

CONSEJO DE PERSONAL

SESION N° 14-2008

Sesión ordinaria del Consejo de Personal celebrada a las ocho horas del veintiséis de junio del dos mil ocho, con asistencia de la Magistrada Licda. Magda Pereira Villalobos quien preside, la Magistrada Julia Varela Araya los Jueces Superiores Dr. José Rodolfo León Díaz, Msc. Roberto Gutiérrez Freer y el MBA Francisco Arroyo Meléndez Jefe del Departamento de Personal.

ARTICULO I

Se aprueba el acta. La Magistrada Julia Varela y el Msc. Roberto Gutiérrez se abstienen por no haber participado en esa sesión.

ARTICULO II

*Se conoce oficio N° 5241-08 de la Secretaría General de la Corte, donde traslada para conocimiento de este Consejo la solicitud de permiso con goce de salario total o parcial del Lic. **Marco F. Feoli Villalobos**, para realizar estudios de post grado en el “Programa Oficial de Estados de Derecho y Buen Gobierno” de la Universidad de Salamanca.*

Se acordó: trasladar la gestión al Consejo Superior, por cuanto la gestión del señor Feoli Villalobos no responde a la realización de un concurso institucional, y por tanto, éste órgano no tiene competencia para pronunciarse sobre la posibilidad de otorgar un permiso con goce de salario.

Se declara firme el acuerdo.

ARTICULO III

El Licenciado Carlos Meléndez Sequeira, Director del Proyecto de Fortalecimiento del Ministerio Público, presenta el oficio FGR N° 044-2008 MP-PJ-BID, cuyo texto es el siguiente:

“Me permito saludarlo de manera cordial, a la vez solicitarle su colaboración para el trámite correspondiente a los contratos de adiestramiento-capacitación para cursar la Maestría en Derecho Penal para las y los fiscales del Ministerio Público, bajo el proyecto Corte-BID, dentro del componente del Ministerio Público.

Se adjunta tres contratos distintos, uno para cada sede donde se realizará la capacitación, a saber Pérez Zeledón, Alajuela y San José, con las particularidades en las dos primeras sedes, por requerirse el transporte de los discentes.

Es de interés del Ministerio Público contar con las autorizaciones del Departamento que usted lidera, por ser el encargado dentro del Poder Judicial de dar seguimiento a los contratos de adiestramiento-capacitación de las y los funcionarios del Poder Judicial y a la vez ser elevado al Consejo de Personal del Poder Judicial para las aprobaciones de los contratos que se adjuntan.

Cabe destacar la relevancia, importancia y urgencia para el Ministerio Público contar con el visto bueno y aprobaciones respectivas de las autoridades del Poder Judicial por la pretensión de arrancar la presente capacitación el día catorce de julio del 08, siendo el día hábil inmediato siguiente al período de vacaciones obligatorias de medio año brindadas por el Poder Judicial, según el cronograma de actividades en la contratación bajo la licitación pública donde fue adjudicada la Universidad Internacional de las Américas, y de pleno conocimiento por la Unidad Ejecutora del Proyecto.”

Manifiesta don Francisco Arroyo que él conversó con don Carlos y revisaron el texto del contrato anterior aprobado por éste Consejo, y que básicamente es similar, con los ajustes lógicos derivados de las especiales circunstancias del programa de Maestría.

Se acordó:

1- *Manifiestar que este Consejo no tiene observaciones al texto del contrato de adiestramiento propuesto por el Ministerio Público.*

2- *Trasladar al Consejo Superior para su aprobación y para lo de su cargo en relación con el permiso con goce de salario que los beneficiarios requieren para cursar el Programa de Maestría en Derecho Penal.*

Se declara firme el acuerdo.

ARTICULO IV

La Sección de Análisis de Puestos presenta el informe SAP-231-2008, relacionado con la revisión de la situación salarial de los puestos pertenecientes al escalafón policial del Organismo de Investigación Judicial.

El informe señala:

Con la finalidad de que sea conocido por los señores miembros del Consejo de Personal, nos permitimos remitirles los resultados obtenidos de la encuesta de salarios efectuada por esta Sección, donde se comparan cargos pertenecientes al escalafón policial (O.I.J.) con puestos de investigación pertenecientes al Ministerio de Seguridad Pública y a la Dirección de Inteligencia y Seguridad; cabe señalar que los datos fueron suministrados por los profesionales de las áreas de recursos humanos durante el mes de junio del presente año, conforme a las consultas planteadas por esta oficina.

Para establecer una correcta homologación, se consideraron los siguientes elementos técnicos: naturaleza del trabajo según la clase de puesto, detalle de funciones y tareas desarrolladas en los cargos; mismos criterios que desde el año 2005 se han venido utilizando para poder establecer los puestos a comparar; en virtud de lo anterior, se debe aclarar que no se puede homologar un cargo en función únicamente del título de la clase del puesto, por cuanto se deben considerar todas las variables técnicas antes indicadas.

En la tabla N°1 que se presenta a continuación se observan los salarios de contratación que ofrece el Poder Judicial en comparación con los percibidos en el Ministerio de Seguridad Pública y la Dirección de Inteligencia y Seguridad. (ver detalle en el Anexo N° 2)

Tabla N° 1
Salarios de Contratación, OIJ, PCD, DIS

PODER JUDICIAL (OIJ)		MINISTERIO DE SEGURIDAD-POLICÍA CONTROL DE DROGAS (PCD)		DIRECCIÓN DE INTELIGENCIA Y SEGURIDAD (DIS)	
CLASE VIGENTE	SALARIO DE CONTRAT.	PUESTO A COMPARAR	SALARIO CONTRAT.	PUESTO A COMPARAR	SALARIO CONTRAT.
Investigador 1	517.150	Agente I de Investigación	487.790	Oficial Categoría 1	356.011
Investigador 2	576.550	Agente II de Investigación	515.177	Oficial Categoría 2	381.511
Oficial de Investigación	646.276	Sub-Oficial II de Investigación	572.782	*****	0
Analista en Criminología	670.636	Analista Policial	411.979	*****	0
Jefe de Investigación 1	708.836	*****	0	*****	0
Jefe de Investigación 2	989.306	Oficial I de Investigación	600.092	Oficial Jefe de Sección	397.636
Jefe de Investigación 3	1.282.590	Oficial II de Investigación	630.922	Oficial Jefe de Operaciones	438.699
Jefe Profesional de Investigación 1	1.401.286	Jefe I de Investigación	1.145.590	*****	0
Jefe Profesional de Investigación 2	1.503.850	Jefe II de Investigación	1.226.795	*****	0
Subdirector General	1.552.450	*****	0	*****	0
Director General 2	1.771.470	*****	0	*****	0

Se colige de los datos ofrecidos, que las posiciones en que fue posible realizar una comparación de acuerdo a la técnica de homologación, todas las remuneraciones ofrecidas por el Poder Judicial están por encima respecto de los salarios de la PCD y de la DIS.

De la información anterior se tiene que los salarios de contratación que perciben nuestros investigadores siguen siendo los más competitivos, pues en todos los puestos somos los líderes.

Por otra parte, resulta importante indicar que hace algunos meses el Secretario General de la ANIC, Víctor Castro Méndez, mediante oficio N° 099-07, de fecha 20 de julio del 2007, nos remitió copia de un artículo publicado por el periódico La Nación, (ver anexo N° 2) respecto a un aumento que percibirían los policías del Ministerio de Seguridad Pública, en el cual se indicaba “Salario base de Policías aumentará casi de ¢100.000.00.”; sobre este particular, el señor Castro nos indicó “...la nación del 20 de julio del año en curso se informó de un aumento de salario a la base en el Ministerio de Seguridad Pública, cercano a los ¢95.000, lo cual repercutirá en los salarios de otros cuerpos policiales que se han analizado en el pasado para la oferta laboral.”

Con respecto a lo anterior, se aprovecha este oficio para aclararle a Don Víctor que mediante resolución STAP-1306-07 de fecha 10 de agosto del 2007 de la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria del Ministerio de Hacienda emitió una resolución en la que autorizó al Ministerio de Seguridad

Pública para que aplicara una revaloración de ¢8.000.00 colones a la base de las clases de puestos con un salario base inferior a ¢165.000.00 mensuales.

