinó la necesidad de realizar ajustes en la organización interna de dicha oficina, con el fin de maximizar la utilización de los recursos otorgados. Con lo cual recomienda reubicar una plaza de Notificador vacante al área administrativa y distribuir de forma equitativa las tareas entre los auxiliares administrativos y la plaza en estudio.*

5.7 *Según el análisis realizado a las funciones desempeñadas por el señor Steven Chacón, ocupante del puesto en estudio, se determinó que son de tipo administrativo y semejantes a las de sus compañeros. Además por la forma en que se ha distribuido internamente esta unidad, cada cierto tiempo se rotan las labores entre todo el personal administrativo.*

5.8 *En vista que la naturaleza funcional del puesto N° 44333 se ha modificado sustancial y permanentemente, se considera necesario otorgar una clasificación que se ajuste a su nueva naturaleza y sea congruente con la del resto de puestos del área a la cual se trasladó, dado que desarrollan funciones similares.*

5.9 *La clasificación que se ajusta a la naturaleza funcional de dicho cargo y de acuerdo a la estructura funcional del área administrativa de la Oficina Centralizada de Notificaciones es la clase de “Auxiliar Administrativo 1”.*

VI. RECOMENDACIONES.

6.1 *Reasignar el puesto N° 44333 de Notificador a Auxiliar Administrativo 1, con un salario base de ¢200,200 (categoría 517) conforme a la estructura salarial vigente para el segundo semestre de 2005.*

6.2 *La reasignación propuesta se realiza a una categoría inferior a la que tiene asignada actualmente el puesto, la disminución en el salario base es de ¢36,800.00, en consecuencia no existe un costo adicional para la organización.*

Anexo N° 1

Organización del Trabajo de la Oficina Centralizada de Notificaciones

del 09/05/05 al 16/12/05

Encargado: ANIBAL CASTRO

Sector: 1

Sector: 2

Sector: 3

Sector: 4

Guadalupe

CONTROL DE AMPOS:
JUZGADO CIVIL DE HACIENDA
JUZGADO CONTENCIOSO
TRIBUNAL CONTENCIOSO
TRIBUNAL SUPERIOR DE TRABAJO

Encargada: KATTY VALERIO

Procuraduría
CCSS
San José
Tibás

CONTROL DE AMPOS:
JUZGADO CIVIL DE MAYOR CUANTIA
JUZGADO CIVIL DE MENOR CUANTIA
JUZGADO DE TRABAJO
TRIBUNAL AGRARIO

Encargada: EIDA RAMÍREZ

Coronado
San Pedro
Curridabat
Moravia

CONTROL DE AMPOS:
JUZGADO DE TRANSITO
JUZGADO CONTRAVENCIONAL
TRIB. TRABAJO MENOR CUANTIA
TRIBUNAL CASACIÓN PENAL
TRIBUNAL DE JUICIO

Encargada: ALEJANDRA AGUILAR

Calle Blancos
Ingreso de Comisiones

CONTROL DE AMPOS:
JUZGADO PENSIONES ALIM
JUZGADO PENAL

.....

Encargada: IVANNIA LOPEZ

Cancelación de Comisiones
Asuntos Administrativos
Servidor de Fax

.....

Encargado: STEVEN CHACON

Cancelación de Casillero
Impresión de Casillero

CONTROL DE AMPOS:
JUZGADO DE FAMILIA
JUZGADO VIOLENCIA DOMESTICA

Encargado: CARMEN VILLALOBOS

Atención del público en ventanilla.

FUNCIONES GENERALES DEL RESPONSABLE DE COMISIONES

(Oficinista 2)

- Cancelar e ingresar del Sistema las comisiones
- Impresión del servidor de fax
- Archivo de documentos generales internos y externos.
- Envío de correspondencia a diferentes oficinas y despachos judiciales.
- Elaborar y presentar el reporte de asistencia a la Inspección Judicial.
- Confección de oficios varios
- Custodiar los archivos y registros de la oficina
- Llevar inventario de materiales y otros artículos, así como suministros.
- Brindar información vía telefónica de las comisiones.

