

CONSEJO DE PERSONAL

SESION N° 11-2012

Sesión ordinaria del Consejo de Personal celebrada a las ocho y treinta horas del diecisiete de mayo de dos mil doce, con asistencia de la Magistrada Licda. Magda Pereira Villalobos quien preside, la Magistrada Doctora Eva Camacho Vargas, los Jueces Superiores Licda. Ana Luisa Meseguer Monge, Dr. José Rodolfo León Díaz y el MBA Francisco Arroyo Meléndez Jefe del Departamento de Personal.

ARTICULO I

Lectura y aprobación del acta anterior.

ARTICULO II

El Consejo Consultivo, en sesión N° 01-12 del 16 de febrero de 2012, artículo II concedió audiencia al Consejo de Personal para que se pronunciara en relación con la propuesta de un nuevo modelo de gestión gerencial para el Sector Administrativo del Poder Judicial, desarrollado por medio de medio de un consorcio de empresas consultoras.

Del mismo modo, se tiene a la vista el documento N 228-JP-2012, donde la Dirección de Gestión Humana emite sus consideraciones con respecto a la propuesta elaborada por las empresas consultoras. Las Conclusiones del oficio referido se transcriben a continuación:

“V. CONCLUSIONES

La Dirección de Gestión Humana no fue convocada para participar ni en la elaboración de los términos de referencia de esta contratación, ni para integrar el equipo contraparte que analizó y aprobó los resultados brindados por la empresa consultora. Resulta lamentable que en un proceso que supone la revisión de alternativas de mejora a la organización, se haya dejado de lado la participación de la instancia que representamos, que no sólo tiene relación directa con los procesos de cambio, sino que tiene un rol importante en las decisiones de carácter estratégico y en el desarrollo de las personas que conforman la organización.

Por esta razón, las observaciones se circunscriben a los documentos trasladados a nuestro conocimiento; no obstante es necesario hacer evidente nuestra inconformidad con dejar de lado los aportes que desde el macroproceso de gestión humana se pudieron hacer durante el proceso de la consultoría.

1-Sobre la Dirección de Gestión Humana.

El informe que brinda la consultora señala que Gestión Humana debe ser concebida como una Dirección en razón de la importancia que esta área tiene para la organización. Sobre el particular debe acotarse que desde inicios de la década pasada se inició el proceso de fortalecimiento del Departamento de Personal. Por medio de la consultoría hecha por la empresa SONDA se señalaron algunas líneas de acción para orientar ese proceso de transformación, por el cual ha transitado Gestión Humana con paso redoblado.

Precisamente en reconocimiento natural de ese rol y del desarrollo pleno de sus competencias y atribuciones es que ya la Corte Plena, desde el año 2008 definió dentro de su Nivel Gerencial a Gestión Humana. Producto de ese papel y ese reconocimiento es que esta instancia ha ido desarrollando sus competencias en los diferentes estratos de la organización, se han diversificado sus áreas competenciales.

Hoy, además de los procesos tradicionales –pero por eso, no menos importantes- de Reclutamiento y Selección, Administración de Personal, Análisis de Puestos, etc. se han incorporado los Servicios de Salud, Capacitación, Ambiente Laboral, Salud Ocupacional, entre otros muchos procesos, actividades y servicios derivados de esta visión holística de la gestión humana.

Por otro lado, las actividades de la Dirección de Gestión Humana son transversales, ya que impactan a toda la organización, por lo que el reconocimiento como Dirección resulta consecuente con las decisiones organizacionales, las funciones y responsabilidades, así como con el carácter y la fuerza vinculante que debe imprimirse a sus actuaciones.

2- Sobre la ubicación jerárquica y dependencia de la Dirección de Gestión Humana.

Los referentes teóricos en gestión humana, así como las prácticas en organizaciones orientan la actividad de la administración de los recursos humanos como una función de staff, con independencia funcional en su campo especializado, y brindando asesoría directa a los órganos máximos de decisión.

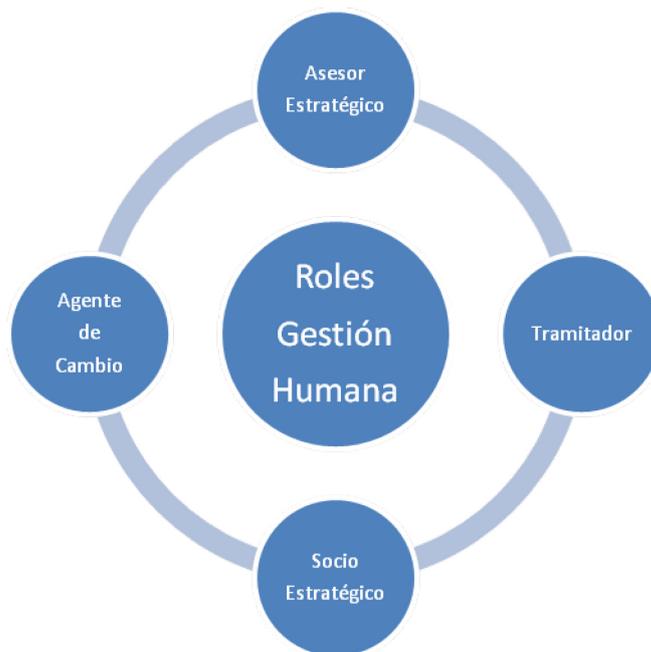
Rodríguez Valencia (2002) y Dessler (1996), entre otros, señalan inequívocamente que por su función operacional integradora, las gerencias de recursos humanos por naturaleza son gerentes de staff, autorizados para ayudar y aconsejar a las gerentes de línea en el logro de objetivos estratégicos; para eso además requiere un nivel de autoridad amplio. Indican que la función de personal tiene autoridad de línea y de staff, ya que es el responsable directo en todos los niveles de la planeación de los recursos humanos, de la dotación de personal, de la administración de sueldos, relaciones laborales, capacitación, ambiente laboral, entre otros.

En el documento entregado por la Consultora – Escenario 2 -se plantea que la Dirección de Gestión Humana dependa de una Gerencia General, y esta a su vez del Consejo Superior Administrativo. Desde nuestra perspectiva, esta recomendación parte de una visión simplificada de la función de la Gestión Humana en una organización tan compleja como lo es el Poder Judicial, y no favorece la consecución de su función asesora.

En primera instancia el documento traslada la responsabilidad de la administración de personal a la Gerencia General; literalmente señala que la Gerencia General es la encargada de la administración del capital humano, entre otras muchas funciones.

La Gestión Humana es un área especializada, que debe tener una relación e influencia transversal en la organización, así como la posición que le permita su desarrollo continuo. Estimamos inconveniente para la organización en general, así como para los empleados, que la responsabilidad en este tema se traslade de la Dirección de Gestión Humana a una Gerencia General, (hoy Dirección Ejecutiva) como una más de sus competencias.

El desarrollo de la Gestión Humana pasa por el cumplimiento de roles básicos:



Precisamente su ejecución supone un grado de especialización y a su vez un grado de independencia funcional desde la perspectiva técnica, proporcionando a la cúpula directiva los elementos para la toma de decisiones.

Consideramos que ubicar la Dirección de Gestión Humana dependiendo de una Gerencia General, en el tanto exista un Consejo Superior –Consejo Superior de Administración en el documento- limita el pleno desarrollo de las competencias y obligaciones de la administración de los recursos humanos.

Precisamente en resguardo de esa independencia de criterio técnico es que la Ley N. 5155 -Estatuto de Servicio Judicial- definió que las políticas de recursos humanos deben ser definidas por el Jefe de esa instancia, en conjunto con el Consejo de Personal, que es el órgano superior de dicha dirección, y quien tiene la función última de órgano técnico.

Del mismo modo, la Dirección de Gestión Humana tiene representación directa en al menos:

- Consejo de Personal
- Comisión de Salud Ocupacional
- Consejo Directivo de la Escuela Judicial
- Consejo de la Judicatura
- Comisión del Fondo de Jubilaciones y Pensiones
- Comisiones diversas, entre otras.

En cada una de esas instancias el Director o representante de Gestión Humana tiene participación como responsable máximo del área;

según el modelo planteado, esa atribución correspondería jerárquica y directamente al Gerente General, a quien se asigna la administración del recurso humano; eventualmente esa participación podría ser delegada en el Director de Gestión Humana, o en quien éste designe, pero sería sólo en su representación. Esta atribución significaría una importante centralización en las decisiones, en la visión y funcionamiento de un área tan especializada, tan transversal y diversa como es la gestión humana en la organización.

Por otro lado, la estructura propuesta soslaya la permanente relación de servicio y atención con los jefes de los distintos programas (Ministerio Público, Defensa Pública, Organismo de Investigación Judicial, entre otros) con quien se genera una dinámica que supone el ejercicio de las potestades administrativas en el campo de la especialidad por la Dirección de Gestión Humana.

El informe simplifica la labor de Gestión Humana al señalar:

“La Dirección de Gestión Humana coordina la gestión de los colaboradores del sector administrativo con el Consejo Superior Administrativo y en lo relativo a los jueces con el Consejo de la Judicatura.”

Como se observa, el rol institucional estratégico que desempeña la Gestión Humana en la organización es invisibilizado y se limita, según la consultora, a brindar servicios al sector administrativo.

Es por las razones anteriores, que muy en concordancia con la visión estratégica que la organización demanda de su área de administración de recursos humanos, que la Ley Orgánica vigente estableció desde el año 1994 que el Departamento de Personal tuviese una dependencia directa del Consejo Superior. Del mismo modo, esto es congruente con las políticas institucionales sobre la gestión humana que han derivado en la contratación de la empresa consultora Sonda, donde en el año 2001 se realizó una contratación internacional con recursos del BID. Esta contratación se denominó “Fortalecimiento del Departamento de Personal del Poder Judicial”, y producto de sus resultados, la institución ha ido dando pasos para asignar ese rol protagónico a la gestión humana, en procura de obtener resultados organizacionales esperados, con la mejora en el desarrollo de sus colaboradores en todos los ámbitos de su quehacer como individuos. En ese sentido, debe recordarse que:

-En el año 2005 inicia un área específica de Capacitación en Gestión Humana. Esta área no sólo tiene a cargo esa responsabilidad en relación con el sector administrativo – como erróneamente se visualiza en el informe de la consultora – sino que además tiene bajo su responsabilidad el desarrollo de todos los ejes temáticos de carácter transversal, tales como Inducción, cursos de género, valores, servicio público de calidad, etc.

-En enero 2010 se traslada a Gestión Humana el área de Salud Ocupacional.

-En enero 2011 se trasladan a Gestión Humana los servicios de Salud de Empleados de todo el país.

-En enero 2011 se crea en Gestión Humana un área de Ambiente Laboral.

Como se observa, el avance obtenido en los últimos años responde a la ejecución del rol asignado, y al desarrollo de acciones específicas en el campo propio de su competencia. Estas acciones han sido ejecutadas con independencia funcional y adicionalmente Gestión Humana ha ido ganando

espacio en los diferentes foros de decisión institucional a costa de actuaciones concretas y sobre las cuales ha tenido autonomía, dentro del marco general de acción fijado.

El abanico de actuaciones de la Gestión Humana y su rol asesor dependen en buena medida de su ubicación y dependencia jerárquica. Dentro del escenario 2 que plantea la empresa, esta Dirección considera que no se genera el ambiente propicio para el fortalecimiento de la administración de recursos humanos, y sobre todo, no se considera pertinente que esta responsabilidad se traslade de modo específico a la Gerencia General, ya que es una acción que demanda la atención de la máxima jerarquía de modo directo.

3- Las implicaciones legales de la propuesta.

La propuesta presentada por la empresa consultora viene en un sentido contrario a la normativa que se encuentra vigente hoy en día, así como la propuesta de reforma a la ley 7333 y a los lineamientos dictados por los órganos superiores en relación con la estructura del Poder Judicial. En ese sentido, tal y como se expuso líneas atrás, esta Dirección al día de hoy está sujeta al Consejo Superior (Artículo 84 de la Ley Orgánica del Poder Judicial N° 7333 y 107 del texto de reforma a dicha ley) y al Consejo de Personal (Artículo 11 del Estatuto de Servicio Judicial), lo cual ha sido un avance positivo para el desarrollo de nuestras tareas, funciones, atribuciones y/o competencias. No obstante, la propuesta establece un cambio en la jerarquía y supedita esta Dirección a la Dirección Administrativa (actual Dirección Ejecutiva), lo cual no solamente resulta contrario a nuestro ordenamiento jurídico sino también a la organización que Corte Plena ha venido determinando con el pasar del tiempo con el objetivo de mejor funcionamiento de este Poder de la República, optimizando los recursos y sacando provecho de las especialidades que caracterizan a cada una de las oficinas y despachos que componen esta institución.

Por otra parte, no queda claro qué pasa con el Consejo de Personal (Artículo 66 de la Ley Orgánica del Poder Judicial N° 7333) , órgano superior de esta Dirección (Artículo 11 del Estatuto de Servicio Judicial) y que, actualmente, tiene un papel predominante en varios aspectos de interés institucional; toda vez que la normativa que lo regula y la propia Corte Plena le han atribuido funciones que son trascendentales para el Poder Judicial, como lo es el ser el representante patronal en la Comisión de Salud Ocupacional. Por lo tanto, pasar este órgano colegiado a las órdenes del Consejo Superior Administrativo vendría en contra de la naturaleza de este, sea un superior de la Dirección de Gestión Humana, lo que implica mantener una relación estrecha y directa con esta, sino también de la normativa que la crea y regula, como lo es la Ley Orgánica del Poder Judicial y el Estatuto de Servicio Judicial (Capítulo III).

4- Observaciones generales sobre el modelo de administración propuesto.

4.1. Con la Ley Orgánica de 1994 se creó el Consejo Superior cuyo origen obedece a la necesidad de descongestionar a la Corte Plena de funciones administrativas. Este Consejo asume la administración de la institución; precisamente para el cumplimiento cabal de sus nuevas atribuciones, el órgano superior subordinado de la administración, denominado hasta ese entonces como Dirección Administrativa, pasa a denominarse Dirección Ejecutiva. Ese cambio que no es sólo semántico, supone que el Consejo Superior asume las funciones administrativas de la organización, y que la Dirección pasa a ejecutar los acuerdos y resoluciones del mismo. Se reserva a la Corte Plena las decisiones máximas, como la aprobación del presupuesto y del Plan Estratégico.

Hoy, 18 años después, la empresa consultora presenta un nuevo modelo de organización donde se crea una Gerencia General de carácter unipersonal, subordinada a un Consejo Superior de Administración.

Desde nuestra perspectiva el informe de la consultora resulta omiso en aspectos relevantes como:

-Diagnóstico sobre la integración, estructura y funcionamiento del actual Consejo Superior.

-Propuestas de mejora para la integración, estructura y funcionamiento del actual Consejo Superior.

-Cómo impacta el modelo o escenario propuesto la función directiva del Consejo Superior.

Si no se cuenta con un diagnóstico sobre estos aspectos elementales, nos preguntamos cómo se llega a concluir que deben hacerse ajustes hacia el resto de la estructura, y particularmente se propone una Gerencia General.

Parece que en cuanto al Consejo Superior actual lo que existe es un cambio semántico, denominándose ahora Consejo Superior Administrativo, pero no se percibe que exista un análisis de los aspectos citados.

En el fondo, lo que la consultora propone es un sistema gerencial “bicameral” y un órgano superior denominado Gerencia General, para lograr los mismos objetivos que la ley orgánica del año 1994 asignó al Consejo Superior.

Asimilando el modelo a la organización privada, tendríamos a la Corte Plena como una Junta Directiva, que se reserva las decisiones estratégicas, un Consejo Superior Administrativo, que tomaría otras decisiones administrativas superiores, y una Gerencia General unipersonal para que administre la institución, pasando por los recursos materiales, los recursos humanos y financieros, para todos los programas presupuestarios.

Desde nuestra óptica, no presentar otros posibles escenarios limita el análisis de posibilidades; una alternativa – por ejemplo- podría haber sido la de crear ese Consejo Superior Administrativo con una conformación, estructura y organización que le permita desarrollar exitosamente las atribuciones que le otorgó la Ley Orgánica del año 1994.

Hablamos de la conformación del Consejo Superior, porque el informe no desarrolla las intrincadas relaciones existentes entre los distintos programas, sus jerarcas y las decisiones administrativas. ¿Debe el Consejo Superior Administrativo tener representación de cada uno de los programas o al menos de los principales? Esa es una interrogante sobre la que no encontramos análisis. ¿Tiene el Consejo Superior la estructura organizativa que le permita cumplir su misión?

Otra posibilidad es crear una Gerencia General colegiada, con mayores atribuciones y con la representación de esos sectores. En este caso, cabe cuestionarse cuál sería entonces el rol del Consejo Superior de Administración.

Nos parece que con la propuesta podría generarse un exceso de instancias para fines similares.

4.2. Crear una Gerencia General de carácter unipersonal, que tenga a su cargo la administración de los recursos humanos, materiales, financieros y tecnológicos y que sea el único canal o conexión entre el

sistema político o de gobierno y el sistema administrativo supone necesariamente una concentración en la toma de decisiones, pese a que el informe señala lo contrario al indicar que esta medida "...no tiene por qué generar centralización...".

Desde nuestra perspectiva, el modelo no favorece el empoderamiento, ni el desarrollo de la estructura administrativa, ni el desarrollo de competencias directivas, sino que por el contrario concentra en una sola figura neurálgica el accionar de este Poder de la República.

Considerando la red de relaciones con las distintas instancias del Poder Judicial, la complejidad y magnitud de las decisiones, y la necesaria operatividad que esto conlleva, conviene valorar detenidamente los pros y contras de un modelo centralizado de administración.

4.3. El modelo de organización propuesto no ahonda en un aspecto importante como lo es la interrelación, toma de decisiones y organización de los órganos dependientes, como Ministerio Público, Defensa Pública, Organismo de Investigación Judicial, principalmente.

Desde nuestra perspectiva, la administración de estos entes, lejos de centralizarse, debe orientarse hacia la desconcentración, otorgándoles mayor autonomía en la toma de decisiones bajo líneas de acción predefinidas y expresadas presupuestariamente.

No obstante, el escenario propuesto conlleva a que estos órganos deban interactuar ya no con el Consejo Superior o Consejo Superior Administrativo como señala la propuesta, sino con la Gerencia General.

%%%%%%%%

Revisada la propuesta del modelo de gestión gerencial elaborado por el consorcio de varias empresas consultoras, así como de las observaciones que plantea la Dirección de Gestión Humana, este Consejo considera que las funciones y actividades de carácter estratégico y especializado que implica la administración de recursos humanos en una organización tan compleja como el Poder Judicial llevan a concluir que dicha Dirección debe reportar directamente a los órganos superiores de administración

organizacional, y no por medio de una Gerencia General a quien se asigna la administración de los recursos humanos, materiales, económicos y financieros, así como el desarrollo del proceso de presupuestación y su ejecución. Tal concentración en la toma de decisiones es un aspecto que la organización debe considerar con atención; del mismo modo no se observa con claridad la relación y representación en la toma de decisiones de los Directores de los programas Ministerio Público, Defensa Pública, Organismo de Investigación Judicial.

Por las razones anteriores, este Consejo comparte en su totalidad las conclusiones que sobre esta propuesta ha elaborado la Dirección de Gestión Humana y estima que en el momento en que ésta se discuta en el seno del Consejo Consultivo, de ser necesario se brinde audiencia al Consejo de Personal para exponer con más detalle la posición de éste órgano, que según el Estatuto de Servicio Judicial y la Ley Orgánica del Poder Judicial es quien debe definir las políticas de recursos humanos y asesorar técnicamente a los órganos de dirección superior.

Se declara firme.

Sección Análisis de Puestos

ARTICULO III

La Sección de Análisis de Puestos en el Informe SAP-061-2012 indica:

Por medio del Oficio EJ-DIR-036-2012 de fecha 03 de febrero del 2012, el Director de la Escuela Judicial Marvin Carvajal Pérez avala la gestión presentada ante la Sección de Análisis de Puestos por el señor Ronald

Cole Leitón¹ a fin de que se le reasigne el cargo 16042 a un nivel de Profesional 2 (Realizador en Producción Audiovisuales).

Sobre el caso en particular debemos indicar que:

- *De las recomendaciones emitidas por el Departamento de Planificación, mediante informe No. 054-CE-2006-B. La Sección de Análisis de Puestos plasma en el informe SAP-113-2009 de fecha 18 de marzo del 2009 el análisis integral en lo que a deberes y responsabilidades se refiere de cada uno de los puestos adscritos a la Escuela Judicial así como de las unidades de capacitación del Ministerio Público, Defensa Pública, Organismo de Investigación Judicial y Departamento de Gestión Humana, los cuales en su totalidad corresponden a 58 puestos. Para obtener la información respectiva, se solicitó el cuestionario de clasificación y valoración para cada puesto de trabajo, mismos que fueron analizados, además se aplicaron las entrevistas respectivas.*
- *Adicionalmente se consultaron diversas fuentes tales como acuerdos del Consejo Superior, manual de procedimientos de la actividad académica de la Escuela Judicial, sitio web del*

¹ De la revisión efectuada al SIGA el señor Ronald Cole Leitón desde el 17 abril del 2007 hasta el 31 de diciembre del 2011, estuvo ascendido en el puesto N° 108572, como Coordinador de Unidad 2 (cargo de naturaleza profesional). Regresa a su puesto N°16042 a partir del primer día hábil de este año.

Ministerio Público, Defensa Pública, Gestión Humana, informes del Departamento de Planificación, programas curriculares de algunas disciplinas académicas Manual Descriptivo de Clases de Puestos e índice salarial vigente. Así como distintos libros de texto respecto al tema de capacitación.

- *Se logra establecer del análisis de los factores ocupacionales que la naturaleza del cargo N° 16042 corresponde a la ejecución de labores técnicas y relacionadas con la producción de audiovisuales.*
- *Asimismo, tal y como lo observamos se determina que existe un único cargo con las características y las condiciones de un Profesional 2 (Realizador en Producción Audiovisuales), siendo este el cargo N° 34751.*

De conformidad con la solicitud planteada este Departamento no encuentra elementos técnicos adicionales que justifiquen variar la clasificación y valoración del cargo que ocupa como Técnico en Producción de Audiovisuales en la Escuela Judicial.

Como anexo a este Oficio se transcriben los alcances de los distintos informes y los acuerdos tomados tanto por el Consejo de Personal, así como por el Consejo Superior relacionado con el cargo N° 16042 ocupado en propiedad por el señor Ronald Cole Leitón, Técnico en

Producción de Audiovisuales de la Escuela Judicial (Técnico Especializado 6).

Se acordó: Acoger en todos sus extremos el informe SAP-061-2012 y manifestar a la Dirección de la Escuela Judicial que las tareas y funciones de quienes ocupan los distintos cargos en esa entidad, deben ajustarse a la descripción del Manual de Puestos.

ANEXO

Sobre los alcances de los informes y los distintos acuerdos tomados por los órganos superiores:

1. Con el objetivo de modernizar y ajustar el accionar de la Escuela Judicial a los requerimientos institucionales aunado a la creación de distintas unidades de capacitación especializadas, se realiza una reestructuración orgánico-funcional de dichas dependencias por parte del Departamento de Planificación, cuyos alcances y resultados se plasmaron mediante informe No. 054-CE-2006-B. Dicho informe fue aprobado por el Consejo Superior en sesión No. 10-07 celebrada el 08 de febrero de 2007, artículo XXVII, asimismo este órgano solicitó al Departamento de Gestión Humana realizar conforme a la nueva estructura, el estudio de clasificación y valoración de los puestos adscritos a esas dependencias.

2. La investigación realizada conllevó un análisis integral por parte de la Sección de Análisis de Puestos en lo que a deberes y responsabilidades se refiere de cada uno de los puestos adscritos a la Escuela Judicial así como

de las unidades de capacitación del Ministerio Público, Defensa Pública, Organismo de Investigación Judicial y Departamento de Gestión Humana, los cuales en su totalidad correspondieron en su oportunidad a 58 puestos y se plasma en el informe SAP-113-2009 de fecha 18 de marzo del 2009.

Se transcribe lo consignado en el informe de cita con respecto al cargo N° 16042:

“... 6.1.2.12. Puestos No. 5589 y 16042 de Auxiliar y Asistente de Servicios Audiovisuales.