Según información suministrada por el Ministerio de Seguridad Públicas las clases de puestos y los salarios vigentes que recibieron la revaloración fueron las que se detallan:

Tabla N° 2
Ministerio de Seguridad Pública
Detalle de las clases revaloradas

Clase vigente	Salario base actual
Agente 1	¢181.100.00
Agente 2	¢182.700.00
Agente de Seguridad 1	¢181.100.00
Agente de Seguridad 2	¢181.650.00
Agente de Seguridad 3	¢184.300.00
Armero	¢182.700.00
Cabo Policía	¢182.700.00
Delegado Cantonal 1	¢187.200.00
Delegado Cantonal 2	¢188.700.00
Delegado de Frontera	¢181.650.00
Guardia de Policía Montada	¢181.100.00
Guardia de Unidad de Apoyo 1	¢181.100.00
Guardia de Unidad de Apoyo 2	¢182.700.00
Guardia Especializado 1	¢182.100.00
Guardia Fem Especializado B	¢181.100.00
Guardia Interior	¢181.100.00
Guardia Rural	¢181.100.00
Marinero	¢181.650.00
Oficial	¢182.100.00
Oficial 1	¢184.300.00
Oficial de enlace	¢182.700.00
Oficial de guardia	¢182.100.00
Policía Montada	¢182.100.00
Radioperador	¢182.700.00
Radioperador 1	¢186.500.00
Radioperador oficial	¢186.500.00
Raso de Policía	¢181.100.00
Sargento de Policía	¢184.300.00
Teniente de Policía	¢191.400.00

Si observamos la información de la tabla tenemos como resultado que en ella no están incluidos los cargos de la Policía de Control de Drogas por cuanto el salario mínimo que recibe un puesto de investigador es de ¢264.850.00 (ver detalle en el anexo N° 1) y la resolución es clara en indicar que el ajuste de ¢8.000.00 fue otorgado para aquellos cargos con salarios que no superan los ¢165.000 en salario base.

ENCUESTA JUNIO DEL 2008
(salarios correspondientes al Primer Semestre del 2008)

PODER JUDICIAL (OIJ)								MINISTERIO DE SEGURIDAD-POLICÍA CONTROL DE DROGAS (PCD)									
CLASE VIGENTE	Requisito	Salario base	REFJ	C. P.	Dedicación Exclusiva	Riesgo	BEP	SALARIO DE CONTRAT.	PUESTO A COMPARAR	Requisito	Salario base	Riesgo Policial	Alto Riesgo	Retribución al Ejercicio Liberal de la Profesión (*)	SALARIO CONTRAT.	Dif.	
																DIF. ¢	DIF. %
Investigador 1	Bachiller en Educación Media	313.400	31.340	0	0	125.360	47.010	517.150	Agente I de Investigación	Bachiller en Educación Media	314.400	56.592	6.758	0	487.790	29.360	6
Investigador 2	Bachiller en Educación Media	349.400	34.940	0	0	139.760	52.410	576.550	Agente II de Investigación	Bachiller en Educación Media	332.300	59.814	6.758	0	515.177	61.373	11
Oficial de Investigación	Bachiller universitario	371.400	51.996	16.570	74.280	148.560	0	646.276	Sub-Oficial II de Investigación	Bachiller en Educación Media	369.950	66.591	6.758	0	572.782	73.495	11
Analista en Criminología	Bachiller universitario	385.400	53.956	16.570	77.080	154.160	0	670.636	Analista Policial	Bachiller en Educación Media	264.850	47.673	6.758	0	411.979	258.658	39
Jefe de Investigación 1	Bachiller universitario	398.200	71.676	16.570	79.640	159.280	0	708.836									
Jefe de Investigación 2	Licenciatura	435.800	95.876	33.140	283.270	174.320	0	989.306	Oficial I de Investigación	Bachiller en Educación Media	387.800	69.804	6.758	0	600.092	389.214	39
Jefe de Investigación 3	Licenciatura	565.000	124.300	33.140	367.250	226.000	0	1.282.590	Oficial II de Investigación	Bachiller en Educación Media	407.950	73.431	6.758	0	630.922	651.669	51

Jefe Profesional de Investigación 1	Licenciatura	606.600	157.716	33.140	394.290	242.640	0	1.401.286	Jefe I de Investigación	Licenciatura	522.400	94.032	6.758	339.560	1.145.590	255.696	18
Jefe Profesional de Investigación 2	Licenciatura	651.000	169.260	33.140	423.150	260.400	0	1.503.850	Jefe II de Investigación	Licenciatura	559.650	100.737	6.758	363.773	1.226.795	277.055	18
Subdirector General	Licenciatura	660.600	198.180	33.140	429.390	264.240	0	1.552.450									
Director General 2	Licenciatura	753.800	226.140	33.140	489.970	301.520	0	1.771.470									

Por lo que se reitera lo señalado en este oficio en cuanto a que los cargos de investigación del Organismo de Investigación Judicial ostentan una serie de condiciones favorables los cuales los hacen competitivos tal y como se ha indicado en reiteradas ocasiones por este Departamento en varios informes.

Se acordó: Tener por aprobado el informe SAP-231-2008 y trasladarlo a la Comisión de Enlace Corte –OIJ, Dirección del Organismo de Investigación Judicial, y Consejo Superior para su conocimiento.

ARTICULO V

Se conoce el informe N° 0880-UCS-AS-2008 sobre la solicitud de la Bachiller Ana Catalina Alpízar Prendas Perito Judicial 1 del Archivo Criminal, para que se le reconozca el beneficio de Dedicación Exclusiva.

ESTUDIO

Dedicación Exclusiva

I RESULTADOS:

Nombre:	Ana Catalina Alpízar Prendas
N° Cédula:	01-1049-0179
Puesto:	Perito Judicial 1
Oficina:	Archivo Criminal
Período del Nombramiento:	Del 01 al 31-05-2008
Fecha de presentación de la gestión:	14-05-2008
Recomendación:	<input checked="" type="checkbox"/> 20% <input type="checkbox"/> 25% <input type="checkbox"/> 30% <input type="checkbox"/> 45% <input type="checkbox"/> 65%
Vigencia:	A partir del 14-05-2008

II CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS:

Requisitos de la Clase	Condición del Solicitante		
	Título	Institución	Fecha
Bachiller universitario en Ciencias Criminológicas, Biología, Física o Química	Bachillerato en Ciencias Criminológicas	Universidad Estatal a Distancia	11-11-2005
Incorporado al Colegio Profesional respectivo	No existe		
Un año de experiencia en labores propias del cargo			
Manejo de paquetes informáticos básicos de uso institucional			
Licencia de conducir B1 al día			

III OTRAS CONSIDERACIONES

Se sugiere la aplicación del pago a partir de la fecha en que el interesado presentó su solicitud, es decir, catorce de mayo del 2008.

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

ARTICULO VI

Se conoce el informe N° 0933-UCS-AS-2008 sobre la solicitud de la Licenciada **Gabriela Lugo Solano Profesional Administrativo 2** del Departamento de Planificación, para que se le reconozca el beneficio de Dedicación Exclusiva.

ESTUDIO

Dedicación Exclusiva



1. RESULTADOS:

Nombre:	Gabriela Lugo Solano
N° Cédula:	01-1112-0855
Puesto:	Profesional Administrativo 2
Oficina:	Departamento de Planificación
Período del Nombramiento:	Del 16-04 al 15-06-2008
Fecha de presentación de la gestión:	10 de abril del 2008
Recomendación:	<input type="checkbox"/> 20% <input type="checkbox"/> 25% <input type="checkbox"/> 30% <input type="checkbox"/> 45% <input checked="" type="checkbox"/> 65%

Vigencia:

A partir del 16-04-2008

2. CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS:

Requisitos de la Clase	Condición del Solicitante		
	Título	Institución	Fecha
Licenciatura en Administración	Licenciatura en Sociología	Universidad de Costa Rica	11-04-2007
Incorporado al Colegio Profesional de Ciencias Económicas de Costa Rica.	No existe		

3. OTRAS CONSIDERACIONES

- 3.1. El Consejo Superior en sesión del doce de marzo del 2003, artículo IV, acta N°6 aprueba crear una plaza de Profesional 2, para que sea ocupada por un especialista en Sociología.
- 3.2. Se sugiere la aplicación del pago a partir de la fecha en que la interesada presentó su solicitud, es decir el 16 de abril del 2008.