- Distribución a los oficinistas de las comisiones para confección de actas.
- Distribución a los notificadores de las comisiones a practicar.
- Confección de fórmulas para trasladar documentos al archivo central.
- Brindar soporte a la jefatura en las funciones operativas. (Proveeduría, archivo de documentación, entre otros.)
- Coordinación de asuntos (operativos) en ausencia de la jefatura.

FUNCIONES GENERALES DEL RESPONSABLE DE IMPRESIÓN DE CASILLEROS

- Impresión de todas las notificaciones practicadas por casillero
- Impresión de las notificaciones practicadas en Calle Blancos
- Confección de actas de notificación de listados que los despachos envían de resoluciones que por algún motivo no se pueden remitir por sistema.
- Filtrar las comisiones urgentes y trasladar a la jefatura para su pronto diligenciamiento.
- Canalizar toda notificación urgente que ingrese por cualquier medio a los notificadores ubicados en casilleros.
- Depuración de la casilla de copias
 - Cancelación, devolución y entrega de actas de notificación practicadas por medio de casilleros a los diferentes despachos judiciales.
- Cancelación, devolución y distribución de actas practicadas a los despachos de origen.

FUNCIONES GENERALES DE LOS OFICINISTAS UBICADOS EN ZONAS.

- Impresión de los sectores asignados
- Búsqueda de copias de las cédulas de notificación que lo requieran
- Confección de actas de notificación de comisiones y listados que los despachos envían de resoluciones que por algún motivo no se pueden remitir por sistema.
- Cancelación, devolución y distribución de actas practicadas a los despachos de origen.
- Confección de informes mensuales de las notificaciones diligenciadas por medio de listado.
- Atención a los usuarios externos e internos de consultas varias.

- Depuración de la casilla de copias
- Coordinación con los despachos judiciales para requerimientos varios (envío de copias, correcciones, consultas, entre otros).

FUNCIONES GENERALES DE LA RESPONSABLE DE LA RECEPCION DE LA OFICINA

- Atención de consultas vía telefónica de comisiones y notificaciones
- Recibo de correspondencia de los diferentes despachos judiciales del circuito.(Listados de copias)
- Recibo del correo interno.
- Revisión de las comisiones que ingresan y asignación de número interno.
- Confección de oficios de devolución de comisiones que no pertenecen a la jurisdicción de este circuito.

Se acordó: *aprobar el informe del Departamento de Personal en todos sus extremos.*

ARTICULO VIII

El MBA Roy Castro Campos en oficio N° 056-2005 señala:

“Con agrado lo saludo y ante sus dignas autoridades, atento expongo mi situación en particular:

El 08 de diciembre del 2000, me incorporé en el Colegio de Profesionales en Ciencias Económicas de Costa Rica, para el 02 de abril del 2004 obtuve el grado de Magíster en Administración y Dirección de Empresas con énfasis en Gerencia del programa de estudios de posgrado de la Universidad de Costa Rica y actualmente estudio Inglés en el Colegio supracitado.

Por otra parte, soy profesor en la Universidad Hispanoamericana desde enero del 2004, tengo a cargo la coordinación y asignación de materias y pruebas de grado concerniente a las materias de Finanzas, Preparación y Evaluación de Proyectos, Estrategias

Empresariales, Políticas de Empresas, Administración Bancaria, Moneda y Banca, con el aval del Director de Carrera Lic. Eduardo Brenes Carvajal.

Asimismo, coordino las reuniones con el profesorado, con el afán de revisar y actualizar los temarios de los programas, escuchar sugerencias e inquietudes de otra índole, entre otras tareas que puedan emerger, para los cuales preparo el informe respectivo para conocimiento del Director de Carrera.

Dentro de mis ideales y metas, estoy preparando y evaluando un proyecto de envergadura nacional, financiado por fondos nacionales e internacionales, que permita justificar la creación de una institución preventiva, que ofrezca una oportunidad a los hombres de cualquier estatus social, de controlar su agresividad física y verbal hacia su familia, o mediante una condición de la víctima, avalado por un juez, cuando éste es demandado por su cónyuge por Violencia Doméstica.

