

CONSEJO DE PERSONAL

SESION N° 09-2013

Sesión ordinaria del Consejo de Personal celebrada a las ocho y treinta horas del veintitrés de mayo de dos mil trece, con asistencia de la Magistrada Licda. Magda Pereira Villalobos quien preside, la Dra. Eva Camacho Vargas; la Jueza Superior Licda. Ana Luisa Meseguer Monge y el MBA Francisco Arroyo Meléndez Jefe del Departamento de Personal. El Dr. José Rodolfo León Díaz no asistió por encontrarse realizando otras labores propias de su cargo.

ARTICULO I

Lectura y aprobación del acta anterior.

ARTICULO II

El Consejo Superior en la sesión N° 25-2013 efectuada el 14 de marzo de 2013, artículo XXXIX, acordó conceder permiso con goce de sueldo a 5 jueces o juezas, 5 fiscales o fiscalas y 5 Defensoras o Defensores Públicos para que participen en el Segundo Congreso Internacional de Ciencias Forenses.

La nómina con los participantes es la siguiente:



Segundo Congreso
Internacional en Cien

Se debe señalar que únicamente participaron tres candidatos por la Fiscalía General.

Para dicha actividad se recomienda a los siguientes funcionarios:

- ✓ *Quesada Carranza Sergio.*
- ✓ *Rodríguez Montoya Carmen María.*
- ✓ *Brenes Carballo Mariella.*
- ✓ *Cubillo Piedra Cinthya.*
- ✓ *Ugalde Pereira Gabriela.*
- ✓ *Barrantes Mora Irena.*
- ✓ *Rodríguez Morales Gabriela.*
- ✓ *Saborío Montero Gabriela.*
- ✓ *Zúñiga Vega Mónica.*
- ✓ *Umanzor Velásquez Karla.*

La Magistrada Pereira se inhibe de participar en el conocimiento de este asunto por cuanto una de las participantes de la nómina es su hija.

ARTICULO III

Se procede a conocer el Informe SAP-104-2013 de la Sección de Análisis de Puestos. En el análisis conclusivo y recomendaciones señala:

4. Análisis Conclusivo.

4.1 *En el año 1998, el Departamento de Planificación realiza un estudio en donde se recomienda conformar un único despacho dentro del Primer Circuito Judicial de San José especializado en la atención*

de los procesos relativos a las contravenciones, además recomienda mantener dos plazas de las tres existentes de Conserje 2 para atender el nuevo despacho, mientras éste se acondiciona.

4.2 *Que las plazas números 44150 y 44159, presupuestariamente pertenecen al Juzgado Contravencional I Circuito Judicial de San José, en la actualidad sólo el puesto 44150 realiza tareas de limpieza, toda vez que desde el mes de mayo de 2012, el puesto 44159 ejecuta funciones relacionadas con el manejo de toda la documentación relacionada con las evidencias, tal y como se mencionó anteriormente; es por ello que la naturaleza funcional de dicho puesto se ha visto modificada.*

4.3 *Al efectuar el análisis de cada uno de los puestos, se logró determinar que en cuanto al cargo 44159 de “Auxiliar de Servicios Generales 2”, clase angosta “Conserje 2”, ha recibido la asignación de nuevas funciones de índole jurisdiccional como resultado del cambio de la dinámica y necesidades del despacho, lo cual se pudo comprobar con la información presentada en el cuestionario de Clasificación y Valoración de Puestos, que para tal efecto se remitió, así como la entrevista realizada y los aportes presentados por la jefatura correspondiente.*

4.4 *Entre las labores que se le asignaron al cargo 44159, corresponden atender y manejar las evidencias, el traslado y su*

custodia, recibir las solicitudes de evidencias por parte de los Técnicos Judiciales del Despacho para la realización de las audiencias, así como la confección del inventario de los objetos decomisados de cada uno de los decomisos y el manejo de toda la documentación relacionada con las evidencias, la atención de usuarios y la resolución de consultas, entre otras.

4.5 *Al verificar que la clasificación del puesto en estudio no es congruente con su naturaleza funcional, como resultado de haber asumido labores que no son propias de la clase a la cual pertenece actualmente, resulta procedente reasignarlo de conformidad con las tareas que ejecuta y conforme a la estructura orgánica funcional del despacho en que se ubica.*

4.6 *Por su parte, en cuanto al puesto número 44150 de “Auxiliar de Servicios Generales 2”, clase angosta “Conserje 2” se pudo determinar que actualmente se encuentra realizando tareas propias del puesto de Auxiliar de Servicios Generales 2, como son la limpieza del Despacho, traslado de correspondencia y oficios a distintas oficinas, sacar fotocopias de los expedientes, atención de usuarios (manifestación) cuando sea necesaria, etc., por lo que la actividad sustantiva de su puesto no se ha visto modificada.*

4.7 *Como resultado de lo expuesto en los enunciados anteriores, queda en evidencia que el puesto 44159 ha sufrido una variación*

sustancial y permanente en los niveles de dificultad y responsabilidad de las actividades que realiza, siendo que se orientan principalmente a tareas propias de un “Técnico Judicial”, como resultado de la dinámica del Juzgado Contravencional I Circuito Judicial de San José. Por su parte, en lo que respecta al cargo 44150, las actividades que ejecuta la persona ocupante del puesto se encuentra debidamente contemplado dentro de la clase de puesto en el cual se encuentra nombrado.

5. Recomendaciones

Con base en el presente análisis, se recomienda reasignar el puesto 44159, tal y como se muestra en el siguiente cuadro:

Cuadro N°3
Modificaciones Propuestas

Información General			Situación Actual			Situación Propuesta			Diferencia Salarial
<u>Oficina</u>	<u>Ocupante</u>	<u>Ámbito</u>	<u>Clase Ancha</u>	<u>Clase Angosta</u>	<u>Salario Base Actual</u>	<u>Clase Ancha</u>	<u>Clase Angosta</u>	<u>Salario Base Propuesto</u>	
Puesto 44159 Juzgado Contravencional I Circuito Judicial San José	Stefanie Rebeca Espinoza Hernández	Jurisdiccional	Auxiliar de Servicios Generales 2	Conserje 2	₡363.400	Técnico Judicial 1	Técnico Judicial	₡422.200	₡58.800

Fuente: Índice Salarial Vigente.

En virtud de la recomendación anterior, se presenta el impacto presupuestario que genera la recalificación del cargo mencionado:

Cuadro N°4
Resumen del Impacto Presupuestario

Número de Puesto	Concepto	Auxiliar de Servicios Generales 2 (actual)	Técnico Judicial 1 (propuesta)	Diferencia Mensual	Diferencia Anual
44159	Salario base	₡363.400,00	₡422.200,00	₡58.800,00	₡705.600,00
	Anuales (3)	₡27.888,88	₡32.179,71	₡4.290,83	₡51.489,96
	ICS (11%)	₡39.974,00	₡46.442,00	₡6.468,00	₡77.616,00
	R.E.F.J (10%)	₡36.340,00	₡42.220,00	₡5.880,00	₡70.560,00
	Subtotal	₡467.602,88	₡543.041,71	₡75.438,83	₡905.265,96

Fuente: Índice Salarial vigente al I semestre 2013, Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA).