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

ARTICULO VII

Se conoce el informe N° 1039-UCS-AS-2008 sobre la solicitud del Bachiller **Leonardo Brenes Gómez** Oficial de Investigación de la Sección de Homicidios, para que se le reconozca el beneficio de Dedicación Exclusiva.

ESTUDIO

Dedicación Exclusiva



I RESULTADOS:

Nombre:	Leonardo Brenes Gómez
N° Cédula:	01-0921-0927
Puesto:	Oficial de Investigación
Oficina:	Sección de Homicidios
Período del Nombramiento:	01/06 al 31/07/2008
Fecha de presentación de la gestión:	19/05/2008

Recomendación:	<input checked="" type="checkbox"/> 20% <input type="checkbox"/> 25% <input type="checkbox"/> 30% <input type="checkbox"/> 45% <input type="checkbox"/> 65%
Vigencia:	A partir del 01 de junio de 2008.

II CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS:			
Requisitos de la Clase	Condición del Solicitante		
	Título	Institución	Fecha
Bachiller universitario de una carrera que lo faculte para el desempeño del puesto.	Bachiller en Derecho	Universidad Federada de Costa Rica	Certificación del 16/05/2008
Haber aprobado el curso básico de investigación criminal			
Carné de portación de armas al día.			
Considerable experiencia en labores de investigación criminológica			

III OTRAS CONSIDERACIONES

Se sugiere la aplicación del pago a partir de la fecha del nombramiento del interesado, es decir, 01 de junio del 2008.

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

ARTICULO VIII

*Se conoce el informe N° 1040-UCS-AS-2008 sobre la solicitud del Licenciado **Fabián Castro Molina** Jefe Administrativo 3 de la Sección de Mantenimiento y Construcción, para que se le reconozca el beneficio de Dedicación Exclusiva.*

ESTUDIO

Dedicación Exclusiva

x

I RESULTADOS:

Nombre:	Fabián Castro Molina
N° Cédula:	01-1117-0853

Puesto:	Jefe Administrativo 3
Oficina:	Sección Mantenimiento y Construcción
Período del Nombramiento:	05/05 al 05/08/2008
Fecha de presentación de la gestión:	06/05/2008
Recomendación:	<input type="checkbox"/> 20% <input type="checkbox"/> 25% <input type="checkbox"/> 30% <input type="checkbox"/> 45% <input checked="" type="checkbox"/> 65%
Vigencia:	A partir del 06 de mayo de 2008.

II CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS:

Requisitos de la Clase	Condición del Solicitante		
	Título	Institución	Fecha
Licenciatura en una carrera del área de la especialidad del cargo.	Ingeniero en Mantenimiento Industrial	Instituto Tecnológico de Costa Rica	08/09/2005
Incorporado al colegio respectivo.	Incorporación	Colegio Federado de Ingenieros y de Arquitectos de Costa Rica	06/07/2006
Conocimientos de computación.			
Considerable experiencia en labores propias del cargo			
Experiencia en supervisión de personal.			

III OTRAS CONSIDERACIONES

Se sugiere la aplicación del pago a partir de la fecha en que el interesado presentó su solicitud, es decir, 06 de Mayo del 2008.

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

ARTICULO IX

Ingresa el MBA. Mauricio Quirós, Jefe de Desarrollo Humano del Departamento de Personal.

El MBA. Arroyo indica que le ha solicitado el señor Quirós su participación para la exposición y análisis de las diferentes manifestaciones presentadas por los interesados en relación con el informe SAP-178-2008 “Estudio para la definición del Estrato Gerencial del Poder Judicial y su correcta ubicación salarial”, aprobado por este Consejo en sesión N° 12-2008, celebrada el 22 de mayo, artículo IV.

Indica la Magistrada Pereira que para facilitar el análisis de cada uno de los casos, estima conveniente conocer primeramente lo relacionado con los puestos que ya éste Consejo definió como pertenecientes al Estrato Gerencial, y posteriormente valorar lo relativo a los cargos de jefaturas del sector administrativo, dependientes de la Dirección Ejecutiva.

En esa línea de análisis, se tiene a la vista el expediente con el detalle de las manifestaciones de los interesados (ANEXO # 1). Indica el señor Quirós que para facilitar la resolución de cada una de ellas, la Sección de Análisis de Puestos presenta el siguiente resumen, al que se han incorporado en la columna derecha, algunas aclaraciones u observaciones técnicas para consideración de éste órgano.

Correo electrónico de fecha 05 de junio del 2008 remitido por la Directora Unidad Ejecutora, Sonia Navarro Solano.

Argumentos	Análisis
<p><i>“ ... no se está tomando en cuenta las responsabilidades que actualmente tengo a cargo en manejo de fondos por \$32.000.000.00 y control de riesgo, así como la interlocución con el Banco Interamericano de Desarrollo y las otras entidades que conforman la ejecución del Programa de Préstamo, internas y externas al Poder Judicial “.</i></p> <p>De <u>manera extemporánea</u> presentó el oficio N° PJ-BID-332-08 de fecha 10 de junio del 2008 con los siguientes argumentos:</p> <p><i>“...me permito remitir las responsabilidades establecidas a la suscrita en el anexo a, punto 4, de la Ley N°1377/OC-CR Contrato de Préstamo entre la República de Costa Rica y el Banco Interamericano de Desarrollo SEGUNDA ETAPA DEL PROGRAMA DE MODERNIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA, donde textualmente se establecen las siguientes responsabilidades a mi cargo, sobre el monto de financiamiento del Programa y la Contraparte correspondiente:</i></p> <p><i>... Por otra parte, me permito remitir la estructura organizativa del Programa a efecto de que se tome nota, que el personal a mi cargo no es solo el de la estructura presupuestal asignada a la Unidad Ejecutora sino que es un organismo complejo, donde interrelación con la ministra de justicias y sus dos Viceministros, y sus respectivos equipos de trabajo; con el Ministro de Seguridad y su equipo de trabajo...</i></p>	<p>El cargo de Directora de la Unidad Ejecutora fue ubicado en el Nivel 3 del Estrato Gerencial, para lo cual se consideraron el conjunto de tareas y responsabilidades que le demandan a quien ocupe ese cargo. El manejo de fondos presupuestarios o económicos si fue elemento considerado para la ubicación de ese cargo en el nivel salarial recomendado.</p> <p>Efectivamente por la particularidad del cargo es necesario mantener una coordinación estrecha con las otras posiciones a nivel estratégico dentro del Poder Judicial y fuera de este si embargo, esas relaciones de acuerdo a la estructura formal de la Unidad Ejecutora y el desarrollo de los proyectos, no puede entenderse administrativamente como una relación de subordinación.</p> <p>Comparativamente en el mismo nivel dado a este cargo encontramos otros con una estructura formal de mayor complejidad y mayor cantidad de puestos profesionales, técnicos y de apoyo, así como del manejo y administración de dineros públicos que superan el monto indicado por la manifestante.</p>

✓ *Oficio N° 4385-DE-2008 de fecha 05 de junio del 2008, firmado por el Director y Subdirector Ejecutivo.*