A continuación se muestra un cuadro en el cual se compara las actividades indicadas por los ocupantes de estos puestos y las descritas en el Manual Descriptivo de Clases de Puesto según la clase a la cual pertenecen actualmente, con el fin de establecer si se presentan cambios en la naturaleza funcional de cada uno de los cargos:

| Puesto No. 5589 de Operador de Equipo Audiovisual | | Puesto No. 16042 Asistente de Servicios Audiovisuales | |
|--|---|--|---|
| Tareas según Manual Descriptivo de Clases de Puestos | Tareas según Cuestionario | Tareas según Manual Descriptivo de Clases de Puestos | Tareas según Cuestionario |
| Manejar equipos básicos audiovisuales como, proyector de diapositivas, video Beam y cámara de fotografía | Atender las solicitudes de equipo para amplificación de sonido, trasladar el equipo necesario según la necesidad, instalar el mismo y realizar las pruebas pertinentes. | Editar material grabado en cintas de video. | Atender las solicitudes de equipo para amplificación de sonido, trasladar el equipo necesario según la necesidad, instalar el mismo y realizar las pruebas pertinentes. |
| Operar equipos para la producción de | Grabar eventos según solicitud del | Efectuar el montaje de musicalización, | Grabar eventos según solicitud del |

| | | | |
|--|--|---|--|
| <i>video y multimedia</i> | <i>usuario, para lo cual se alista el equipo a utilizar y se acondiciona el lugar para la grabación respectiva.</i> | <i>efectos especiales, narración y otros, con ayuda del equipo de computación.</i> | <i>usuario, para lo cual se alista el equipo a utilizar y se acondiciona el lugar para la grabación respectiva.</i> |
| <i>Emplear cámaras de video y otros equipos necesarios de audio, editoras, etcétera, en el desempeño de su cargo</i> | <i>Realizar copias de audio.</i> | <i>Participar en el análisis de material filmico y sonoro, escoger las tomas y grabaciones adecuadas para las video cintas.</i> | <i>Realizar copias de audio.</i> |
| <i>Instalar el equipo de iluminación y asistir en la filmación</i> | <i>Realizar transferencias de formatos de videos y copias de audio y video.</i> | <i>Sistematizar secuencias, planos, escenas y otros, realizar el montaje diacrónico y sincrónico del video.</i> | <i>Realizar transferencias de formatos de videos y copias de audio y video.</i> |
| <i>Revisar el pietaje de la edición</i> | <i>Mantener actualizado el listado de los videos de la filmoteca y velar porque se encuentren en buen estado.</i> | <i>Recomendar material y equipo adecuado a utilizar en video cintas.</i> | <i>Editar material grabado, las imágenes se integran en una línea de tiempo y se musicaliza.</i> |
| <i>Velar por el cuidado y mantenimiento del equipo a su cargo</i> | <i>Asistir al productor en diversas actividades: instalar equipo, hacer encuadres, iluminación, escenografía, entre otros.</i> | <i>Determinar costos aproximados de materiales y equipos empleados para la producción de videos.</i> | <i>Asistir al productor en diversas actividades: instalar equipo, hacer encuadres, iluminación, escenografía, entre otros.</i> |
| <i>Realizar labores de oficina</i> | <i>Realizar inventarios de material y equipo.</i> | <i>Coordinar con el instructor aspectos referentes a narración, estética y otros.</i> | <i>Tomar fotografías en distintas actividades.</i> |
| <i>Efectuar otras labores propias del cargo</i> | | <i>Determinar deficiencias en el material filmico como resultado del proceso de producción del mismo.</i> | <i>Editar fotografías e integrarlas a la producción.</i> |
| | | <i>Operar equipos para la producción de video y multimedia.</i> | |
| | | <i>Colaborar en la</i> | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | instalación y operación de equipos básicos audiovisuales. | |
| | | Velar por el mantenimiento adecuado del equipo a su cargo. | |
| | | Efectuar otras labores propias del cargo. | |

Tal y como se visualiza en el cuadro anterior, las actividades que ejecutan los ocupantes de los puestos indicados difieren a la naturaleza funcional establecida de la clase a la cual pertenecen actualmente, es así que para el primer caso la naturaleza corresponde a “Operación de equipo audiovisual variado en las actividades institucionales que requieren el uso del mismo” y respecto a la segunda se tiene: “Ejecución de labores de edición de audiovisuales”, las cuales difieren de la realidad presente en estos cargos.

Asimismo, en el cuadro anterior se visualiza que existe similitud respecto a las actividades que ejecutan ambos puestos, por lo cual se considera conveniente agrupar los mismos en una única clase.

Para establecer la clasificación adecuada es necesario analizar los factores ocupacionales que distinguen estos puestos, lo que se muestra a continuación:

Responsabilidad

a. por funciones:

La actividad de ambos puestos está orientada a la asistencia de labores en la producción de proyectos audiovisuales, en aspectos tales como: grabación de video, iluminación, sonido, fotografías, montaje de escenografía, entre otros. Además les corresponde realizar grabaciones de menor complejidad, (de tipo lineal o video no estructurado) por ejemplo de seminarios, charlas, conferencias, entre otros similares, para las cuales deben considerar aspectos de iluminación, audio, equipo y demás elementos técnicos según el sitio en que se realiza el evento, realizar la edición de dicha grabación, incorporando música y otros efectos. Asimismo debe mantener actualizados diversos controles y velar por que el material contenido en la videoteca se conserve de forma adecuada, pues corresponde a material de consulta de uso tanto interno como para el público en general.

Les corresponde trasladar diversos equipos de audio e instalarlos en los sitios en donde se realizará la actividad para la cual se solicitó, realizar copias y transferencia de formato de videos lo cual se realiza con la finalidad de rescatar material valioso que se tiene en formatos análogos a formatos digitales, por ejemplo se transfiere información de casete de VHS a formato DVD.

b. por relaciones de trabajo:

Esta labor demanda que el ocupante del puesto deba coordinar con el usuario u oficina solicitante de servicios técnicos, diversos aspectos con el

fin de conocer la necesidad del solicitante y cubrir la misma de forma satisfactoria.

c. por equipo, materiales, valores

Deben velar por el buen uso y mantenimiento del equipo asignado para la ejecución de sus actividades, dentro de los cuales se puede citar: cámaras de video, equipo de amplificación de audio, de reproducción en serie de software especializado para producción multimedia y producción de imagen, discos compactos, DVD, conectores, cableado, entre otros.

Dificultad

Para la grabación de los eventos se deben considerar una serie de aspectos técnicos relacionados con el sonido, iluminación, ubicación del equipo, tecnología requerida según las condiciones particulares de cada actividad. En cuanto a la edición del material se deben incorporar fotografías, música, tomas, integrar las imágenes en una línea de tiempo.

Demanda que el ocupante de este puesto deba aplicar los conocimientos técnicos y la experiencia obtenida en la realización de esta actividad, en el uso del software especializado, técnicas en edición de imagen digital, fotografía, locución, iluminación y cámara; con la finalidad de realizar un producto de calidad para el solicitante, ya que generalmente este tipo de actividades son grabadas para reproducir el material y entregar a los participantes y público en general como medio de consulta.

Condiciones de trabajo

Esta actividad demanda que el ocupante del puesto deba desplazarse a diversos lugares del país para la grabación de video y tomas de fotografías, así como para brindar asistencia a las producciones que se elaboran en esta unidad.

De igual forma les puede corresponder trabajar bajo situaciones climáticas diversas, fuera de la jornada ordinaria de trabajo y en cumplimiento de objetivos y cronogramas de trabajo, lo cual puede generar cierto grado de estrés.

Es necesario que la persona se mantenga en actualización constante respecto a nuevos procesos de trabajo y nuevas tecnologías asociadas con esta actividad.

Consecuencia del error

Puede incidir en el atraso o cancelación de actividades que requieren los servicios técnicos de la unidad como son amplificación de audio, proyección de DVD, VHS, etc., lo cual puede afectar los objetivos de capacitación establecidos, pérdida de recursos e incluso afectar la imagen de la institución.

En caso de dar un uso inadecuado a los materiales y el equipo asignado, se puede incurrir en pérdidas económicas para la institución.

Requisitos y otras exigencias

La ejecución de estas actividades demanda que la persona cuente con conocimientos básicos respecto a grabación en cámara, sonido, iluminación y edición.

Según la consulta realizada en distintas entidades educativas, se tiene que el Instituto Nacional de Aprendizaje, ofrece un curso denominado “Técnicas básicas de producción” el cual consta de 12 semanas consecutivas con una duración de 240 horas, el cual brinda los conocimientos necesarios para que una persona pueda desempeñar las actividades en análisis. Por otro lado, respecto a carreras universitarias se cuenta con las siguientes: Ciencias de la Comunicación Colectiva con énfasis en Producción Audiovisual (Universidad de Costa Rica), Cine y Televisión (Universidad Veritas), Licenciatura en Producción y Realización Audiovisual (Universidad San Judas).

Una vez analizadas las actividades respecto al plan de estudios que ofrecen las distintas instituciones indicadas, se considera conveniente solicitar como requisito para ocupar los puestos en mención lo siguiente: el curso Técnicas Básicas de Producción, impartido por el INA o dos años en las carreras de Ciencias de la Comunicación Colectiva con énfasis en Producción Audiovisual, Licenciatura en Producción y Realización Audiovisual o Cine y Televisión.

De acuerdo con el análisis de los factores ocupacionales que distinguen estos cargos, se determina que la naturaleza de ellos corresponde a la ejecución de labores técnicas de menor complejidad relacionadas con la producción de audiovisuales, por lo cual se considera conveniente crear una clase ancha denominada Técnico en Video con una categoría salarial de 935 y salario base de ¢367,400, e incorporar en esta clase los actuales puestos de Técnico en Video Forense. Asimismo se crea una clase angosta para los puestos 55089 y 16042 denominada Técnico en Producción de Audiovisuales, la cual se incluirá en la clase ancha indicada.”

Es así, que para el puesto 16042 se recomienda los siguientes ajustes:

“... 8.7. Clasificar los puestos en análisis, según se presenta en el siguiente esquema.

| Puesto | Ocupante | Clase actual | Base ¢ | Clase Ancha | Clase angosta | Base ¢ | Diferencia Bases ¢ | Diferencia Total |
|--------|--------------------|--------------------------------------|---------|------------------|-----------------------------------|---------|--------------------|------------------|
| 16042 | Ronald Cole Leitón | Asistente de Servicios Audiovisuales | 304.600 | Técnico de Video | Técnico en Producción Audiovisual | 367.400 | 62.800 | 88.560,40 |

Para efectos de una mejor comprensión esto es lo consignado en el informe técnico y particularmente para el puesto N° 34751, clasificado y valorado como Profesional 2 (Realizador en Producción Audiovisuales”.

“... 6.1.2.11 Puesto No. 34751 de Técnico en Producción Audiovisuales.

La actividad de este cargo está centrada a la producción de audiovisuales, la cual va más allá de solo tomar una cámara, grabar algunas imágenes, editarlas, ponerles música y dar formato, pues consiste en todo un proceso de administración de proyectos de producción.

De acuerdo a lo manifestado por el señor Carlos Rovira, ocupante de este puesto:

“Las producciones audiovisuales tienen como objetivo divulgar, comunicar, colaborar en el proceso educativo, en el caso de la Escuela Judicial, las actividades que se realizan están orientadas a la capacitación, por lo que es necesario contar con recursos didácticos de nivel profesional que promuevan el interés y motivación por parte del participante de una actividad académica.

Los programas de video constituyen el formato audiovisual más completo y complejo ya que involucra audio e imagen al mismo tiempo y es utilizado en los procesos de capacitación para diferentes poblaciones del Poder Judicial. También se utilizan documentales para dar a conocer información relevante del PJ en el contexto nacional e internacional...”

La producción audiovisual requiere de cinco etapas para su realización, las cuales se indican a continuación:

- *Análisis: Para realizar un buen video, en primera instancia es necesario realizar un análisis de las necesidades de comunicación del usuario, conocer cuales son sus objetivos y el fin para el cual desea utilizar dicho material, así como el público meta al cual va dirigido. Es decir, dar tratamiento a la idea del usuario y traducirla a un proyecto audiovisual, mediante el cual se satisfaga la necesidad existente.*

Para ello se debe considerar el tipo de proyecto: documental, informativo, memoria de determinado evento, rendición de cuentas, spot publicitario, reportaje, didáctico, etc.; la duración del video, el público meta, los recursos, así como la duración estimada para la elaboración del mismo.

Si el proyecto demanda investigar, se procede a consultar fuentes de información, elaborar entrevistas a personas conocedoras del tema y recabar datos necesarios para poder realizar el diseño del audiovisual. Todo ello con el fin de incorporar todos los aspectos necesarios en el video, sin dejar de lado detalles que pueden incidir de forma negativa en el resultado del proyecto, por ejemplo aspectos legales, técnicos, criterios de diversos grupos, entre otros.

En base a lo anterior, se define el tipo de material a desarrollar, se elabora un cronograma de trabajo en el cual se especifica las diferentes etapas de la producción, se determinan las locaciones y se coordinan las giras necesarias para la ejecución del proyecto. De igual forma se definen los actores necesarios y se coordina lo pertinente para obtener la colaboración y permisos respectivos de cada funcionario.

- *Diseño: en esta etapa se diseña la estructura del video la cual conlleva definir los bloques temáticos, los contenidos de cada bloque, el guión literario en estilo narrativo y el de la locución que acompañe al video y el guión técnico, el cual especifica como será el tipo de imagen, el encuadre, el contenido, la forma, el sonido, locaciones, pautas de suma importancia para el editor y el técnico de grabación.*

- *Grabación: incluye la grabación de audio y video, la toma fotográfica u otro medio de recolectar información que ha sido solicitada a través del guión técnico. En la grabación se deben considerar aspectos tales como iluminación, sonido, escenografía, formatos de grabación a utilizar, dirección de los actores, entre otros.*

- *Post-Producción o Edición: este proceso consiste en un montaje de imágenes y sonidos de acuerdo al plan (guión), corresponde a una fase compleja pues es aquí donde se unen la música, la narración, imágenes, efectos especiales y demás aspectos que le dan vida al proyecto.*

Se deben definir las imágenes que son las representativas del programa, así como las tomas de audio que corresponden incorporar al video, y adicionar la locución que ha sido grabada previamente según el guión técnico.

La locución corresponde en narrar el guión literario, grabarlo y montarlo en la línea de edición, sobre este audio se montan las imágenes las cuales viajan a través de la locución realizando pautas y efectos necesarios. Este recurso es muy valioso, pues corresponde a la base sobre la cual se estructura el video, pues brinda toda la información necesaria para comunicar lo que se define en el guión.

- *Presentación o Revisión: se presenta una versión de evaluación al usuario o solicitante del proyecto, con el fin de conocer si el mismo cumple el objetivo deseado, además se pueden realizar sugerencias de modificación, sobre las cuales se trabaja para finalmente entregar el producto concluido así como las copias y el formato de presentación indicados por el solicitante.*

Tal y como se aprecia, la producción audiovisual es todo un arte y requiere de especialización, la adquisición y el dominio de diversas técnicas, que van desde lo elemental hasta conceptos más complejos como la delimitación de la idea u objetivo, investigación, montaje y demás. La realización de un proyecto audiovisual requiere de mucha dedicación y trabajo, por lo cual el realizador debe estar capacitado para adaptarse a las necesidades de la institución y el mercado, responder con eficiencia con propuestas innovadoras.

De acuerdo a lo indicado por el ocupante de este cargo, la demanda de estos productos es alta, pues son requeridos por diversos despachos, como por ejemplo: Ministerio Público, Despacho de la Presidencia, Comisión de Valores, unidades de capacitación; los cuales son utilizados para la elaboración de campañas, documentales, brindar información al usuario respecto a procedimientos de nuestra institución o gestión de un despacho y para la capacitación de servidores.

Cabe destacar que los audiovisuales que se producen en esta unidad son utilizados tanto a nivel nacional como internacional.

Por otro lado, además de la producción de audiovisuales se tiene la responsabilidad por las siguientes actividades:

- *Grabación de audio y video de conferencias y otras actividades como seminarios, talleres, foros, rendiciones de cuentas. Este tipo de grabaciones no requiere de un proceso de edición ni guión, por lo cual se denomina video no estructurado, pero no deja de ser un video institucional de interés académico. De igual forma se deja un registro de estas actividades para la videoteca, pues en muchas ocasiones corresponden a conferencias dictadas por un jurista de renombre ya sea nacional o extranjero, lo cual constituye una valiosa información para la institución.*

- *Atender solicitudes de amplificación de sonido y grabación de audio.*
- *Locución: para lo cual se debe analizar la forma en que se realizará la locución, el equipo necesario y las pruebas de sonido.*
- *Intercambio de formatos, lo cual se realiza con la finalidad de rescatar material valioso que se tiene en formatos análogos a formatos digitales por ejemplo se transfiere información de casete de VHS a formato DVD.*
- *Reproducción o copia de discos compactos.*
- *Grabación de audio en eventos.*
- *Resguardo y mantenimiento de equipo técnico especializado.*
- *Sesiones fotográficas, para lo cual se consideran aspectos de iluminación y ángulos para la toma de fotos.*

Al analizar las actividades anteriores, se tiene que la naturaleza sustantiva de este puesto corresponde a la planeación, dirección, organización, coordinación y ejecución del proceso de producción de audiovisuales, para lo cual debe de realizar una serie de labores tendientes a generar un video el cual tiene diversas utilidades en nuestra institución, de igual forma este tipo de recurso ha sido utilizado a nivel internacional para mostrar diversos procesos de nuestro sistema judicial, así como videos en conmemoración de un acontecimiento o celebridad, por ejemplo el que recientemente se produjo denominado “Los Constituyentes” el cual tuvo como objetivo brindar un homenaje a quienes formaron las bases de nuestro sistema constitucional así como mostrar una reseña histórica de como nació nuestra Constitución Política.

Para lo cual, el ocupante de este puesto debe diseñar de manera creativa y novedosa un resultado partiendo de la idea u objetivo que establezca el solicitante, para ello se realiza todo un proceso de investigación, entrevistas y se solicita asesoría a personas especialistas en el tema, según corresponda. Luego se debe planear el proyecto, definir cronogramas de trabajo, buscar recursos, analizar y escribir guiones (literarios y técnicos), seleccionar y preparar equipo tanto técnico como humano (actores), acondicionar los sitios en donde se graban escenas lo cual involucra aspectos de iluminación, localización, posición, cámaras, coordinar con el personal que le asiste, entre otros múltiples aspectos; de igual forma realizar la etapa de edición, lo cual conlleva de gran especialización, concentración, dedicación y creatividad, con el fin de obtener un producto de calidad que transmita al público meta la idea (objetivo) o información que originó la realización del audiovisual, capturando su atención y despertando el interés en el tema.

En la realización de sus actividades debe coordinar con diversos funcionarios de la institución, tanto para obtener asesoría respecto a temas especializados (por ejemplo aspectos legales, procedimientos de trabajo) como para solicitar su participación como actores o aplicarles entrevistas para incluirlas como parte del proyecto. De igual forma le corresponde trasladarse a distintos despachos y otras instituciones.

Su labor demanda de constante actualización respecto a nuevas tecnologías, técnicas y demás elementos inherentes a su actividad.

Un aspecto a considerar de mucha importancia, es que este puesto está encargado de realizar todo el proceso de producción de audiovisuales, por lo cual debe tener conocimiento para coordinar y ejecutar cada una de las áreas técnicas: cámaras, sonido, edición, iluminación, escenografía, elaboración de guiones. Lo anterior debido a que nuestra institución no cuenta de técnicos especializados en cada área, contrario a lo que se encuentra en el mercado, pues en el caso de otras instituciones tales como Universidad de Costa Rica y la Universidad Nacional Estatal a Distancia para la producción de un audiovisual se cuenta con un director (quien dicta las pautas mediante el guión técnico), camarógrafo, sonidista, editor, iluminador y guionista, cada uno de los cuales contribuye desde su especialidad a la elaboración del proyecto.

En este sentido, el señor Rovira indicó que la persona que realiza todas las actividades para la producción de audiovisuales de forma individual, se le conoce en el medio como “Realizador”.

Por lo cual es necesario que la formación de este profesional sea integral en cada uno de los aspectos que conforman el proceso de producción, además debe contar con conocimientos de la organización de la institución, así como habilidad para dirigir y coordinar diversas actividades en la realización de un proyecto.

Establecimiento de Requisitos.

Requisitos

Según la consulta realizada en distintas entidades educativas, se tiene existen tres instituciones universitarias que ofrecen una carrera orientada a preparar profesionales para el desarrollo de actividades de realización y producción de proyectos audiovisuales, las cuales consisten en: Ciencias de la Comunicación Colectiva con énfasis en Producción Audiovisual (Universidad de Costa Rica), Licenciatura en Producción y Realización Audiovisual (Universidad San Judas) y Cine y Televisión (Universidad Veritas).

En cuanto a las dos primeras, se tiene que corresponde a la carrera de Comunicación Colectiva con un énfasis en el área de la Producción Audiovisual, ambas tienen por objeto de estudio el proceso de creación y elaboración de obras audiovisuales, que puedan satisfacer necesidades de comunicación a individuos, grupos e instituciones públicas y privadas.

El perfil del graduado de estas licenciaturas, es el de un comunicador creativo con un conocimiento integral de las posibilidades expresivas de la imagen y el sonido. También dominará la tecnología que hoy está al alcance de la producción audiovisual en el país, tecnología que apunta a la grabación en formatos digitales y a la edición no lineal.

El graduado, además será capaz de integrarse a grupos estructurados y formales de producción audiovisual, canales de TV y agencias de publicidad.

Respecto a la carrera de Cine y Televisión, ésta propicia en los futuros realizadores el crear proyectos de corto y largometraje en sus distintas modalidades. Este programa es novedoso y tiene 5 años de estarse ofreciendo, actualmente existe un egresado de esta carrera y 17 personas más se encuentran en la etapa de elaboración de tesis, para su graduación, según lo comentado por el director de dicha carrera.

Por otro lado, según información suministrada por esta institución académica en toda América solamente en Estados Unidos, Chile, Argentina y ahora en nuestro país se ofrece este tipo de formación específica.

Respecto a formación técnica, se tiene que el Instituto Nacional de Aprendizaje, ofrece un curso denominado “Técnicas básicas de producción” el cual consta de 12 semanas consecutivas con una duración de 240 horas, el cual brinda los conocimientos básicos para la elaboración de una audiovisual sencillo y poco complejo, además esta misma institución ofrece cursos complementarios, los cuales corresponden a: Técnicas de Guión I y II (cada uno con una duración de 60 horas), Apreciación de Audiovisual (25 horas), Técnicas de Realización (80 horas), Técnicas de Dirección de Cámaras (80 horas), Técnicas de Sonido (80 horas), Técnicas de Iluminación (80 horas), Técnicas de Cámara (80 horas), Técnicas de Edición (80 horas) y Técnicas de Edición no Lineal (180 horas).

Una vez analizadas las actividades respecto al plan de estudios que ofrecen las distintas instituciones indicadas, se considera conveniente solicitar como requisito para ocupar este puesto lo siguiente: Licenciatura en Cine y Televisión, ya que es el plan de estudio de esta carrera el que se ajusta en mayor medida a los requerimientos de este puesto.

Ahora bien, dado que la formación profesional en esta especialidad es novedoso y no existe una población con esta formación académica, se hace necesario establecer un requisito alterno, el cual corresponde al siguiente: preparación técnica ofrecida por el Instituto Nacional de Aprendizaje, por lo cual quien desee ocupar este cargo deberá haber aprobado la totalidad de los siguientes cursos:

- *Técnicas básicas de producción.*
- *Técnicas de Guión I y II*
- *Apreciación de Audiovisual*
- *Técnicas de Realización*
- *Técnicas de Dirección de Cámaras*
- *Técnicas de Sonido*
- *Técnicas de Iluminación*
- *Técnicas de Cámara*
- *Técnicas de Edición*
- *Técnicas de Edición no Lineal*

Para un total de 1045 horas de preparación técnica especializada; así como tener al menos dos años de experiencia en labores relacionadas con la planeación y producción de audiovisuales.

De acuerdo a lo ampliamente analizado, se tiene que la clasificación actual del cargo no compensa de forma adecuada las características que presenta el mismo, por lo cual se considera conveniente crear un perfil que se ajuste a los factores que identifican este puesto, el cual se denominará Realizador en Producción Audiovisual, incluido en la clase ancha de Profesional 2.”

3. De conformidad con el procedimiento establecido para este tipo de informes la Sección de Análisis de Puestos suscrita el informe técnico (SAP-113-2009) somete a conocimiento el informe de cita al Consejo de Personal, superior jerárquico del Departamento de Gestión Humana, de conformidad con el artículo N° 11 del Estatuto del Servicio Judicial. Es así, que el Consejo de Personal en sesión No. 16-2009 celebrada el 30 de julio de 2009, artículo XX, conoce el informe No. SAP-113-2009 elaborado por esta Sección.

4. Mediante SAP-300-09 y de fecha 17 de agosto del 2009 se remite al Licenciado Marvin Carvajal Pérez Director Escuela Judicial, los alcances del acuerdo tomado por el Consejo de Personal en la sesión N° 16-2009, celebrada el 30 de julio 2009 artículo XX; a fin de que proceda a comunicar al personal de esa dependencia el acuerdo anterior con el propósito que presenten las manifestaciones que estimen pertinentes.

5. Entre los servidores que presentaron manifestaciones respecto al informe se encuentra el señor Ronald Cole Leitón. Es así, que la Sección atiende las manifestaciones correspondientes mediante el informe SAP-089-2010 de fecha 18 de marzo del 2010. Lo anterior fue aprobado por el

Consejo Superior, en la sesión N° 63-10, celebrada el 29 de junio del 2010, artículo L.

Precisamente en el punto N° 9 del Informe SAP-089-2010 se señala respecto a las manifestaciones del señor Cole que:

“El señor Cole Leitón, actualmente ocupa de forma interina el puesto No. 108572 de Jefe Administrativo 1 de la Unidad de Producción Audiovisual, el cual se propuso reasignar a Coordinador de Unidad 2, además es propietario del puesto No. 16042 de Asistente de Servicios Audiovisuales ocupado de forma interina por Joselyn Cordero Rojas, mismo que se consideró reasignar a Técnico en Producción Audiovisual.

De la nota que remite este servidor, se desprende inconformidad respecto a la propuesta de reasignación del puesto que ocupa en propiedad a Técnico en Video, pues indica que las tareas que ejecuta actualmente en la plaza de Jefe Administrativo 1, las realizó durante nueve años en su puesto de propiedad.

Además argumenta:

“Que el examinador de manera involuntaria, omitió hacer las correlaciones de las personas entrevistadas con los correspondientes puestos en propiedad, particularmente la entrevista realizada a mi persona. La cual fue direccionada al puesto No. 108572, que ocupó interinamente, y no al puesto No. 16042 del cual soy propietario, dejando sin opción real de recalificación el mismo, al margen de que la persona que lo ocupa interinamente al momento de la entrevista, no esté desarrollando las funciones que mi persona desarrolla en él...”

Por lo cual solicita que las actividades que señaló en la entrevista, se consideren en el análisis del puesto que ocupa en propiedad y que el mismo se reasigne al nivel de Profesional 2 (Realizador en Producción de Audiovisuales).

En este sentido es necesario indicar que el estudio efectuado por esta Sección se hizo en función de las actividades asignadas a cada uno de los puestos, indistintamente de quien los ocupe, pues los deberes y responsabilidades se establecen a un puesto en específico y no a la persona que lo desempeña.

Para el caso que nos ocupa, se entrevistó a la señora Joselyn Cordero Rojas, ocupante actual del puesto del señor Cole Leitón como Asistente de Servicios Audiovisuales, quien se encuentra desempeñando las actividades del cargo desde junio de 2007, dicha servidora indicó que le corresponde realizar las siguientes actividades: grabación de eventos, edición de videos, preparar e instalar equipo (video, audio, iluminación) según solicitud del

usuario, elaboración de videos cortos o producciones sencillas y tomar fotografías, información que fue confirmada por la licenciada Magdalena Aguilar Álvarez, jefe de la Unidad de Servicios Técnicos.