Esta idea nace en virtud que existe medidas cautelares para tratar de evitar este flagelo en la sociedad actual, pero no genera la posibilidad de ayudar al hombre a controlar estas actitudes provocadas por una gran variedad de elementos externos e internos de su entorno, desde su forma de ser educado hasta las presiones sociales, económicas y culturales de la sociedad actual y futura.

De esto he practicado con el MBA. Pablo González Hernández, Psicólogo Clínico de la Secretaría General del Organismo de Investigación Judicial y con la Licenciada Ana L. Esquivel Monge, con la finalidad de tratar de implementarlo a corto plazo en el Poder Judicial.

Asimismo, estoy proyectando la posibilidad de estudiar Derecho a partir del 2006.

Les informo a grandes rasgos mis alcances, por cuanto desde que me incorporé al Colegio supracitado, no sólo he participado en todos los concursos para ostentar un puesto en propiedad como profesional, sino que he facilitado currículos a diferentes oficinas y he solicitado entrevistas, para los cuales se me considere ante una

posibilidad de ascenso interino, cuando sea permitido la sustitución.

No obstante, no he alcanzado la meta deseada, por cuanto las oportunidades se merman conforme pasa el tiempo; más aún, cuando la Unidad Reclutamiento y Selección mediante el oficio RS-2057-05, del 26 de setiembre recién pasado, me indica que se desestima mi solicitud de participación en el concurso N° 23-2005 y N°24-2005 -ver nota adjunta-, por cuanto no tengo como mínimo cuatro años de experiencia.

Cabe destacar, que a pesar que este servidor, que tiene doce años de laborar en el Poder Judicial, padre de familia y con 42 años de edad, ha logrado surgir por su propio peculio, con todo el sacrificio familiar y social que esto emana, el sistema que se practica en el Poder Judicial para seleccionar y reclutar oferentes, con el afán de conformar una nómina, me coloca en una clara desventaja, por cuanto las posibilidades de adquirir esa experiencia son casi nulas; aunado a que oferentes externos a la Institución, sobre todo los de la empresa privada, podrían tener mayores oportunidades de cumplir con este requisito y participar en dichas nóminas, dejando congelada la posibilidad de surgir al servidor de esta institución.

En virtud de lo anterior, les solicito muy respetuosamente:

- a- Analizar y valorar la tabla de tiempo, para determinar con mayor objetividad los requisitos, considerando algunos elementos como el Salario Base, el Ref. y la categoría.

Lo anterior, por cuanto el suscrito considera que se debe señalar con mayor precisión el período y el tiempo, de conformidad a la complejidad del puesto, por ejemplo:

- Determinar el período por el requisito de “experiencia”, ya que existe dos opciones a saber: 18 meses a menos de 24 y el de 24 meses a menos de 30 meses, en virtud que puede crear confusión, generando inconformidades.

- Determinar si el requisito del Subcontralor, que señala “Experiencia en labores profesionales relacionadas con el puesto y en supervisión de personal”, es la adecuada, al asignársele un salario base y categoría muy superior a los otros puestos.
- Determinar la posibilidad de flexibilizar los rangos de los períodos, de conformidad con los requisitos otorgados

Tabla de tiempo según el grado de experiencia

Clase Ancha		Requisito	Período	Salario Base	REFJ	Categoría
Administración Regional 2		Amplia experiencia en labores propias del cargo Considerable experiencia en supervisión de personal	60 meses y 48 meses	448,600	22	1138
Contralor de Servicios		Amplia experiencia en labores profesionales relacionadas con el puesto y en supervisión de personal	60 meses a más meses	531,000	26	1344

Clase Ancha		Requisito	Período	Salario Base	REFJ	Categoría
Profesional 2	Auditor 2	Considerable Experiencia en labores relacionadas con el cargo	48 meses a menos de 60 meses	346,200	18	882
Jefe Administrativo 3	Jefe Sección Administrativa 3	Considerable experiencia en labores propias al cargo	48 meses a menos de 60 meses,	378,200	22	962
		Experiencia en supervisión de personal	18 meses a menos de 24 meses ó 24 meses a menos de 30 meses			
Profesional 2	Técnico Administración 2	Considerable experiencia en labores relacionadas con el cargo	48 a menos de 60 meses	346,200	18	882
Profesional 2	Administración Regional 1	Considerable experiencia en labores relacionadas con el cargo	48 meses	346,200	18	882