Argumentos	Análisis
<p>1. "... a) En el estrato gerencial se contemplan los procesos de definición y formulación de políticas, pero no se refiere a todas las políticas, sino a las de carácter institucional, es decir, a aquellas que permean a toda la Institución y no a un sector de ésta. De igual manera, se establecen procesos de planificación, dirección y coordinación del funcionamiento general de la Institución y nuevamente, no de determinado sector. Todos estos procesos se delimitan a un aspecto en particular, cuando en la definición se establece que el estrato gerencial "Corresponde a la dirección de unidades administrativas del más alto nivel o bien su asesoría". También habla la definición cuando apunta las cualidades requeridas en el estrato gerencial, de "la adopción de procesos de esta naturaleza...", refiriéndose a procesos de naturaleza administrativa y no de otra. Y por si fuera poco, expresamente indica que "... Comprende las clases cuyas tareas consisten en la formulación de una política general, así como su interpretación para la toma de decisiones, dentro de los límites de las facultades que les hayan sido conferidas en virtud de leyes, decretos y reglamentos a nivel superior de la institución.". El ser políticas de carácter general, es porque comprenden a toda la Institución y sólo puedan emanar de instancias facultadas para ello. Estos últimos puntos son determinantes en nuestras apreciaciones: El estrato gerencial comprende la labor administrativa a nivel general de la Institución y no a la función sustantiva en los diferentes ámbitos o sectores institucionales.</p> <p>2. "Cuando en el informe se describe el nivel gerencial 2, se indica que: "incluye cargos que se encuentra subordinados administrativamente de la Corte Suprema de Justicia. En este nivel se incluyen los integrantes del Consejo Superior y Máximos Jerarcas del Ministerio Público, Defensa Pública y Organismo de Investigación Judicial. En el caso del MP,DP y O.I.J. poseen independencia funcional, técnica y profesional conforme lo establece el marco legal que regula las actuaciones particulares para cada órgano. Esta condición viene a ser el criterio de clasificación y determina la posición diferenciada de la Dirección Ejecutiva con respecto a los jerarcas del Ministerio Público, Organismo de investigación Judicial y la Defensa Pública. Sin embargo, es nuestro deber indicar que existe un error de apreciación, porque de conformidad con lo dispuesto en el artículo 84 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, dicha dependencia lo es en</p>	<p>Respecto a este punto es necesario realizar las siguientes observaciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El Poder Judicial es una organización de carácter amplio y complejo, la constitución de nuestra institución no está referida única y exclusivamente a la administración de justicia (entendida esta solamente a la integración de la jurisdicción y los jueces de las diferentes materias). Por el contrario al observar el organigrama institucional establecido formalmente al día de hoy, encontramos tres ámbitos de acción: Jurisdiccional, Auxiliar de Justicia y Administrativo. 2. Particularmente en cada uno de estos ámbitos existen instancias superiores que de conformidad con leyes y reglamentos son los responsables absolutos no sólo de velar por el cumplimiento de las disposiciones que señala el marco legal que los regula (funciones sustantivas), sino también las máximas figuras de cada órgano tienen otra serie de responsabilidades sobre la administración y generación de políticas en su accionar y sobre el personal de su competencia. Como ejemplo podemos citar las responsabilidades conferidas a la Dirección General del O.I.J. conforme lo establecido en el capítulo 4 artículo 17 de la Ley Orgánica del O.I.J.: <ul style="list-style-type: none"> "1) Velar por el cumplimiento de esta Ley y sus reglamentos y por el buen funcionamiento de todas las dependencias del Organismo; 2) atender las relaciones del Organismo con las demás instituciones públicas o privadas y dar a la prensa las informaciones que estime convenientes; 3) Fijar, dentro del marco que le señalen la Ley y la Corte Suprema de justicia, la política y demás directrices relativas a la actuación y funcionamiento del Organismo; 4) Fijar las normas internas de administración, trabajo y disciplina de todas las dependencias del Organismo;..." <p>Para el caso particular del Ministerio Público, encontramos en el capítulo 4 artículo 25 de su Ley</p>

<p><i>lo administrativo con el Consejo Superior, por cuanto existe independencia en lo técnico profesional. Lo anterior nos lleva a que en lo que se refiere a la dependencia jerárquica y estrictamente en la materia administrativa-tema del estudio por aquí no se hacen valoraciones acerca de la función administrativa o técnico profesional- la Dirección ejecutiva se encuentra en el mismo plano.</i></p> <p><i>3. No se puede obviar que también esta Dirección fue creada en su oportunidad por ley de la República y que la Ley Orgánica del Poder Judicial le confiere potestades y competencias que debe ejercer con independencia funcional, técnica y profesional conforme lo establece el marco legal que regula sus actuaciones y que éstas comprenden a toda la Institución.</i></p> <p><i>4. Ubicar a la Dirección Ejecutiva en un nivel gerencial inferior al de otras instancias, es pretender minimizar la posición que la legislación le ha conferido, puesto que al propio Presidente de la Corte le corresponde, por mandato legal, ejecutar, por medio de la Dirección Ejecutiva, las decisiones administrativas de la Corte y del Consejo ...</i></p> <p><i>5. No nos cabe la menor duda acerca de la dependencia jerárquica de la Dirección Ejecutiva con el Consejo Superior, sin embargo es tal la relación de esta Dirección con la Administración Superior –tanto Consejo Superior como Corte Plena- que en la voluntad del legislador estuvo el conferirle al Presidente de la Corte Suprema de Justicia la facultad, no solo de proponer el nombramiento del Director y el Subdirector Ejecutivos, sino también su remoción. El párrafo final del inciso 10 del artículo 60 de la Ley Orgánica del Poder Judicial dispone que por ser estos funcionarios de confianza, podrán ser removidos discrecionalmente. Esta condición legal es exclusiva para tres funcionarios en el Poder Judicial: los suscritos y la Secretaria General de la Corte”.</i></p>	<p>Orgánica lo siguiente: “Son deberes y atribuciones del Fiscal General: a) determinar la política general del Ministerio Público y los criterios para el ejercicio de la acción penal. b) Establecer la política general y las prioridades que deben orientar la investigación de los hechos delictivos... f) Ejercer la administración y disciplina del Ministerio Público.”</p> <p>Respecto al punto 2., 3., 4. y 5. es necesario aclarar que no existe ningún error de apreciación, es claro para este Departamento que la dependencia de la Dirección Ejecutiva respecto del Consejo Superior está claramente definida en la Ley Orgánica del Poder Judicial. Tampoco se ha pretendido minimizar la importante labor que ejecuta esa Dirección dentro del engranaje institucional. Los cargos incluidos en el nivel 2 de la propuesta, incorporan por un lado puestos que están relacionados estrechamente y de manera directa con actividades funcionales que interactúan en el proceso de administración de justicia (Ministerio Público, O.I.J. y Defensa Pública) y por otra parte incorpora a los Integrantes del Consejo Superior, considerando particularmente lo señalado en el artículo 67 y 81 de la Ley Orgánica del Poder. Asimismo este nivel está caracterizado por la política institucional que el Poder Judicial ha orientado durante los últimos años sobre la importancia respecto de las atribuciones y funciones que desempeñan esos cargos a nivel institucional, sin que lo anterior según se ha señalado implique una desvalorización de las funciones ejercidas por diferentes instancias, en especial cuando se trata de las múltiples ocupaciones de la Dirección Ejecutiva.</p> <p>Sin embargo reevaluando la propuesta de manera integral, se recomienda modificar el salario del Director Ejecutivo para que pase de ¢947.800 a ¢977.800,00, es decir un aumento adicional de ¢30.000,00 en el salario base como un ajuste técnico que permita una mejor posición remunerativa con respecto a los otros cargos que integran el nivel 3.</p>
--	---

✓ *Correo electrónico de fecha 05 de junio, remitido por los Integrantes del Consejo Superior:*

- *Miriam Anchía Paniagua*
- *Lupita Chaves Cervantes*
- *Milena Conejo Aguilar*
- *Marvin Martínez Fernández*

Argumentos	Análisis
<p><i>“ El Integrante del Consejo Superior no puede estar en la clase angosta del Nivel 2 dentro de los órganos auxiliares, por cuanto son ámbitos específicos y en lo que se refiere a políticas generales de carácter administrativo es jerárquicamente superior, pues el Consejo tiene competencia sobre todos los ámbitos. Orgánicamente el Consejo solo depende de la Corte Plena. Además debe recordarse que de la misma normativa de control interno se deriva que el Consejo Superior, en temas que agota vía administrativa, es el Jerarca Institucional.</i></p> <p><i>Se estima que esta calificación del puesto no se ajusta al organigrama del Poder Judicial, que es muy claro en los niveles jerárquicos administrativos; por ello, a mayor responsabilidad debe darse la categoría correspondiente, y en consecuencia, no puede equipararse con ningún puesto de una jefatura de los órganos auxiliares.</i></p> <p><i>En apoyo a lo expuesto puede revisarse el punto 5.3 del referido estudio que contiene una definición de los puestos que conforman el “Estrato Gerencial en el Poder Judicial”. En el que se indican variables determinantes para crear las diferentes clases o niveles gerenciales, por ello resulta necesario hacer algunos comentarios al respecto:</i></p> <p><i>- Ubicación de los cargos en relación con la estructura y organización formal que tiene el Poder Judicial: En la estructura jerárquica del Poder Judicial el Consejo Superior se encuentra únicamente por debajo de Corte Plena, como órgano decisor.</i></p> <p><i>- Revisión de las naturalezas de trabajo y tareas</i></p>	<p>Efectivamente la Ley Orgánica del Poder Judicial establece las competencias y atribuciones para el Consejo Superior, referidas a ejercer la administración y disciplina del Poder Judicial sin embargo al ubicar en un mismo estrato a las máximas figuras del Ministerio Público, Organismo de Investigación Judicial y Defensa Pública se valoraron aspectos de la política institucional referidos a la importancia de esas dependencias respecto de las actuaciones que ejercen dentro del proceso de administración de justicia y particularmente las establecidas en cuanto a la definición de políticas institucionales y de administración que en forma particular ejercen en cada una de las dependencias a su cargo conforme a las leyes y reglamentos que regulan al M.P., O.I.J. y D.P.</p> <p>Desde el punto particular de las remuneraciones ha existido interés institucional de ubicar el Fiscal General por encima de otros cargos, incluyendo los Integrantes del Consejo Superior.</p> <p>Analizados los argumentos este Departamento propone ajustar el salario base de los integrantes del Consejo Superior en la siguiente forma:</p> <p>Salario base actual recomendado: ¢1.187.800,00 Salario Propuesto recomendado: ¢1.247.800,00</p>