De igual forma, la señora Aguilar Álvarez, destacó la necesidad de contar con dos puestos a nivel de técnico en un mismo nivel pues realizan actividades semejantes, siendo las plazas No. 5589 de Auxiliar de Servicios Audiovisuales y la 16042 de Asistente de Servicios Audiovisuales, que se encargan de ejecutar tareas tales como grabación de eventos, edición de videos, preparación de equipo entre otros además de brindar asistencia a quienes realizan producciones de mayor complejidad que en cuyo caso se tratan del puesto 34751 clasificado antes como Técnico de Producción Audiovisual y ahora como Profesional 2 y el puesto 108572 antes Jefe Administrativo 1 y propuesto como Coordinador de Unidad 2.

Es así como se visualiza que la información recolectada se hizo mediante diversos recursos entre ellos: cuestionarios, entrevistas a los ocupantes de los puestos y coordinadores de área, informes rendidos por otras instancias, entre otros. La cual se procedió a analizar entre otros elementos técnicos (estructura organizacional y ocupacional), para establecer los deberes y responsabilidades a cada una de las plazas y su respectiva clasificación.

De la información recolectada a través de las entrevistas así como del análisis de los factores organizacionales que caracterizan el puesto 16042 de Asistente de Servicios Audiovisuales, se determinó que la clasificación que se ajusta a las condiciones del mismo corresponde a la clase de Técnico en Audiovisuales, razón por la cual se propuso reasignar dicho cargo a esa categoría, es necesario reiterar que la naturaleza de este cargo coincide con la clase propuesta y no se omitieron actividades en su análisis.

Por otro lado, es importante indicar que el señor Cole se encuentra nombrado desde 16 de julio de 2007 en el puesto de Jefe Administrativo 1, de forma consecutiva y al momento de entrevistarlo se hizo la aclaración que en su condición de coordinador del área de Producción de Audiovisuales era necesario que indicara las actividades que ejecuta en dicho cargo así como confirmar las indicadas por las compañeras que ocupan los puestos de Asistente y Auxiliar de Servicios Audiovisuales.

Bajo esa orientación, el señor Cole, realizó la descripción de las actividades que ejecuta orientadas a la producción de proyectos audiovisuales, los cuales requieren de planeación, investigación, conformar un equipo de actores u otros elementos necesario para la grabación del mismo, así como su edición posterior. Asimismo, indicó que le corresponde planear, coordinar y supervisar las actividades que realizan sus compañeros y algunas otras actividades de tipo administrativo derivadas de su papel de coordinador.

Además confirmó las actividades indicadas tanto por Hulda Chinchilla y Joselyn Cordero en su condición de personal de apoyo a las actividades profesionales que desarrollan los puestos No. 34751 ocupado por Carlos Rovira y 108572 que él ocupa actualmente.

Es así como se logran determinar que las actividades y naturaleza de cada uno de los puestos que integran el área de Producción Audiovisual se encuentran acordes con la propuesta efectuada mediante informe No. SAP-113-2009.

Es así como la pretensión del señor Cole, no resulta procedente, pues tal y como se indicó las actividades y responsabilidades se asignan en función del puesto y no según la persona que lo ocupe y tal como queda demostrado actualmente cada uno de los cargos tiene delimitadas claramente sus responsabilidades en función de la organización y estructura del área en mención y no resulta conveniente que las mismas sean modificadas de acuerdo a los conocimientos, pretensiones, preparación académica u otros elementos que ostenten las personas que los ocupen.

Es así como técnicamente no resulta posible acceder a la pretensión del señor Cole, de valorar las actividades que él ejecuta en el puesto de Jefe Administrativo I en su cargo de propiedad, aunque no sean ejecutadas por quien se encuentra actualmente en dicho cargo. En consecuencia se mantiene el criterio técnico vertido en el informe refutado.

Sobre el particular el Consejo Superior, dispuso para el caso del señor Cole que:

“... Denegar los recursos del señor Ronald Cole y mantener la clasificación que se propuso para su puesto”.

ARTICULO IV

La Sección de Análisis de Puestos en el Informe SAP-082-2012 indica:

*El Consejo Superior en la sesión N° 80-10 del 02 de setiembre del 2010, artículo XXXVI en línea con las acciones que este Departamento realizó en su oportunidad conjuntamente con la Comisión de Accesibilidad y Acceso a la Justicia de este Poder Judicial, aprobó el **“Programa de Readecuación Laboral”**, el cual tiene como **objetivo** el desarrollo de un sistema de*

evaluación y análisis que permite adaptar un puesto de trabajo a aquellos servidores judiciales con discapacidad. El mismo se basa en el análisis del ajuste tarea-trabajador, de modo que se detectan las diferencias entre las capacidades funcionales de la persona y las exigencias requeridas para la ejecución de las tareas.

El citado programa consta de nueve etapas las cuales se detallan de seguido:

| FASES | DESCRIPCION |
|-------|---|
| 1 | Identificación de los casos a ingresar en el “Programa de Readecuación Laboral en el Poder Judicial”. Todos los servidores judiciales que presenten lesiones, enfermedades o trastornos que comprometen las funciones y estructuras corporales mentales, físicas o sensoriales y que puedan limitar sus capacidades de ejecución en un puesto de trabajo en el Poder Judicial. Para tales efectos se consignará en un acta el compromiso del trabajador en la participación activa de las acciones del programa. |
| 2 | Análisis de la “Historia clínico-laboral”, características personales y otras. Consiste en realizar una exhaustiva revisión y condición de la salud, parte del cuerpo afectado, dictamen médicos-legales, antecedentes laborales (traslados, permutas, causas administrativas, incapacidades), características personales (edad, si es cabeza de familia, condición de la vivienda donde habita, estado civil), entre otros elementos. |
| 3 | Entorno laboral. Consiste en aplicar una minuciosa “Entrevista personal”, también a los compañeros de trabajo y a los jefes. |
| 4 | Análisis de puesto de trabajo. Consiste en observar la actividad laboral y registrar diversos aspectos relativos a la descripción de tareas. En esta etapa se registran otros aspectos relacionados con el entorno físico y organizativo y se evalúan los riesgos asociados al trabajo. Esta etapa es fundamental por cuanto es el resultado de comparar el perfil del puesto de trabajo con el perfil funcional de la persona. |
| 5 | <p>Análisis integral de la información: Se analiza la información recopilada hasta el momento considerando los siguientes elementos: desajustes, riesgos, necesidad de pruebas adicionales y adaptación o reubicación.</p> <p>Desajustes: Se comparan capacidades de la persona con las demandas de las tareas, valorando el grado de ajuste o desajuste, especialmente en las funciones o tareas de tipo esencial y a la tolerancia del entorno.</p> <p>Riesgos: Resultados de la evaluación de riesgos por carga física y condiciones ambientales.</p> <p>Necesidad de pruebas adicionales: Se valora según el caso y antes de tomar una decisión, solicitar pruebas (psicológicas, médicas) para completar los datos o aclarar ciertas dudas surgidas durante el análisis precedente.</p> |
| 6 | <p>Adaptación del puesto de trabajo: Las necesidades de adaptación del puesto o la tarea se establecen a partir de una evaluación conjunta con tres niveles:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se puede desarrollar la tarea sin modificaciones por cuanto se determina que las condiciones no presentan riesgo, podrá quedarse en el mismo puesto y lugar de trabajo. 2. Cuando el trabajador, para su desempeño en el mismo puesto de trabajo, requiere modificaciones tales como: reorganización de tareas, cambios de horarios. En los casos que se requieran modificaciones en el puesto de trabajo se requiere una coordinación adecuada con los compañeros y la jefatura correspondiente. 3. En aquellos casos en los que las capacidades del trabajador no corresponden a las exigencias del trabajo que ha venido ejerciendo, debe considerarse la opción de reubicar al trabajador en otro puesto de trabajo y oficina, según el caso, previa identificación y evaluación respectiva. |

| FASES | DESCRIPCION |
|-------|--|
| 7 | Reinserción Laboral. Comprende las acciones concretas con el trabajador, el jefe y los compañeros de trabajo buscan desarrollar o recuperar habilidades, actitudes, hábitos y destrezas. (Manejo del duelo, recuperación de hábitos laborales, perdidos, manejo de relaciones interpersonales, otras). |
| 8 | Seguimiento. Posterior a la adaptación o en su caso reubicación del puesto de trabajo se debe dar un seguimiento y apoyo para garantizar que las elecciones efectuadas y las adaptaciones implementadas son satisfactorias, tanto para el servidor judicial como las jefaturas correspondientes. Este seguimiento debe ser periódico y, en caso de ser necesario, implica proponer cambios sobre la marcha. El mismo debe realizarse preferiblemente por aquellos profesionales que han estado vinculados con el proceso. El seguimiento implica la visita al lugar de trabajo y al puesto de trabajo, entrevistas (compañeros, jefaturas). |
| 9 | Cierre del caso. El cierre del caso implica, contar con el cumplimiento de todas fases anteriores y el seguimiento como mínimo de seis meses. |

*En línea con lo anterior y con la finalidad de que sea conocido por los señores miembros del Consejo de Personal, nos permitimos remitir un “Informe” sobre el caso del **SR. RIGOBERTO ALVARADO CASTAÑEDA**, Auxiliar Administrativo de la Oficina Regional del O.I.J. de Bribri, el cual fue abordado bajo el modelo citado anteriormente.*

Cabe indicar que conforme al modelo se han aplicado las primeras cinco fases del “Programa de Readecuación Laboral”, por ello de seguido, se exponen los alcances de la investigación efectuada en este caso, para posteriormente conforme a la fase 6 del programa “Adaptación del puesto de trabajo”, así como a las conclusiones de los dictámenes médico realizados tanto por los médicos que tratan a don Rigoberto como por los del Departamento de Medicina Legal y las leyes que regula esta materia (Ley 7600 y Ley 8862) presentar los ajustes razonables y acciones afirmativas aplicables a este caso en particular.

Asimismo, es dable indicar que debido a lo estipulado en la reciente Ley N° 8968 sobre la “Protección de Personas frente al tratamiento de sus datos personales” aprobada el 27 de julio del 2011; así mismo bajo el principio de reserva absoluta de la información sensible y de carácter confidencial que guarda cada uno de los profesionales que participan en este programa; no es posible exponer en este documento la información detallada en torno al caso en análisis. No obstante, este Departamento hará un breve resumen sobre el abordaje que se realizó y en caso que requerir mayor información estamos en la total anuencia de coordinar lo que corresponda y aclarar cualquier duda.

De seguido, se exponen los alcances de la investigación efectuada en este caso:

I. PADECIMIENTO DEL SR. RIGOBERTO ALVARADO CASTAÑEDA:

El Sr. Alvarado Castañeda, tiene 25 años de edad y en el año 2009, es sometido a una serie de exámenes en el Hospital Calderón Guardia que permitieron diagnosticar que tenía un quiste en la médula a nivel de T6, razón por la que en abril del mismo año es operado a fin de quitarle una parte del quiste; posteriormente a la intervención quirúrgica el Sr. Alvarado quedó en control médico, por lo que en el año 2010, le realizan una resonancia magnética y se determina que el quiste presentaba derrame

de liquido por compresión de la médula, situación que obligó a que don Rigoberto se sometiera a una nueva operación.

El 17 de diciembre del 2010, en el Hospital Calderón Guardia le extienden una epicrisis en la cual se indica que:

“se encuentra en control en la consulta externa de Neurocirugía desde el 28 de mayo del 2009 y en cita del 18 de noviembre del 2010, su médico tratante Dr. Jaime Fernández anota: El señor Rigoberto Alvarado Castañeda, expediente 701750979 cursa con degeneración quística de la médula espinal y en consecuencia tiene trastorno severo de la marcha. Es muy conveniente que sea trasladado a un sitio de acceso laboral más cercano.” (el resaltado no pertenece al original)

La enfermedad que presenta don Rigoberto, le ha traído como consecuencia un trastorno severo de la marcha; por tal razón en febrero del 2011, los médicos que lo tratan le mandaron un bastón para que le sirviera como punto de apoyo.

El padecimiento que presenta don Rigoberto, provocó que dicho señor fuera remitido a valoración médica al Departamento de Medicina Legal, la cual se llevó a cabo el día 21 de marzo del 2011 determinándose lo siguiente:

“A la exploración se encuentra al evaluado en buenas condiciones generales, deambula con marcha claudicante de predominio derecho y aumento de la base de sustentación, cardiopulmonar estable, abdomen con cicatriz a nivel del flanco derecho por antecedente de cirugía a ese nivel, columna vertebral bien alineada, con cicatriz quirúrgica en región dorsal sobre la línea media, arcos de movilidad conservados sin datos de irritación o compresión radicular, extremidades superiores bien conformadas sin datos clínicos de déficit neurológico, miembros inferiores espásticos, con rigidez en extensión de ambos tobillos, hipotrofia leve a moderada principalmente en piernas, disminución de la fuerza muscular en piernas y pies, parestesias en ortijos e hiperreflexia generalizada, con predominio patelar y aquileano donde presenta clonus. Marcha de puntas con dificultad, no logra marcha de talones por limitación para la dorsiflexión, se acuclilla y se reincorpora con apoyo.”

...

En suma, el paciente es portador de una patología degenerativa crónica de la médula espinal que limita la función neurológica de sus miembros inferiores, por lo que se le dificulta realizar trabajos donde tenga que desplazarse, alzar cosas pesadas, subir y bajar gradas, agacharse o viajar largas distancias; debido a su patología el evaluado se puede beneficiar de utilizar equipo ergonómico en su lugar de trabajo. (el resaltado no pertenece al original)

El resultado de la valoración médica fue la siguiente:

*El servidor **RIGOBERTO ALVARADO CASTAÑEDA**, cédula de identidad 07-0175-0979, es portador de degeneración quística de la médula espinal con paraparesia espástica y trastorno de la marcha. Debido a su padecimiento el evaluado debe ser reubicado a un puesto en un primer piso, que a su vez no cuenta con barreras de tipo arquitectónico. Se recomienda la utilización de mobiliario ergonómico (silla, escritorio) en su ámbito laboral.* (el resaltado no pertenece al original)

Asimismo es dable mencionar que el Sr. Alvarado Castañeda fue remitido nuevamente a valoración al Departamento de Medicina Legal, por solicitarlo el Sr. Klever Paco Samudio, Jefe de la Delegación Regional, ante la Dirección General del Organismo de Investigación Judicial, la cual envió nota 1014-DG-11 de fecha 21 de diciembre del 2011, solicitando la valoración respectiva, producto de lo anterior, el servidor Alvarado fue valorado el día 27 de febrero del 2012, en el Departamento de Medicina Legal, quienes emitieron el dictamen N° DML-2012-0519, en el cual indicaron entre otros aspectos los siguientes:

“Extremidades inferiores: Con atrofia de piernas y rotación medial de ambas piernas. Circunferencia de muslos de 45.5 cms y piernas de 29.5 cm. Masas musculares de muslos bien definidas, de buen tono, de piernas mal definidas, poco tono y fuerza 3/5: vence la gravedad y levemente resistencia. Con acortamiento clínico de 0.5 cm en miembro inferior derecho. Sensibilidad conservada. Reflejos osteotendinosos simétricos hiperreflécticos con predominio izquierdo con clonus izquierdo. Caderas no basculadas, no dolorosas a la movilización, arcos completos. Rodillas secas, estables sin crepitación ni crujidos, sin signos de lesión en meniscos, no dolorosas a la movilización, con flexión activa y pasiva de 100° bilateral. Tobillos ligeramente varizados, no aumentados de volumen, arcos completos sin manifestaciones de dolor...Pies los mantiene en flexión plantar a 10° no

los evierte ni dorsiflexiona. Conserva arco plantar y pocas queratosis en puntos de apoyo de predominio derecho. No realiza marcha punta talón descalzo ni con calzado. Se acuclilla completamente y se incorpora con apoyo.” (el resaltado no pertenece al original)

En esta ocasión el resultado de dicha valoración fue la siguiente:

*“Con base en lo anterior, este Consejo Médico, concluye que las condiciones de salud del servidor judicial **RIGOBERTO ALVARADO CASTAÑEDA**, cédula 701750979; está en capacidad de desempeñar las labores propias de su cargo como auxiliar administrativo dentro de la institución”*

II. ACCIONES REALIZADAS:

*2.1. Se visitó al Sr. Rigoberto Alvarado Castaña en su lugar de trabajo a fin de conocer el entorno laboral en el cual se desenvuelve, así como las tareas que le corresponde realizar, sobre el particular, se encontró que el puesto que ocupa don Rigoberto es de Auxiliar Administrativo, **que es el único de esa clase en la Oficina Regional, por lo que le corresponde llevar a cabo todo el trámite administrativo que se deriva de la oficina, como lo es la toma de denuncias, ingresar información en sistemas informáticos, realizar oficios, llevar controles variados, archivar documentación y legajos de expedientes, entregar documentación a los compañeros y en la fiscalía; funciones, que entre otros aspectos le demandan desplazarse tanto dentro como fuera de la oficina; así como tener que estar halando expedientes, documentación y evidencias.***

Asimismo se determinó que para llegar hasta su sitio de trabajo todos los días don Rigoberto recorre en su carro, 63 kilómetros de ida y 63 kilómetros de vuelta, invirtiendo 2 horas diarias en su traslado, lo cual le

ha provocado otras molestias a su situación de salud, como lo es adormecimiento en piernas y en pies.

2.2. Se coordinó con el Área de Salud Ocupacional para que hicieran un análisis del entorno ambiental en que se desenvuelve el Sr. Rigoberto Alvarado Castañeda, producto de dicho estudio, recomendaron la asignación de equipo ergonómico, asimismo emitieron otras consideraciones que debía tomar en cuenta el Sr. Alvarado, como lo es que debe de evitar posiciones corporales estáticas, por lo que debe estar cambiando de posición o realizando ejercicios de estiramiento muscular cada 60 minutos (especialmente para manos y zona lumbar), ya que indicaron que el trabajo muscular estático produce en los músculos fatiga rápidamente y además mucho dolor. Asimismo señalan que no se recomienda que el Sr. Alvarado realice actividades que obliguen a levantar los brazos arriba del hombro, ni el levantamiento de objetos que pesen más de 10 libras.

2.3. Se coordinó una entrevista con el Patronato Nacional de Rehabilitación (PANARE), con el propósito de obtener colaboración de esa institución con respecto al caso de don Rigoberto, lo anterior por cuanto ellos atienden a personas con discapacidad en el aspecto neuro-músculo-esquelética orientado a lo que son procesos de rehabilitación, producto de dicha visita se logra que brinden la oportunidad para que un Fisiatra valore a don Rigoberto a fin poder brindarle terapia, para

facilitar la marcha y el desplazamiento. Lo anterior, se le comunicó al Sr. Alvarado quien estuvo anuente a ser valorado por ese profesional. No obstante lo anterior, por una situación que se expondrá más adelante, el caso de don Rigoberto se tuvo que dejar pendiente, por lo que dicha valoración no se efectuó.

2.4. La discapacidad que presenta el Sr. Rigoberto Alvarado Castañeda, le provoca dificultad para caminar y el problema que él está enfrentando por su padecimiento, es el desplazamiento que tiene que hacer todos los días desde su casa de habitación en Limón hasta la Delegación Regional de Bribri, (pues debe invertir 2 horas diarias manejando), asimismo, dicha patología también está afectando el desempeño laboral del Sr. Alvarado, ya que es más lento para realizar su trabajo, sobre todo cuando debe desplazarse de un lado a otro de la oficina ya que lo hace muy lento.

En virtud de lo anterior, y con el fin de buscar una solución a la situación del Sr. Alvarado, se valoró la opción de reubicar al servidor en una oficina cercana a su casa de habitación, (para posteriormente efectuar un ajuste en algunas tareas que por discapacidad no pueda efectuar) por lo que se consultó en la Delegación Regional de Limón la posibilidad de ubicar a don Rigoberto en ese lugar, lo anterior no fue posible, ya que a pesar de que había una vacante, la misma estaba siendo ocupada interinamente.

Posteriormente surgió la posibilidad de hacer una permuta (pasar la vacante de Limón con el interino que venía en la plaza a Bribri y el puesto

del Sr. Alvarado a Limón), no obstante lo anterior, el Jefe de la Oficina Regional de Bribri no estuvo de acuerdo, ya que si se daba la permuta, él quería nombrar en la vacante a una persona que venía desempeñándose de forma meritoria en la oficina.

2.5. Nuestra sección dejó pendiente continuar con el trámite de la reubicación del Sr. Rigoberto Alvarado, debido a que se recibió una llamada del entonces Jefe de la Delegación Regional de Limón, Lic. Gerald Campos, comunicando que al Sr. Alvarado se le estaba tramitando una causa administrativa. La medida anterior, se tomó mientras se conocía el origen de la misma. Posteriormente, se sabe que la causa administrativa se abrió por un atraso en las funciones y que fue interpuesta por el Lic. Gerald Campos.

2.6. En virtud de la situación anterior, se dio seguimiento a la causa administrativa, del Sr. Alvarado Castañeda, obteniéndose que a la fecha del presente informe todavía la misma no ha sido resuelta; no obstante lo anterior, el actual Jefe de la Delegación Regional de Limón Lic. Klever Paco Samudio, indicó que dicha causa no amerita traslado a la Inspección Judicial y que será resuelta por esa jefatura, razón por la cual, la sanción disciplinaria no va ir más allá de una amonestación por escrito o una suspensión sin goce de salario por 15 días ya que por reglamento esa es la máxima sanción que puede tomar una jefatura.

2.7. Se dio seguimiento al atraso que presentaba el escritorio del Sr. Alvarado Castañeda (causa que originó el expediente administrativo) por lo que se conversó vía telefónica con el Lic. Paco Samudio, Jefe de la Delegación Regional de Limón, quien mencionó que por la condición de salud de don Rigoberto, el atraso en el escritorio continuaba, por lo que le solicitó ayuda al Jefe de la Oficina Regional de Bribri, en el sentido de que coordinara con los compañeros de dicha dependencia la colaboración necesaria a fin de ayudar a don Rigoberto.

Es menester señalar que el Jefe de la Delegación Regional de Limón, también manifestó que percibía que el estado de salud físico y emocional de don Rigoberto no era muy bueno, y que debido a ello le buscó ayuda con uno de los Psicólogos de la Sección de Apoyo Psicológico Operacional del Organismo de Investigación Judicial. Además que había solicitado a la Dirección General del Organismo de Investigación Judicial que lo remitieran a valoración a Medicina Legal.

2.8. Como parte del seguimiento del atraso de funciones del Sr. Alvarado Castañeda, también se conversó vía telefónica con el Jefe de la Oficina Regional de Bribri, quien indicó que gracias a la colaboración de los compañeros y a ciertas medidas que se habían tomado para que don Rigoberto no tuviera que estarse desplazando a entregar informes u otros documentos, el escritorio del Sr. Alvarado se encontraba al día.

2.9. Se le ha dado seguimiento al estado de salud del Sr. Rigoberto Alvarado Castañeda, determinándose que se encuentra en un estado similar a cuando se le realizó la primera visita; asimismo que actualmente está recibiendo terapia física una vez por semana (tratamiento médico que él mismo gestionó y que lo está pagando) y que ya cuenta con el equipo ergonómico recomendado por el Área de Salud Ocupacional. Aunado a lo anterior, es dable mencionar que don Rigoberto asistió a dos sesiones con un Psicólogo de la Sección de Apoyo Psicológico Operacional del O.I.J., mismo que le dio de alta por encontrarlo bien (según lo manifestado por don Rigoberto).

2.10. El día 17 de abril del 2012, se consultó a la Delegación Regional de Limón, si tenían plazas vacantes, determinándose no existen vacantes en esa delegación, según lo comunicó la Sra. Laura Brenes Araya, encargada de llevar este tipo de control.

III. ANALISIS CONCLUSIVO:

*Como lo certifica tanto la Caja Costarricense del Seguro Social como el Departamento de Medicina Legal, la enfermedad que padece el Sr. Rigoberto Alvarado Castañeda, denominada “**degeneración quística de la médula espinal**”, le ha provocado **un trastorno severo de la marcha**, pues como lo indica el Departamento de Medicina Legal presenta miembros inferiores espásticos, con rigidez en extensión de ambos tobillos, hipotrofia*

*leve a moderada principalmente en piernas, disminución de la fuerza muscular en piernas y pies; condición de salud que provocó que en la primera valoración el Departamento de Medicina Legal, **recomendara la reubicación de don Rigoberto a un puesto en un primer piso.***

*Aunado a lo anterior, se tiene que los médicos de la Caja Costarricense del Seguro Social, **recomendaron la conveniencia de que el Sr. Alvarado fuera trasladado a un sitio de acceso laboral más cercano.** Por otra parte, los profesionales en el área de Salud Ocupacional de nuestra institución, **recomendaron que don Rigoberto no debía levantar objetos que pesaran más de 10 libras ni tampoco realizar actividades en las que tuviera que levantar los brazos arriba del hombro y que era conveniente que realizara ejercicios de estiramiento cada 60 minutos en su lugar de trabajo.***

*Por otra parte, desde el punto de vista laboral, la investigación realizada permite determinar que la labor que actualmente desempeña el señor Rigoberto Alvarado Castañeda, **no es favorable para su estado de salud,** ya que por ser el único puesto a nivel asistencial en la Oficina Regional de Bribri, las tareas que en él se ejecutan implican que tenga que trasladarse (tanto dentro como fuera de la oficina) para entregar informes, expedientes o evidencias; condición que lejos de propiciar una mejoría en la salud del Sr. Alvarado, **puede contribuir a un deterioro de ella, precisamente por el esfuerzo que debe realizar para moverse de un lado a otro pues su***

condición de salud le impide desplazarse con normalidad, por lo que su caminado es lento y con dificultad, lo que repercute directamente en las tareas que lleva a cabo.

Asimismo se pudo determinar que si bien es cierto, en ocasiones el Sr. Alvarado cuenta con la colaboración de sus compañeros para que algunas actividades se lleven a cabo; también lo es que las personas que colaboran con él ostentan cargos del nivel Investigativo, lo que provoca que la mayor parte del tiempo se encuentren fuera de la oficina, situación que genera que don Rigoberto no siempre cuente con la ayuda que necesita.

Además de lo anterior, la otra problemática que tiene don Rigoberto y que está afectando también su salud (adormecimiento de piernas y pies), es el desplazamiento que debe de hacer todos los días desde su casa de habitación en Limón hasta la Oficina Regional de Bribri, recorrido que representa 63 kilómetros para poder llegar hasta la oficina y 63 kilómetros para regresar hasta su casa, traslado que lo hace en su carro, ya que se le dificulta el uso de transporte público, pues tiene problemas para levantar sus piernas.