5.1 *Dadas las características propias de la estructura orgánica funcional del Juzgado Contravencional I Circuito Judicial de San José y como se pudo evidenciar, el cargo bajo análisis ha recibido la asignación de nuevas funciones de índole jurisdiccional, como resultado del cambio de la dinámica y necesidades del despacho; se recomienda reasignar el puesto bajo estudio, dado que realiza las funciones anteriormente descritas.*

5.2 *Por su parte, en cuanto al puesto número 44150, ocupado de manera interina por el servidor Carlos David Navarro Vega, la Sección de Análisis de Puestos recomienda mantener dicho puesto como Auxiliar de Servicios Generales 2, ya que no ha sufrido un cambio sustancial y permanente en sus funciones.*

5.3 *A la luz de las recomendaciones anteriores, es importante recordar al Juez Coordinador del despacho que en la descripción de la clase de puestos correspondiente al “Técnico Judicial”, en el apartado de Factores Organizacionales y Responsabilidad por Funciones, establece que quién ocupe un puesto de Técnico Judicial, le*

corresponde el debido diligenciamiento de los casos a su cargo, esto en razón que tanto el puesto que aquí se recomienda reasignar como los otros del despacho, realicen funciones acordes con su respectiva naturaleza. Lo anterior considerando la forma organizacional que presente el despacho.

5.4 *En virtud de la reasignación sugerida en el presente informe y en el caso particular del puesto 44159, esta oficina ha procedido a verificar el cumplimiento de los requisitos exigidos para la clase propuesta, aspecto que ha sido evaluado conforme a la revisión documental que se hiciera al respectivo expediente personal de la servidora del puesto bajo estudio. Como resultado de esta revisión se encontró que la servidora Stefanie Rebeca Espinoza Hernández, cumple con el requisito establecido para la clase propuesta.*

5.5 *De conformidad con la información suministrada por los compañeros de la Unidad de Presupuesto y Estudios Especiales de la Sección de Administración Salarial nos señalan que si existe contenido presupuestario en la partida 927.*

5.6 *Finalmente, es indispensable considerar que, de conformidad con el artículo 5° de la Ley de Salarios del Poder Judicial, la reasignación propuesta en este informe quedará sujeta a la disponibilidad presupuestaria de la institución; de igual manera y en apego al numeral 6° de la misma norma jurídica, debe condicionarse*

al período fiscal en que el cambio sea posible aplicarlo y el inciso f) del artículo 110 de la Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuesto Públicos, claramente establece que son hechos generados de responsabilidad administrativa “...la autorización o realización de compromisos o erogaciones sin que exista contenido económico suficiente, debidamente presupuestado...”.

Se acordó: Acoger el informe técnico en todos sus extremos.

ARTICULO IV

*La Sección de Análisis de Puestos en el Informe SAP-114-2013 indica:
Con la finalidad de que sea analizado por los señores miembros del Consejo de Personal nos permitimos remitir las presentes diligencias:
Por medio de correo electrónico de fecha 27 de marzo del 2013, el Licenciado Henry Camacho Esquivel en calidad de Jefe interino de la Sección de Reclutamiento y Selección remite la presente consulta:*

*“Previo a las nuevas publicaciones de concursos para clases administrativas, entre ellas las **Secretarias** quisiera consultarles si la Sección de Análisis tiene contemplado adicionar dentro de los requisitos de esa clase la **“preparación equivalente”** tal como lo indicó el Consejo de Personal en 2009, o en su defecto si existe alguna disposición contraria, para tomarlo en cuenta dentro de nuestros procesos.” (el resaltado pertenece al original).*

El acuerdo al que hace alusión el Licenciado Camacho Esquivel, es el de la sesión N° 18-2009, celebrada el 20 de agosto del 2009, artículo N°7 y está relacionado con el informe RS-2138-2009 de la Sección de Reclutamiento y Selección donde pone en conocimiento de ese Consejo que se han presentado varias propuestas de

nombramiento para el cargo de “Secretaria”, en las cuales las personas seleccionadas no poseen el requisito académico establecido en su oportunidad en el Manual Descriptivo de Clases de Puestos (2009).

El Consejo de Personal al conocer el informe de cita acuerda:

“... Autorizar la participación de las gestionantes en el concurso de cita, ya que como se desprende de los antecedentes institucionales sobre los requisitos para este tipo de cargos, la política siempre ha sido la de considerar como requisito la preparación equivalente a juicio de éste Consejo; si en razón de una actualización de la clase, dicha coletilla no se incorporó, lo que procede es hacer el ajuste respectivo y acceder a la pretensión de las petentes, ya que conforme se desprende del análisis de sus antecedentes laborales y académicos, cumplen con preparación equivalente al requisito solicitado.”

Con respecto a lo anterior nos permitimos informar lo siguiente:

1. La Sección de Análisis de Puestos en el año 2007, elabora el informe IDH-043-2007, mediante el cual se atendieron las manifestaciones al estudio integral realizado a la serie secretarial, en dicho informe, entre otros aspectos se determina con respecto a los “puestos no profesionales”, que no existía ninguna directriz por parte del Consejo Superior en el caso de que se tuviera que reasignar el puesto y el ocupante del cargo no cumpliera las nuevas exigencias del cargo; producto de lo anterior, se aprovecha ese informe para proponer a los órganos superiores una serie de variables que permitieran desde el punto de vista técnico sustentar la práctica administrativa que se venía practicando la cual era

reasignar el puesto aun cuando el ocupante no cumpliera con los nuevos requisitos producto de la reasignación.

La investigación realizada en ese momento se enfocó en investigar en la Dirección General del Servicio Civil, ente rector en materia de recursos humanos del sector público, lo referente al manejo de la preparación equivalente y dispensa de requisitos; la información suministrada fue la siguiente:

“...Condición de quien sin reunir los requisitos exigidos para una clase de puesto, posea una preparación **similar** a éstos, obtenida por vía de estudios de semejante naturaleza a la de los enunciados, cursados en centros de enseñanza de similar condición a la de aquellos que se refieren dichos requisitos, o estudios y experiencia **afines** que lo capaciten para el desempeño del puesto. Asimismo señalaron que, ese término técnico se utiliza para efectos del proceso de Reclutamiento y Selección, **en aquellos casos en que se compruebe mediante concurso público externo que hay inopia,⁽¹⁾** así como para la “Carrera Administrativa” (concursos internos, ascensos directos, reasignaciones)

En el caso de las reasignaciones se aplica, solamente cuando la descripción de la clase de puesto considera como requisito alterno la “preparación equivalente”, actualmente se utiliza para puestos a nivel operativo calificado y técnico, caso contrario se considera la Dispensa de Requisitos.

El concepto de “dispensa de requisitos” lo define la resolución DG 414-2003 de la siguiente manera: “Artículo 1: Para efectos de estudios de reasignación de puestos regulados por el Régimen de Servicio Civil, la falta de requisitos académicos y/o de experiencia exigida por la clase de que se trate, podrá ser objeto de aplicación discrecional de la excepcionalidad de requisitos contemplada en el inciso c) del artículo 111 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil (dispensa de requisitos) por parte de la instancia competente, previo análisis de toda la información disponible relacionada con el servidor, así como de la verdadera conveniencia institucional de otorgar dicha dispensa, tal que justifique el carácter excepcional de este tipo de trámites ...