<p>asignadas, según el Manual Descriptivo de Clases de Puestos vigente. Funciones determinadas en la Ley Orgánica del Poder Judicial</p> <p>- Cumplimiento estratégico de objetivos y metas a nivel institucional. De la revisión del Plan Estratégico del Poder Judicial se deriva la responsabilidad y obligaciones que tiene el Consejo Superior en el cumplimiento de objetivos y metas Institucionales.</p> <p>- Impacto y diversidad de funciones sobre una serie de responsabilidades y atribuciones respecto al ámbito de acción en que se desenvuelven los cargos. No pueden compararse las funciones y responsabilidades que tiene el Consejo Superior, con respecto a los órganos auxiliares del Poder Judicial. Además de que el ámbito de acción del Consejo es a nivel de todo el poder Judicial y no solo de un área específica con lo es para un órgano auxiliar.</p> <p>- Grado de participación en el cumplimiento de Plan Estratégico Institucional. El grado de participación es directo y con responsabilidades muy bien definidas.</p>	
--	--

✓ Oficio N° 540-AUD-208 de fecha 05 de junio del 2008, remitido por el Auditor Judicial, Hugo Esteban Ramos Gutiérrez.

Argumentos	Análisis
<p>I. “ ... Según se desprende del estudio de marras, se ubican los cargos de Auditor y Subauditor Interno en el nivel 3. No obstante, de conformidad con lo establecido en el artículo 24 de la Ley General de Control Interno, así como a lo dispuesto por la Corte Plena en la sesión celebrada el 4 de noviembre del año 2002, artículo XX, esta Auditoría depende orgánicamente de la Corte Plena, ya que el artículo 89 de la Ley Orgánica del Poder Judicial fue derogado con la entrada en vigencia de la Ley General de Control Interno a partir del 4 de setiembre del 2002.</p> <p>Es importante destacar que de acuerdo con el estudio realizado</p>	<p>En relación con el punto N°1. de las manifestaciones presentadas por el Auditor Judicial se aclara que la propuesta no define de manera particular la ubicación de los cargos en los diferentes estratos, conforme a la subordinación que de manera particular se tenga sobre las instancias superiores. El elemento organizativo y jerárquico es tan solo una de las variables utilizadas en el estudio. El análisis conjuga elementos técnicos referidos a la estructura, organización, funciones, responsabilidades, atribuciones conferidas por Ley, ámbito, competencias y características, independencia y de manera particular la política institucional que ha privado respecto de la ubicación salarial que el jerarca particularmente ha definido para los diferentes cargos analizados durante los últimos años.</p> <p>Conforme lo anterior es dable mencionar que no existe ningún error al respecto, en realidad la manifestación particular sobre este punto está referida a un tema de interpretación y de un criterio diferente a los utilizados por esta oficina cuando estableció la propuesta, la cual fue analizada ampliamente en el seno del Consejo de Personal.</p>

<p><i>por el Departamento de Personal, la condición para que un cargo se ubique en el nivel 2 es que se encuentre subordinado administrativamente a la Corte Suprema de Justicia, situación claramente definida en lo que respecta a esta Auditoría en el artículo 24 de la Ley General de Control, el cual en lo que interesa indica:</i></p> <p>“Artículo 24.—Dependencia orgánica y regulaciones administrativas aplicables. <i>El auditor y el subauditor internos de los entes y órganos sujetos a esta Ley dependerán orgánicamente del máximo jerarca, quien los nombrará y establecerá las regulaciones de tipo administrativo que les serán aplicables a dichos funcionarios...”</i></p> <p>2. <i>... No obstante, esa comparación no se incluye en el informe en relación con el salario del Auditor y Subauditor del Poder Judicial, lo que es otra debilidad del análisis realizado, ya que esa ausencia no permite poder realizar una justa comparación como se hizo con los otros puestos.</i></p> <p><i>Cabe agregar que en la Ley General de Control Interno, se definen claramente los roles que tienen la Administración Activa y la Auditoría, además se destaca la importancia que tiene esta última desde su papel asesor, fiscalizador y advertidor, con total independencia funcional y de criterio respecto del jerarca y los demás órganos de la administración activa, lo cual demuestra claramente el propósito,</i></p>	<p>Respecto a lo señalado en el punto 2. no compartimos lo externado por el Auditor al señalar como debilidad el hecho de que no se hayan comparado los cargos de Auditor y Sub-Auditor del Poder Judicial con otras instituciones, por cuanto de acuerdo a los objetivos y la metodología planteada en la investigación, la misma está orientada a dos elementos sustantivos: 1. la definición del Estrato Gerencial en el Poder Judicial y 2. Establecer comparativamente hablando el salario de la máxima figura en relación con otros cargos de instituciones públicas y privadas del mercado nacional, con el fin de propiciar una propuesta de salarios que de manera interna refleje consistencia considerando los elementos particulares que caracterizan al Poder Judicial y las instituciones e instancias particulares que lo componen.</p> <p>Dicho de otra manera, el objetivo del estudio no busca establecer los salarios devengados por el Auditor y Sub-Auditor de otras instituciones para compararlos particularmente con los percibidos por esas figuras en el Poder Judicial y tomar decisión exclusiva sobre estos cargos; proceder de esta manera no se ajusta a los criterios técnicos formulados por esta oficina conforme al marco que regula la materia de valoración de puestos.</p> <p>No dudamos la importancia que tienen los cargos de la Auditoría en cualquier organización, sin embargo, la definición de los salarios es un asunto que está determinado particularmente por: el detalle de funciones y tareas, los factores ocupacionales que caracterizan a un puesto, la particularidad de cada institución, la disponibilidad presupuestaria y particularmente la política institucional establecida por el jerarca.</p> <p>Según lo señalado en el punto 3. de las manifestaciones y lo establecido en el apartado anterior, se reitera que la política salarial depende de factores técnicos y de criterios políticos señalados por las instancias superiores (Corte Plena y Consejo Superior), aspectos que han venido operando a través de las decisiones que al efecto ha tomado el jerarca.</p> <p>La ubicación del salario asignado al Fiscal General, responde a un asunto de política institucional que fue definido por el jerarca desde hace bastante tiempo.</p> <p>Respecto al punto N° 4., esta oficina no comparte el criterio externado por el señor Auditor, por cuanto este Despacho tiene la competencia técnica para realizar los ajustes que correspondan en las nomenclaturas, naturalezas, funciones, tareas, requisitos y otras características propias de los cargos. Los cambios operados en la propuesta aprobada por el Consejo de Personal responden a un reacomodo, producto precisamente de la definición del Estrato Gerencial o Directivo y los cargos</p>
---	--