Luego de considerado todos los aspectos anteriores, se puede concluir que de acuerdo a las funciones que debe realizar el Sr. Rigoberto Alvarado Castañea en la Oficina Regional del O.I.J en Bribri, los principios fundamentales de nuestra constitución política (principio de igualdad y no discriminación), la legislación nacional y los convenios internacionales

vigentes en materia de acceso a función pública de las personas discapacitadas y no discriminación por razones de discapacidad y las condiciones particulares del puesto trabajo, se considera a criterio de esta sección, que lo recomendable es realizar una acción afirmativa y por lo tanto realizar un ajuste razonable, **el cual consiste en reubicar al Sr. Alvarado Castañeda en la Delegación Regional del O.I.J. en Limón, ajustando además las tareas que él vaya a realizar, de tal forma que no tenga que estarse desplazando, ni alzando cosas pesadas.**

En virtud de lo anterior y con la finalidad de lograr la acción afirmativa y los ajustes razonables al puesto de éste servidor, de conformidad en lo establecido en la fase N° 6, inciso 3 de este programa el cual indica que:

“En aquellos casos en los que las capacidades del trabajador no corresponden a las exigencias del trabajo que ha venido ejerciendo, debe considerarse la opción de reubicar al trabajador en otro puesto de trabajo y oficina, según el caso, previa identificación y evaluación respectiva”

Y a la luz de lo que establece el artículo 44 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, se le solicita a los órganos superiores, conceder permiso con goce de salario **puesto N° 350272 Auxiliar Administrativo**, ocupado por Sr. Rigoberto Alvarado Castañeda, en la Oficina Regional de Bribri, de tal forma que él pueda ser ubicado con su plaza en la Delegación Regional del OIJ de Limón (donde se cuenta con la anuencia de la jefatura de la delegación de aceptar a don Rigoberto y de hacer los ajustes necesarios

para que el pueda desempeñar su trabajo)² pero que a la vez, se pueda nombrar a alguien en la Oficina Regional de Bribri a fin de no afectar el servicio que brinda esa dependencia; la medida anterior sería de forma temporal mientras se solicita del Departamento de Planificación la creación del puesto respectivo en la citada dependencia. La acción anterior debe tomarse en virtud de que la Delegación Regional de Limón, no cuenta a la fecha con plazas vacantes (según lo informado por la servidora Laura Brenes Araya).

Si la anterior recomendación es acogida, nuestra sección deberá realizar los ajustes en las labores que vaya a desempeñar don Rigoberto en la Delegación Regional de Limón, de tal forma que las funciones que conformen su cargo, consideren las recomendaciones emitidas por los diferentes profesionales.

Las anteriores acciones se toman con la finalidad de que don Rigoberto no tenga que trasladarse desde Limón que es donde vive hasta Bribri que es donde labora actualmente, pues como se ha indicado a lo largo del presente informe la situación de salud de don Rigoberto (la cual es degenerativa), le ha provocado problemas en sus piernas, por lo que se le dificulta movilizarse; asimismo el ajuste en sus tareas se tendría que realizar ya que don Rigoberto no puede alzar cosas pesadas ni tampoco desplazando de un lado a otro, pues a él se le dificulta caminar, situación

² Según lo indicado por las Jefaturas de la Delegación Regional de Limón, en visita realizada a la Licda. Gabriela Mora Zamora, Jefe de la Sección de Análisis de Puestos el día 30 de marzo del 2012.

que ya le ha provocado a don Rigoberto atraso en sus funciones, con la consecuencia de estar enfrentando por lo mismo una causa administrativa. Finalmente es importante indicar, que el ajuste recomendado es objetivo, razonable y proporcionado, a la luz del desarrollo correspondiente de cada uno de estos elementos en la presente investigación y en razón de una situación de discapacidad física que le aqueja al Sr. Alvarado, por lo que la diferenciación de trato mediante una acción afirmativa de ajuste razonable es totalmente válido legalmente y un paso importante a nivel institucional en materia de equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad.

Se acordó:

a- Tomar nota del informe SAP-082-2012.

b- Trasladar copia de dicho informe a la Dirección General del Organismo de Investigación Judicial para que con base en las atribuciones legales de la Ley Orgánica de esa entidad proponga una solución a la problemática expuesta. Para tal efecto se otorga un plazo de 15 días hábiles después del recibo de este acuerdo. Remítase copia a la Comisión de Acceso a la Justicia.

ARTICULO V

La Sección de Análisis de Puestos en el Informe SAP-086-2012 indica:

Con la finalidad de que sea conocido por los señores miembros del Consejo de Personal, nos permitimos remitir un “Informe” sobre el caso

del **SR. MARIO SÁENZ ROJAS**, Profesional 2 a.í., quien labora en al Oficina de Atención y Protección a la Víctima.

Caso: N° 18

Nombre: Mario Sáenz Rojas

Puesto que desempeña: Profesional 2

Despacho: Oficina de Atención y Protección a la Víctima

I. ORIGEN DEL CASO

Mediante correo electrónico de fecha 27 de octubre 2011, se recibe el acuerdo tomado por la Comisión de Accesibilidad y Acceso a la Justicia el cual indica lo siguiente “La comisión de Acceso a la Justicia y Accesibilidad, ha conocido la gestión realizada por el Lic. Róger Mata Brenes, Fiscal Coordinador de la Oficina de Atención y Protección a la Víctima del Delito, presentada ante el Consejo de Personal y en la que manifiesta que la Sección de Reclutamiento y Selección ha iniciado el proceso para sacar a concurso las plazas de Profesional 2 en Psicología, Trabajo Social y Criminología, las cuales tienen como uno de sus requisitos tener licencia B1. El Lic. Mario Sáenz Rojas, servidor que ocupa la plaza de psicólogo interinamente, no cuenta con este requisito ya que se le ha dictaminado ceguera legal, lo que le impide conducir, el Lic. Mata solicita al Consejo, obviar ese requisito y se compromete en todos los casos que eventualmente requieran que el Lic. Sáenz conduzca, apoyarlo en esa gestión para que no se obstaculice el servicio. Asimismo, solicita se le incluya en la nómina de oferentes, con la salvedad del requisito mencionado. Conocida la situación del servidor Sáenz Rojas y en estricto apego a la legislación nacional, los convenios internacionales suscritos por nuestro país en materia de derechos humanos y específicamente de derechos de las personas con discapacidad que incluyen: el derecho al trabajo en condiciones dignas, la no discriminación, la igualdad de oportunidades, **el principio de equiparación de oportunidades que promueve la utilización de acciones afirmativas o medidas correctivas** dirigidas a corregir desigualdades sociales que aseguren la inclusión de

las personas con discapacidad y la eliminación de las barreras que impone la sociedad para su pleno desarrollo y la Política de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad en el Poder Judicial, la Comisión de Acceso a la Justicia y Accesibilidad acuerda, apoyar la gestión del Master Róger Mata Brenes y solicitar al Consejo de Personal realizar una acción afirmativa a favor del Lic. Mario Sáenz Rojas que le permita participar en igualdad de condiciones para integrar la nómina para selección de profesionales en psicología y participar para una posible elección del cargo que se concurso. Acuerdo firme.”

II. INFORMACIÓN RELACIONADA CON EL PADECIMIENTO DEL SR. SÁENZ ROJAS.

En relación con el padecimiento de su vista, se debe indicar que mediante certificado médico N° 881211, del 13 de febrero del 2012, el Doctor Rafael Alberto García Sáenz (código N° MED2539), realizó un examen oftalmológico completo el día 30 de enero del 2011, en el cual se encontró una agudeza visual de 20/200 en su ojo derecho y 20/400 en su ojo izquierdo, atrofia del nervio óptico bilateral, que explica la baja visión. El paciente no está apto para conducir y presenta ceguera legal.

La ceguera legal es la pérdida de visión en uno o en los dos ojos. Cuando una persona tiene una visión por debajo de una agudeza visual de 20/200 (0,1), incluso tras una corrección con gafas o lentes de contacto, se considera que tiene una ceguera “legal”. Son muchas las personas, que

*pese a ser consideradas legalmente ciegas, pueden distinguir formas y sombras, aunque no pueden apreciar los detalles normales en su visión.*³

*La agudeza visual es la capacidad de percibir, detectar o identificar objetos con unas condiciones de iluminación buenas. La claridad en la visión se denomina agudeza visual y oscila entre la visión completa y la falta de visión. A medida que la agudeza visual disminuye, la visión se vuelve cada vez más borrosa. Normalmente, la agudeza visual de una persona se mide mediante una escala que compara la visión de una persona a 6 metros con la de alguien que tiene una agudeza máxima. Una persona con una visión de 20/20 puede ver los objetos a seis metros de distancia con total claridad, por tanto con una visión de 20/200 ve a seis metros lo que una persona con máxima agudeza ve a 60 metros.*⁴

III. INFORMACIÓN SOBRE EL PUESTO QUE OCUPA Y CONDICIONES PERSONALES

A continuación se presenta la descripción del cargo que ocupa el señor Mario Sáenz Rojas:

**Cuadro N° 1
Descripción del Puesto
Sr. Mario Sáenz Rojas**

| Descripción | Detalle |
|--------------------------------|-------------------|
| Nombre | Mario Sáenz Rojas |
| Cédula de Identidad | 01-0644-0873 |
| Puesto que Ocupa (clase ancha) | Profesional 2 |

³ <http://www.turetina.com/> Novartis Farmacéutica S.A.

⁴ <http://www.turetina.com/> Novartis Farmacéutica S.A.

| | |
|--------------------------------------|--|
| Puesto que Ocupa (clase angosta) | Profesional de atención y protección a la víctima del delito |
| Número de Puesto | 360046 |
| Ubicación | Oficina de Atención y Protección a la Víctima del Delito |
| Estado del Puesto | Interino |
| Inicio de labores | 04/01/2010 |
| Tiempo de laborar en la institución: | 2 años |

Fuente: Relación de Puestos vigente, SIGA, Expediente Personal.

Ahora bien, como parte de la información correspondiente, resulta conveniente presentar otras características propias del señor Mario Sáenz Rojas, tal como se muestra a continuación.

Cuadro N° 2
Características Personales del Ocupante del puesto 360046

| Descripción | Detalle |
|-----------------------------|---|
| Nombre | Mario Sáenz Rojas |
| Edad | 46 años |
| Nacionalidad | Costarricense |
| Últimos estudios realizados | Licenciado en Psicología |
| Ocupación | Profesional 2 |
| Estado Civil | Divorciado |
| Cantidad de Hijos | 2 hijos, uno de 25 años y una de 22 años. |

Cuadro N° 3
Registro de Incapacidades del servidor Sáenz Rojas

| Días | Periodos |
|------|---|
| 2 | Del 20 al 21 de mayo del 2010 |
| 2 | Del 31 de marzo al 01 de abril del 2011 |

Fuente: Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA).

Conviene indicar que revisado el registro de sanciones disciplinarias el servidor Sáenz Rojas, a la fecha no posee ningún registro por ese concepto.

Además, se presenta seguidamente la estructura orgánica funcional de la oficina en la cual labora el señor Sáenz:

Cuadro N° 4
Estructura Orgánico Funcional
Oficina de Atención y Protección a la Víctima del Delito

| Oficina | Detalle de Clases | Cantidad |
|---|-----------------------------------|-----------------|
| Oficina de Atención y Protección a la Víctima del Delito | Profesional en Derecho 2 | 18 * |
| | Profesional 2 | 69 ** |
| | Profesional 1 | 2 |
| | Coordinador Judicial 2 | 1 |
| | Técnico Especializado 5 | 1 |
| | Asistente Administrativo 3 | 4 |
| | Técnico Judicial 2 | 21 *** |
| | Auxiliar Administrativo | 1 |
| | Auxiliar de Seguridad. | 4 |
| | Auxiliar de Servicios Generales 3 | 2 |
| | Auxiliar de Servicios Generales 2 | 2 |

* 7 puestos con vigencia desde 1-7-2012.

** 12 puestos con vigencia desde 1-7-12.

*** 12 puestos con vigencia desde 1-7-12

Fuente: Relación de Puestos vigente.

IV. ENTORNO LABORAL

4.1. Entrevista al señor Mario Sáenz Rojas

El Señor Sáenz comentó que padece de atrofia en el nervio óptico, enfermedad que fue diagnosticada a los once años de edad, según relata no está claro si el origen fue genético o viral, y que esta es catalogada como ceguera legal; razón por la cual le niegan la posibilidad de obtener una licencia de conducir.

Asimismo, relató que es atendido por un médico privado, que la última valoración la realizó hace seis meses. Sobre la enfermedad refiere que no es progresiva, pero que no tiene cura, en la actualidad no existe una

cirugía para este padecimiento puesto que el nervio no se puede tocar porque puede producir pérdida total del ojo, para facilitar su quehacer diario don Mario utiliza anteojos y una lupa para realizar los informes y las lecturas de letra muy pequeña, para la computadora utiliza el Zoom en 200, pudiendo así realizar sus labores sin complicaciones.

También indica que es hipertenso, lo cual es controlado con el siguiente medicamento: enalapril e hidrocorotacina.

Ahora bien, para atender los casos de traslados para la atención de las víctimas de delitos fuera de la oficina en horario normal o cuando está de disponibilidad, indica que se atienden en parejas y el funcionario que lo acompaña es quien asume la función de manejar el vehículo correspondiente, rara vez en horario normal le corresponde atender una emergencia en forma individual y para estos casos se desplaza con el chofer de la oficina; en última instancia ante la ausencia del mismo se traslada en taxi y en algunos casos de disponibilidad que le ha correspondido atender un caso en forma individual el Organismo de Investigación Judicial presta la ayuda correspondiente para el traslado.

Según menciona en la oficina el trabajo se divide en dos programas, Atención y Protección, su trabajo se ubica en el programa de atención, básicamente su labor radica en escuchar en primera instancia a las personas que son atendidas por la oficina, con el fin de conocer su situación para darles psicoterapia, luego procede a observar las posibles

reacciones, terminada la sesión se realiza una síntesis de las situaciones encontradas y se procede a dejar constancia en el expediente de los acuerdos tomados, además señaló que colabora con algunos casos que tramitan en las Administraciones Regionales de mayor complejidad, y que para trasladarse a estos lugares lo realiza en la móvil de la Fiscalía. Señala que la carga de trabajo es manejable, asimismo, comenta que en el programa de Protección se realizan más salidas de casos en relación con el programa de Atención donde se ubica, y que en la actualidad fuera de la oficina le corresponde atender dos casos en domicilios de personas adultas mayores, los cuales atiende en forma individual y se traslada con el chofer de la oficina o en taxi.

Finalmente menciona que el clima laboral es apropiado, que el espacio en donde se ubica es adecuado, que el trabajo se desarrolla en equipo, y que cuenta con el apoyo total de la jefatura y demás compañeros.

4.2. Entrevista al Licenciado Roger Mata Brenes, Fiscal Coordinador.

El licenciado Mata relató que hace aproximadamente dos años labora en la Oficina de Atención y Protección a la Víctima del Delito, implementando una metodología de servicio diferente respecto al servicio que se otorga en las otras oficinas de la institución, ya que por lo general en las oficinas la costumbre es que el usuario sea el que busque el servicio; sin embargo, él considera que esos paradigmas se deben romper que la situación actual es otra, y más bien se debe llegar hasta la persona usuaria

en aquellos casos de vulnerabilidad que requieran ser atendidos de forma inmediata, respetando así los derechos de las víctimas, por cuanto están para cumplir con lo que señala la Ley de protección a víctimas, testigos y demás sujetos intervinientes en el proceso penal, reformas y adición al Código Procesal Penal y al Código Penal.

También agrega que en la oficina se les paga disponibilidad y que asignan los roles conforme lo establecido en el reglamento realizado por el Departamento de Planificación, que implica que todas las disciplinas participen, llámese Psicólogo, Abogado, Trabajador Social ó Criminólogo y que en horas no hábiles es cuando las situaciones que atienden se complican más.

Indica que se presentan casos de emergencia en donde en ocasiones se requiere que el Profesional se desplace hasta las víctimas y si por alguna razón no hubiese vehículo o chofer disponible es necesario que el Profesional maneje vehículo, estas situaciones hacen indispensable el requisito de la licencia para los Profesionales de la Oficina, por cuanto de no ser así no se podría atender de inmediato la emergencia.

Ahora bien, referente al caso que nos ocupa, lo que aplican es que el compañero que acompaña a Mario según rol establecido, realice en caso de requerirse la función de manejo, también señala que en ocasiones para abordar los casos cuentan con el apoyo de la Fuerza Pública. Sobre las salidas que atiende el Lic. Sáenz señala que le corresponde salir de 2 a 3

veces al mes, siendo en este momento en donde se le presta colaboración. También indicaba que la gente se rota en los dos programas, que protección es más estresante y sacrificante, atención es más planificada, y que en el caso del Lic. Sáenz solo lo mantiene en el programa de atención, cumpliendo con la disponibilidad al igual que todos los demás compañeros.

En lo concerniente al trabajo realizado por el Licenciado Sáenz, menciona que es una persona muy colaboradora, nunca dice no al trabajo y siempre esta dispuesto a realizar las labores que se le asignen, aunque esto amerite permanecer en la oficina después de la jornada establecida. Manifiesta que en la Oficina el usuario si no está de acuerdo con el trato recibido por parte del Profesional de inmediato interpone la queja y que en el caso de estudio se han apersonado usuarios del programa para indicarle el buen trato que han recibido por parte Lic. Sáenz y lo bien que son atendidos por él.

Asimismo, refiere que el programa de atención cuenta con un coordinador (informal) y que en ausencia de éste el Lic. Sáenz asume dicha coordinación, a la vez hace ver que él Lic. Sáenz funge como perfil de consultas de los demás compañeros, ya que sus posiciones teóricas cuando se discute algún tema son bien documentadas, debido a que es profesor universitario lo que le demanda mantenerse al día con la materia de su especialidad “la psicología”.

Finalmente considera que el Lic. Sáenz es un recurso importante para la oficina, por ello elevó el caso a la Comisión de Accesibilidad, en cuanto al requisito de licencia de conducir B-1, establecido para la clase que ocupa el petente de “Profesional de Atención y Protección de Víctimas del Delito”, indica que cree en la excepción cuando la persona es merecedora de ello, como es el caso del Lic. Sáenz, que realiza bien sus labores, aporta siempre algo más, brinda un servicio eficiente, posee don de gente, es un profesional comprometido con su trabajo, logra salir con las tareas a su cargo y otras adicionales, además de asumir la coordinación (informal) del programa en donde se ubica, etc; por estas razones considera que en este caso debería de haber una excepción a la regla que permita al Lic. Sáenz participar en igualdad de condiciones que otros profesionales en psicología e integrar la nómina para la selección del cargo que se concurra.

V. FUNCIONES DEL PUESTO DE TRABAJO.

El señor Mario Sáenz ocupa el puesto N° 360046, clase ancha “Profesional 2”, clase angosta “Profesional de atención y protección a la víctima del delito”, que tiene como naturaleza sustantiva de trabajo “Ejecutar labores profesionales complejas y variadas relacionadas con la protección de la vida o integridad física de las víctimas, testigos o funcionarios judiciales y otros intervinientes en el proceso penal, o familiares de éstos, ya sea en el campo de la Criminología, Psicología, Trabajo Social y Sociología.”.

Así mismo las tareas específicas para el área de psicología según el manual de puestos son:

- ✓ *Efectuar análisis y evaluaciones de riesgo para direccionar las medidas procesales y extraprocesales.*
- ✓ *Identificar y prevenir efectos en los usuarios del programa por las medidas de protección aplicadas.*
- ✓ *Brindar atención psicológica individual y/o familiar al usuario del programa en el que se facilite la expresión de sentimientos, emociones y necesidades.*
- ✓ *Ejecutar funciones relacionadas con la salud mental, observación conductual y soporte emocional requerido por las víctimas y testigos.*
- ✓ *Brindar acompañamiento y contención emocional a víctimas que se encuentran en diligencias del proceso penal.*
- ✓ *Preparar planes de intervención psicológica.*
- ✓ *Efectuar evaluaciones y dar seguimiento a los usuarios del programa.*
- ✓ *Realizar el seguimiento o monitoreo de la adherencia al programa para las personas usuarias al programa.*
- ✓ *Efectuar visitas domiciliarias, hospitalarias u otras, que permitan brindar la asistencia psicológica necesaria a las personas sujetas a atención y/o protección que presenten situaciones especiales o graves.*

- ✓ *Construir instrumentos de evaluación de riesgo contextualizados en la problemática atendida.*
- ✓ *Investigar, diseñar y adaptar pruebas psicológicas e instrumentos acordes con las necesidades de la oficina.*
- ✓ *Aplicar, calificar, analizar e interpretar pruebas psicológicas a los usuarios del programa.*
- ✓ *Efectuar valoraciones in situ.*

Así mismo las funciones comunes para todos los profesionales de las diversas áreas (Criminología, Psicología, Trabajo Social y Sociología) son:

- ✓ *Analizar inter-disciplinariamente las implicaciones de los estudios realizados por el equipo evaluador e informar a las instancias correspondientes.*
- ✓ *Aplicar entrevistas ya sea estructuradas, semiestructuradas, técnicas, especializadas, etc., como parte del desarrollo de las actividades encomendadas y de conformidad con el campo de su especialidad.*
- ✓ *Redactar informes, ampliaciones, documentos, guías, instrumentos, protocolos, entre otros, que surjan como consecuencia de las actividades que realiza, presentando las recomendaciones y observaciones pertinentes.*
- ✓ *Recomendar las medidas de protección que se consideren convenientes para cada caso.*

- ✓ *Informar a las autoridades así como a las personas que solicitan protección, las modificaciones o suspensión de las medidas autorizadas.*
- ✓ *Revisar, cada seis meses las medidas de protección en ejecución y rendir un informe, cuando la medida acordada supere ese plazo, o en cualquier otro caso en que la Oficina de Atención a la Víctima del Delito del Ministerio Público así lo disponga.*
- ✓ *Comunicar a quien interese las resoluciones que cesen, modifiquen, denieguen, excluyan, etc., las medidas de protección.*
- ✓ *Tramitar ante el área administrativa de la Oficina de Atención y Protección a la Víctima las ayudas económicas necesarias a los usuarios que lo así lo ameriten y presentar los documentos respectivos para la gestión.*
- ✓ *Participar en comisiones intra e interinstitucionales, como asesor o facilitador en el análisis de temáticas de su especialidad.*
- ✓ *Diseñar, organizar, ejecutar y evaluar proyectos de interés institucional en el área de su especialidad.*
- ✓ *Consultar fuentes secundarias de información según requiera el caso para la rendición de informes.*
- ✓ *Coordinar actividades con sus superiores, compañeros de trabajo, personal interno y externo de la institución, entre otros, según se requiera.*

- ✓ *Asistir a reuniones con superiores y compañeros con el fin de coordinar actividades, mejorar métodos, procedimientos de trabajo, entre otros.*
- ✓ *Llevar controles variados sobre las actividades bajo su responsabilidad y velar porque éstos se cumplan de acuerdo con los programas, fechas y plazos establecidos.*
- ✓ *Asesorar a las autoridades competentes y otros funcionarios según el campo de su conocimiento.*
- ✓ *Desarrollar e impartir cursos de capacitación y charlas en el área de su especialidad.*
- ✓ *Cumplir con las demás funciones que le encomiende la Oficina de Atención a la Víctima del Delito del Ministerio Público.*
- ✓ *Realizar otras labores propias del cargo.*

De tal forma de acuerdo al perfil del puesto y a la entrevista realizada tanto al señor Sáenz como al Lic. Mata Brenes, la función sustantiva de don Mario es dar terapia psicológica a las víctimas del delito para facilitar la expresión de sentimientos, emociones y necesidades, con el fin de contribuir en la atención de la salud mental, observación conductual, soporte emocional, acompañamiento y contención emocional a víctimas del delito y testigos del proceso penal. Así mismo, por delegación de Lic. Mata le corresponde realizar labores de asesoría en cuanto a la investigación de temas relacionados con su especialidad profesional (psicología).

Los requisitos de acuerdo al perfil del puesto son:

- ✓ *Licenciatura en una de las carreras de Criminología, Psicología, Trabajo Social y Sociología, y su debida incorporación al colegio profesional correspondiente.*
- ✓ *Requiere un mínimo de un año de experiencia en labores relacionadas con el puesto, preferiblemente en valoración de riesgo y atención de personas.*
- ✓ *Manejo de los ambientes computadorizados y los sistemas de información existentes en el área de trabajo.*
- ✓ *Licencia de conducir B-1 al día.*

Sobre el requisito de la licencia de conducir B-1 es importante aclarar que este no es estrictamente necesario para realizar la función sustantiva del puesto, sino que dado las condiciones del programa y la visión de servicio que se tiene, se hace necesario que los profesionales del equipo evaluador (profesionales en Criminología, Psicología, Trabajo Social y Sociología, también es necesario indicar que dentro de los equipos evaluadores se cuenta con un profesional en Derecho) cuenten con la licencia de conducir y de esta forma facilitar el traslado de los profesionales a los diferentes lugares cuando sea necesario. Ahora bien es importante señalar que la Oficina de Atención a la Víctima cuenta con un vehículo oficial y un chofer que se encarga de dar los servicios de transporte a los profesionales del equipo evaluador; sin embargo, en los tiempos de disponibilidad, en donde

siempre hay asignados dos profesionales (de las áreas de Criminología, Psicología, Trabajo Social, Sociología y Derecho), no es posible contar con este puesto y se hace necesario que los profesionales estén en condiciones de trasladarse por sus propios medios. En cuanto a esta situación cabe señalar que esta función (manejar), no es una función sustantiva de la clase de puesto, sino que puede ser considerada como una función accesoria o coyuntural por las condiciones particulares del programa.

Precisamente por ser la tarea de manejar una función accesoria, el requisito de licencia de conducir, a criterio de esta Sección es susceptible de consideraciones especiales cuando la situación específica así lo amerite.