(...)Artículo 4

a) Aspectos relativos al servidor:

1. Titularidad en el puesto objeto de aplicación de la excepcionalidad.
2. Evaluación Anual del Desempeño.
3. Sanciones disciplinarias recibidas (amonestaciones verbales o escritas, leves o graves, suspensiones, despidos).
4. Experiencia específica en la ejecución de las actividades y responsabilidades actuales.
5. Experiencia en puestos cubiertos por el Régimen de Servicio Civil.

¹ **Inopia:** Escasez o insuficiencia de candidatos con los requisitos establecidos para ocupar un puesto.

6. Actividades de formación y capacitación recibidas por el servidor que lo faculten para el buen desempeño de actividades de interés institucional.
7. Menciones especiales por el buen desempeño (si las aporta o constan en el expediente personal).

b) Aspectos relativos a la Institución o Unidad organizacional en razón de los cuales se le asignaron al servidor las actuales actividades y responsabilidades:

1. Cambios en la estructura organizacional u ocupacional o en los objetivos de la Institución o Unidad organizacional, debidamente aprobados por Mideplan o la autoridad competente.
2. Requisitos de experiencia que solo pueden ser satisfechos con personal del Ministerio o Institución.
3. Ubicación geográfica del puesto.
4. Escasez o inexistencia de centros de educación formal en el área de influencia donde se ubica el puesto.
5. Escasez o faltante de recursos humanos afines a los requeridos por el puesto dentro de la respectiva institución o Unidad.

Artículo 5

- a) Tener al menos tres años de servicio como servidor regular.
- b) Tener como mínimo seis meses de desempeñar las actividades que sustentan la solicitud de reasignación.
- c) Haber obtenido las calificaciones de “Excelente o Muy Bueno”, o sus equivalentes, en la evaluación de su desempeño de los dos períodos anteriores a la solicitud de dispensa.
- d) Poseer una capacitación equivalente a la falta de alguno de los requisitos académicos o de experiencia exigidos por la clase que se trate, equivalencia que determinará la unidad competente en la aprobación de este tipo de solicitudes, conforme con las normas contenidas en esta Resolución.
- e) No haber sido sancionado con amonestaciones formales durante el último año.
- f) No haber sido sancionado con despidos durante los últimos tres años.”

La información otorgada por la Dirección General del Servicio Civil y la realidad de nuestra institución permitieron definir en el informe IDH-043-2007, una serie de variables que desde el punto de vista técnico justificaran la práctica administrativa que se venía aplicando de proceder con las reasignaciones del personal no profesional; y se propone utilizar el concepto de “Dispensa de Requisitos”, bajo el análisis de las siguientes variables:

- ✓ **Titularidad del puesto:** Ejercicio de un cargo en forma oficial (en propiedad).
- ✓ **Permanencia en la institución:** Tiempo servido dentro de la institución (años laborados).
- ✓ **Experiencia específica en la ejecución de las funciones propias del cargo a reasignar:** Práctica prolongada que proporciona conocimiento o habilidad en determinadas actividades (competencias).

- ✓ **Actividades de capacitación:** Preparación que otorga conocimiento sobre un tema específico relacionado con las actividades que desarrolla, tales como cursos, seminarios, talleres.
- ✓ **Aspectos relativos a la institución:** entre los cuales se consideran cambios en la estructura organizacional, los cuales deben de estar avalados por el Departamento de Planificación y la necesidad institucional que impulsó el cambio en dichos cargos.

En el citado informe se define también que la dispensa de requisitos es un procedimiento que se aplicaría solamente a las personas propietarias ya que en el caso de servidores interinos la persona propuesta debe cumplir con los requisitos establecidos, **también se estableció que esta práctica no sería de aplicación para el proceso de Reclutamiento y Selección, ya que para los efectos de ese proceso se debería exigir los requisitos establecidos en el Manual Descriptivo de Puestos, sin excepción alguna, conforme lo definen los procedimientos legales, administrativos y propios en materia de recursos humanos;** lo anterior fue conocido y aprobado por el Consejo de Personal en la sesión N 9-2007 de fecha 12 de abril del 2007 y por el Consejo Superior en la sesión N° 37-07 de fecha 22 de mayo del 2007.

El panorama expuesto permite concluir que efectivamente antes del año 2007 se aplicaba el criterio de preparación equivalente para efectos del proceso de Reclutamiento y Selección; sin embargo a partir de ese año esa práctica administrativa se derogó al aprobarse por parte de los órganos superiores (Consejo de Personal y Consejo

*Superior) lo referente a la dispensa de requisitos y con ello **que la misma sería una práctica exclusiva para la reasignación de puestos.***

2. Ahora bien, sobre la necesidad de incorporar el estribillo a la clase secretarial de “preparación equivalente”, cabe mencionar que precisamente esta Sección cuando elabora el informe SAP-331-2010 de fecha 08 de noviembre del 2010 denominado “Análisis Integral de los cargos que conforman los Grupos Ocupacionales: Operativo, Apoyo Administrativo, Técnico Administrativo, Técnico Especializado, Técnico Jurisdiccional que conforman este Poder Judicial.” El mismo no estuvo referido únicamente a efectuar una revisión y determinar la valoración de los puestos a nivel interno de conformidad con las condiciones de mercado salarial (público y privado) y las funciones, responsabilidades, en condiciones específicas y características similares en apego con la política salarial de la Institución; sino también a establecer la clasificación de los puestos que conforman las distintas clases de puestos conforme a las características de las funciones, actividades y requisitos que se requiere para ocupar cada cargo. Es así, que esta investigación consideró el análisis y la revisión de 120 clases angostas asociadas a 5.104 puestos; y precisamente, el análisis de cada una de las clases angostas las cuales se encuentran consignadas en el Manual Descriptivo de Clases de Puestos vigente, tal es el caso de la serie secretarial.

Cabe mencionar que por ejemplo para llegar a establecer los requisitos actuales de la serie secretarial se procedió a investigar en el mercado académico sobre la oferta de candidatos en el área de secretariado durante el año 2010 y la información obtenida fue la siguiente:

<i>Institución</i>	Cantidad de Personas graduadas
Colegio Universitario Boston	838
American Business Academy	36
Escuela de Secretariado Universidad Nacional	31
Colegio Vocacional de Artes y Oficios de Cartago (COVAO)	25

Fuente: Archivos electrónicos de la Sección de Análisis (Información obtenida a través de encuesta de mercado)

De los datos obtenidos a través de la encuesta de mercado sobresale la cantidad de personas graduadas por parte del Colegio Universitario Boston, que para el año consultado tuvo una promoción de 838 personas, solo con la cantidad de graduados por este instituto durante ese año, podemos decir que si existen oferentes en el campo del secretariado; ahora, si bien es cierto los otros institutos no graduaron esa cantidad de personas, también lo es, que los tres durante ese año obtuvieron una promoción de 92 alumnos; si bien, en su oportunidad dada las limitaciones de tiempo y la cantidad de puestos analizados ésta, nos permitió darnos una idea de la cantidad de personas que anualmente obtienen un título de secretariado.