Jefe Administrativo 2	Jefe Sección Administrativa 2	Experiencia en labores afines al puesto y Experiencia en supervisión de personal	18 meses a menos de 24 meses ó 24 meses a menos de 30 meses	315,400	18	805
Sub-contralor de Servicios		Experiencia en labores profesionales relacionadas con el puesto y en supervisión de personal	18 meses a menos de 24 meses ó 24 meses a menos de 30 meses	481,400	26	1220
Profesional 1	Técnico Administración 1	Experiencia en labores propias del cargo	18 meses a menos de 24 meses ó 24 meses a menos de 30 meses	305,400	14	780
Profesional 1	Asistente Administración 2	Experiencia en labores propias del puesto, Alguna Experiencia en supervisión de personal	18 meses a menos de 24 meses ó 24 meses a menos de 30 meses	305,400	14	780
Jefe Administrativo 1	Jefe Sección Administrativa 1	Alguna Experiencia en supervisión personal	12 meses a menos de 18 meses	282,600	10	723

b- Analizar la posibilidad de autorizar a la Sección Reclutamiento y Selección para que me incorpore en todas aquellas nóminas, para ostentar puestos de Profesional 2, Administrador Regional 1 y Administración Regional 2, considerando la experiencia adquirida en el campo privado.

c- Analizar la posibilidad de otorgar las herramientas necesarias para que el Departamento de Personal, pueda crear un programa que permita abrir las posibilidades a los profesionales en el área administrativa, que no ocupan puestos profesionales, de adquirir esa experiencia en el menor plazo posible, en virtud de la potestad que tienen los Jefes de oficina, de realizar nombramientos sin considerar a los existentes en la institución.

d- Facilitar las herramientas pertinentes para que el Departamento de Personal, pueda implantar e implementar un proceso de selección, donde se le practique a los oferentes para puestos profesionales, los exámenes de rigor que emane una nota, con la finalidad de medir sus actitudes y habilidades y sea plasmada en la nómina.”

Se acordó:

1. Manifiestar al MBA Roy Castro Campos que de conformidad con el artículo 81 de la Ley de Contratación Administrativa y los artículos 86 al 89 del Reglamento respectivo, en aplicación supletoria del sector judicial señalan un plazo para poner objeciones al concurso, cuyo término expiró, por lo que la solicitud fue extemporánea y debe desestimarse.

2. No obstante lo anterior, se traslada para estudio de la Sección de Reclutamiento y Selección sus apreciaciones en relación con el tipo de plazas para efectos de experiencia.

3. La inclusión para formar parte de nóminas en puestos profesionales debe ser analizada en cada caso por la Sección de Reclutamiento y Selección.

4. Denegar su gestión de crear un programa para facilitar a los profesionales del área administrativa la experiencia correspondiente;

debido a que los concursos no ha existido inopia a este extremo del cartel.

ARTICULO IX

La Sección de Reclutamiento y Selección en informe RS-2439-05 señala:

GESTION:

Mediante oficio recibido vía fax en esta oficina el pasado 31 de agosto, dirigido al Licenciado Ricardo Cordero Hernández, Jefe de la Sección de Reclutamiento y Selección, las Licenciadas Elena Espinoza Johnattan y Silvia Castro Morales en su orden Jueza Coordinadora y Cojueza del Juzgado de Pensiones Alimenticias del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica, impugnan la terna adjunta N° 153-2005, indicando lo siguiente:

“Sirva la presente para saludarles y a la vez desearles se encuentren gozando de buena salud . Aprovechamos este momento para dirigirnos a Usted y exponerle nuestro sentido en cuanto a la Terna N° 153-2005 que ha sido recibida en este despacho, en la cual se encuentra en Concurso la Plaza N° 100875, asignada a las funciones de Servicios Generales. En la