V. LA ACCIÓN AFIRMATIVA.

El término de acción afirmativa es utilizado por primera vez en los Estados Unidos de América (affirmative action) y tiene su origen en una ley estadounidense del año 1935 que se enmarcaba en el ámbito del derecho laboral. Esta se puede considerar como una política pública determinada en el contexto de la respuesta que dio la administración pública a los acontecimientos de las protestas sociales realizadas por la población afroamericana, otras minorías y movimientos sociales debido a las particularidades sociopolíticas de la época. Esta política pública tiene su origen en el llamado Derecho antidiscriminatorio y se ha afianzado como

una política medular en el accionar de la administración pública. En Europa se le conoce como “acción positiva” y también es común utilizar el término de “discriminación positiva” para referirse a las políticas públicas que tienen como fin disminuir los factores productores de discriminación de ciertos colectivos sociales.

Sus orígenes normativos se pueden remontar y considerar de tal forma en la orden ejecutiva del 16 de marzo de 1961 del presidente Jhon F. Kennedy en la cual instaba a las entidades del Ejecutivo a tomar “acción afirmativa” para terminar con la discriminación de los afroamericanos en la contratación de personal y la orden ejecutiva número 11246 de 1965 del presidente Lyndon B. Johnson, que consideraba ilegal la discriminación de las minorías. Ahora bien la base legal de la acción positiva en los Estados Unidos, se encuentra en el Título VII de la ley de Derechos Civiles de 1964, que fue enmendada por la Ley de igualdad de Oportunidades de Empleo de 1972. Sin embargo, no existe un texto legislativo que defina este concepto.

Si bien es cierto el origen de este concepto se da por razones socioculturales de orden étnico, en los años sesenta y con motivo de políticas de igualdad, trascenderán la esfera de lo estrictamente racial, para incluir consideraciones de sexo, religión y origen nacional, y, con el pasar tiempo, acabarán abordando otras formas de discriminación

presentes en la sociedad y dando cobertura a factores de edad, orientación sexual, discapacidad, status marital y riqueza.

A pesar de esa inexistencia conceptual en el ordenamiento jurídico desde su nacimiento, la Comisión Norteamericana de Derechos Civiles en el año 1977 define la acción afirmativa de la siguiente forma: “cualquier medida, más allá de la simple terminación de una práctica discriminatoria, adoptada para corregir o compensar por una discriminación presente o pasada o para impedir que la discriminación se reproduzca en el futuro”

En Europa se ha dado un desarrollo considerable en el marco del derecho comunitario en relación con el tema de la acción positiva o afirmativa, así en la recomendación 84/635/CEE del 13 de diciembre de 1984, en su considerando tercero se indica: “las normas jurídicas existentes sobre igualdad de trato, que tienen por objeto conceder derechos a los individuos, son insuficientes para eliminar toda forma de desigualdad de hecho si, paralelamente, no se emprenden acciones, por parte de los Gobiernos, de los interlocutores sociales y de otros organismos competentes, tendentes a compensar los efectos perjudiciales que resultan...”

También se ha indicado que los programas de discriminación positiva consisten básicamente en la puesta en marcha de medidas que, aunque formalmente discriminatorias, están destinadas a eliminar o a reducir desigualdades fácticas. Sin embargo, el calificativo de “discriminatorios” pueda que no se ajuste a la realidad fáctica de una determinada situación y que como veremos posteriormente la misma sala constitucional no la ha considerado de esa forma.

*En el documento “Acciones afirmativas para lograr la equidad de salud para los grupos étnicos/raciales” presentado en el Taller regional para la adopción e implementación de políticas de acción afirmativa para afrodescendientes de América latina y el Caribe, organizado por la Organización Panamericana de la Salud y la Organización Mundial de la Salud, realizado en Montevideo Uruguay del 7 al 9 de mayo del 2003, se indicó como definición de acción afirmativa lo siguiente: es una **política pública** que se expresa mediante una norma legal, una decisión judicial o una **decisión oficial** que procura **mejorar las oportunidades** para grupos segregados en la sociedad por su condición de desventaja frente a los grupos dominantes. También se indica que esta no debe considerarse como un fin en sí mismo, sino como un **mecanismo transitorio** para reducir las disparidades incrementando de este modo la oportunidad de selección de las minorías, en particular en el acceso a educación, **empleo**, vivienda, fondos públicos y representación política.(...) Su concepción está ligada a la eliminación de la discriminación y el fomento de oportunidades para todos los grupos que conforman una sociedad.*

VI. ASPECTOS LEGALES.

Luego de considerado lo anterior con respecto a la acción afirmativa es importante indicar que el ordenamiento jurídico costarricense cuenta con regulación específica para la protección de personas con discapacidad, tutela que tiene su génesis desde los principios fundamentales que establece nuestra constitución política. Por lo tanto, a continuación se presenta un breve resumen con los aspectos legales que tutelan y regulan los derechos

de las personas con discapacidad en el ordenamiento jurídico costarricense, para el caso en concreto.

Constitución Política.

En cuanto a la constitución política se pueden citar los siguientes principios y derechos fundamentales:

- ✓ *Principio de Igualdad. (Art. 33.)*
- ✓ *Principio de NO discriminación. (Art. 33.)*
- ✓ *Derecho a la protección especial del Estado al enfermo desvalido. (Art. 51.)*
- ✓ *Derecho al trabajo. (Art. 56.)*
- ✓ *Obligación del Estado de impedir que se establezcan condiciones que menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. (Art. 56.)*
- ✓ *Derecho a la libre elección de trabajo. (Art. 56.)*

Ley N° 7600, Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad

En la ley N° 7600 de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad se establecen los siguientes principios y derechos para este colectivo de la sociedad.

- ✓ *Principio de Interés público. (Art 1)*
- ✓ *Principio de Equiparación de oportunidades: Proceso de ajuste del entorno, los servicios, las actividades, la información, la*

documentación así como las actitudes a las necesidades de las personas, en particular de las discapacitadas. (Art 2)

✓ *Servicio de Apoyo: Ayudas técnicas, equipo, recursos auxiliares, asistencia personal y servicios de educación especial requeridos por las personas con discapacidad para aumentar su grado de autonomía y garantizar oportunidades equiparables de acceso al desarrollo. (Art 2)*

✓ *Los objetivos de la ley establece los siguientes mandatos importantes:*

- *Garantizar la igualdad de oportunidades al trabajo. (Art. 3 inciso b)*
- *Eliminar cualquier tipo de discriminación hacia las personas con discapacidad. (Art. 3 inciso c)*

En la resolución N° 2009-004249, del 17 de marzo del 2009, la Sala Constitucional se refirió sobre la protección especial de las personas discapacitadas de la siguiente manera:

*“III.- SOBRE LA PROTECCIÓN ESPECIAL DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS.- En reiterados pronunciamientos, esta Sala se ha referido a la protección especial y trascendental que requieren y merecen las personas discapacitadas, en los términos del artículo 51 constitucional, a fin de que éstas puedan desenvolverse normalmente dentro de la sociedad. **No se trata simplemente de un trato especial** en atención a las particulares condiciones de esa población, **sino de un derecho y una obligación** del resto de las personas por respetar esos derechos y cumplir con las obligaciones que de ellos se derivan (sentencia N°2288-99 de las 11:06 horas 26 de marzo de 1999). La Ley de Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad, tiene por **objetivo fundamental que se logren las condiciones necesarias para que las personas que ostentan alguna condición especial, de esa naturaleza, alcancen su plena participación social.** Precisamente, por su fundamento, es que **deja de ser una simple aspiración y se convierte en un derecho fundamental.** Para garantizar el ejercicio de sus derechos y*

deberes, la Ley y su Reglamento **imponen a las Administraciones Públicas** y a los sujetos de derecho privado que brindan atención al público, el proveer a los discapacitados, los servicios de apoyo, las ayudas técnicas requeridas y la supresión de todo tipo de barrera arquitectónica. Dentro de este orden de ideas, el incumplimiento del **interés público** que la ley consagra, implica una violación flagrante de los derechos fundamentales de ese grupo social. La tutela efectiva de los derechos de las personas discapacitadas, consagrados, constitucionalmente, es uno de los medios por los cuales este grupo de población puede tener un libre desarrollo de la personalidad y una vida digna y de calidad, facilitando su integración plena a la sociedad. La Ley 7600 pretende como objetivo fundamental lograr garantizar las condiciones necesarias y los derechos de igualdad para que los discapacitados puedan participar en forma plena en la sociedad y de su desarrollo como individuo.”(...) El dictado de esa ley, más que un contenido meramente programático, implica la obligación de dar plena efectividad a sus disposiciones, a fin de que las personas con discapacidad, puedan integrarse a la sociedad de manera plena y ejercer y disfrutar en condiciones de igualdad, los derechos fundamentales que el ordenamiento jurídico garantiza a todas las personas. **Las medidas, pretenden equiparar las oportunidades de un grupo de personas, que se encuentran condiciones de desventaja, con relación a la generalidad de ciudadanos, en razón de su discapacidad. Ha sido contundente la Sala al indicar, que todo intento por ayudar a que las personas con discapacidad puedan insertarse en la vida social del país, implica una medida que les garantice su derecho a la plena igualdad.**” (El subrayado no pertenece al original)

Ley N° 8862 de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público y su reglamento.

La ley N° 8862 de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público y su Reglamento, fue considerado como una acción afirmativa de tipo legal, según se desprende del considerando 2 del decreto del Reglamento. También es importante indicar que de acuerdo al artículo 2 del reglamento de esta ley las disposiciones que este establezca son de aplicación obligatoria por todo el sector público incluyendo al Poder Judicial.

Con respecto a las responsabilidades y funciones de las Unidades de Recursos Humanos en el artículo 7 del reglamento se indican las siguientes:

a- Realizar el proceso de selección, reclutamiento y contratación de las personas con discapacidad, conforme a las normas internas propias de cada órgano u entidad.

b- Conformar registros de elegibles paralelos especiales, para todas las clases y especialidades, incluyendo aquellas personas con discapacidad que hayan obtenido la elegibilidad de acuerdo con los procedimientos establecidos. Excepto, las instituciones cubiertas por el Régimen del Servicio Civil, que se rigen por los procedimientos propios establecidos.

c- Conformar nóminas (lista de elegibles) con uno o más candidatos, de acuerdo con la cantidad de personas con discapacidad que se encuentren en los registros de elegibles paralelos, para la clase y especialidad de que trate el pedimento de personal, debiendo escoger uno entre los candidatos que se le envían. La nómina estará conformada solo con población con discapacidad sin importar su condición.

d- En coordinación con la Comisión Especializada, velar porque se brinden las condiciones y los servicios de orientación y apoyo a las personas con discapacidad desde el período de prueba y **realizar las adecuaciones en el puesto de trabajo y los ajustes razonables que se requieran en el entorno laboral de la institución**, a fin de que coadyuven positivamente en el desempeño laboral, de conformidad con lo que se establece en el Capítulo de Acceso del Trabajo de la Ley N° 7600 y su Reglamento. **(El subrayado no pertenece al original)**

Ley N° 8661, Aprobación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.

Mediante la ley N° 8661 se dio la aprobación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, algunas de sus disposiciones importantes son:

En el artículo 2 de la convención se establecen una serie de definiciones.

Las que interesan para el presente informe se indican a continuación.

*El concepto de “**discriminación por motivos de discapacidad**” se debe entender como, cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la **denegación de ajustes razonables**.*

*Es relevante observar que una de las formas de discriminación que se pueden dar es la “denegación de ajustes razonables”, por lo cual es necesario determinar y conocer a que se refiere este concepto. En el mismo artículo 2 de la convención se define como **ajustes razonables**, las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.*

Finalmente en el artículo 27 del convenio se indica que los estados partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Por lo tanto, los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, y precisamente entre estas medidas en su inciso “i” se indica, velar por que se realicen **ajustes razonables** para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo.

Algunas otras medidas que establece el citado artículo 27 e importantes para el caso en concreto son:

- a) **Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad** con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de **selección, contratación y empleo**, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;*
- e) **Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad** en el mercado laboral, y **apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo** y retorno al mismo;*
- g) **Emplear a personas con discapacidad en el sector público;***
- h) **Promover el empleo** de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir **programas de acción afirmativa**, incentivos y otras medidas; **(El subrayado no pertenece al original)***

Aspectos jurisprudenciales.

Una preocupación que puede surgir como consecuencia de la aplicación de una acción afirmativa que comprenda la realización de un ajuste razonable, es la percepción errónea de transgresión del principio de igualdad que pudieran alegar terceros involucrados, como consecuencia del acto administrativo acordado. Sin embargo, para aclarar esta situación es importante considerar la jurisprudencia de la Sala Constitucional con respecto al principio de igualdad y el derecho a la no discriminación, que en la resolución N° 12119 de las 10:08 horas del 20 de diciembre de 2002 indicó:

*“Sobre el Principio de Igualdad y el Derecho a la no Discriminación. El artículo 33 de la Constitución establece la igualdad, no sólo como principio que informa todo el ordenamiento, sino además como un **auténtico derecho subjetivo** en favor de los habitantes de la República. En razón de ello se proyecta sobre todas las relaciones jurídicas, especialmente las que se traban entre los ciudadanos y el poder público. De ahí que el **derecho a la igualdad se resume en el derecho a ser tratado igual que los demás en todas y cada una de las relaciones jurídicas que se constituyan**. Por otra parte, la igualdad es también, una obligación constitucionalmente impuesta a los poderes públicos, lo cual consiste en **tratar de igual forma a los que se encuentren en iguales condiciones de hecho**, contituyéndose, al mismo tiempo, en un límite a la actuación del poder público. No obstante ello y que, en tesis de principio, todos son iguales ante la ley, **en la realidad se pueden dar situaciones de desigualdad**, aquí es importante indicar que existen **dos conceptos básicos** que suelen confundirse al hablar del tema de la igualdad ante la Ley, como lo son la **discriminación y la diferenciación**. **La Constitución prohíbe la discriminación, pero no excluye la posibilidad de que el poder público pueda otorgar tratamientos diferenciados a situaciones distintas, siempre y cuando se funde en una base objetiva, razonable y proporcionada**. **Resulta legítima una diferenciación de trato cuando exista una desigualdad en los supuestos de hecho, lo que haría que el principio de igualdad sólo se viola cuando se trata desigualmente a los iguales y, por ende, es inconstitucional el trato desigual para situaciones idénticas**. En el caso de examen es menester hablar sobre la igualdad en la ley, y no en la aplicación de la ley, que es otra de las facetas del principio de igualdad constitucional. La igualdad en la ley impide establecer una norma de forma tal que se otorgue un trato diferente a personas o situaciones que, desde puntos de vista legítimamente adoptables, se encuentran en la misma situación de hecho. Por ello, la Administración en su función reglamentaria y el legislador, tienen la obligación de no establecer distinciones arbitrarias entre situaciones de hecho cuyas diferencias reales, en caso de existir, carecen de relevancia, así como de no atribuir consecuencias jurídicas arbitrarias o*

irrazonables a los supuestos de hecho legítimamente diferenciados. De esta forma, no se puede hablar de discriminación o de trato desigual, cuando quienes lo alegan se encuentran en una situación de desigualdad de circunstancias, y tampoco puede hablarse de derecho de equiparación cuando existen situaciones legítimamente diferenciadas por la ley, que merecen un trato especial en razón de sus características. En este sentido, ya la Corte Plena, en sesión extraordinaria del veintisiete de noviembre de mil novecientos ochenta, manifestó: "El principio de igualdad que establece el artículo 33 de la Constitución, no tiene un carácter absoluto pues no concede propiamente un derecho a ser equiparado a cualquier individuo sin distinción de circunstancias, sino más bien a exigir que la ley no haga diferencias entre dos o más personas que se encuentran en una misma situación jurídica o en condiciones idénticas, y no puede pretenderse un trato igual cuando las condiciones o circunstancias son desiguales." (El subrayado no pertenece al original)

También mediante resolución N° 2009-004249, del 17 de marzo del 2009, la Sala Constitucional se refirió sobre la protección especial de las personas discapacitadas de la siguiente manera:

"Estima esta Cámara, que la viabilidad que se otorgue a estos derechos, moderan y concretizan el Principio de Igualdad. Ello porque "(...) el artículo 33 de la Constitución Política, reconoce que todas las personas son iguales ante la ley y prohíbe toda práctica de discriminación que resulte contraria a la dignidad humana, precepto al cual, el Constituyente le otorgó el rango de uno de los valores superiores que informan nuestra Constitución. Así las cosas, el Estado debe, a través del Poder Legislativo, emitir las leyes con absoluto respeto al principio de igualdad. Lo anterior, no implica que deba darse un trato igualitario a todos los grupos de personas, pues, por el contrario, se debe procurar que, en iguales condiciones, se apliquen las mismas medidas jurídicas. Lo anterior, toda vez que, existen grupos de personas que, por sus condiciones particulares, se encuentran en una situación distinta a los demás, siendo que, de otorgárseles el mismo trato, se les estaría colocando en una condición de desventaja que resultaría discriminatoria. Ahora bien, en ese sentido, las personas que presentan alguna discapacidad física, sea ésta temporal o permanente, se encuentran, objetivamente, en una situación distinta a la del resto de las personas, por lo que otorgar un trato igualitario en ambos casos, implicaría una vulneración al principio de igualdad. Bajo esa inteligencia, se reconocen derechos a este grupo o sector, a fin de ofrecer mejores oportunidades que garanticen el ejercicio de sus derechos fundamentales y, de esta manera, perseguir la igualdad real de las personas. Estos derechos a los que se hace referencia, se encuentran reconocidos, tanto en nuestro ordenamiento jurídico, en el artículo 33 de la Carta Magna y en la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, Ley No. 7600, como en Instrumentos Internacionales, a saber, la Convención Americana sobre Derechos Humanos y, específicamente, la Convención Americana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, aprobada por la Asamblea Legislativa por Ley No. 7948." (El subrayado no pertenece al original)

Finalmente sobre el derecho al trabajo de las personas con discapacidad la Sala Constitucional en resolución N° 19021, del 18 de diciembre del 2009, indicó:

“IV.- Sobre el derecho al trabajo de las personas con discapacidad. Históricamente las personas con discapacidad han sido objeto de actos de discriminación que dificultan su acceso o permanencia en distintos puestos de trabajo, tanto en el sector público, como en el privado. Precisamente con el fin de atacar dicha problemática, se han incorporado al Ordenamiento Jurídico Costarricense una serie de normas que tienen, entre otros fines, la eliminación de este tipo de prácticas. Ejemplos de lo anterior, son lo dispuesto por el artículo 2 Convenio 111 de la OIT relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación, el artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, y los artículos 23 y 24 de la Ley de Igualdad de Oportunidades (...) Tal y como se deduce de la lectura de los artículos de cita, existe una obligación por parte del Estado de velar no sólo por la promoción del empleo para las personas con discapacidad, sino también por la eliminación de todas las barreras físicas, legales y culturales que impiden una inclusión plena y efectiva de este colectivo en la fuerza laboral del país, de manera que cualquier acción en la que el Estado se convierta en un agente promotor de desigualdad en esta materia, resulta totalmente contraria a derecho”. (El subrayado no pertenece al original).

Como se puede desprender de la resolución N° 12119 del 20 de diciembre de 2002 de la Sala Constitucional, el poder público puede otorgar tratamientos diferenciados a situaciones distintas, siempre y cuando se fundamente de manera objetiva, razonable y proporcionada. Por lo tanto, conviene comprender cada uno de estos elementos para una mejor comprensión del caso. Para tratar de comprender cada uno de estos elementos recurriremos a interpretaciones jurídicas de distintos tribunales del país (Sala Constitucional, Sala III, Sala II, etc) así como de otras fuentes de información. Es importante indicar que si bien es cierto muchas de las resoluciones que se van a citar no hacen referencia específica a casos de discriminación, acciones afirmativas o ajustes razonables; si lo es que estos se constituyen en elementos o conceptos informadores de

carácter general y fundamental para la interpretación y aplicación del derecho y la acción administrativa, permitiéndonos dilucidar de forma indirecta pero conceptualmente sustantiva para ser aplicados en los casos de discriminación, acciones afirmativas y ajustes razonables. En algunos casos será necesario interpretar a contrario sensu las consideraciones conceptuales esbozadas por los órganos jurisdiccionales correspondientes.

Consideraciones sobre el elemento “objetivo”.

Según la Real Academia de la Lengua Española, en adelante RAE, la objetividad se define como cualidad de objetivo. De lo anterior resulta fundamental comprender que se entiende por “objetivo”; en consecuencia a continuación se presentan las definiciones que la RAE le da a esta palabra:

- ✓ *Perteneciente o relativo al objeto en sí mismo, con independencia de la propia manera de pensar o de sentir.*
- ✓ *Desinteresado, desapasionado.*

La definición anterior nos da una connotación bastante clara de lo que se debe entender por “objetivo”, en el tanto se refiere precisamente a la valoración de un objeto por su propia condición de sí mismo, dejando de lado consideraciones subjetivas que podrían alterar su análisis o valoración. Por lo tanto, la persona que deba realizar una valoración objetiva de cualquier asunto, lo debe hacer apegado a criterios meramente técnicos y legales, dejando de lado consideraciones subjetivas como sus ideas, intereses o creencias (forma de pensar y de sentir). Es claro

entonces, que la objetividad se encuentra en contraposición de la subjetividad y la arbitrariedad, y para llevar a cabo una valoración objetiva, es imprescindible la exigencia de la racionalidad. Sin embargo, a pesar de que la objetividad y la imparcialidad son ideales muy difíciles de alcanzar; y que siempre existirán elementos de juicios de valor en las decisiones humanas (en todos los campos del conocimiento y de la acción) que los hace falibles y enraizados en la subjetividad, lo que se debe de buscar es adoptar las decisiones de la manera más objetiva e imparcial, libre de influencias y con fundamentos racionales que le den sustento lógico y legal.

En consecuencia, la objetividad se debe comprender como un deber de actuación de la administración al servicio de los intereses públicos, que implica el deber de imparcialidad y neutralidad ideológica en la acción administrativa, de acuerdo a valoraciones racionales y en el marco del ordenamiento jurídico.

Sobre el asunto en cuestión la Sala Constitucional, en resolución N° 07262 del 23 de mayo del 2006, en referencia al asunto del principio de igualdad y bajo la circunstancia de otorgar tratamientos diferenciados a situaciones fácticas distintas, ha indicado lo siguiente:

*“El punto está en determinar si esta diferenciación de trato está fundada en fines legítimos constitucionalmente, **en sí es objetiva**, es decir, **si está sustentada en un supuesto de hecho diferente**, si está basada en diferencias relevantes (*tertium comparationis*), si existe proporcionalidad entre el fin constitucional y el trato*

diferenciado que se ha hecho y el motivo y el contenido del acto y si ese trato es idóneo para alcanzar el fin que se persigue.” (El subrayado no pertenece al original)

Del extracto anterior se logran determinar pautas que impregnan de objetividad una decisión administrativa de dar un trato diferenciado a una persona con un problema de discapacidad, tales como:

- ✓ *Determinar si la decisión está sustentada en un supuesto de hecho diferente.*
- ✓ *Establecer si está basada en diferencias relevantes.*
- ✓ *Corroborar que exista:*
 - *proporcionalidad entre el fin constitucional y el trato diferenciado que se ha hecho.*
 - *proporcionalidad en el motivo y el contenido del acto.*
- ✓ *Determinar si ese trato es idóneo para alcanzar el fin que se persigue.*

Consideraciones sobre los elementos “razonable” y “proporcionado”

El Elemento “Razonable”.

El término “razonable” es definido por la RAE de las siguientes maneras:

- ✓ *Arreglado, justo, conforme a razón,*
- ✓ *Mediano, regular, bastante en calidad o en cantidad.*
- ✓ *Racional.*

De lo anterior es preciso definir el concepto de “razón” y “racional”, que según la RAE, se definen de la siguiente forma:

| Razón. | Racional. |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>Facultad de discurrir.</i> ✓ <i>Acto de discurrir el entendimiento.</i> <p>Nota: <i>Discurrir se refiere a inferir, conjeturar, reflexionar, pensar, hablar acerca de algo, aplicar la inteligencia</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>Palabras o frases con que se expresa el discurso.</i> ✓ <i>Argumento o demostración que se aduce en apoyo de algo.</i> ✓ <i>Orden y método en algo.</i> ✓ <i>Justicia, rectitud en las operaciones, o derecho para ejecutarlas.</i> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>Perteneciente o relativo a la razón.</i> ✓ <i>Conforme a ella.</i> ✓ <i>Dotado de razón.</i> |

De lo anterior es claro que una decisión se considera razonable cuando esta se fundamenta con razón y de forma racional, es decir, cuando esta se logra discurrir, inferir o conjeturar por medio de argumentos o demostraciones proporcionados por un método apegado a la justicia, el derecho y la rectitud. En el aspecto legal se ha considerado la razonabilidad como sinónimo de constitucionalidad, pues como dice Germán Bidart Campos⁵, lo razonable es lo ajustado a la Constitución, no tanto a la letra como a su espíritu, y lo irrazonable es lo que conculca la Constitución, lo anticonstitucional⁶.

Se podría por consiguiente considerar lo razonable como aquella argumentación lógica que es justa y equitativa, conforme con la Constitución, según las condiciones de persona, tiempo, modo y lugar y en función de todos los valores que, en un orden jerárquico, integran el plexo axiológico del orden jurídico (libertad, igualdad, solidaridad, paz,

⁵ Prof. Dr. Germán José Bidart Campos fue un jurista y pensador argentino, abogado recibido en la Universidad de Buenos Aires (1949) y Doctor en Derecho y Ciencias Sociales de la misma casa de estudios. Fue asesor de la Convención Nacional Constituyente de 1994 en la reforma de la constitución argentina y miembro de la Comisión Asesora para la Redacción de la Constitución Nacional en 1972.

⁶ http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122001000200008

seguridad, orden, bienestar, etc.). Por tanto la razonabilidad es un estándar axiológico, un módulo de justicia que nos ayuda a determinar lo axiológicamente válido del orden jurídico, según las circunstancias del caso y en función de todos los valores.