La información expuesta, permite concluir que hay suficiente cantidad de oferentes en el área de secretariado por lo que no se puede hablar de inopia o escasez de oferentes en ese campo; por tal razón no se hace necesario incorporar el estribillo de “preparación equivalente” a la clase secretarial.

Aunado a lo anterior, es menester reiterar que el concepto de “preparación equivalente” se utiliza exclusivamente en el “Subproceso de Análisis de Puestos” y éste se aplica únicamente en el caso de reasignaciones de puestos no profesionales, cuando el ocupante del cargo es propietario.

Por lo antes expuesto se recomienda mantener los requisitos académicos actuales para la serie secretarial, dado que no existen elementos técnicos que demuestren la necesidad de incorporar el estribillo de “preparación equivalente” a la clase secretarial.

<u>Clase Ancha</u>	<u>Clase angosta</u>	<u>Requisitos académicos</u>
<i>Secretario 1</i>	<i>Secretario 1</i>	<i>Bachiller en</i>
<i>Secretario 2</i>	<i>Secretario 2</i>	<i>Educación Media y</i>
<i>Secretaria Ejecutiva 1</i>	<i>Secretaria Ejecutiva</i>	<i>Técnico Medio en</i>
<i>Secretaria Ejecutiva 2</i>		<i>Secretariado, ó</i>
<i>Secretaria Ejecutiva 3</i>		<i>Bachiller en</i>
<i>Secretaria Ejecutiva 4</i>		<i>Educación Media y</i>
		<i>Título en</i>
		<i>Secretariado.</i>

Fuente: Manual Descriptivo de Clases de Puestos

Se acordó: 1- Tomar nota del informe SAP-114-2013.

2-Comunicar al Departamento de Gestión Humana que por tratarse de un puesto de confianza, procede incluir en el Manual de Puestos la leyenda “o preparación equivalente a juicio del Consejo de Personal”.

ARTICULO V

La Sección de Análisis de Puestos en el Informe SAP-117-2013 señala: El Consejo de Personal en la sesión N° 04-13, celebrada el pasado 07 de marzo del presente año, artículo XV conoce el informe RS-0290-2013 de la Sección de Reclutamiento y Selección relacionado con la impugnación de la nómina N° 0285-2012 correspondiente al puesto N° 107764 de la Unidad de Capacitación del OIJ (Gestor de Capacitación 1 (Área de Educación Física). El punto 2) del acuerdo del Consejo de Personal dispone lo siguiente:

“... Solicitar a la Sección de Análisis de Puestos la revisión del requisito “mínimo dos años de experiencia en labores de investigación criminológica” ya que puede constituirse en un limitante para fines de reclutamiento y selección”.

Revisado el contenido del informe de cita se establece en el apartado de conclusiones, particularmente la 4.5. que: “... el factor experiencia, fue un elemento crítico que impidió la escogencia de un oferente para designar en propiedad en la plaza vacante de “Gestor de Capacitación 1 (Área de Educación Física)”, pues, en su mayoría, los concursantes no cuentan con una amplia trayectoria laboral en el campo de la investigación criminológica, siendo de este modo que poseen el grado académico o la capacitación, pero no cuentan con el mínimo de “Dos años de experiencia en labores de investigación criminológica”.

Si es importante indicar que esta Sección por medio del informe SAP-387-2010 había sustentado las razones por las cuales los cargos particularmente destacados en la Unidad de Capacitación del OIJ, requerían este tipo de experiencia. A continuación se cita algunos detalles indicados por esta Sección:

“... Con respecto a este punto, es importante mencionar que según el libro “Administración de Recursos Humanos” del autor Alfredo Barquero Corrales los requisitos señalan “los estudios, los conocimientos y las experiencias mínimas que debe poseer una persona para desempeñar en forma satisfactoria un puesto determinado. (...) Es conveniente recordar que los requisitos deben ser mínimos. No deben pedirse condiciones ideales, difíciles de satisfacer, pues esto entorpece la labor de reclutamiento y selección de personal.”

Asimismo, en el libro “Administración una perspectiva global²” se indica que los requisitos de un puesto pueden identificarse mediante el proceso de “observación, entrevistas, cuestionarios o incluso un análisis de sistemas.”

*No obstante, si consideramos técnicamente conveniente ajustar **en el apartado de “experiencia” que los ocupantes de los cargos posean un mínimo de dos años de experiencia en el campo de la criminología o bien de la criminalística** por cuanto es claro que la población a los cuales les corresponde capacitar es al personal de investigación del OIJ.”*

*Ahora bien, al revisar los alcances del acuerdo tomado por el Consejo de Personal, particularmente en el punto 2) se procede a ajustar el apartado de **“REQUISITOS Y OTROS REQUERIMIENTOS”** en la descripción de clase de puesto correspondiente a la de “Gestor de Capacitación I” tal y como se puede observar en el anexo. El cambio se observa con negrita.*

² Harold Koontz y Heinz Weihrich.

TITULO DEL PUESTO: GESTOR DE LA CAPACITACION 1

I. NATURALEZA DEL TRABAJO

Ejecutar labores técnicas y profesionales variadas relacionadas con la elaboración e instrucción de lecciones correspondientes a actividades de capacitación.

II. TAREAS TÍPICAS

- ✓ Elaborar los planes de lecciones de acuerdo al programa establecido.
- ✓ Impartir lecciones teóricas y prácticas según su especialidad.
- ✓ Diseñar técnicas e instrumentos de evaluación del aprendizaje.
- ✓ Aplicar evaluaciones de aprendizaje teóricas y prácticas a los participantes de la actividad a su cargo.
- ✓ Elaborar y utilizar recursos de apoyo para impartir las lecciones respectivas.
- ✓ Velar por la observancia de las normas de seguridad establecidas para el área de actividad; vigilar la disciplina de los asistentes; confeccionar los reportes de evaluación, asistencia y puntualidad de los alumnos.
- ✓ Elaborar promedios de los participantes del curso que desarrollan.
- ✓ Confeccionar instrumentos de evaluación prácticos o teóricos de las lecciones que imparte.
- ✓ Contribuir en el diseño de planes, programas de trabajo y proyectos de capacitación.
- ✓ Participar en la preparación y formulación de objetivos, planes, programas de trabajo, presupuestos, informes estadísticos, proyectos, determinación de recursos y otros.
- ✓ Participar en la elaboración de instrumentos, perfiles, encuestas y otros similares requeridos para diseño de programas de capacitación.
- ✓ Contribuir en el diseño de currículos de capacitación, dentro del marco de la andragogía.
- ✓ Evaluar cada uno de los participantes y determinar si se encuentran en condiciones de aplicar los conocimientos adquiridos en la práctica de sus actividades laborales diarias.
- ✓ Preparar el material didáctico requerido en cada curso o actividad de capacitación, de acuerdo a su especialidad y tema a impartir.
- ✓ Realizar las acciones necesarias para la divulgación de las actividades académicas programadas.