<p><i>autoridad y responsabilidad de la Auditoría y por consiguiente de los cargos que la dirigen.</i></p> <p><i>Lo anterior demuestra que existe un error en el estudio al ubicar a la Auditoría Judicial en nivel 3 gerencial, ya que por lo indicado anteriormente, le corresponde el nivel 2.</i></p> <p><i>Cabe agregar, que en la mayoría de las instituciones precitadas, no existe una desproporción tan alta como la que se está haciendo con el salario que se le está asignando a los cargos de Auditor y Subauditor de esta Institución, ya que después del salario del Gerente General, en la mayoría de los casos, estos puestos tienen los salarios mejor remunerados. No obstante, en el Poder Judicial, pese a que se toman como referencia esos puestos para aumentar la mayoría de los salarios del nivel gerencial, no se aplica lo mismo para los salarios recomendados para los puestos de Auditor y subauditor.</i></p> <p><i>3. Por otra parte, es importante hacer la observación que según el estudio citado, la propuesta salarial para los puestos de los funcionarios que pertenecen al primer nivel presentan diferencias mínimas, lo mismo sucede con el tercer nivel. No obstante, los salarios asignados a los funcionarios del segundo nivel, pese a la pertenecer a una misma categoría, es sustancialmente desproporcionada, lo cual pone en evidencia la necesidad de revisar la equidad de los salarios a todos los niveles, principalmente los del</i></p>	<p>que lo conforman, según los criterios técnicos que al efecto se incorporaron en el estudio cuestionado.</p> <p>Según lo apuntado en el apartado 5. es necesario aclarar que esta oficina consideró lo señalado en el artículo 68 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, respecto a la asignación salarial que igualitariamente deben percibir los cargos de integrante del Consejo Superior y los Jueces del Tribunal de Casación Penal. Este fue un tema ampliamente discutido en el seno del Consejo de Personal, para lo cual se están previendo las posibles soluciones para poder implementar la propuesta.</p> <p>Conviene señalar la urgente necesidad de establecer las propuestas de modificación a la Ley Orgánica, con el fin de eliminar cualquier artículo que refiera la ubicación salarial de un puesto, por cuanto evidentemente esa no es la vía que técnicamente corresponde para la asignación de las remuneraciones en el Poder Judicial.</p> <p>En relación con el punto 6. esta oficina comparte las manifestaciones de don Hugo, en el sentido de que se deberán realizar los estudios que correspondan con el fin de ajustar lo que técnicamente proceda.</p> <p>Analizadas las manifestaciones y revisada la propuesta inicial se recomienda mantener la clase de Auditor y Sub-Auditor en el nivel 3 del Estrato Gerencial/Directivo pero modificando el salario según la siguiente propuesta:</p> <p>Auditor: Salario base actual recomendado: Director General 1 ¢827.800,00 Salario Propuesto recomendado: Director General 2 ¢977.800</p> <p>Sub-Auditor: Salario base actual recomendado: Sub-Director General 1 ¢767.800,00 Salario Propuesto recomendado: Sub-Director General 2 ¢857.800,00</p>
---	--

segundo nivel.

Aunado a lo anterior, llama la atención del suscrito, que a pesar de que el artículo 84 de la Ley Orgánica del Poder Judicial establece que el Fiscal General, entre otros funcionarios, dependerá administrativamente del Consejo Superior, tanto en la actualidad como en la propuesta presentada por el Departamento de Personal, dicho funcionario tiene un salario mayor que los integrantes de éste (ver cuadro anterior), lo cual desde el punto de vista técnico no es correcto.

4. De la revisión y análisis del citado informe, se detectó que en el caso del Auditor, Subauditor y otros puestos, sin ninguna justificación técnica se modificó sus clases de puestos, ya que actualmente corresponden a Director General 2 y Subdirector General 2, tal como aparece en la relación de puestos de la Institución. No obstante, en la propuesta se les baja la categoría a Director General 1 y Subdirector General 1.

5. Por otra parte, en el estudio realizado por el Departamento de Personal se hace un aumento al salario de los miembros del Consejo Superior. No obstante, no se considera lo dispuesto en el artículo 68 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, el cual establece lo siguiente:

*“...Los miembros del Consejo, con excepción de los magistrados que lo integren, tendrán el mismo salario base de los jueces del Tribunal de Casación. **(Así reformado por Ley N°7728 del 15***

<p><i>diciembre de 1997).”</i></p> <p><i>De lo anterior se desprende que legalmente no sería posible incrementar los salarios de los integrantes del Consejo Superior, sin considerar el salario de los jueces del Tribunal de Casación.”</i></p> <p><i>6. ...considero pertinente señalar que en caso de que la Corte apruebe el estudio realizado, evidentemente se realizará un desajuste en la escala salarial, no solo del personal de los Ámbitos Jurisdiccional y Auxiliar de Justicia ... por lo que será necesario que también se incluyan en esos estudios técnicos, que permitan hacer los ajustes correspondientes a estos puestos.</i></p>	
---	--

✓ *Correo electrónico de fecha 05 de junio del 2008, remitido por Secretaria General de la Corte, Silvia Navarro Romanini.*

<i>Argumentos</i>	<i>Análisis</i>
<p><i>“ ... Con la conformación del cuadro gerencial según se propone, el puesto de Secretario General de la Corte experimenta un descenso de categoría o jerarquía, al no ser ubicado en la posición que por su naturaleza le corresponde.</i></p> <p><i>Conforme lo establece el artículo 141 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, la Secretaría de la Corte Suprema de Justicia es el órgano de comunicación entre el Poder Judicial y los otros Poderes del Estado, así como entre éstos y los funcionarios judiciales y por ende, se encargará de comunicar los acuerdos de la Corte Plena y del Consejo Superior.</i></p> <p><i>El Secretario de la Corte es el encargado de autenticar las firmas de los funcionarios judiciales en los documentos que deban enviarse al exterior, sin perjuicio</i></p>	<p><i>Analizado el contenido de las manifestaciones dadas por la Secretaria General de la Corte, esta oficina sí tiene claro el contenido de las responsabilidades y funciones que desarrolla el cargo de Secretario General de la Corte.</i></p> <p><i>La propuesta favorece la ubicación salarial por cuanto determina una diferencia positiva de ¢74.000,00 sobre el salario base sin embargo, analizados los criterios y conforme a la política institucional establecida, se recomienda ubicar este puesto manteniendo la igualdad de condiciones que se venían dando antes de la propuesta inicial efectuada</i></p> <p><i>Salario base actual recomendado: Director General 1 ¢827.800,00</i></p>

de que también pueda hacerlo el Presidente del Poder Judicial y debe asistir al Presidente de la Corte en las funciones administrativas asignadas a él y además es el secretario del Consejo Superior del Poder Judicial, es decir del máximo órgano administrativo.

Esta Secretaría asiste a los órganos de mayor jerarquía del Poder Judicial y comunica todas sus decisiones a lo interno y a lo externo, por ello debe velar porque lo que se envía se ajuste a lo efectivamente resuelto, pues la consecuencia en el error es alta. Quien ocupa el cargo de Secretario General debe concurrir sin excepción a todas las sesiones ordinarias y extraordinarias que se señala por esos órganos. Además tiene como responsabilidad ser secretario del Consejo Consultivo del Poder Judicial, órgano asesor del Presidente y de la Corte Plena, conformada por el Presidente y el Vicepresidente de la Corte y los presidentes de las Salas.

Llama la atención que ahora, con la creación del Consejo Superior del Poder Judicial, al asignarse a este despacho la secretaría de ese órgano, el Departamento de Personal, en su estudio, en lugar de valorar sus funciones, más bien las devalúa con la ubicación por categoría que se pretende.

Asimismo, por el nivel de responsabilidad asignado desde su origen como Secretaría General de la Corte Suprema de Justicia, al tener a su cargo el deber de asistir y apoyar al Presidente del Poder Judicial en su doble función de presidencia de la Corte en pleno y del Consejo Superior del Poder Judicial es que es uno de los dos únicos puestos de confianza definidos en la Ley Orgánica del Poder Judicial, cuya designación corresponde a la Corte a petición del Magistrado Presidente (artículo 60 inciso 10 de la Ley Orgánica del Poder Judicial).”

Salario Propuesto recomendado:
Director General 2 €977.800

Señala don Mauricio que el análisis de los argumentos planteados, permitió la revisión de algunos elementos importantes, como la ubicación salarial de los cargos de Subjefatura, ya que correctamente la diferencia entre éstos y los titulares debe ser una justa proporción de modo tal que resulte atractiva la

opción de ascenso, y que a su vez, mantenga equidad con respecto a otros cargos de similar nivel de responsabilidad. Del mismo modo, conviene revalorar la política de mantener equidad salarial entre el Director Ejecutivo, la Secretaria General de la Corte y el Auditor Judicial. Por esa razón, en el ANEXO # 2 se plantea una nueva propuesta, que considera las variaciones señaladas.

Interviene la Magistrada Pereira manifestando que por la limitación técnica que supone la aplicación del artículo 68 de la Ley Orgánica, se ha valorado la posibilidad de que el ajuste en el salario de contratación lo sea vía sobresueldo.