escogencia efectuada por su digna autoridad, ocupan los tres primeros lugares personas que son ajena al giro normal de las funciones que se desempeñan en este despacho, situación además, importante para el buen funcionamiento de este juzgado, lo anterior es así por cuanto el alto circulante y constante afluencia de usuarios exige que la persona a ocupar la plaza en concurso tenga un mínimo de experiencia y conocimiento en la misma. Estos requisitos aunados al examen práctico los reúne a plena satisfacción el señor CARLOS DIAZ RAMÍREZ, portador de la cédula de identidad N° 7-150-137, quien igualmente ha realizado el examen respectivo, encontrándose dentro de las personas elegibles para un puesto judicial, claro está con una calificación inferior a la escogida por ustedes. Carlos, quien en este momento ocupa la plaza de Auxiliar 1 de forma interina, conoce a cabalidad todos los mecanismos necesarios para el buen funcionamiento de este despacho, lo anterior tanto en su campo como en el puesto de Servicios Generales, el cual fue ocupado en su momento por su persona. Consideramos que además de contar con todo el

conocimiento requerido para ocupar dicha plaza, igualmente ha obtenido los derechos que le son inherentes como trabajador interino. Además, es digno resaltar que en el tiempo de labor en este despacho, el señor Díaz Ramírez ha mostrado ser una persona de grandes aptitudes personales, entre ellas el respeto, responsabilidad, dedicación, disposición para todos los mandatos del cual ha sido objeto, además de su buena presentación .

Estos aspectos de experiencia, responsabilidad, antigüedad laboral y derechos adquiridos hacen al señor CARLOS DIAZ RAMÍREZ acreedor a una mayor consideración para el momento de escoger el propietario de la plaza vacante, situación por la que impugnamos la terna que ha sido objeto de concurso, solicitando se tome en consideración lo expuesto.”

ANTECEDENTES Y CONSIDERACIONES:

A. El pasado 24 de agosto, la Sección de Reclutamiento y Selección remitió la terna N° 153-2005 (Ver Anexo N° 01).

<i>Nombre</i>	<i>Promedio</i>	<i>Posición en la lista de Elegibles</i>
<i>1. Meza Chavarria Kathia</i>	<i>92.47 %</i>	<i>5</i>

2. Brenes Araya Germán	91.70%	6
3. Patterson Sinclair Dennis	90.98%	7

B. La plaza vacante N° 100875 de ese despacho ha venido siendo ocupada por el señor Plummer Martín Ryan Oskey, quien no se encuentra elegible para el puesto.

C. El señor Carlos Díaz Ramírez al que hacen mención las Licenciadas Espinoza Johnattan y Castro Morales, ostenta la posición N° 18 en la lista de elegibles (Ver Anexo N° 02).

D. De acuerdo con los registros que para tal efecto lleva nuestro Departamento, el servidor Díaz Ramírez ha estado nombrado como Auxiliar de Servicios Generales 2 (Conserje 2) en la plaza N° 45162 del Juzgado Contravencional del I Circuito Judicial de la Zona Atlántica desde el 04-10-2004 hasta el 24-12-2004 y a partir del 17-01-2005 y hasta el 31-12-2005 como Auxiliar Judicial 1 en la plaza N° 45159 del Juzgado Contravencional del I Circuito Judicial de la Zona Atlántica.

RECOMENDACIÓN:

La Sección de Reclutamiento y Selección recomienda denegar la presente impugnación y mantener la terna, en virtud de que los

tres oferentes que la integran obtuvieron un promedio favorable para su participación.

Para los efectos de Reclutamiento y Selección, las personas que integran la terna N° 153-2005 están capacitadas para ocupar el cargo, una vez aprobado todo el proceso evaluativo.

***Se acordó:** aprobar el informe del Departamento de Personal y por lo tanto denegar la impugnación de la terna.*

ARTICULO X

*Se conoce el Informe 1457-UCS-AS-2005 sobre la solicitud del Licenciado **Víctor Manuel Sibaja Sibaja** Profesional 1 en la Sección de Pensiones y Jubilaciones, para que se le reconozca el beneficio de Dedicación Exclusiva.*

ESTUDIO

Prohibición

Dedicación Exclusiva

I RESULTADOS:

Nombre:	Víctor Manuel Sibaja Sibaja
N° Cédula:	01-0738-0498
Puesto:	Profesional 1
Oficina:	Sección Pensiones y Jubilaciones
Período del Nombramiento:	Del 29 de agosto al 16 de setiembre del 2005
Fecha de presentación de la gestión:	26 de agosto del 2005
Recomendación:	<input checked="" type="checkbox"/> 20% <input type="checkbox"/> 25% <input type="checkbox"/> 30% <input type="checkbox"/> 45% <input type="checkbox"/> 65%