- ✓ Establecer parámetros, criterios y condiciones indispensables o deseables para la selección de personas que desean participar de las actividades de capacitación ofertadas.
- ✓ Monitorear el avance de las actividades de capacitación que se encuentran en ejecución de conformidad con los objetivos establecidos para cada una de ellas.
- ✓ Diseñar e implementar métodos de evaluación de la capacitación con sentido de impacto en el trabajo.
- ✓ Apoyar el proceso de contratación administrativa de cursos, en actividades tales como: especificaciones técnicas, revisión de ofertas, recomendación de adjudicación, seguimiento de la contratación.
- ✓ Realizar investigaciones, encuestas, análisis y otros de carácter profesional, según el área de especialidad.
- ✓ Coordinar las actividades con sus superiores, compañeros de trabajo y personal interno y externo de la institución en los casos que se requiera.
- ✓ Redactar informes, proyectos, normas, procedimientos y otros documentos que surgen como consecuencia de las actividades que realiza, presentando las recomendaciones y observaciones pertinentes.
- ✓ Llevar controles variados sobre las actividades bajo su responsabilidad y velar porque éstos se cumplan de acuerdo con los programas, fechas y plazos establecidos.
- ✓ Asistir a reuniones, seminarios, charlas y otras actividades similares y representar a la institución ante organismos públicos y privados.
- ✓ Atender consultas y resolver imprevistos relacionados con el campo de su especialidad, según lo permita la ley.
- ✓ Velar por el trámite correcto, oportuno y la legalidad de la documentación que revisa, según su campo de acción.
- ✓ Velar por el buen uso y funcionamiento del equipo y materiales utilizados en cada actividad de capacitación.
- ✓ Realizar otras labores propias del cargo.

III. FACTORES ORGANIZACIONALES Y AMBIENTALES

Responsabilidad	
Por funciones	Es responsable de impartir lecciones teóricas y prácticas de conformidad con al especialidad del cargo; elaborar los planes de lecciones de acuerdo al programa establecido y el material didáctico a utilizar; aplicar las evaluaciones de aprendizaje teóricas y prácticas a los participantes de la actividad y confeccionar los promedios del curso que desarrolla; diseñar técnicas e instrumentos de evaluación del aprendizaje.

	<p>Además es responsable de apoyar el proceso de contratación administrativa de cursos, en actividades tales como: especificaciones técnicas, revisión de ofertas, recomendación de adjudicación, seguimiento de la contratación, etc. y de aplicar las normas de seguridad e higiene ocupacional correspondientes.</p> <p>Le puede corresponder integrar grupos de trabajo interdisciplinarios, coordinar y supervisar el trabajo de otras personas.</p>
Por relaciones de trabajo	Las actividades que ejecuta, origina relaciones con compañeros, superiores, funcionarios internos o externos a la institución.
Por equipo, materiales y valores	Debe velar por el adecuado uso y mantenimiento del equipo, materiales y demás instrumentos asignados para el cumplimiento de sus actividades.
Condiciones de trabajo	
<p>En el desempeño de sus funciones debe trasladarse a diversos lugares del país y prestar los servicios cuando sean requeridos, así como realizar actividades de capacitación en las cuales se demanda esfuerzo físico o bajo condiciones climáticas y ambientales adversas (frío, calor, lluvia), etc.</p> <p>La actividad origina mantenerse actualizado respecto a los conocimientos del área de su especialidad, asimismo, exige esfuerzo mental para coordinar ideas y aplicar el juicio y el criterio para atender varias actividades en forma simultánea.</p>	
Consecuencia del error	
<p>Los errores que se generen en el ejercicio de la función trascienden hacia varios sectores de la institución en el incumplimiento de los objetivos de capacitación, afectando de forma directa en el cambio de cultura, integralidad en el desarrollo y demás actitudes que se esperan mejorar a través de los distintos programas. Asimismo, una inadecuada formación puede incidir de forma directa en el desempeño de las actividades cotidianas de los servidores, repercutiendo en forma directa en el sistema judicial, los usuarios, etc.</p>	
Supervisión	
Recibida	Trabaja con independencia, siguiendo instrucciones generales, las normas que se dicten al efecto y los procedimientos técnicos y legales vigentes. La labor es evaluada mediante el análisis de los informes que rinda y la apreciación de la eficiencia y eficacia de los resultados obtenidos.
Ejercida	No ejerce supervisión.

IV. COMPETENCIAS GENERALES Y NECESARIAS PARA EL OCUPANTE DEL PUESTO

Responsabilidad	Cumplir con los deberes, obligaciones y compromisos asumiendo las consecuencias de sus actos.
Iniciativa	Capacidad personal orientada a la acción innovadora y creativa para hacer mejor sus funciones.
Compromiso	Actuar con responsabilidad para el cumplimiento de los fines institucionales.
Orientación al Servicio	Actitud de servir o ayudar a los usuarios internos y externos de la institución actuando con rectitud, transparencia y total apertura hacia la satisfacción de sus necesidades.
Orientación a la calidad	Capacidad para el cumplimiento de estándares de calidad que refleje el esfuerzo por hacer sus tareas con eficiencia y eficacia.

V. REQUISITOS

Obligatorios			
Formación Académica	Bachiller en Educación Media		
	Nivel académico	Disciplinas académicas-áreas temáticas	Requisito Legal
	Bachiller	En una carrera que lo faculte al desempeño del cargo según las necesidades del área de capacitación donde así se requiera.	Incorporado al Colegio Profesional, cuando la entidad exista.
	Capacitación específica para los cargos que se desempeñarse en el campo de la defensa personal o en el manejo de armas de fuego.		
Experiencia	Requiere un mínimo de un año de experiencia en labores relacionadas con el puesto. Requiere un mínimo de dos años de experiencia en labores de investigación criminológica. <i>(Para los puestos destacados en la Unidad de Capacitación del Organismo de Investigación Judicial, se debe considerar como experiencia deseable)</i>		
Capacitación Deseable	Metodología del aprendizaje para adultos. Formación de Formadores.		

	Diseño curricular. Conocimientos de los procesos de trabajo de la población a la cual se dirige la capacitación.
Otros requerimientos	Manejo de los ambientes computadorizados y los sistemas de información existentes en el área de trabajo. Carne de portación de armas de fuego al día ³ (si el cargo lo demanda) Licencia B-1 al día. (si el cargo lo demanda)

VI. DESCRIPCIÓN DE CLASE DE PUESTO ESPECÍFICA PARA

OFICINAS O DESPACHOS	CLASE DE PUESTO		GRUPO OCUPACIONAL
	Ancha	Angosta	
- Ámbito Administrativo - Ámbito Auxiliar de Justicia	Gestor de Capacitación 1	Gestor de la Capacitación 1	Jefaturas, Coordinadores y Profesionales

-0-

Se acordó:

1- Tomar nota del informe SAP-117-2013.

2- Comunicar al Departamento de Gestión Humana que el apartado de Experiencia debe señalar:

-Requiere un mínimo de un año de experiencia en labores relacionadas con el puesto.