Sobre el principio de razonabilidad la Sala Constitucional en la sentencia N° 16974, del 12 de noviembre del 2008, indicó lo siguiente:

“V- SOBRE EL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD Y RAZONABILIDAD. Esta Sala, en reiterados pronunciamientos, ha indicado que este principio constituye, incluso, un **parámetro de constitucionalidad de los actos sujetos al derecho público** (leyes, reglamentos y **actos administrativos en general**), razón por la cual, se ha preocupado de su análisis y desarrollo. En el Voto No. 732- 01 de las 12:24 hrs. del 26 de enero de 2001, este Tribunal Constitucional señaló lo siguiente: V.- DEL PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD COMO PARÁMETRO CONSTITUCIONAL. La jurisprudencia constitucional ha sido clara y conteste en considerar que el principio de razonabilidad constituye un parámetro de constitucionalidad. Conviene recordar, en primer término, que la "razonabilidad de la ley" nació como parte del "debido proceso sustantivo"(substantive due process of law), garantía creada por la jurisprudencia de la Suprema Corte de los Estados Unidos de América, al hilo de la Enmienda XIV a la Constitución Federal. (...). Para realizar el **juicio de razonabilidad** la doctrina estadounidense invita a examinar, en primer término, la llamada "**razonabilidad técnica**" dentro de la que se examina la norma en concreto (ley, reglamento, etc.). Una vez establecido que la norma elegida es la adecuada para regular determinada materia, habrá que examinar si hay **proporcionalidad entre el medio escogido y el fin buscado**. Superado el criterio de "razonabilidad técnica" hay que analizar la "**razonabilidad jurídica**". Para lo cual esta doctrina propone examinar: **a) razonabilidad ponderativa**, que es un tipo de valoración jurídica a la que se concurre cuando ante la existencia de un determinado antecedente (ej. ingreso) se exige una determinada prestación (ej. tributo), debiendo en este supuesto establecerse si la misma es **equivalente o proporcionada**; **b) la razonabilidad de igualdad**, es el tipo de valoración jurídica que parte de que **ante iguales antecedentes deben haber iguales consecuencias**, sin excepciones arbitrarias; **c) razonabilidad en el fin**, en este punto se valora si el objetivo a alcanzar, no ofende los fines previstos por el legislador con su aprobación. Dentro de este mismo análisis, no basta con afirmar que un medio sea razonablemente adecuado a un fin; es necesario, además, **verificar la índole y el tamaño de la limitación que por ese medio debe soportar un derecho personal**. De esta manera, si al mismo fin se puede llegar buscando otro medio que produzca una limitación menos gravosa a los derechos personales, el medio escogido no es razonable (...)"(El subrayado no pertenece al original)

Así mismo en el voto N° 1739, del 1 de julio de 1992, la Sala Constitucional estimó que debe distinguirse entre:

“(…) razonabilidad técnica, que es, como se dijo, la proporcionalidad entre medios y fines; razonabilidad jurídica, o la adecuación a la Constitución en general, y en especial, a los derechos y libertades reconocidos o supuestos por ella; y finalmente, razonabilidad de los efectos sobre los derechos personales, en el sentido de no imponer a esos derechos otras limitaciones o cargas que las razonablemente derivadas de la naturaleza y régimen de los derechos mismos, ni mayores que las indispensables para que funcionen razonablemente en la vida de la sociedad. (...)”(El subrayado no pertenece al original)

Ese mismo voto N° 1739 indica:

Conviene indicar, que el principio de razonabilidad y proporcionalidad cumple un rol de primer orden en el Derecho Administrativo, al proyectarse en diversos ámbitos. Así, es de vital importancia como límite al ejercicio de la discrecionalidad administrativa, al establecer la Ley General de la Administración Pública que no podrán dictarse actos administrativos discrecionales contrarios a las reglas unívocas de la ciencia o de la técnica, o a los principios elementales de justicia, lógica o conveniencia (artículos 16, párrafo 1°, 158, párrafo 4° y 160). En materia de los elementos constitutivos de índole material objetivo (motivo, contenido y fin), debe existir una relación de proporcionalidad entre los mismos, (...)”(El subrayado no pertenece al original)

Del voto anterior es importante señalar que hace mención al ejercicio de la discrecionalidad administrativa para lo cual conviene considerar la siguiente jurisprudencia del Tribunal Contencioso Administrativo Sección II, en la sentencia N° 00138, del 24 de abril del 2009, que indica:

“SOBRE LA DISCRECIONALIDAD ADMINISTRATIVA: Debemos entender la discrecionalidad como la facultad de que se dota a los entes públicos de adoptar decisiones sobre la base de criterios no estrictamente jurídicos –así por ejemplo, de índole política, social, organizativa, técnica o de mera oportunidad y conveniencia– según el caso concreto; sin que en modo alguno pueda estimarse como una potestad que denote una voluntad arbitraria, en tanto se constituyen en verdaderos límites de esta facultad los siguientes parámetros: 1.- La finalidad de la Administración; 2.- La razonabilidad o también denominado principio de la interdicción de la arbitrariedad, que obliga a hacer el análisis de la legitimación, idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto de la medida o disposición adoptada por la Administración; 3.- El respeto de los derechos fundamentales, en virtud del cual, se constituye en un verdadero valladar del ejercicio de las potestades de imperio, precisamente en atención a que una de las características esenciales y propias del Estado Social y Democrático de Derecho (artículos 1, 9, 50 y 74 constitucionales), es precisamente el reconocimiento de los derechos fundamentales; 4.- Los principios generales del derecho, tales como el de equidad, igualdad, justicia, seguridad jurídica, de la buena administración, irretroactividad, buena fe; que al tenor de lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley General de Administración Pública, son fuente de derecho, como normas no escritas, y por ello, condicionantes del ejercicio de la potestad discrecional de la Administración; 5.- Las reglas unívocas de la ciencia y la técnica, que obliga a la Administración a que su actuación esté debidamente motivada en el conocimiento teórico adquirido de las distintas metodologías y disciplinas de la ciencia y la técnica, cuando ello lo amerite –

como es el caso de la materia ambiental, de salud y tributaria, sin que pueda pretenderse que se trate de una lista cerrada o *numerus clausus* –, así como en los casos en que deba **utilizar criterios propios de la técnica administrativa**. En la aplicación de estos criterios es imposible pretender la existencia de discrecionalidad, de manera irrestricta y absoluta por cuanto la voluntad de la Administración no depende de su libre arbitrio (o escogencia), sino de las valoraciones objetivas obtenidas conforme a las reglas técnicas aplicables al caso; de donde los conceptos de discrecionalidad administrativa y discrecionalidad técnica se comportan como supuestos absolutamente inconciliables; por cuanto el poder discrecional pertenece al campo volitivo, mientras que **el concepto técnico conlleva a una declaración de la verdad, un juicio, esto es, al conocimiento, sobre la base de que el contenido de las valoraciones técnicas adquieren un carácter reglado de la actividad administrativa, a modo de verdaderas normas jurídicas, que reducen el margen de la discrecionalidad.** (...) Es en aplicación de los anteriores parámetros que puede llegar a afirmarse que se produce la reducción a cero de la discrecionalidad administrativa, en tanto la decisión de la Administración está condicionada a una única solución posible. Debe tenerse en cuenta que "Las diferencias entre ambas pueden resumirse de la siguiente forma: 1) **en la discrecionalidad técnica no hay nunca ponderación ni elección entre intereses;** 2) **en la discrecionalidad técnica la Administración recurre a la utilización de criterios técnicos;** y 3) **mientras que en la discrecionalidad administrativa conviven juicio y voluntad, en la discrecionalidad técnica, se realiza una actividad de mero juicio en la que no interviene en modo alguno la voluntad.**"(Desdentado Daroca, Eva. Los problemas del control judicial de la discrecionalidad técnica. (Un estudio crítico de la jurisprudencia). Aquí es importante mencionar la siguiente **máxima administrativa** "«Cuando hay discrecionalidad no puede hablarse nunca de técnica, y cuando hay técnica no puede hablarse nunca de discrecionalidad», pues, «lo técnico no se valora, sin que se puede comprobar. Lo discrecional no se comprueba, sino que se valora»" (García Trevijano José Antonio. Tratado de Derecho Administrativo. Tomo I. Tercera edición. p. 453. Citado por Gómez Cabrera Cecilio. La discrecionalidad de la Administración Tributaria: su especial incidencia en el procedimiento de la inspección. Mc.Graw-Hill. Madrid. España. 1998). **Esto para aclarar que si bien es cierto, en las decisiones, acciones y omisiones administrativas se encuentra impregnadas de un gran grado de discrecionalidad, es lo que cierto que cuanto existen pruebas técnicas estas no pueden ser desatendidas, por ello la administración no solo debe tomar en cuenta los criterios legales en que basa su accionar, sino que en aquellos datos que den cabida a la discrecionalidad Administrativa como prerrogativa del ente público debe realizarse con los parámetros antes apuntadas, ya que la discrecionalidad fuera de estos pueden verse como arbitrariedad, la discrecionalidad del accionar público no puede tenerse como parámetro de la ilegalidad administrativa ni como una autorización perse del ente público para apartarse del bloque de legalidad." (El subrayado no pertenece al original)**

Con respecto a la racionalidad de la diferenciación la Sala Tercera en la sentencia N° 00478 del 27 abril del 2011, ha indicado lo siguiente.

“En este sentido, la jurisprudencia de la Sala Constitucional y, la doctrina han establecido los postulados mediante los cuales se determina la infracción al derecho a la igualdad. Para ello, se recurre a dos presupuestos: 1) Un parámetro de comparación, el cual permite establecer que entre dos o más personas existe una situación idéntica, y que, por lo tanto, produce un trato discriminatorio desprovisto de toda justificación objetiva y razonable y; 2) La **razonabilidad de la diferenciación**, con lo que se estatuye el principio

de razonabilidad como parámetro de constitucionalidad. (Votos N.º 10153-2001 del 10/10/2001 y N.º 4451-2002 del 15/05/2002, ambas de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia). En relación con el primer presupuesto, es necesario aclarar que “igualdad no significa identidad”, pues la identidad propiamente sólo es posible en las relaciones de un objeto consigo mismo, en cambio, **la igualdad, es un concepto relacional** porque expresa una relación entre dos o más entidades respecto de un criterio de medida común, lo que implica un juicio de equiparación en un determinado aspecto. (Ruiz-Gálvez, E. F.: *Igualdad y Derechos Humanos*. Madrid, Editorial Tecnos, 2003, pp.19 y 75). En ese sentido, **la igualdad debe ser entendida no como un valor absoluto, sino relativo**. (...) En cuanto al segundo presupuesto, es pertinente aclarar que, en lo que respecta a la **distinción entre diferencia y desigualdad**, se debe de partir de que la primera forma parte de la identidad de la persona como ser único, (sexo, raza, etnia, religión, opiniones políticas, lengua, cultura, niño, anciano, enfermo, etc.). En cambio, las **desigualdades** no tienen que ver nada con la identidad de la personas, sino que sería las **distintas posiciones sociales y jurídicas de las personas**. Por esto, desde el punto de vista de la igualdad, lo decisivo será distinguir en cuanto a las diferencias, el trato injustificado y, respecto de la desigualdad, el trato arbitrario, injustificado o irrazonable. (Ruiz-Gálvez, E. F.: *Igualdad y Derechos Humanos*. Madrid, Editorial Tecnos, 2003, pp.19-22 y 72-73). Por lo tanto, **existirá una violación a la máxima general de igualdad, cuando para una diferenciación de la ley, no cabe hallar un fundamento razonable resultante de la naturaleza de las cosas o de otras causas adecuadas, o cuando desde la perspectiva de la justicia deba caracterizarse de arbitraria tal regulación**. Se entenderá arbitraria una diferenciación, cuando no sea posible encontrar una razón **calificada, razonable, justificada y suficiente**. De esta forma, la máxima conduce a dos caminos: cuando no existe una razón de tales características, está ordenada la igualdad de tratamiento. **A contrario sensu, cuando existe una razón calificada, razonable y/o suficiente, está ordenado un tratamiento desigual**. **Un trato desigual no es arbitrario, no sólo cuando es la solución mejor, más justa, más razonable o debidamente justificada, sino también cuando existen razones plausibles para su permisión**. (Voto N.º 5374-2003 del 20/06/2003 de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia). Así, la exigencia de igualdad no legitima cualquier desigualdad para autorizar un trato diferenciado, para determinar si realmente se justifica una discriminación, hay que analizar si el motivo que la produce es **razonable**, es decir, **si atendiendo a las circunstancias particulares del caso se justifica un tratamiento diverso**. (Voto N.º 4829-98 del 08/07/1998 de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia). (...)” (El subrayado no pertenece al original)

En la misma sentencia N° 00478 la Sala tercera señala las pautas que se deben seguir para el análisis del principio de razonabilidad constitucional, señalándolo de la siguiente manera.

“Para el **análisis del principio de razonabilidad constitucional**, se siguen las siguientes pautas: **La legitimidad**, la cual se refiere a que el objetivo pretendido con el acto o disposición impugnado **no debe estar al menos legalmente prohibido**; **la necesidad** que significa que entre varias medidas igualmente aptas para alcanzar tal objetivo, debe la autoridad competente elegir aquélla que afecte lo menos posible la esfera jurídica de la persona. La medida hace directa referencia a la **existencia de una base fáctica que haga preciso proteger algún bien o conjunto de bienes** de la colectividad -o de un determinado grupo- **mediante la adopción de una medida de diferenciación**. Es decir, que si dicha actuación no es realizada, importantes intereses públicos van a ser lesionados. Si la

limitación no es necesaria, tampoco podrá ser considerada como razonable y, por lo tanto constitucionalmente válida. **La idoneidad** indica que **la medida estatal cuestionada debe ser apta para alcanzar, efectivamente, el objetivo pretendido**, es decir, importa un juicio referente a si el tipo de restricción a ser adoptado cumple o no con la finalidad de satisfacer la necesidad detectada. La inidoneidad de la medida indicaría que pueden existir otros mecanismos que en mejor manera solucionen la necesidad existente, pudiendo algunos de ellos cumplir con la finalidad propuesta por restringir el disfrute del derecho en cuestión. Por su parte, **la proporcionalidad** nos remite a un **juicio de necesaria comparación entre la finalidad perseguida por el acto y el tipo de restricción que se impone o pretende imponer**, de manera que la limitación no sea de entidad marcadamente superior al beneficio que con ella pretende obtenerse en beneficio de la colectividad. De los **dos últimos elementos**, podría decirse que el **primero** se basa en un **juicio cualitativo**, en cuanto que el **segundo** parte de una **comparación cuantitativa de los dos objetos analizados**. (Votos N.º 5374-2003 del 20/06/2003, N.º 8858-98 del 15/12/1998, N.º 2349-2003 del 19/03/2003, todas emitidas por la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia).” (El subrayado no pertenece al original)

En el mismo sentido de la sentencia anterior la Sala Constitucional en sentencia N° 16202 del 28 de setiembre del 2009, ha señalado:

“Así, ha reconocido la Sala que un **acto** limitativo de derechos es **razonable** cuando cumple con una triple condición: debe ser **necesario, idóneo y proporcional**. La **necesidad** de una medida hace directa referencia a la **existencia de una base fáctica** que haga preciso **proteger** algún bien o conjunto de bienes de la colectividad -o de un determinado grupo- mediante la adopción de una **medida de diferenciación**. Es decir, que si dicha actuación no es realizada, importantes intereses públicos van a ser lesionados. Si la limitación **no es necesaria, tampoco** podrá ser considerada como **razonable, y por ende constitucionalmente válida**. La **idoneidad**, por su parte, importa un juicio referente a si el tipo de restricción que será adoptado **cumple o no con la finalidad de satisfacer la necesidad detectada**. La inidoneidad de la medida nos indicaría que pueden existir otros mecanismos que en mejor manera solucionen la necesidad existente, pudiendo algunos de ellos cumplir con la finalidad propuesta sin restringir el disfrute del derecho en cuestión. Por su parte, la **proporcionalidad** nos remite a un **juicio de necesaria comparación entre la finalidad perseguida por el acto y el tipo de restricción que se impone o pretende imponer**, de manera que la limitación no sea de entidad marcadamente superior al beneficio que con ella se pretende obtener en beneficio de la colectividad. De los dos últimos elementos, podría decirse que el primero se basa en un juicio cualitativo, en cuanto que el segundo parte de una comparación cuantitativa de los dos objetos analizados (...)” (Sentencia 2007-18486 de las dieciocho horas tres minutos del diecinueve de diciembre del dos mil siete).” (El subrayado no pertenece al original)

Finalmente dice la Sala constitucional en sentencia N° 01064 del 28 de enero del 2009, que se debe entender por racionalidad en los siguientes términos:

*“entendida la **razonabilidad** como una **apropiada adecuación entre los medios dispuestos por la norma para alcanzar los fines**, con particular análisis de la adecuación de los medios dispuestos por la norma y la ideología de la Constitución y los derechos y libertades contemplados por ella. Si los medios son contrarios a esos derechos o libertades, en sí o por sus efectos, estaremos frente a una ausencia de razonabilidad (...) (Sentencia 1998-4812)” (...) “Es decir, que una norma o **acto público o privado sólo es válido cuando, además de su conformidad formal con la Constitución, esté razonablemente fundado y justificado conforme a la ideología constitucional**. De esta manera se procura, no sólo que la ley no sea irracional, arbitraria o caprichosa, sino además que los **medios seleccionados** tengan una **relación real y sustancial con su objeto**.” (El subrayado no pertenece al original)*

El Elemento “proporcionado”

El término “proporcionado” es definido por la RAE cómo regular, competente o apto para lo que es menester o que guarda proporción. Otro término que se relaciona con este concepto y usado ampliamente en el ámbito legal es el de proporcionalidad, definido como conformidad o proporción de unas partes con el todo o de cosas relacionadas entre sí y finalmente es necesario comprender un término que se utiliza en las dos definiciones anteriores y es el de proporción que dentro de sus definiciones la que mejor se ajusta para los propósitos de esta investigación se conceptualiza como disposición, conformidad o correspondencia debida de las partes de una cosa con el todo o entre cosas relacionadas entre sí.

Sobre la proporcionalidad es importante indicar que este término se remonta a un criterio tradicional del Derecho Penal, en el sentido de que las penas deben ser establecidas de forma proporcional con el delito, conservando de tal manera un grado de proporcionalidad entre la importancia social del hecho reprochable y el bien jurídico tutelado;

exigencia que se remonta al concepto clásico de “prohibición de exceso”⁷ originado en la jurisprudencia del Tribunal Superior de lo contencioso administrativo de Prusia (1875-1941)⁸.

A lo largo del siglo XIX, el principio de proporcionalidad paso del derecho penal al derecho administrativo y fue utilizado como un criterio de control sobre los poderes discrecionales de la administración⁹. De tal forma el Tribunal Federal Alemán consideró que los principios tradicionales del derecho administrativo eran principios constitucionales¹⁰, y así llevó la máxima de la proporcionalidad al control de los actos estatales que regulan o intervienen sobre los derechos fundamentales, considerando tanto la jurisprudencia como la doctrina constitucional alemana a este principio como el máximo criterio delimitador del contenido esencial de los derechos y como una institución primordial del derecho constitucional¹¹. Luego de esta breve y limitada reseña histórica de los orígenes del principio de proporcionalidad es importante considerar lo que

⁷ Hans H. Jescheck, Tratado de Derecho Penal. Parte general, 4 ed., trad. de José L. Manzanares Samaniego, Comares, granada, 1993, p. 22

⁸ Martín Ibler, “Pasado y presente de la relación entre el Derecho constitucional y el derecho administrativo en Alemania”, Cuadernos Constitucionales de la Cátedra Fadrique Furió Ceriol, valencia, núm. 50/51, p. 17.

⁹ El factor desencadenante de este desarrollo ha sido la “preponderancia que durante esta época adquirió la reivindicación de los derechos individuales frente al estado”, Carlos Bernal Pulido, El principio de proporcionalidad y los derechos fundamentales, Madrid, Centro de estudios políticos y constitucionales, 2003, p. 42.

¹⁰ Martín Ibler, “ Pasado y presente de la relación entre el Derecho constitucional y el derecho administrativo en Alemania”, Cuadernos Constitucionales de la Cátedra Fadrique Furió Ceriol, valencia, núm. 50/51, pag 17.

¹¹ Robert Alexy, Teoría de los derechos fundamentales, Madrid, Centro de estudios constitucionales, 1993, p. 291. Bernal Pulido simplifica la cuestión y afirma que “lo que es desproporcionado, vulnera el contenido esencial”.

nuestros órganos jurisdiccionales han indicado al respecto, principalmente la Sala Constitucional por su función de garante de la constitucionalidad de la ley y de los actos administrativos tomados por las administraciones públicas. Esta forma esa Sala en la sentencia N° 02313 del 13 de febrero del 2009 indicó:

*“SOBRE EL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD. Desde mediados del siglo XX, se abandonó en la dogmática, el modelo de pensamiento que concebía el proceso de aplicación normativa, como una operación simple y llana de subsunción del supuesto fáctico de la norma al caso concreto, para luego definir los efectos que lo cubrirían. **La aplicación del Derecho no puede desvincularse del máximo ideal de la ciencia jurídica: la Justicia.** Precisamente, el principio de proporcionalidad, como criterio objetivo para determinar la razonabilidad de los actos de las Administraciones Públicas, pretende solventar el eterno problema de dilucidar la justicia o injusticia de una disposición, así como su conformidad con los valores, principios y derechos que integran el Derecho de la Constitución. En este sentido, y conforme a la doctrina alemana, el principio de proporcionalidad está integrado, a su vez, por tres subprincipios: el de idoneidad, el de necesidad, y el de proporcionalidad en sentido estricto. En lo que al primero de ellos se refiere, el acto emitido debe ser el adecuado para cumplir con el objetivo propuesto. Paralelamente, respecto del segundo subprincipio, la disposición tomada debe ser la menos gravosa para la esfera jurídica del derechohabiente. Por último, debe existir una justa medida entre las desventajas que los medios implican y las ventajas que se conseguirán si se cumplen los fines propuestos.” (El subrayado no pertenece al original)*

De los extractos de jurisprudencia citados en este apartado se puede concluir que el principio de razonabilidad y por ende la comprensión de “razonable” para otorgar tratamientos diferenciados a las personas con discapacidad, por medio de acciones afirmativas y ajustes razonables, es un parámetro de constitucionalidad de los actos sujetos al derecho público, dentro de los que se encuentran precisamente los actos administrativos en general. Por lo tanto, el principio de razonabilidad junto con el de proporcionalidad tienen como fin, en el ámbito del derecho administrativo, servir como parámetros de limitación al ejercicio de la discrecionalidad

administrativa del poder público, es así que la ley General de la Administración Pública en su artículo 16 párrafo 1º, 158 párrafo 4º y 160 indican:

- ✓ Artículo 16. “1. En ningún caso podrán dictarse actos contrarios a reglas unívocas de la ciencia o de la técnica, o a principios elementales de justicia, lógica o conveniencia.”
- ✓ Artículo 158. “4. Se entenderán incorporadas al ordenamiento, para este efecto, las reglas técnicas y científicas de sentido unívoco y aplicación exacta, en las circunstancias del caso.”
- ✓ Artículo 160. “El acto discrecional será inválido, además, cuando viole reglas elementales de lógica, de justicia o de conveniencia, según lo indiquen las circunstancias de cada caso”

En cuanto a la discrecionalidad administrativa se ha dicho, que es aquella facultad que tienen los entes públicos para adoptar decisiones sobre la base de criterios no estrictamente jurídicos, tales como los relacionados con temas de política, social, organizativa, técnica u oportunidad y conveniencia. Esta facultad de discrecionalidad está limitada por los siguientes parámetros:

- a.** *La finalidad de la Administración.*
- b.** *La razonabilidad o principio de la interdicción de la arbitrariedad.*
Este principio obliga a hacer el análisis de la legitimación, idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto de la medida o disposición adoptada por la Administración. Sobre las condiciones o pautas indicadas en este punto se profundizará en párrafos posteriores.
- c.** *El respeto de los derechos fundamentales.*

- d. Los principios generales del derecho. Entre estos se pueden citar la equidad, la igualdad, la justicia, la seguridad jurídica, la buena administración, la irretroactividad, la buena fe. Estas son consideradas fuentes no escritas del derecho según lo dispone el artículo 7 de la Ley General de Administración Pública y por lo tanto son condicionantes del ejercicio de la potestad discrecional de la Administración.*
- e. Las reglas unívocas de la ciencia y la técnica. Estas obligan a la Administración, cuando así se amerite, que su actuación esté debidamente motivada en el conocimiento teórico adquirido de las distintas metodologías y disciplinas de la ciencia y la técnica, como por ejemplo utilizar criterios propios de la técnica administrativa.*

La razonabilidad ha sido definido por la Sala Constitucional como una apropiada adecuación entre los medios dispuestos por la norma para alcanzar los fines, con particular análisis de la adecuación de los medios dispuestos por la norma y la ideología de la Constitución y los derechos y libertades contemplados por ella. Si los medios son contrarios a esos derechos o libertades, en sí o por sus efectos, estaremos frente a una ausencia de razonabilidad. La misma Sala ha determinado que un acto público sólo es válido cuando, además de su conformidad formal con la Constitución, esté razonablemente fundado y justificado conforme a la ideología constitucional. De tal forma se procura que el acto administrativo no sea irracional, arbitrario o caprichoso, sino que los medios seleccionados y los elementos

motivo, contenido y fin tengan una relación de proporcionalidad real y sustancial con su objeto.

Para llevar a cabo un análisis de razonabilidad de un acto administrativo se deben considerar algunas pautas dadas por la doctrina jurídica. En primer lugar se debe analizar la razonabilidad técnica del acto administrativo, en la cual se valora la utilización de la norma en concreto y posteriormente, luego de elegida la norma jurídica que a nuestro criterio regula de la mejor manera determinada situación, se realiza el examen correspondiente para determinar si hay proporcionalidad entre el medio escogido (acto administrativo) y el fin que se desea realizar. De lo anterior es evidente que lo razonable guarda una relación y vinculación directa con la proporcionalidad, razón por la cual se analizaron ambos conceptos de manera conjunta.