Vigencia:

Rige a partir del 29 de agosto del 2005

II CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS:

Requisitos de la Clase	Condición del Solicitante		
	Título	Institución	Fecha
Bachillerato universitario o cuarto año aprobado de una carrera universitaria en el área de la especialidad del cargo.	Licenciatura en Contaduría Pública	Universidad Autónoma de Monterrey	10-04-03
Incorporado al colegio respectivo, cuando exista esta entidad para la correspondiente área profesional.	Incorporación	Colegio de Profesionales en Ciencias Económicas	29-07-2005
Conocimientos sobre la operación de paquetes informáticos Haber aprobado cursos formales atinentes al puesto.			
Experiencia en labores propias del cargo.			

***Aprobada por Corte Plena en Sesión N° 4-93, celebrada el 25 de enero de 1993, Artículo CXV.**

Se acordó: recomendar al Consejo Superior la aprobación de dicho beneficio, en los términos indicados en el informe elaborado por el Departamento de Personal.

ARTICULO XI

*Se conoce el Informe 1456-UCS-AS-2005 sobre la solicitud de la Master **Kira Delgado Rodríguez** Profesional 3 en la Oficina de*

Trabajo Social del Segundo Circuito Judicial de San José, para que se le reconozca el beneficio de Dedicación Exclusiva.

ESTUDIO

Prohibición

Dedicación Exclusiva

I RESULTADOS:

Nombre:	Kira Delgado Rodríguez
Nº Cédula:	01-0949-0128
Puesto:	Profesional 3
Oficina:	Oficina Trabajo Social II Circ. Jud. San José
Período del Nombramiento:	Del 09 al 10 de agosto del 2005
Fecha de presentación de la gestión:	29 de julio del 2005
Recomendación:	<input type="checkbox"/> 45% <input type="checkbox"/> 20% <input type="checkbox"/> 65% <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
Vigencia:	Rige a partir del 09 de agosto del 2005

II CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS:

Requisitos de la Clase	Condición del Solicitante		
	Título	Institución	Fecha
Licenciatura en una carrera del área de especialidad del puesto.	Master Profesional Psicología Forense	Universidad Iberoamericana	29-04-2005
Incorporado al Colegio respectivo, en los casos en que exista esta entidad para la correspondiente área profesional.	Incorporación	Colegio Profesionales de Psicólogos de Costa Rica	25-06-2005
Considerable experiencia en labores relacionadas con el cargo			
Manejo de paquetes informáticos de oficina y de uso institucional.			

Licencia de conducir al día cuando el puesto lo requiera			
--	--	--	--

Aprobada en Sesión del Consejo Superior N° 44-03 del 19 de junio de 2003, artículo XXX.

Se acordó: recomendar al Consejo Superior la aprobación de dicho beneficio, en los términos indicados en el informe elaborado por el Departamento de Personal.

ARTICULO XII

*Se conoce el Informe 1458-UCS-AS-2005 sobre la solicitud de la Licenciada **Katarina Vega Molina** Profesional 3 de la Oficina de Trabajo Social de Liberia, para que se le reconozca el beneficio de Dedicación Exclusiva.*

ESTUDIO

Prohibición

Dedicación Exclusiva

I RESULTADOS:

Nombre:	Katarina Vega Molina
Nº Cédula:	01-0903-0824
Puesto:	Profesional 3
Oficina:	Oficina Trabajo Social Liberia
Período del Nombramiento:	Del 22 de agosto al 29 de agosto del 2005
Fecha de presentación de la gestión:	29 de agosto del 2005
Recomendación:	<input type="checkbox"/> 45% <input type="checkbox"/> 20% <input type="checkbox"/> 65% <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
Vigencia:	Rige a partir del 29 de agosto del 2005

II CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS:

Requisitos de la Clase	Condición del Solicitante		
	Título	Institución	Fecha

Licenciatura en una carrera del área de especialidad del puesto.	Licenciada en Psicología	Universidad Autónoma de Monterrey	10-02-2000
Incorporado al Colegio respectivo, en los casos en que exista esta entidad para la correspondiente área profesional.	Incorporación	Colegio Profesionales de Psicología	01-04-2000
Considerable experiencia en labores relacionadas con el cargo			
Manejo de paquetes informáticos de oficina y de uso institucional.			
Licencia de conducir al día cuando el puesto lo requiera			

Aprobada en Sesión del Consejo Superior N° 44-03 del 19 de junio de 2003, artículo XXX.