-Para los puestos destacados en la Unidad de Capacitación del Organismo de Investigación Judicial se considera como requisito deseable una experiencia de dos años en labores de investigación criminológica.

ARTICULO VI

La Sección de Análisis de Puestos en el Informe SAP-118-2013 indica:

Con la finalidad de que sea conocido por el Consejo de Personal, nos permitimos hacer de su conocimiento lo siguiente:

³ Para efectos de los procesos de Reclutamiento y Selección de Personal, cuando el postulante no cumpla con este requisito inicial debe entenderse su equivalente, como la presentación obligatoria del “Certificado Psicológico de idoneidad mental para portar armas” y “Haber aprobado el curso-práctico para el manejo de las armas de fuego”.

Mediante oficio número 867-ARCJ-2012 con fecha 21 de diciembre del año 2012, la MBA. Alexandra Mora Steller, en calidad de Administradora Regional a.i. de la Ciudad Judicial San Joaquín de Flores de Heredia, solicita se recalifique la plaza de “Técnico Especializado 5”, clase angosta “Técnico Especializado Administración Regional” adscrita a la Administración Regional de la Ciudad Judicial San Joaquín de Flores de Heredia, tal como se muestra en la siguiente sinopsis de la gestión planteada:

“... Muy respetuosamente me permito solicitarle un estudio a fin de valorar la recalificación del puesto N° 99677, perteneciente a la clase Técnico Especializado 5 la cual está adscrita a esta Administración Regional.

Lo anterior se solicita en virtud de evaluar las tareas asignadas a dicho puesto, ya que la naturaleza de las tareas que en este se desarrollan valorándolas con el manual descriptivo de clases de puestos del Poder Judicial, son vinculantes a un puesto superior...”

En vista de la solicitud planteada que refiere la posible reasignación de la plaza de Técnico Especializado 5 de la Administración Regional de la Ciudad Judicial San Joaquín de Flores de Heredia, se emiten las siguientes consideraciones:

Como primera punto es dable mencionar que la solicitud de reasignación planteada para una de las plazas de Técnico Especializado 5, ha sido atendida en reiteradas ocasiones por esta Sección. En cada una de ellas, se le hace saber al Licenciado Juan Ramón Rodríguez Vargas, en ese entonces Administrador Regional de

la Ciudad Judicial San Joaquín de Flores de Heredia, la obligación de cumplir con lo acordado por el Consejo Superior en las sesiones N° 77-09, Artículo XLIX y N° 16-10, Artículo XXXVIII respecto a las recomendaciones que fueron emitidas en los informes N° SAP-387-2008 y N° SAP-342-2009, respectivamente.

A continuación se transcriben las recomendaciones emitidas en estos informes relacionadas con este tema:

“

8.3.1 *Exponer a las jefaturas de las Administraciones Regionales, que por las circunstancias particulares de este estudio y debido a la reorganización interna de estas dependencias, deben **velar porque los ocupantes de los puestos asuman y desarrollen las funciones correspondientes en concordancia con la clasificación y valoración derivadas de las propuestas de este informe.** Lo anterior con el propósito de mantener el equilibrio en la estructura ocupacional y salarial vigente. Asimismo se recuerda a estas jefaturas estar al tanto para que los servidores interinos que ocupen un cargo ya sea por sustitución, vacaciones o incapacidad cumplan obligatoriamente con los requisitos establecidos para la clase en la cual se les esta nombrando.” (**SAP-387-2008**) (El resaltado no pertenece al original).*

“

3.1 *Se recomienda al Administrador Regional de la Ciudad Judicial de San Joaquín, trasladar las tareas de coordinación y supervisión que tiene asignadas el señor **Francisco Monge Fonseca, ocupante del puesto N° 350078 clasificado como Auxiliar de Servicios Calificados 3, al encargado del Área de Apoyo a la Gestión Administrativa quien según lo establecido por los Órganos Superiores es quien debe realizar la coordinación y supervisión de los Auxiliares de Servicios Calificados, ya que estas tareas y otras justifican la clasificación y valoración otorgada a los puestos de Coordinador de Unidad.” (SAP-342-2009)** (El resaltado no pertenece al original).*

En el segundo punto, tenemos que la Sección Análisis de Puestos, elabora informe número SAP-145-2010 del 22 de julio del mismo año y aprobado por el Consejo Superior, en la sesión N° 73-10 celebrada el 10 de agosto 2010, artículo XLV en donde se llega a las siguientes recomendaciones:

1. *No aprobar la creación de un “Área de Mantenimiento y Jardinería” para la Administración Regional de San Joaquín, ya que se estaría contradiciendo y afectando la funcionalidad de la estructura actual establecida para todas las Administraciones Regionales sin excepción alguna.*

2. *Una vez más, hacer ver al licenciado Juan Ramón Rodríguez, Administrador Regional de San Joaquín la necesidad de suprimir al puesto N° 350078 las tareas*

de coordinar y supervisar a los obreros especializados y jardineros así como a las empresas contratadas para los diferentes servicios por concepto de mantenimiento y reparación: Ya que en esa Administración al igual que en todas **existe un Coordinador de Unidad** encargado del área administrativa en las que destacan entre otras las actividades de mantenimiento y reparación.

3. Mantener la clasificación y valoración del puesto N° 350078 tal y como se muestra a continuación:

N° de Puesto	Clase Actual	Clase Propuesta
350078	Obrero de Administración Regional	Obrero de Administración Regional ⁴

Después de lo transcrito y de conformidad con el procedimiento del Consejo Superior, en la sesión N° 73-10 celebrada el 10 de agosto 2010, artículo XLV; al conocer los alcances del informe acuerda:

“Acoger las recomendaciones contenidas en el informe anterior, con la aclaración de que este Consejo en ningún momento dispuso la creación del Área de Mantenimiento y Jardinería, sino por el contrario que el Departamento de Personal analizará la procedencia de su gestión. Al propio tiempo se dispone comunicar al licenciado Juan Ramón Rodríguez Vindas, Administrador Regional que debe cumplir con los acuerdos de este Consejo, por lo que de inmediato debe relevar al servidor que ocupa el puesto 350078 de cumplir las tareas de coordinar y supervisar a los obreros especializados y jardineros así como a las empresas contratadas que prestan servicios por concepto de mantenimiento y reparación de equipos, dado de que de no proceder de la forma indicada estará desobedeciendo las órdenes de este Consejo Superior.” (la negrita es nuestra).

Como tercer punto, la Sección de Análisis de Puestos confecciona informe número SAP-337-2011 del 19 de diciembre del mismo año, el cual fue conocido y luego aprobado por el Consejo Superior en la sesión número 20-12 del 01 de marzo del 2012, artículo XXI., en donde se resolvió lo siguiente:

“Acoger lo resuelto por el Consejo de Personal, en consecuencia, denegar la gestión del licenciado Juan Ramón Rodríguez Vargas, Administrador Regional de la Administración de la Ciudad Judicial de San Joaquín de Flores

⁴ A partir del 01 de enero la clasificación de ese cargo corresponde a la de un Técnico Especializado 5.

y mantener las recomendaciones técnicas en cuanto al puesto 350078, clasificado y valorado como Técnico Especializado 5, por lo que deberá don Juan Ramón velar porque los ocupantes de los puestos a su cargo realicen las funciones claramente establecidas en el Manual Descriptivo de Clases de Puestos vigentes. El Departamento de Personal tomará nota para lo que corresponda. Se declara este acuerdo firme.”