El señor Quirós indica que efectivamente, dado que el artículo 68 de la Ley Orgánica del Poder Judicial señala que los miembros del Consejo Superior deben tener el mismo salario base de los Jueces de Casación, y con el objetivo de que la revaloración de los cargos del Consejo Superior no genere una brecha inmediata entre estos jueces y los otros administradores de justicia, lo que impediría y condicionaría el análisis integral de la situación remunerativa de los cargos de la judicatura, es factible utilizar un nuevo sobresueldo en relación con el salario base. Este sobre sueldo sería determinado por el Departamento de Personal y debería ajustar los salarios a la propuesta que defina la Corte Plena.

Por mayoría se acordó:

1- Tener por recibidas las anteriores manifestaciones de los interesados y aclarar que ellas no pueden constituirse en solicitudes de revisión o apelación en sentido estricto,

por cuanto el Consejo de Personal es un órgano técnico asesor de la Corte Plena y Consejo Superior, por tanto, los acuerdos son simples actos preparatorios, y únicamente caben dichos recursos contra los actos declaratorios de derecho, como lo son los que corresponden a los órganos citados.

2- De conformidad con el análisis de cada caso particular, se estima necesario modificar la propuesta de ubicación salarial de los puestos del Estrato Gerencial – Escenario 1 - conforme al siguiente detalle:

**INDICE SALARIAL PROPUESTO PARA EL ESTRATO GERENCIAL O DIRECTIVO
(ESCENARIO) PERCENTIL 25 EMPRESAS DE SERVICIO (PRICE WATERHOUSE COOPERS)**

CLASE ANCHA	CLASE ANGOSTA	SALARIO BASE ACTUAL	SALARIO BASE PROP.	DIFERENCIA
Magistrado Presidente	Magistrado Presidente	1.299.400,00	1.755.000,00	455.600,00
Magistrado Vicepresidente	Vicepresidente de la Corte	1.264.200,00	1.707.000,00	442.800,00
Magistrado Presidente de Sala	Magistrado Presidente de Sala	1.244.200,00	1.679.800,00	435.600,00
Magistrado	Magistrado	1.189.000,00	1.605.400,00	416.400,00
Fiscal General	Fiscal General	1.046.200,00	1.307.800,00	261.600,00
Fiscal General Adjunto	Fiscal General Adjunto	741.800,00	1.127.800,00	386.000,00
Integrante del Consejo Superior	Integrante del Consejo Superior	840.200,00	1.247.800,00	407.600,00
Director General del OIJ	Director General del OIJ	753.800,00	1.187.800,00	434.000,00
Sub-Jefe del OIJ	Sub-Jefe del OIJ	699.800,00	1.007.800,00	308.000,00
Jefe de la Defensa Pública	Jefe de la Defensa Pública	731.000,00	1.067.800,00	336.800,00
Sub-Jefe de la Defensa Pública	Sub-Jefe de la Defensa Pública	677.000,00	947.800,00	270.800,00
Director General 2	Director Ejecutivo	753.800,00	977.800,00	224.000,00
Sub-Director General 2	Sub-Director Ejecutivo	699.800,00	857.800,00	158.000,00
Director General 1	Unidad Ejecutora	753.800,00	827.800,00	74.000,00
Director General 1	Director Despacho de Presidente	723.000,00	827.800,00	104.800,00
Director General 2	Auditor Interno	753.800,00	977.800,00	224.000,00
Director General 2	Secretaria General de la Corte	753.800,00	977.800,00	224.000,00
Sub-Director General 2	Sub-Auditor Interno	699.800,00	857.800,00	158.000,00
Director General 1	Director Escuela Judicial	753.800,00	827.800,00	74.000,00
Sub-Director General 1	Sub-Director de la Escuela Judicial	699.800,00	707.800,00	8.000,00
Director General 1	Jefe de Planificación	651.000,00	827.800,00	176.800,00
Sub-Director General 1	Sub-Jefe de Planificación	606.600,00	707.800,00	101.200,00
Director General 1	Jefe de Gestión Humana	651.000,00	827.800,00	176.800,00
Sub-Director General 1	Sub-Jefe Gestión Humana	613.000,00	707.800,00	94.800,00

3- Independientemente del escenario que acuerde la Corte Plena, recomendar que el ajuste no se efectúe sobre el salario base sino mediante un nuevo sobresueldo que determinará el Departamento de Personal, en el entendido de que el sobresueldo deberá reconocer la diferencia en el salario base y los pluses que de él se generen.

4-Reiterar el voto de mayoría de éste Consejo en el sentido de que en caso de aprobarse esta propuesta, a la brevedad se realicen los estudios necesarios para analizar la situación salarial de los jueces, fiscales y defensores públicos.

Así votaron las Magistradas Pereira y Varela, así como el máster Arroyo.

El Dr. León Díaz y el Msc. Gutiérrez Freer manifiestan que al no tenerse por firme el acuerdo del Consejo de Personal de sesión N° 12-2008, artículo IV, modifican su posición de aprobar el informe y en su lugar, votan por no aprobarlo.

Señalan que queda claramente establecido que el informe es sectorial, y ese enfoque favorece a un grupo de funcionarios, lo que resulta inconveniente e injusto no sólo para la judicatura, sino que también para los otros sectores del Poder Judicial. Las recientes declaraciones del Ejecutivo a través de don Rodrigo Arias en relación con el incremento de los ejecutivos del INS hace prever que ésta decisión generará a lo interno y externo momentos duros en las relaciones laborales. No se desconoce la necesidad de ajustar los salarios por el incremento en el costo de vida; otro tipo de incrementos deben basarse – como en la empresa privada- en la productividad, y en el Poder Judicial lo que se brinda es un servicio jurisdiccional, y ese debe ser el norte de los ajustes; esta claro que ese servicio se brinda teniendo como soporte una estructura administrativa, por lo que hacer un incremento al “estrato gerencial” es valorado por algunos como discriminatorio para el sector jurisdiccional y afecta a toda la familia judicial.

Por estas razones no es correcta ni oportuna la aprobación del informe, ni la definición de esta política; más que brechas se crean “abismos” entre los sectores; el análisis debe ser integral, completo, y considerando prioritariamente el sector de los jueces. Esto no implica que no sea importante el ajuste el Fiscal General, pero esto debe verse en forma global. Resulta cierto señalar que existe una fuga de buenos jueces, formados en el mismo Poder Judicial ya que han optado por mejores condiciones económicas en el mercado; por ello es preciso que cualquier ajuste sea integral.

El informe tiene su valía técnica, pero definir una política como la que se deriva de su aplicación no resulta oportuna ni conveniente. Por estas razones, el voto es por improbar el informe, y por tanto, no cabe pronunciarse sobre las manifestaciones o apelaciones.

2. Conforme a la metodología propuesta por la Magistrada Pereira, se continúa con el análisis de los cargos de jefatura del sector administrativo, dependientes de la Dirección Ejecutiva.

Se deja constancia de las manifestaciones del señor Arroyo quien estima conveniente su inhibitoria para conocer y resolver sobre el caso de los salarios de las jefaturas del sector administrativo, ya que cuando el tema fue analizado por el Departamento de Personal él igualmente se inhibió por ser parte interesada. Del mismo modo, en el presente caso, al argumentarse similitudes entre éstos cargos con el de las jefaturas de los Departamentos de Personal y Planificación, resulta prudente no participar en la discusión del tema y proceder conforme lo señala el artículo 12, inciso a- del Estatuto de Servicio Judicial. Por las razones expuestas, el señor Arroyo se retira de la sesión.