III OTRAS CONSIDERACIONES

Se sugiere la aplicación del pago a partir de la fecha en que el interesado presento su solicitud, es decir, el veintinueve de agosto del dos mil cinco.

***Se acordó:** recomendar al Consejo Superior la aprobación de dicho beneficio, en los términos indicados en el informe elaborado por el Departamento de Personal.*

ARTICULO XIII

*Se conoce el Informe 1494-UCS-AS-2005 sobre la solicitud de la Licenciada **Ana Salazar Muñoz** Jefe de Investigación 3 en la*

Subdelegación Regional del Organismo de Investigación Judicial de Turrialba, para que se le reconozca el beneficio de Dedicación Exclusiva.

**ESTUDIO
Prohibición**

Dedicación Exclusiva

I RESULTADOS:

Nombre:	Ana Salazar Godínez
Nº Cédula:	06-0228-0622
Puesto:	Jefe de Investigación 3
Oficina:	Subdelegación Regional Turrialba
Período del Nombramiento:	04 al 18 de julio del 2005
Fecha de presentación de la gestión:	30 de junio del 2005
Recomendación:	<input type="checkbox"/> 20 % <input type="checkbox"/> 45% <input type="checkbox"/> 65% <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
Vigencia:	Rige a partir del 04 de julio del 2005

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. (*)	Licenciatura en Derecho	Universidad Federada de Costa Rica	20-07-2001
Incorporado al colegio respectivo, cuando exista esta entidad para la correspondiente área profesional.	Incorporación	Colegio de Abogados	24-09-2001
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			

Aprobada en sesión de Corte Plena No. 18-2001, del 04-06-01, artículo XX.

III. OTRAS CONSIDERACIONES

Se sugiere la aplicación del pago a partir de la fecha en que el interesado presentó su solicitud, es decir, veinte de setiembre del 2005.

Se acordó: recomendar al Consejo Superior la aprobación de dicho beneficio, en los términos indicados en el informe elaborado por el Departamento de Personal.

ARTICULO XIV

*Se conoce el Informe 1493-UCS-AS-2005 sobre la solicitud del Licenciado **Olman Jiménez Montero** Jefe de Investigación 3 en la Delegación Regional del Organismo de Investigación Judicial de Alajuela, para que se le reconozca el beneficio de Dedicación Exclusiva.*

ESTUDIO

Prohibición

Dedicación Exclusiva

I RESULTADOS:

Nombre:

Olman Jiménez Montero

Nº Cédula:	01-0551-0595
Puesto:	Jefe de Investigación 3
Oficina:	Delegación Regional de Alajuela
Período del Nombramiento:	Propiedad
Fecha de presentación de la gestión:	20 de setiembre del 2005
Recomendación:	<input type="checkbox"/> 20% <input type="checkbox"/> 25% <input type="checkbox"/> 30% <input type="checkbox"/> 45% <input checked="" type="checkbox"/> 65%
Vigencia:	Rige a partir del 20 de setiembre del 2005

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. (*)	Certificación del 13 de setiembre del 2005 acreditando el grado de Licenciado en Criminología	Universidad Libre de Costa Rica	13-09-2005
Incorporado al colegio respectivo, cuando exista esta entidad para la correspondiente área profesional.	No requiere		
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			

Aprobada en sesión de Corte Plena No. 18-2001, del 04-06-01, artículo XX.

Se acordó: recomendar al Consejo Superior la aprobación de dicho beneficio, en los términos indicados en el informe elaborado por el Departamento de Personal.

Se levanta la sesión a las 10 horas.

Mag. Magda Pereira Villalobos
Presidenta

MBA Francisco Arroyo Meléndez
Secretario