Por otra parte como cuarto punto, tenemos que mediante correo electrónico enviado por esta Sección el 8 de febrero de los corrientes a la MBA. Alexandra Mora Steller, en calidad de Administradora Regional a.í. de la Ciudad Judicial San Joaquín de Flores de Heredia, se realiza consulta relacionada con el caso en cuestión, la cual se detalla seguidamente:

“ Buenos días Alexandra: En virtud de que se encuentra en esta Sección el oficio número 867-ARCJ-2012 en donde se solicita se analice una posible recalificación para el puesto que ocupa en propiedad el servidor Olman Arroyo García, necesitamos saber si dicho funcionario se encuentra realizando las tareas que se relacionaban con el puesto 350078, el cual se encuentra vacante y que era ocupado anteriormente por el señor Francisco Monge Fonseca, quien se acogió a su jubilación a partir del 22 de diciembre del año 2011.”

En virtud de la consulta, dicha funcionaria procede a contestar la misma mediante correo electrónico recibido el 11 de febrero del año en curso, en donde nos indica que el ocupante del puesto número 99677 efectivamente cumple con las tareas que anteriormente realizaba el servidor que se desempeñaba en el puesto número 350078, quien se acogió a su jubilación a partir del 22 de diciembre de 2011.

De lo expuesto anteriormente, se logra establecer que la gestión que plantea la Administradora Regional a.í. de la Ciudad Judicial San Joaquín de Flores de Heredia, guarda similitud con las que en su momento presentó en varias oportunidades el Licenciado Juan Ramón Rodríguez Vargas, quien ostentaba en ese momento el puesto en propiedad de Administrador Regional en dicha Ciudad

Judicial, con la diferencia de que se trata de un número de puesto y servidor diferente.

Es así, que este Departamento recomienda:

- La necesidad de suprimir al puesto N° 99677 las tareas de coordinar y supervisar a los obreros especializados y jardineros así como a las empresas contratadas para los diferentes servicios por concepto de mantenimiento y reparación. Ya que en esa Administración al igual que en todas existe un Coordinador de Unidad encargado del área administrativa en las que destacan entre otras las actividades de mantenimiento y reparación.
- Se le hace saber a la Administradora de ese Circuito que de la revisión efectuada a la Relación de Puestos vigente esa Administración Regional posee en su estructura dos cargos de “Coordinador de Unidad 2”; es decir una para el Área de Gestión Administrativa u otro para el área de Apoyo a la Gestión Judicial.
- Reiterar a la Administradora Regional la importancia de velar porque los ocupantes de los puestos realicen las funciones claramente establecidas en el Manual Descriptivo de Clases de Puestos vigentes.
- Mantener la clasificación y valoración del puestos N° 99677 tal y como se muestra a continuación:

N° de Puesto	Clase Actual	Clase Propuesta
99677	Técnico Especializado 5	Técnico Especializado 5

Se acordó: Acoger el informe técnico en todos sus extremos.

ARTICULO VII

La Sección de Análisis de Puestos en el Informe SAP-129-2013 indica:

Con la finalidad de que sea conocido por los señores miembros del Consejo de Personal, nos permitimos exponer lo siguiente:

Mediante oficio N° 4083-13 de fecha 10 de abril del presente año la Prosecretaria General Yacira Segura Guzmán, traslada la gestión del señor Federico Murillo Padilla, Coordinador de la Oficina de Comunicaciones Judiciales del I CJ de San José, por medio de la cual solicita el 5% pro concepto de riesgo.

Ahora bien, en relación con el componente de riesgo es importante mencionar que el Consejo Superior en la sesión N° 31-10, efectuada el 06 de abril del año 2010, artículo XLIV, aprobó el “Instrumento regulador para el plus salarial de riesgo”, así como las “Normas para el reconocimiento del plus salarial por riesgo”.

El artículo primero de dichas normas define como riesgo: “todos aquellos factores, actividades, situaciones o acciones propias del trabajo que presentan la probabilidad de la ocurrencia de un daño ocupacional, cuyas consecuencias son impredecibles para el servidor.

Asimismo, el artículo N° 2 indica que para solicitar ese incentivo los servidores deben cumplir con los siguientes requisitos:

- “
- *Que los actos y condiciones consideradas como riesgosas sean las que se especifican en el instrumento que regula la concesión del riesgo.*
 - *Que las condiciones identificadas como riesgosas no sean consecuencia del desacato a las normas de seguridad e higiene ocupacional, requeridas para el desarrollo de las actividades que ejecuta el servidor.”*

El instrumento regulador del plus salarial por riesgo en su artículo No 3 consigna los cargos de Técnicos en Comunicaciones Judiciales⁵; no así a los coordinadores de las oficinas por los siguientes actos y condiciones; así como por las actividades y campos de acción:

GRADO B	
Porcentaje 5%	
ACTOS Y CONDICIONES	ACTIVIDADES(*) / CAMPOS DE ACCIÓN
	(*)La clasificación también encuentra fundamento en el concepto de "actividad continua" entendiéndose ésta como la actividad normal del puesto, cuya frecuencia es superior o igual al 75% de la jornada laboral.
Labores riesgosas de citación, notificación y cualquier comunicación judicial.	a) Entrega de citaciones, notificaciones y cualquier comunicación judicial.

Ahora bien, es claro que la Naturaleza del cargo que ocupa el señor Murillo es la que se detalla; así como las tareas típicas.

TÍTULO DEL CARGO
COORDINADOR OFICINA DE APOYO JURISDICCIONAL
NATURALEZA DEL CARGO: Coordinar, asignar, controlar y supervisar las actividades de una Unidad u Oficina de apoyo a la Jurisdicción.
TAREAS TÍPICAS
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Coordinar, asignar, controlar y supervisar las actividades de una Unidad u Oficina de apoyo a la Jurisdicción. ✓ Trazar junto con los subalternos la ruta que permita obtener la máxima eficiencia y eficacia en la entrega de citaciones, notificaciones y otras comunicaciones judiciales emitidas por los Tribunales de Justicia y realizar la distribución de labores correspondiente. ✓ Distribuir entre los subalternos las labores de recepción, conducción y presentación de imputados, velando por los derechos del detenido, aspectos de seguridad, disciplina y el cumplimiento oportuno de las indicaciones emitidas por los Tribunales de Justicia. ✓ Participar activamente en las actividades que revistan carácter especial y tomar las previsiones necesarias. ✓ Establecer procedimientos y preparar programas de trabajo. ✓ Controlar y evaluar la implantación de procedimientos y métodos de trabajo para la efectiva ejecución de las tareas y solución de problemas. ✓ Efectuar labores administrativas diversas, tales como: trámites de movimientos de personal; solicitudes de suministros, equipo y otros que se deriven del ejercicio del puesto. ✓ Preparar y vigilar el cumplimiento de los roles de trabajo y distribución de labores, siguiendo las directrices establecidas y resolver los conflictos que se presenten.