Las manifestaciones de estos servidores son las siguientes:

- ✓ *Oficio N° DTSP-514-2008 de fecha 04 de junio del 2008, suscrito por la Jefa y Subjefa del Departamento de Trabajo Social y Psicología Rosario González Brenes y Alba Gutiérrez Villalobos, respectivamente.*

Argumentos
<p><i>“ Si bien es cierto, a la fecha no se ha presentado ningún problema por estar adscritos a la Dirección Ejecutiva, sin embargo, es importante que se analice la necesidad de ubicación de este Departamento en el ámbito de auxiliar de la justicia y no dentro del administrativo, dada la naturaleza de sus funciones en cuanto al carácter especializado de las mismas, cuya intervención se da específicamente en materias que forman parte de procesos judiciales, como: Violencia Doméstica, Familia, Penal Juvenil, Penal, Pensiones, Niñez y Adolescencia y comisiones especiales, siendo que el producto del trabajo que se realiza contribuye a la resolución de dichos procesos judiciales. Además, es una labor única en el país por cuanto se especializa en la realización de peritajes sociales, psicosociales y psicológicos.</i></p> <p><i>... Es necesario además que en la estructura gerencial en que se ubica este Departamento, se consideren los puestos de supervisión en las áreas de Trabajo Social y Psicología, no solo ubicándolos en el nivel que corresponda, según el grado de responsabilidad, sino también con la debida remuneración económica.”</i></p>

✓ Oficio de fecha 04 de junio del 2008, suscrito por los siguientes jefes de departamentos:

- *Walter Jiménez Sorio, Financiero Contable*
- *Orlando Castrillo Vargas, Tecnología de la Información*
- *Ana Beatriz Méndez Alvarado, Servicios Generales*
- *Ana Eugenio Romero Jenkins, Proveeduría*

Argumentos

“... el Departamento de Personal considera sin fundamentarlo apropiadamente, que en el caso de las jefaturas del Ámbito Administrativo adscritas a la Dirección Ejecutiva, no conformamos parte del estrato gerencial, por ser subordinados directos de esa Dirección...”

Lamentablemente el enfoque del estudio desarrollado por el Departamento de Personal no recoge la experiencia del estudio de mercado, si no que se aparta de él y excluye del estrato gerencial sin fundamentar apropiadamente, a las Jefaturas de Departamento del Sector Administrativo adscritas a la Dirección Ejecutiva.

Es importante destacar que los puestos de Jefatura que ocupamos mantienen indudablemente una relación de dependencia de la Dirección Ejecutiva, pero actuamos con independencia técnica en el variado ámbito de nuestra competencia, desarrollando funciones de línea como de asesor experto, tanto para las decisiones que compete tomar directamente a la Dirección Ejecutiva, como aquellas que corresponde al máximo jerarca en materia contable, financiera, presupuestaria, contratación administrativa, construcciones, remodelaciones, compra de equipo mecánico, acondicionamientos eléctricos, arrendamientos y de administración de recursos de terceros, entre otros.

Como parte de las recomendaciones del estudio se definen los niveles del “Estrato Gerencial” y los puestos que lo conforman, no obstante, en forma equivocada, dentro de estos reexcluye la categoría de Jefe de Departamento 2. Tomando como referencia las mismas características y papeles definidos en el estudio para los puestos gerenciales tenemos que los puestos que ocupamos presentan en mayor o menor grado dichos atributos por lo siguiente.

- *Efectivamente nuestros cargos se ubican en los máximos niveles de decisión del organigrama de la institución y es precisamente debajo de nuestra categoría que se ubican procesos, subprocesos, secciones y unidades que tenemos a cargo, las cuales se encuentran conformadas por un número importante de personas. Además, precisamente una de nuestras funciones primordiales se dirige a brindar asesoría a nuestros superiores llámese Corte Plena, Consejo Superior, Comisiones o Dirección Ejecutiva, cada uno desde su área de especialización.*
- *Son precisamente los departamentos que tenemos a cargo los responsables, en buena medida, de generar, formular y aplicar políticas en la institución.*
- *Debido a la complejidad de nuestras labores, el conocimiento, la experiencia y la racionalidad son fundamentales en las responsabilidades que nos corresponde asumir.*

- *Es por la gran diversidad de funciones que corresponde a los puestos que tenemos a cargo que precisamente uno de los mayores retos que debemos asumir diariamente es saber dedicar el tiempo adecuado a cada una de las áreas, buscando siempre la solución integral de los problemas desde su origen.*
- *Es precisamente por la índole gerencial de las labores que ejecutamos que nos corresponde asumir en el Poder Judicial diversos papeles. Somos necesariamente los Jefe de Departamento los que representamos a la institución a nivel interno en la Comisión de Construcciones, la Comisión de Fondo de Jubilaciones y Pensiones, la Comisión de Accesibilidad, la Comisión Gerencial de Informática y los Consejos de Administración de Circuito entre otros ... en diferentes actividades propias de cada especialidad y en todos los casos como cabezas visibles y responsables de la correcta representación del Poder Judicial.*
- *En cuanto a los papeles informativos sin lugar a dudas somos monitores, difusores y portavoces de información del Poder Judicial tanto a lo interno como a lo externo de la institución. Prueba de ello es que muchas de las decisiones que toma la Administración Superior son basadas en la información que proporcionan los Departamentos a nuestro cargo.*

... de ninguna manera compartimos que exista una brecha salarial entre Jefaturas del Departamento del Sector Administrativo respecto de las de los departamentos de Personal y Planificación, encontrándonos en condiciones idénticas de complejidad, ubicación organizacional y responsabilidad. Menos aún podemos compartir que los puestos de Subjefatura de los Departamentos de Personal y Planificación, según el resultado del estudio pasen a devengar un salario superior al de nuestras Jefaturas, lo cual es desde nuestra óptica, una abierta desvaloración de nuestra función sin que exista ningún elemento objetivo a partir del informe que lo justifique “.

Luego de la lectura efectuada a cada uno de los elementos y justificaciones mostradas por los interesados, se procede a revisar los criterios definidos en el informe para establecer el Estrato Gerencial o Directivo del Poder Judicial y se concluye que no es posible considerar esos cargos dentro del Estrato Gerencial, debido a que no cumplen con todas las variables necesarias; en especial aquellas que están vinculadas con el nivel organizativo que ocupan esas oficinas dentro del engranaje institucional. Los Departamentos de Trabajo Social, Tecnología e Información, Financiero Contable, Proveeduría y Servicios Generales están adscritos formalmente a la Dirección Ejecutiva, así se desprende del organigrama vigente en el Poder Judicial, principio administrativo que pone de manifiesto la

responsabilidad de cada servicio, sus principales funciones, la relación formal existente entre las diversas unidades que integran la Dirección Ejecutiva, los canales de supervisión, la autoridad relativa ejercida en cada cargo y en especial el principio de subordinación que tienen respecto del Director Ejecutivo, quien es la figura que de manera directa y formal brinda asesoría a los órganos de gobierno y administración en el Poder Judicial (Corte Plena y Consejo Superior).

Conforme a lo manifestado por la Magistrada Pereira, la propuesta salarial que se hace a las diferentes jefaturas del sector administrativo se fundamenta en los acuerdos tomados por el Consejo Superior sin embargo, es claro que este planteamiento no forma parte del Estrato Gerencial o Directivo del Poder Judicial, razón por la cual su conocimiento y aprobación deberá reservarse para que sea conocido y resuelto por el Consejo Superior una vez que la Corte Plena conozca y apruebe en definitiva lo relativo a los cargos gerenciales; caso contrario deberá el Consejo de Personal con el auxilio técnico del Departamento de Personal-Gestión Humana, establecer un nuevo escenario remunerativo para las diferentes jefaturas que componen el Sector Administrativo con el fin de dar solución a los acuerdos que han estado pendientes durante los últimos tres años.

Por último y según el análisis presentado por el Departamento de Gestión Humana en su informe técnico, es necesario recomendar que la Corte

Plena o bien el Consejo Superior determine la necesidad institucional de revisar y reformular las estructuras organizativas de los departamentos administrativos que pertenecen a la Dirección Ejecutiva, conforme a los principios de jerarquía, subordinación y toma de decisiones; con el fin de evaluar la conveniencia de separar otras actividades sustantivas que permitan facilitar el apoyo y cumplimiento del plan estratégico institucional.

Se acordó:

1- mantener lo resuelto por este Consejo en el sentido de que los cargos señalados no corresponden al estrato gerencial, y por tanto lo que procede es trasladar las diligencias al Consejo Superior para lo de su cargo. La resolución sobre la ubicación salarial de estos puestos debe reservarse a la espera de lo que la Corte Plena determine en cuanto al estrato gerencial. 2- manifestar al Consejo Superior que determine la necesidad institucional de revisar y reformular las estructuras organizativas de los departamentos administrativos que pertenecen a la Dirección Ejecutiva, conforme a los principios de jerarquía, subordinación y toma de decisiones; con el fin de evaluar la conveniencia de separar algunas instancias o departamentos para facilitar el apoyo y cumplimiento del plan estratégico institucional.

Así votaron las Magistradas Pereira y Varela, así como el Msc. Gutiérrez Freer y el Dr. León Díaz.

Se levanta la sesión a las 12 horas.

Mag. Magda Pereira Villalobos
Presidenta

MBA Francisco Arroyo Meléndez
Secretario