Posterior al análisis de la razonabilidad técnica, mencionada en el párrafo anterior, es necesario considerar y evaluar la razonabilidad jurídica, que doctrinariamente se puede analizar de forma separada considerando tres aspectos importantes:

*a) **La razonabilidad ponderativa.** Consiste en una valoración jurídica cuando ante la existencia de un determinado antecedente se exige una determinada prestación, debiendo en este supuesto establecerse si la misma es equivalente o proporcionada.*

*b) **La razonabilidad de igualdad.** Es el tipo de valoración jurídica que parte de que ante iguales antecedentes deben haber iguales consecuencias, sin excepciones arbitrarias.*

*c) **La razonabilidad en el fin.** En la jurisprudencia citada se le considera como aquella en la que se valora si el objetivo a alcanzar, no ofende los fines previstos por el legislador con su aprobación. Dentro de este mismo análisis, no basta con afirmar que un medio sea razonablemente adecuado a un fin; es necesario, además, verificar la índole y el tamaño de la limitación que por ese medio debe soportar un derecho personal. De esta manera, si al mismo fin se puede llegar buscando otro medio que produzca una limitación menos gravosa a los derechos personales, el medio escogido no es razonable. Es notable que el enfoque de esta valoración se da en consideración con una limitación de un derecho personal, sin embargo a contrario sensu, se puede interpretar que también aplica en sentido de valorar el otorgamiento de un derecho cuando el espíritu de la ley dado por el legislador originario o derivado, tiene como fin tutelar un derecho diferenciador para cierto colectivo social.*

También el principio de razonabilidad o también conocido como principio de la interdicción de la arbitrariedad, tal y como se indicó en los párrafos anteriores, obliga a realizar un análisis de ciertas condiciones y pautas necesarias para su conformación como lo son la legitimación, idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto de la medida o disposición adoptada por la Administración. Estas mismas pautas, excluyendo la “legitimación”, son las que integran el principio de

proporcionalidad, el cual se considera como aquel criterio objetivo para determinar la razonabilidad de los actos de las Administraciones Públicas, por lo tanto el sometimiento de los actos administrativos a este principio pretende solventar el eterno problema de dilucidar la justicia o injusticia de una disposición, así como su conformidad con los valores, principios y derechos que integran el Derecho de la Constitución.

Luego de lo indicado en el párrafo anterior, en donde se determina que tanto la razonabilidad y la proporcionalidad son principios que se interrelacionan mutuamente y que por lo tanto son inseparable al analizar uno u otro, a continuación se detalla brevemente cada una de estas condiciones o pautas de acuerdo a su consideración jurisprudencial.

- ✓ **Legitimación.** *Este se refiere a que el objetivo pretendido con el acto o disposición impugnado no debe estar al menos legalmente prohibido. Es claro que esta definición está basada en un enfoque limitativo o prohibido sobre un acto o disposición tomado; sin embargo, también es posible para los efectos de esta investigación interpretarlo a contrario sensu (de forma positiva), en el tanto es posible realizar un acto o disposición administrativo que otorgue tratamientos diferenciados o derechos subjetivos a individuos de cierto colectivo social, como es el caso de las personas con discapacidad, en el tanto la ley así lo disponga y lo legitime como un accionar de acuerdo a derecho. Convirtiéndolo inclusive en una obligación imperativa para la*

administración bajo el principio de legalidad, el cual se constituye como un principio fundamental para el derecho público y que de acuerdo a este todo ejercicio o acto realizado por el poder público debe estar sometido a la voluntad de la ley.

- ✓ ***Idoneidad.*** *En este se indica que la medida debe ser apta para alcanzar, efectivamente, el objetivo pretendido. Se debe considerar si esta medida cumple o no con la finalidad de satisfacer la necesidad detectada.*
- ✓ ***Necesidad.*** *Esta hace referencia a la existencia de una base fáctica que haga preciso proteger algún bien o conjunto de bienes de la colectividad -o de un determinado grupo- mediante la adopción de una medida de diferenciación. Es decir, que si dicha actuación no es realizada, importantes intereses públicos van a ser lesionados. Si la limitación no es necesaria, tampoco podrá ser considerada como razonable y, por lo tanto constitucionalmente válida. Esta condición o pauta se puede considerar como un juicio cualitativo de la situación fáctica correspondiente.*
- ✓ ***Proporcionalidad en sentido estricto.*** *Se refiere a un juicio de necesaria comparación entre la finalidad perseguida por el acto y el tipo de restricción que se impone o pretende imponer, de manera que la limitación no sea de entidad marcadamente superior al beneficio que con ella pretende obtenerse en beneficio de la colectividad. Al igual que en la primera condición “legitimidad”, en este caso se hace referencia a un acto*

restrictivo que no debe ser superior a la finalidad perseguida, por lo tanto, también cabe la interpretación para un acto que pretende otorgar un tratamiento diferenciado, el cual no debe excederse en los beneficios proporcionados a la persona en detrimento de los derechos de los demás. Esta condición o pauta se puede considerar como una comparación cuantitativa de los dos objetos analizados.

Finalmente un concepto importante para la presente investigación es el de la razonabilidad de la diferenciación, que luego de todo un profundo análisis por parte de nuestra Sala Constitucional, se puede concluir que es viable otorgar un tratamiento desigual cuando existe una razón calificada y razonable o suficiente. En ese mismo sentido concluye la Sala que “un trato desigual no es arbitrario, no sólo cuando es la solución mejor, más justa, más razonable o debidamente justificada, sino también cuando existen razones plausibles para su permisión”. Por lo tanto, es necesario analizar si el motivo que produce un trato diferenciado es razonable, es decir, si atendiendo a las circunstancias particulares del caso se justifica un tratamiento diverso.

VII. RECOMENDACIÓN

Luego de considerado todos los aspectos anteriores se puede concluir que de acuerdo a las funciones que debe realizar el Lic. Sáenz en el campo de su especialidad (psicología), en la Oficina de Atención y Protección a la Víctima, los principios fundamentales de nuestra Constitución Política (principio de igualdad y no discriminación), la legislación nacional y los

convenios internacionales vigentes en materia de acceso a la función pública de las personas discapacitadas y no discriminación por razones de discapacidad y las condiciones particulares del puesto de trabajo, se considera a criterio de esta sección, que lo recomendable es realizar una acción afirmativa y por lo tanto realizar un ajuste razonable en el perfil del puesto de “Profesional de atención y protección a la víctima del delito”.

*Este ajuste razonable consistirá en no exigir al Lic. Sáenz el requisito de Licencia de conducir B1 para participar en el concurso de reclutamiento y selección respectivo, por cuanto este no se constituye en un requisito imprescindible para realizar la función sustantiva del puesto “Ejecutar labores profesionales complejas y variadas relacionadas con la protección de la vida o integridad física de las víctimas, testigos o funcionarios judiciales y otros intervinientes en el proceso penal, o familiares de éstos, ya sea en el campo de la Criminología, **Psicología**, Trabajo Social y Sociología” y solo es necesario para llevar a cabo una función accesoria o coyuntural (conducir), dadas las particularidades y visión de servicio del programa de atención a la víctima, función que de acuerdo a la investigación realizada puede ser subsanada en el tiempo ordinario por el chofer de la Oficina y en el tiempo de disponibilidad por el compañero correspondiente.*

Finalmente es importante indicar, que el ajuste recomendado de acuerdo al desarrollo jurisprudencial cumple a criterio de esta sección con los parámetros de ser objetivo, razonable y proporcionado. En el desarrollo del presente informe se indica en detalle la conceptualización de cada uno de estos parámetros. Es importante señalar que estos se encuentran muy interrelacionados entre sí y la justificación de su aplicación y consideración en el presente caso se muestra a continuación.

La conclusión de la presente investigación es objetiva, porque la investigación cumplió una serie de procedimientos técnicos para su análisis (entrevistas, bibliografía, consideraciones del perfil del puesto), por lo tanto, la conclusión que se propone obedece a un análisis técnico que consideró aspectos y características relevantes del puesto y la situación de salud del señor Mario Sáenz. Es claro que al someter el análisis de la situación fáctica del Lic. Sáenz, esta corresponde a un supuesto de hecho diferente a la de otras personas que no tengan un problema visual, por lo tanto la conclusión se deriva del análisis del puesto de trabajo sometido a una situación de hecho diferente, análisis desinteresado e independiente de cualquier elemento que no sea técnicamente relevante, en consecuencia la acción afirmativa que se propone obedece precisamente a esa diferenciación de trato que constitucionalmente esta permitida cuando existas supuestos de hecho que así lo justifiquen.

También queda comprobado en el análisis técnico realizado por esta sección, que el ajuste de no solicitar el requisito de licencia de conducir BI, no afecta la naturaleza sustantiva del trabajo realizado por el señor Sáenz, por lo tanto es criterio de esta sección que el medio (ajuste razonable) es acorde con el fin y espíritu de los principios constitucionales, cumpliendo con lo que indica la jurisprudencia en el sentido de determinar si esa diferenciación es sustentada en un supuesto de hecho diferente, si está basada en diferencias relevantes, si existe proporcionalidad entre el fin constitucional y el trato diferenciado que se ha hecho y el motivo y el contenido del acto y si ese trato es idóneo para alcanzar el fin que se persigue.

Ahora bien en cuanto a si es razonable y proporcionado, se debe indicar que la proporcionalidad es considerada como parte de la razonabilidad o principio de la interdicción de la arbitrariedad, que obliga a hacer el análisis de la legitimación, idoneidad, necesidad y proporcionalidad de la disposición adoptada. De lo anterior es claro que el caso bajo análisis fue considerado y sujeto a valoraciones técnicas de recursos humanos (análisis de puestos desde la óptica del programa de readecuación laboral) razón por la cual luego del trabajo de campo realizado se logra determinar que el requisito de licencia de conducir es necesario para desempeñar una función accesoria y poco frecuente, como lo es conducir el vehículo de la oficina; función que puede ser fácilmente solventada y

realizada por el chofer de la oficina o el compañero de trabajo en horas de disponibilidad, dicho requisito de acuerdo al análisis del puesto de trabajo no tiene una afectación directa en su función sustantiva, que es brindar servicios de psicología a los usuarios de la oficina. Por lo tanto, la conclusión, nuevamente nos lleva a considerar el ajuste razonable de no exigir el requisito de licencia de conducir BI al señor Mario Sáenz, por cuanto esta no produce una afectación a su función sustantiva y por el contrario nos da elementos para considerarla como una conclusión con una razón calificada, viable y justificada, que tiene como fin no excluir o discriminar al señor Sáenz en razón de su discapacidad visual, denotando que el acto propuesto es razonablemente fundado y justificado conforme con el espíritu e ideología de nuestra constitución.

Se acordó: Acoger el informe SAP-086-2012 y por las razones allí expuestas, al Lic. Sáenz no se le exigiría el requisito de poseer licencia de conducir B1 para el cargo de Profesional en Atención y Protección a la Víctima del Delito. Remítase copia a la Comisión de Acceso a la Justicia.

Sección de Reclutamiento y Selección

ARTICULO VI

La Sección de Reclutamiento y Selección en el Informe RS-1258-2012 indica:

Para su conocimiento y fines consiguientes, rendimos el presente informe relacionado con la solicitud de información referente al concurso No. 024-2011 y la solicitud de revocatoria de las designaciones en propiedad en los puestos N°s 110387 y 352085 de Coordinador Judicial 2 y Técnico Judicial 2, respectivamente, adscritos a la Fiscalía de Cóbano.

I ORIGEN

1.1 *Mediante nota adjunta de fecha 13 de abril de 2012, las servidoras interinas Hellen Segura López y Lizeth Azofeifa Villalobos, en su orden, Coordinadora Judicial 2 y Técnico Judicial 2 de la Fiscalía de Cóbano, exponen entre otros aspectos lo siguiente:*

“...El día tres de marzo del 2012, nos enteramos vía correo que las plazas de Coordinador Judicial y Técnico Judicial de la Fiscalía de Cóbano, salieron a concurso para nombrar en propiedad y no fuimos informadas. Se presento Recurso ante Consejo de Personal, el cual mediante resolución de 56-CP-2012 de fecha 20 de marzo del 2012, (se adjunta resolución) ordenaron a la Jefa de la Sección de Reclutamiento y Selección incluirnos en la nómina, la cual salio a concurso el día 28 de marzo de 2012, dando termino a la Fiscala Adjunta de Puntarenas hasta el trece de abril del 2012 para escoger a una persona de la nómina y nombrarla en propiedad en los puestos Coordinadora Judicial 2 y Técnico Judicial 2.

El día trece de abril del 2012, se llamo a la oficina de Reclutamiento y Selección del Poder Judicial y preguntar si ya se había nombrado a alguien en dicho puesto, por que nosotras no habíamos llenado las declaraciones Juradas de rigor, indicándonos que ya habían nombrado en propiedad a las mismas personas que habían nombrado anteriormente, mientras estaba el recurso interpuesto a la espera de la resolución. Es importante indicar que esta información se recibió vía telefónica gracias a nuestro interés en que tengamos a la fecha una comunicación oficial. Estas personas trabajan en la Fiscalía Adjunta de Puntarenas.

PRIMERO: con respecto a la suscrita Hellen Segura López, ingrese al Poder Judicial desde el tres de febrero del 1997, como meritoria, posteriormente laboré en el Juzgado Contravencional de Cóbano y el once de noviembre 2003 quedé en propiedad en la Fiscalía de Cóbano como Técnico Judicial.....

Al enterarme que la plaza de Coordinador Judicial 2 puesto número 110387, había salido a concurso, el día diez de abril del 2012 a las 13:32 horas le envié un correo a la Licenciada Tatiana Chaves Lavagni Fiscal Adjunta de Puntarenas sobre mi interés de ser propietaria de la plaza de Coordinadora Judicial de la Fiscalía de Cóbano, por vivir en Cóbano, tener mi familia en dicho lugar, ya que desde que labora para el Poder Judicial desde hace aproximadamente unos quince años y por que no me he desplazado a otro lugar a trabajar, además desde que se pensionó el titular he venido ocupando este puesto de forma interina hasta la fecha .

[...]

SEGUNDO: Con respecto a Lizeth Azofiefa Villalobos, empecé a laborar para el Poder Judicial en fecha 16 de junio del 2008 empecé a laborar en forma interina, realizando nombramientos, e incapacidades, y en el mes de marzo del 2010, empecé a estar nombrar en la plaza vacante 352085 como Técnico Judicial de la Fiscalía de Cóbano, desde entonces he desempeñado mi puesto eficientemente, diligentemente e ininterrumpidamente.

[...]

PETITORIA: Solicito información sobre el concurso 24-2011 de las nóminas 12-2012 puesto N° 110387 y la nómina 13-2012 puesto N° 352085, con el fin de verificar la información telefónica, de los nombramientos en propiedad que se realizaron en dichos puestos.

2- En caso de haber nombramiento en propiedad, favor indicarnos los motivos por los cuales las servidora Hellen Segura López y Lizeth Azofeifa Villalobos no fuimos nombradas en propiedad, el por qué se nos descarta, ya que incluso integramos la nómina mediante resolución 56-CP-2012, inclusión que fue por interés de nuestra parte al presentar Recurso.

*3- En caso de lo expuesto anteriormente y teniendo fundamento nuestra petición, solicitamos se revoque el nombramiento de las personas que fueron nombrados en propiedad y en su lugar se nombre a las suscritas Hellen Segura López, como Coordinadora Judicial 2 y a Lizeth Azofeifa Villalobos como Técnico Judicial 2, ambas de la Fiscalía de Cóbano, toda vez que estamos elegibles para desempeñar ese puesto y hemos estado nombradas en forma continua desde la fecha antes indicada, y según voto de la **Sala Constitucional 867-91 de las quince horas ocho minutos del tres de mayo de 1991**, se debe de respetar la continuidad y la antigüedad de los servidores que están nombrados. Así como, el **Decreto Ejecutivo 36320-MP-MTSS del veintidós de diciembre del 2010**, ha creado jurisprudencia con respecto al funcionario que ha venido nombrado en forma ininterrumpida mas de un año en un puesto.” (sic)*

II ANTECEDENTES Y CONSIDERACIONES

2.1 El pasado 01 de marzo, el Consejo de Personal en sesión No. 04-2012, artículo XIII con base en el informe RS-0659-2012 rendido por la Sección de Reclutamiento y Selección acordó:

“Acoger en todos sus extremos el informe RS-0659-2012 y por las razones excepcionales ahí descritas, permitir la participación de las gestionantes en las nóminas correspondientes.”

2.2 En atención a lo resuelto por el Consejo de Personal, esta oficina procedió a confeccionar y remitir las nóminas No. 130-2012 y No. 131-2012 con la inclusión de las dos servidoras Hellen Segura López y Lizeth Azofeifa Villalobos, que en su oportunidad no se inscribieron en el concurso de marras, toda vez que no recibieron el correo electrónico del concurso y por consiguiente, no integraron las nóminas para las plazas que ocupan interinamente.

*2.3 Producto de lo anterior, el 10 de abril en curso, mediante correo electrónico la licda. Tatiana Chaves Lavagni, Fiscalía Adjunta a.i. de Puntarenas con el aval del Fiscal General Jorge Chavarria Guzmán, remite a la Sección de Reclutamiento y Selección las propuestas de nombramiento de los puestos vacantes No. 110387 y No. 352085 adscritos a la Fiscalía de Cóbano, en los cuales fueron designados el señor **Manuel Enrique Renna Brenes** y **José Bismark González Velliz**, respectivamente, quienes cumplen con todos los requisitos para los cargos propuestos.*

2.4 La licda. Chaves Lavagni, en las respectivas propuestas, argumentó las razones por las cuales no nombra en los puestos vacantes a las servidoras interinas Segura López y Azofeifa Villalobos, en los siguientes términos:

- **Hellen Segura López:** *“El Fiscal Coordinador Sergio Vives ha manifestado en reiteradas ocasiones que la funcionaria es irrespetuosa con su persona y no trabaja con mística. En las supervisiones realizadas a la fiscalía de Cóbano se logró constatar que dicha funcionaria no llevaba un adecuado manejo de evidencias, principalmente de dineros, de conformidad con las circulares administrativas, así como también, que la misma ha mostrado una conducta hostil hacia órdenes jerárquicas. Lo anterior entre otras razones ha evidenciado que la funcionaria no cuenta con la experiencia, actitud y aptitud necesarias para permanecer en dicho puesto.”*
- **Lizeth Azofeifa Villalobos:** *“ No se nombró a la persona que ha venido ocupando este puesto, en virtud de que el funcionario González Villiz cuenta con más experiencia e idoneidad para ocupar dicho puesto.”*

2.5 Por otra parte, cabe traer a colación lo que establece el Estatuto del Servicio Judicial, en sus artículos 28 y 29, respectivamente, referente a la potestad que tiene el jefe de oficina de nombrar en propiedad:

“ El Jefe petionario deberá escoger uno de esos candidatos y para su elección remitirá la terna a la Corte Plena, sugiriendo la persona que considere más indicada para ocupar el puesto .”

“ Si el jefe de la oficina tuviere razones suficientes para objetar a los candidatos, deberá solicitar una nueva terna al Departamento de Personal y exponerle por escrito los motivos de su inconformidad....”

2.6 En cuanto a lo indicado por las servidoras Segura y Azofeifa, referente a la continuidad y antigüedad de los servidores que están nombrados en un puesto de forma interina, es importante señalar algunos antecedentes que hacen alusión a estos temas:

- Sala Segunda de la Corte, resolución 2002-00030 del 01 de febrero de 2002:

*“...Efectivamente, ya esta Sala y la Constitucional, se han referido al derecho a la estabilidad en el empleo, de la cual también gozan los funcionarios públicos nombrados en forma interina. **Sin embargo, ese derecho no significa la inamovilidad en el cargo, porque ésta se adquiere, únicamente, con la titularidad y el nombramiento en el mismo**, para lo cual el funcionario debe haber superado y cumplido todos los requisitos establecidos por la normativa legal o reglamentaria, expresamente dispuesta en cada una de las entidades u órganos públicos. Con base en esa garantía de estabilidad, el funcionario interino puede ser removido únicamente por razones objetivas o por criterios razonables, que dejan al margen cualquier arbitrariedad con la que se pretenda impedir el ejercicio de su derecho al trabajo...”*

- Sala Constitucional, sentencia 05927 del 04 de julio de 2001:

“...La Sala de manera reiterada ha reconocido que en un procedimiento concursal, el órgano que ostenta la competencia para realizar un nombramiento goza de discrecionalidad en la elección de uno de los candidatos que integran la terna [...]

*En lo tocante al tema de los concursos de antecedentes, la tutela constitucional se agota, según lo ha sostenido esta Sala, con el derecho de participación igualitaria que tienen los oferentes para integrar la nómina o terna respectiva -el que se reconoció al promovente en este caso-, ya que, **una vez confeccionada ésta, con lo que cuenta el interesado es una simple expectativa a ocupar el cargo para el que opta...**” (Énfasis agregado)*

Así las cosas, pese a que dichas servidoras vienen ocupando interinamente las plazas vacantes e integran las nóminas respectivas, con lo que contaban en igualdad de condiciones con los otros oferentes era con una expectativa de ser escogidas para ocupar los puestos en propiedad, más no así con un derecho legítimo de mantenerse en el puesto, según argumentan las gestionantes.

2.7 Finalmente, cabe indicar que las propuestas de nombramiento en propiedad de las plazas vacantes No. 110387 y No. 352085, cuyas fechas

de rige son a partir del 15 de junio de 2012, aún no han sido remitidas por esta Sección al Consejo Superior, por lo que las formalizaciones de dichos puestos están supeditados a lo que el honorable Consejo de Personal resuelva.

III CONCLUSIONES Y RECOMENDACIÓN

3.1 *Que el Consejo de Personal en sesión No. 04-2012, artículo XIII, autorizó la participación e inclusión de las señoras Segura López y Azofeifa Villalobos en las nóminas remitidas a la Oficina de Cóbano; no obstante, no fueron escogidas por la Fiscala Adjunta a.i de Puntarenas para ocupar en propiedad los puestos vacantes No. 110387 y No. 352085 de Coordinador Judicial 2 y Tecnico Judicial 2, respectivamente.*

Que de acuerdo con las razones expuestas por la Licda. Tatiana Chaves Lavagni, Fiscala Adjunta a.i. de Puntarenas, las servidoras López y Azofeifa no cuentan con la experiencia, actitud, aptitud e idoneidad necesaria para ocupar dichos puestos, motivos por los cuales no fueron designadas en propiedad.

3.2 *Que existen antecedentes y normativa vigente que muestra claramente que quienes integran una nómina mantienen una misma expectativa laboral de ser escogidos por una jefatura -según potestad legal que le asiste-, por lo que el hecho de estar nombrado interinamente*

en un puesto y poseer antigüedad laboral, no garantiza la estabilidad o permanencia en el mismo.

Por todo lo anterior, y en apego al derecho de igualdad de condiciones y a la normativa vigente en materia de selección de personal, lo recomendable es desestimar la apelación interpuesta por las servidoras Hellen Segura López y Lizeth Azofeifa Villalobos.

Así las cosas, se eleva el presente informe a ese estimable órgano superior para lo que a bien estimen disponer.

Se acordó: Acoger el informe RS-1258-2012 en todos sus extremos y por lo tanto, desestimar la gestión de las señoras Segura López y Azofeifa Villalobos.

ARTICULO VII

*La Licenciada **Olga Fallas Ulloa**, Supervisora de la Unidad de Capacitación de la Defensa Pública, presenta el siguiente Recurso de Reconsideración:*

“Quien suscribe, Olga Fallas Ulloa, Supervisora de la Unidad de Capacitación de la Defensa Pública, siguiendo instrucciones superiores con todo respeto me presento ante el honorable Consejo de Personal del Poder Judicial para interponer formal Recurso de Reconsideración en contra de lo dispuesto en el oficio número 105-CP-2012, del día 7 de mayo del 2012, de conformidad con los argumentos que a continuación se detallarán:

1) De acuerdo con lo que establece el artículo 29 del Estatuto de Servicio Judicial, existen razones suficientes para objetar a las personas que se postularon para ocupar el puesto de profesional en métodos de enseñanza.

El examen de las personas que se postularon para optar por un nombramiento como profesional en métodos de enseñanza en la Unidad de Capacitación de la Defensa Pública, ha sido un proceso extenso,

profundo y concienzudo en el que han tenido participación activa tanto la Dirección de la institución como la Unidad de Capacitación, de modo que con toda seguridad es factible señalar que se tienen razones suficientes para objetar la nómina 0274-2011, resultante del concurso número 010-2011.

Un aspecto que indispensablemente debe señalarse es el atinente a que en esta institución, además de los requisitos netamente formales publicitados por el Departamento de Gestión Humana, también deben analizarse las características propias que exige el puesto, la naturaleza de las funciones y los requisitos deseables de tipo técnico y humano que internamente se consideran indispensables. Precisamente en virtud del proceso de análisis realizado en la Defensa Pública, en las personas que se postularon para ser nombradas en propiedad como profesional en métodos de enseñanza se visualizaron debilidades en temas de sensibilización, de tipo técnico e ideológico, así como de competencias y conocimientos que desde nuestra perspectiva son trascendentales, por lo que se concluyó que no se adecuan al perfil y a las expectativas que tiene la institución.

Con base en lo argumentado en los párrafos anteriores se puede afirmar que después de la realización de entrevistas y del análisis curricular minucioso, lo que se pudo apreciar fue lo siguiente:

- **Debilidades en sensibilización hacia la ideología de la Defensa Pública:** Las personas entrevistadas desconocían las funciones de la Defensa Pública y aquellas que tenían alguna noción sobre ellas, mostraron una actitud apática y en ocasiones hasta peyorativa a su respecto, por lo que la aceptación del nombramiento de una de estas personas significa el desconocimiento del contenido de la Carta Ideológica que construyó la institución en el Primer Congreso Ideológico, realizado en el año 2009.
- **Debilidades técnicas:** Ninguna de las personas entrevistadas tenía conocimiento ni experiencia en virtualización de cursos, por lo que una contratación en ese sentido supone la no atención de las directrices del Consejo Superior y de la Escuela Judicial en lo que a la promoción y aplicación de estos instrumentos se refiere, además de que obstruiría la política institucional de “cero papel”, las estrategias de ahorro monetario que se aplican en el Poder Judicial y el modelo de capacitación que se pretende implantar a través de la utilización de los medios tecnológicos facilitados por el mismo Poder Judicial.
- **Omisión de detalles básicos:** Cuando se habla de omisiones en detalles básicos se hace referencia a que en las personas examinadas se notaron muchas deficiencias en la presentación personal, en la

elocuencia y en la capacidad para responder eficientemente en situaciones de presión, a lo que se debe sumar que las expectativas diferentes que mostraban las personas entrevistadas en relación con las que tenía la institución, distaron de forma considerable de lo que requiere la Defensa Pública.

El hecho de que nuestra institución no considere idóneas a las personas postulantes a la plaza de profesional en métodos de enseñanza dentro del concurso número 010-2011, no responde a situaciones subjetivas o de alta variabilidad, sino que más bien es resultado de análisis pormenorizados (basados en entrevistas y en revisiones curriculares) que han pretendido en todo momento garantizar el acceso de las personas con el perfil más apto de acuerdo con la visión y el resguardo de los intereses institucionales.

2) Además de los requisitos formales, la Defensa Pública tiene diversas particularidades que hacen indispensable la valoración de requisitos deseables.

Esta institución tiene claro que la respuesta en cuanto a postulantes que se obtuvo para el concurso número 010-2011, respondió a la publicación de requisitos formales que el Departamento de Gestión Humana llevó a cabo, no obstante, como se ha venido expresando a lo largo de todo el proceso que ha rodeado este concurso para ocupar el puesto de profesional en métodos de enseñanza, la Defensa Pública es una institución *sui generis* y esto no permite su comparación con otras instancias como el Ministerio Público o el Organismo de Investigación de Judicial, de manera que no puede simplemente conformarse con los presupuestos formales porque de lo contrario afectaríamos el interés institucional y el servicio público prestado.

En la Defensa Pública se representa a personas acusadas de delitos, por lo que no siempre la opinión pública emite los criterios más favorables respecto a la institución o su personal, motivo por el cual el compromiso que deben asumir sus funcionarios y funcionarias debe ser serio, responsable y sensible ante los temas sociales. Dentro de este panorama, un requisito deseable para la Defensa Pública –que no se logró visualizar en las personas que se entrevistaron– es el que está compuesto por un alto grado de sensibilidad, un carácter firme, consolidado y una ética incólume.

Además de la materia penal (que incluye ejecución de la pena, flagrancia, penalización de la violencia contra las mujeres y contravenciones), en la Defensa Pública se trabaja en penal juvenil, en pensiones alimentarias, en agrario, en disciplinario, en laboral y en familia, por lo que las características de quienes fungen

profesionalmente son diversas ¹² y por supuesto, las poblaciones usuarias definitivamente son heterogéneas. En este contexto, una persona profesional en métodos de enseñanza que trabaje para la Defensa Pública debe ser consciente de que deben aplicarse las metodologías que favorezcan el tratamiento más adecuado de todas y cada una de las particularidades jurídicas y que tal cosa debe verse reflejada en el mejoramiento continuo del servicio público que se ofrece, ya que las personas que acuden a la Defensa Pública para requerir sus servicios, generalmente presentan una o varias condiciones de vulnerabilidad.

Precisamente en relación con la aludida vulnerabilidad a la que se hizo referencia en el párrafo precedente, uno de los criterios de valoración más elementales que deben buscarse en una persona interesada en ocupar una plaza en la Unidad de Capacitación de la Defensa Pública es la sensibilidad.

El conocimiento de la educación virtual y sus métodos es indispensable, ya que en la Defensa Pública y prácticamente en todo el Poder Judicial, se está promoviendo la máxima utilización y el aprovechamiento más eficaz de los recursos tecnológicos, con miras a la facilitación del acceso a la capacitación del personal de la institución y al ahorro económico, máxime por la situación de limitación extrema que presupuestariamente está imperando en la actualidad (considérese por ejemplo el ahorro en viáticos, en refrigerios y en materiales).

De acuerdo a lo que se ha venido desarrollando, se torna inevitable acotar que las personas entrevistadas (de quienes se analizó detenidamente el currículo) no llenaron las expectativas institucionales, ya que los niveles de sensibilidad, de ideología de acuerdo con nuestra función y de conocimientos técnicos (verbigracia, en virtualización y la experiencia en ella), no se evidenciaron, motivo por el cual se consideró que en aras de darle una vigencia efectiva y real a los principios de mejoramiento del servicio y de utilización productiva de los recursos, no debe recomendarse el nombramiento en la plaza de profesional en métodos de enseñanza, de quienes conforman la nómina del concurso número 010-2011.

Agravio e interés para recurrir.

La base de todo recurso impugnativo estriba en la identificación del agravio causado, de modo que en el caso concreto debe hacerse la

¹² Además de quienes ocupan puestos como defensoras o defensores públicos, en la Defensa Pública debe pensarse continuamente en la capacitación completa del personal administrativo, de quienes se dedican a la asistencia jurídica y de quienes trabajan en la Unidad de Investigación.

indicación de que si se nombra a una de las personas que se postuló para ocupar la plaza de profesional en métodos de enseñanza a través de la nómina 0274-2011 –propia del concurso número 010-2011– se estarían omitiendo elementos de veraz trascendencia para la institución, como por ejemplo el apego a la Carta Ideológica del 2009, el ahorro presupuestario y los beneficios que implica la promoción de la virtualización de cursos y la utilización de recursos tecnológicos, la identificación con la misión, la visión y los objetivos de la Defensa Pública y por supuesto, el mejoramiento del servicio público (tanto para personas usuarias internas de la Unidad de Capacitación, como para todas aquellas personas que requieren de los servicios de la Defensa Pública).

Pretensiones.

- a. Se solicita que se declare con lugar el presente recurso y que consecuentemente no se acoja la recomendación contenida en el informe RS-1222-12 la Sección de Reclutamiento y Selección, en torno al nombramiento de alguna de las personas postulantes para la plaza vacante número 350308.
- b. Que completa y definitivamente, se deje sin efecto la nómina 0274-2011 y que se realice un nuevo concurso para ocupar la plaza 350308.
- c. Que en la publicación del nuevo concurso se incluyan los requisitos deseables para la Defensa Pública, que son los siguientes:
 - i. Amplio conocimiento de las funciones del Poder Judicial y de la Defensa Pública.
 - ii. Identificación con las labores y con la ideología de la Defensa Pública.
 - iii. Conocimiento y experiencia en la formulación de diseños curriculares.
 - iv. Conocimiento y experiencia en la educación de personas adultas.
 - v. Conocimiento y experiencia en virtualización de cursos.
 - vi. Excelentes relaciones humanas y un alto grado de sensibilidad con respecto a poblaciones en condiciones de vulnerabilidad.
 - vii. Habilidad para trabajar bajo presión y en equipo.
 - viii. Excelente presentación personal.
 - ix. Creatividad e iniciativa.

Notificaciones.

En la Defensa Pública de San José, a los correos electrónicos defensapublica@poder-judicial.go.cr , sjodef-capacitación@poder-judicial.go.cr; ofallas@poder-judicial.go.cr “

Se acordó:

1- Acoger parcialmente el recurso interpuesto y por tanto, dejar sin efecto la Nómina 0274-2011 para el cargo de Profesional en Métodos de Enseñanza, ya que se demuestra que hechas las valoraciones respectivas, hay razones objetivas para no proceder con la propuesta de nombramiento.

2- En la realización de un nuevo concurso es preciso que la Sección de Reclutamiento y Selección incluya como requisito deseable para este cargo en la Defensa Pública el siguiente “ Conocimiento de las funciones del Poder Judicial y de la Defensa Pública”. Los demás requisitos propuestos como deseables por esa entidad no se aprueban, por considerar que son propios de la disciplina, o bien que no son pertinentes.

Unidad de Componentes Salariales

ARTICULO VIII

Se presenta el Informe N° 1751-UCS-AS-2012 de la Unidad de Componentes Salariales.

Se acordó: *Dejar pendiente para resolver en una próxima sesión.*

Zonaje

ARTICULO IX

La Unidad de Pagos en solicitud de zonaje N° ZON-2012-001842 señala:

| | |
|--|--|
| Nombre: | Luis Osés Arias |
| N° Cédula: | 02-0382-0346 |
| Residencia Permanente: | San José, Pérez Zeledón, 200 sur de cable tica, barrio cooperativa. |
| Residencia Temporal: | San José, Pérez Zeledón, 200 sur de cable tica, barrio cooperativa. |
| Puesto: | Fiscal Auxiliar |
| Condición: | Propietaria |
| Oficina: | Fiscalía Adjunta Pérez Zeledón |
| Período del Nombramiento: | Propiedad |
| Fecha de presentación de la gestión: | 27/03/2012 |
| Pago de zonaje desde: | 16/01/2006 |
| Motivo del traslado al Consejo de Personal: | Debido a que el servidor se trasladó a residir en la zona en la que solicita el pago de zonaje. Por lo cual indica la misma dirección en la residencia temporal y en la residencia permanente. Además que existe traslado de núcleo familiar a la zona, de acuerdo con lo que indica en la Declaración Jurada |
| Observaciones: | <p>El interesado indica en la Declaración Jurada respecto a la dirección de la residencia permanente lo siguiente:</p> <p>“...lugar donde habito con mi esposa y mi hija menor. Sin embargo en la ciudad de Alajuela, lugar de donde soy nativo y toda mi familia, igualmente tengo mi casa de habitación en la localidad de Montecillos, Urbanización Pandora, misma que se encuentra a nombre de mi esposa, así como son propietario de un derecho a una tercera parte sobre una casa de habitación en Alajuela, frente al estadio, lugar donde viven mis hijos mayores, quienes estudian en San José y Heredia, y donde vive mi madre. Finalmente deseo dejar constancia que desde ya hace un año estoy tratando de conseguir un traslado en propiedad para la Fiscalía de Alajuela, ya que mi mayor interés es regresar a mi nativo Alajuela, y la casa en la que vivo en la localidad de Pérez Zeledón la tengo en venta ya que en realidad esta se adquirió con la clara idea de que se trataba de una inversión a mediano plazo, a fin de poder invertir fondos familiares que el día de mañana ocuparemos para nuestro retiro. Finalmente deseo solicitar se me realice a la mayor brevedad posible el pago de el zonaje que en forma retroactiva se me ha dejado de cancelar, ello por cuanto así fue dispuesto por corte plena en la seccion “Se acordó: Acoger la gestión planteada por los máster Luis Fernando Osés Arias y Miguel Antonio Braiz Quirós, en consecuencia conforme lo dispuesto por la Corte Plena en sesión N° 33-11 celebrada el 10 de octubre de 2011, artículo XX, deberá el Departamento de Personal proceder al pago correspondiente por concepto de zonaje conforme se les venía pagando con anterioridad, ya que mantienen los derechos adquiridos al amparo de las regulaciones del anterior Reglamento de Zonaje.” y considero que si ya a la mayoría de los funcionarios de la misma región sur se les a pagado sin pedirles de previo llenar este documento, se me esta dando un trato diferente entre iguales, lo cual considero abusivo e ilegal ”</p> |

Por lo anteriormente expuesto se recomienda aprobar la solicitud de pago de zonaje del licenciado Oses Arias.

Se acordó: *Por las razones expuestas por el Sr. Oses Arias, autorizar el pago de zonaje mientras prevalezcan las condiciones citadas por el servidor. Será su responsabilidad informar oportunamente de cualquier modificación en las circunstancias que deban ser consideradas para el otorgamiento de este beneficio.*

ARTICULO X

La Unidad de Pagos en solicitud de zonaje N° ZON-2012-001843 indica:

| | |
|--|--|
| Nombre: | Marlon Steven Granados Porras |
| N° Cédula: | 01-1169-0382 |
| Residencia Permanente: | Limón, Guácimo, Mercedes, Iroquois, de la pulpería la Central, 75 metros al Oeste, casa a mano derecha, de cemento color blanca. |
| Residencia Temporal: | Limón centro, contiguo a las oficinas de Limón F.C., apartamentos a mano izquierda, de cemento, color papaya. |
| Puesto: | Investigador 2 |
| Condición: | Interino en el puesto que solicita el reconocimiento del componente de zonaje. |
| Oficina: | Delegación Regional del O.I.J. de Limón |
| Período del Nombramiento: | 15/01/2011 |
| Fecha de presentación de la gestión: | 27/03/2012 |
| Pago de zonaje desde: | 16/12/2008 |
| Motivo del traslado al Consejo de Personal: | Indica en el formulario que el núcleo familiar se trasladó a la zona |
| Observaciones: | <p>El interesado envía correo electrónico en el que indica lo siguiente:</p> <p>“En relación a la solicitud de zonaje número ZON-2012001843, enviada por mi persona, aclaro que en el punto en el cual indica que si mi núcleo familiar (hijos, conyuge) se traslado a la zona, en la cual indico que si, les informo que mi esposa y mi hija de once meses de edad, en ocasiones se trasladan a mi domicilio accidental, por periodos de tiempo, pero no para establecer el domicilio real en la zona donde disfruto del zonaje (Limón centro) con el ánimo de permanencia, debido a que en nuestro domicilio real ubicado en el sector de Iroquois, se encuentra nuestra propiedad en la cual tenemos nuestra vivienda y es el lugar de nuestro domicilio real.</p> <p>Por lo cual muy respetuosamente les solicito su valoración en el sentido que si bien es cierto que mi núcleo familiar por periodos cortos permanece en mi domicilio accidental, pero no con la intención de</p> |

| | |
|--|---|
| | permanencia, siendo nuestro domicilio real en el sector de Iroquois, lugar donde tenemos nuestra propiedad y nuestra vida social y familiar, así como nuestros planes futuros.” |
|--|---|

Por lo anteriormente expuesto se recomienda aprobar la solicitud de pago de zonaje del señor Granados Porras.

Se acordó: *Por las razones expuestas por el Sr. Granados Porras, autorizar el pago de zonaje mientras prevalezcan las condiciones citadas por el servidor. Será su responsabilidad informar oportunamente de cualquier modificación en las circunstancias que deban ser consideradas para el otorgamiento de este beneficio.*

ARTICULO XI

La Unidad de Pagos en solicitud de zonaje N° ZON-2012-002236 señala:

| | |
|--|---|
| Nombre: | Irma Patricia Carrillo Miranda |
| N° Cédula: | 06-0300-0652 |
| Residencia Permanente: | San José, Central, Catedral, de la entrada oeste del centro comercial del sur, 50 metros oeste y 75 sur, casa a mano izquierda color azul con gris, alquilada |
| Residencia Temporal: | Limón, Siquirres, 500 metros sur cruce herediana carretera la alegría casa frente a entrada barrio y griega mista de color barniz con amarillo |
| Puesto: | Juez 3 |
| Condición: | Interina |
| Oficina: | Juzgado Penal de Siquirres |
| Período del Nombramiento: | 09/04/2012 al 30/06/2012 |
| Fecha de presentación de la gestión: | 17/04/2012 |
| Pago de zonaje desde: | No ha recibido pago de zonaje en la zona en que solicita el reconocimiento. |
| Motivo del traslado al Consejo de Personal: | Indica en el formulario que el núcleo familiar se trasladó a la zona |
| Observaciones: | <p>La interesada envía correo electrónico en el que indica lo siguiente:</p> <p>“La presente es para indicarle que tengo una niño de NUEVE MESES, motivo por el cual al aceptar en el nombramiento en SIQUIRRES lo traje conmigo, ello toda vez que actualmente estoy separada del padre del niño, por lo que no cuento con su ayuda para el cuidado, aunado a lo anterior, es un bebe que todavía depende por completo de mi y que la relación afectiva y por ende cercana que hay entre una madre y su hijo es un estímulo positivo para el desarrollo de su personalidad y</p> |

| | |
|--|---|
| | sus valores, mi hijo David está aun en período de lactancia lo cual sabemos también es un derecho del niño y de suma importancia para su desarrollo, Siquirres se localiza a aproximadamente a dos horas de San José y que como sabemos el paso por el Zurqui es incierto por lo que no puedo estar viajando, además que la ley Orgánica del Poder Judicial establece que debemos estar cerca del lugar donde laboramos (30 kilómetros), tengo la dicha de que la persona que lo ha cuidado desde los tres meses acepto venirse conmigo. Está por demás decir que soy jefa de hogar y que la posibilidad de aceptar nombramientos dentro de la adjudicación garantiza el sustento y bienestar de mi hijo.” |
|--|---|

Por lo anteriormente expuesto se recomienda aprobar la solicitud de pago de zonaje de la licenciada Carrillo.

Se acordó: *Por las razones expuestas por la Sra. Carrillo Miranda, autorizar el pago de zonaje mientras prevalezcan las condiciones citadas por la servidora. Será su responsabilidad informar oportunamente de cualquier modificación en las circunstancias que deban ser consideradas para el otorgamiento de este beneficio.*

ARTICULO XII

Se acordó: *Trasladar la solicitud de zonaje N° ZON-2012-002268 para estudio del MBA Francisco Arroyo Meléndez.*

ARTICULO XIII

Se acordó: *Trasladar la solicitud de zonaje N° ZON-2012-002293 para estudio del MBA Francisco Arroyo Meléndez.*

ARTICULO XIV

Se acordó: *Trasladar la solicitud de zonaje N° ZON-2012-004831 para estudio del MBA Francisco Arroyo Meléndez.*

ARTICULO XV

La Unidad de Pagos en solicitud de zonaje N° ZON-2012-002679 señala:

| | |
|--|---|
| Nombre: | Juan Carlos Castillo López |
| N° Cédula: | 02-0416-0508 |
| Residencia Permanente: | Heredia, San Rafael, 110 mts este de la esquina sureste de la Iglesia Católica, casa color mostaza a mano derecha. |
| Residencia Temporal: | San José, Pérez Zeledón, 200 metros norte del cruce a San Ramón, casa color rosado, con verjas blancas a mano izquierda, exactamente el la vuelta. |
| Puesto: | Juez 3 |
| Condición: | Propiedad |
| Oficina: | Juzgado Agrario I Circ. Judicial Zona Sur |
| Período del Nombramiento: | Propietario |
| Fecha de presentación de la gestión: | 14/05/2012 |
| Pago de zonaje desde: | 08/01/2007 |
| Motivo del traslado al Consejo de Personal: | Indica en el formulario que el núcleo familiar se trasladó a la zona |
| Observaciones: | <p>El interesado envía dos notas de fechas 14 de mayo de 2012 y 16 de mayo de 2012 en las que respectivamente indica lo siguiente:</p> <p>“...les solicito me sea reconocido el pago por concepto de pago de zonaje, correspondiente al puesto de Juez 3 Agrario en el Primer Circuito Judicial de la Zona Sur.</p> <p>Lo anterior debido a que esta primera quincena del mes de mayo del dos mil doce no se me pago.</p> <p>Por otro lado, debo decir que en formulario enviado al Departamento encargado para el pago de zonaje indique que el suscrito se trasladó a residir a Pérez Zeledón de forma temporal con mi esposa, Karen Rocío Pérez Hernández, hasta tanto se de la oportunidad de regresar al Valle Central.”</p> <p>“El día 14 de los corrientes envié por este medio una solicitud formal para el reconocimiento de zonaje sin embargo me parece importante destacar que actualmente estoy pagando una fuerte suma de dinero por concepto de pago de alquiler en la casa que habito aquí en Pérez Zeledón. Por otro lado, mi casa de habitación permanente, está ubicada en la ciudad de San Rafael de Heredia, a nombre de mi esposa Karen Rocío Pérez Hernández, cédula 1-906-067 misma que se encrita ante el Registro Público de la propiedad bajo el sistema de folio real número 183707 Partido de Heredia.</p> <p>Por otro lado, toda mi familia, así como la familia de mi esposa radican en el Valle Central, por lo que muy a menudo estamos visitándolos, siendo nuestro arraigo en el Valle Central y no el Pérez Zeledón.</p> <p>Por último, mucho agradecería sea resuelto con prontitud esta gestión a fin de cumplir con mis obligaciones dinerarias con el arrendador de la casa que me alquila, así como los inconvenientes de residir en zona”</p> |

Por lo anteriormente expuesto se recomienda aprobar la solicitud de pago de zonaje del licenciado Castillo López.

Se acordó: Por las razones expuestas por el Sr. Castillo López, autorizar el pago de zonaje mientras prevalezcan las condiciones citadas por el servidor. Será su responsabilidad informar oportunamente de cualquier modificación en las circunstancias que deban ser consideradas para el otorgamiento de este beneficio.

ARTICULO XVI

*Se acordó trasladar al MBA Francisco Arroyo para estudio la solicitud de zonaje del señor **Douglas Fallas Fallas**.*

Dedicaciones Exclusivas

ARTICULO XVII

*Se conoce el informe N° 02302-UCS-AS-2012 sobre la solicitud de la Licenciada **Ligia Castillo Castillo** Profesional de Atención y Protección a la Víctima del Delito, para que se le reconozca el beneficio de Dedicación Exclusiva.*

1. RESULTADOS:

| | |
|---|--|
| Nombre: | Ligia Castillo Castillo |
| N° Cédula: | 03-0344-0861 |
| Puesto: | Profesional de Atención y Protección a la Víctima del Delito |
| Oficina: | Oficina de Atención a la Víctima de Delitos |
| Período del Nombramiento: | 13-04-2012 al 31-05-2012 Puesto N ° 360075 |
| Fecha de presentación de la gestión: | 28 de marzo del 2012 |
| Recomendación: | Pago del 65% <input checked="" type="checkbox"/> |
| Este pago rige a partir del: | A partir del 13 de abril del 2012 |
| Número de referencia de la gestión: | 7115-12 |

2. CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS:

Requisitos según el Manual Descriptivo de Clases por Puestos Vigentes para el Profesional de Atención y Protección a la Víctima del Delito:

| | Bachiller en Educación Media. | | |
|----------------------------|-------------------------------|--|---|
| | Nivel académico | Disciplinas académicas-áreas temáticas | Requisito Legal |
| Formación Académica | Licenciatura | Ciencias Criminológicas o Criminología (*) | Colegio de Profesionales en Criminología de Costa Rica |
| | | Sociología (*) | Incorporado al Colegio respectivo, cuando exista esta entidad para la correspondiente área profesional. |
| | | Psicología (*) | Incorporado al Colegio de Psicólogos de Costa Rica. |
| | | Trabajo Social (*) | Incorporado al Colegio de Trabajadores Sociales de Costa Rica. |

• Modificada en sesión del Consejo Superior N° 105-11 celebrada el 15 de diciembre del 2011, artículo XXXII.

Condición del solicitante:

| | Título | Institución | Fecha |
|---|----------------------------|---|--------------|
| Información Académica | Licenciatura en Psicología | Universidad Fidélitas | 13-11-2010 |
| Incorporaciones a los Colegios profesionales respectivos | Incorporación | Colegio Profesional de Psicólogos de Costa Rica | 07-12-2010 |

Fuente utilizada: Sistema Visión 2020, expediente personal.

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

ARTICULO XVIII

*Se conoce el informe N° 02305-UCS-AS-2012 sobre la solicitud de la Bachiller **Diana Carolina Jiménez González** Perito Judicial 1 en la Delegación Regional del Organismo de Investigación Judicial de Alajuela, para que se le reconozca el beneficio de Dedicación Exclusiva.*

1. RESULTADOS:

| | |
|---|--|
| Nombre: | Diana Carolina Jiménez González |
| N° Cédula: | 02-0642-0758 |
| Puesto: | Perito Judicial 1 (Perito en Lofoscopia) |
| Oficina: | Delegación Regional de Alajuela |
| Período del Nombramiento: | 02-04-2012 al 30-06-2012 Puesto N° 84105 |
| Fecha de presentación de la gestión: | 24 de abril del 2012 |
| Recomendación: | Pago del 20% <input checked="" type="checkbox"/> |
| Este pago rige a partir del: | A partir del 24 de abril del 2012 |

Número de referencia de la gestión:**8522-12****2. CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS:**

Requisitos según el Manual Descriptivo de Clases por Puestos Vigentes para el Perito en Lofoscopia:

| Formación Académica | Bachiller en Educación Media. | | |
|---------------------|-------------------------------|---|---|
| | Nivel académico | Disciplinas académicas-áreas temáticas | Requisito Legal |
| | Bachiller universitario | Ciencias Criminológicas o Criminología | Incorporado al Colegio profesional respectivo cuando exista la entidad correspondiente. |
| | | Física | |
| | Química | Incorporado al Colegio de Biólogos de Costa Rica. | |
| | Biología | | |

* Aprobada en sesión del Consejo Superior N° 52-07 celebrada el 19 de julio del 2007, artículo LXXI.
Condición del solicitante:

| | Título | Institución | Fecha |
|---|------------------------------|---------------------------------------|------------|
| Información Académica | Bachillerato en Criminología | Universidad Libre de Costa Rica | 25-11-2011 |
| Incorporaciones a los Colegios profesionales respectivos | Incorporación | Colegio de Criminólogos de Costa Rica | 29-01-2012 |

Fuente utilizada: Sistema Visión 2020, expediente personal.

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

ARTICULO XIX

Se conoce el informe N° 02306-UCS-AS-2012 sobre la solicitud del Licenciado Marco Vinicio Fuentes Sánchez, Oficial de Investigación en la Delegación Regional del Organismo de Investigación Judicial de Cartago, para que se le reconozca el beneficio de Dedicación Exclusiva.

1. RESULTADOS:

| | |
|---|--|
| Nombre: | Marco Vinicio Fuentes Sánchez |
| N° Cédula: | 01-0801-0273 |
| Puesto: | Oficial de Investigación |
| Oficina: | Delegación Regional de Cartago |
| Período del Nombramiento: | 12-04-2012 al 30-04-2012 Puesto 100903 |
| Fecha de presentación de la gestión: | 12 de abril del 2012 |
| Recomendación: | Pago del 20% <input checked="" type="checkbox"/> |

| | |
|--|--|
| Este pago rige a partir del: | A partir del 12 de abril del 2012 |
| Número de referencia de la gestión: | 7736-12 |

2. CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS:

Requisitos según el Manual Descriptivo de Clases por Puestos Vigentes para el Oficial de Investigación:

| | | | |
|----------------------------|-------------------------------|---|---|
| Formación Académica | Bachiller en Educación Media. | | |
| | Nivel académico | Disciplinas académicas-áreas temáticas | Requisito Legal |
| | Bachillerato Universitario | Ciencias Criminológicas o Criminología | Incorporado al Colegio respectivo, cuando exista esta entidad para la correspondiente área profesional. |
| | | Derecho (*) | |

* Modificada en sesión del Consejo Superior N° 99-09 celebrada el 28 de octubre del 2009, artículo LIII.
Condición del solicitante:

| | Título | Institución | Fecha |
|---|-------------------------|------------------------------------|--------------|
| Información Académica | Licenciatura en Derecho | Universidad Florencio del Castillo | 10-12-2011 |
| Incorporaciones a los Colegios profesionales respectivos | Incorporación | Colegio de Abogados de Costa Rica | 28-02-2012 |

Fuente utilizada: Sistema Visión 2020, expediente personal.

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

Se levanta la sesión a las 10:00 horas.

Mag. Magda Pereira Villalobos
Presidenta

MBA Francisco Arroyo Meléndez
Secretario