⁵ Naturaleza del Trabajo: **Ejecutar labores relacionadas con la notificación de las resoluciones, entrega de citaciones y cualquier comunicado emitido por órganos de Justicia respectivos de conformidad con lo establecido por la ley.**

- ✓ Orientar a sus colaboradores sobre la ejecución de las tareas y características del servicio, conforme a las disposiciones de Ley.
- ✓ Determinar y gestionar los recursos humanos y materiales necesarios.
- ✓ Velar por el buen estado, correcto uso y mantenimiento de los vehículos, materiales, equipos y demás instrumentos de trabajo.
- ✓ Controlar la existencia de materiales y equipo.
- ✓ Controlar que los registros y archivos de la Unidad u Oficina se mantengan actualizados.
- ✓ Solicitar los equipos y vehículos necesarios para las labores de citación, notificación y otras comunicaciones judiciales al despacho correspondiente.
- ✓ Coordinar actividades con instancias internas y externas.
- ✓ Asistir a reuniones de trabajo, conferencias, visitas y similares.
- ✓ Rendir, revisar y refrendar informes.
- ✓ Colaborar con la atención al público y evacuar consultas relacionadas con los asuntos propios de la oficina, según lo permita la ley.

Fuente: Manual Descriptivo de Clases de Puestos vigente.

*Es así, que al analizar el factor de riesgo y revisar las tareas típicas que se ejecutan bajo este cargo se desprende que las mismas están abocadas al ámbito administrativo y se determina que no presentan **ni cumplen con las condiciones o características que se tipifican en el instrumento de riesgo**, específicamente en los grados A, B y C, niveles que determinan algún porcentaje que se traduce en términos económicos (10% o 5% del salario base). Más bien al revisar los diferentes grados que componen el instrumento; se concluye que a la luz de las características presentes en este puesto el nivel de riesgo presente es propio del nivel D del instrumento, en el que se indica que no corresponde el incentivo por riesgo a los “Puestos considerados dentro de los estratos superiores de carácter administrativo, ejecutivo o gerencial,*

en los que su remuneración incluye los diversos factores y características del cargo”.

En virtud de lo expuesto, corresponde denegar la petición de reconocimiento del plus salarial por concepto de riesgo para el puesto N° 43915 ocupado en propiedad por el señor Federico Murillo Padilla, Coordinador de la Oficina de Comunicaciones Judiciales del ICJ de San José, en razón de que al analizar los diferentes grados que componen el instrumento así como la labor sustantiva del puesto; se concluye que las actividades de este encaja en el “Grado D” del instrumento.

Se acordó: Acoger el informe técnico en todos sus extremos y por lo tanto, denegar la gestión.

ARTICULO VIII

*La Sección de Análisis de Puestos en el Informe SAP-130-2013 señala:
Con la finalidad de que sea conocido por los señores miembros del Consejo de Personal, a continuación se expone lo siguiente:*

Mediante correo electrónico de fecha 05 de abril de 2013, el licenciado Wilfredo Rodríguez Araya, Juez Coordinador, Tribunal Penal de Juicio Sede Siquirres, solicita la reasignación de la plaza extraordinaria N° 368270 de la clase de “Técnico Judicial 3” a la clase de “Coordinador Judicial 3”, ocupada interinamente a partir del 08 de abril del año en curso por la señora Diana Navarro Rojas.

Antecedentes

Mediante el informe SAP 032-2012, la Sección de Análisis de Puestos atiende el acuerdo tomado por el Consejo Superior en la sesión N° 103-2011, celebrada el 08 de diciembre del mismo año, artículo LXI, en el cual ante la apertura del Tribunal del Segundo Circuito Judicial de la Zona Atlántica⁶, se solicitó al Departamento de Gestión Humana recalificar uno de los puestos de Técnico Judicial 3 a Coordinador Judicial 3, a fin de ser consecuentes con la estructura vigente en el resto de tribunales homólogos del país.

Dicho informe fue aprobado por el Consejo Superior en la sesión 51-12 del 22 de mayo del mismo año, artículo XLIII, como parte de las recomendaciones se establece la reasignación de la plaza extraordinaria⁷ N° 366005, de la clase de puesto “Técnico Judicial 3”, a la clase de puesto de “Coordinador Judicial 3.

Consideraciones Previas

De lo expuesto anteriormente según se tiene ante la apertura del Tribunal Penal de Juicio Sede Siquirres en el año 2012, el Consejo

⁶ En sesión N° 103-11 celebrada el 8 de diciembre del 2011, artículo LXI, se aprobó la apertura del Tribunal del Segundo Circuito Judicial de la Zona Atlántica, sede Siquirres, a partir del 1 de febrero del 2012, en forma unipersonal.

⁷ El período de inicio y fin de vigencia de la plaza es del 01-01-2012 al 31-12-2012.

Superior solicitó la reasignación de una de las plazas extraordinarias de “Técnico Judicial 3” a “Coordinador Judicial 3” a fin de ser consecuentes con la estructura vigente en el resto de tribunales homólogos del país, dicha reasignación decayó en la plaza extraordinaria N° 366005.

En relación con lo indicado en el acápite anterior es dable mencionar que los números asignados a plazas extraordinarias tienen su vigencia solamente para el período en que estas hayan sido aprobadas, razón por la cual, se procedió a consultarle al licenciado Wilfredo Rodríguez Araya, Juez Coordinador, Tribunal Penal de Juicio Sede Siquirres y según lo acordado por el Consejo Superior, cual de las plazas de Técnico Judicial asignadas a este tribunal corresponde reasignar a “Coordinador Judicial 3” para el período 2013.

*En ese sentido según correo electrónico de fecha 05 de abril de 2013, el Juez Coordinador del referido tribunal, indica que la plaza que asume desde el 08 de abril del año en curso las funciones propias que le competen a un Coordinador Judicial 3, corresponde a la **plaza extraordinaria N° 368270**, ocupada interinamente por la señora Diana Navarro Rojas.*

Así las cosas y ante la necesidad institucional de contar con la figura de un Coordinador Judicial 3 en el Tribunal del Segundo Circuito

Judicial de la Zona Atlántica, sede Siquirres se establecen las siguientes recomendaciones:

Recomendaciones

- ✓ *De la información recibida del Licenciado Wilfredo Rodríguez Araya, Juez Coordinador del Tribunal del Segundo Circuito Judicial de la Zona Atlántica, sede Siquirres, se tiene que la plaza que realiza funciones propias de un Coordinador Judicial es la plaza extraordinaria N° 368270, por lo tanto lo correspondiente es reasignar esta plaza de “Técnico Judicial 3”, a “Coordinador Judicial 3” por considerar que esa clasificación es la que mejor se ajusta a los deberes, responsabilidades y demás condiciones organizacionales que caracteriza este cargo, según se muestra en la siguiente tabla.*
- ✓ *Dada la recomendación anterior, se presenta el presupuesto que se requiere para la reasignación de la plaza a partir del 08 de abril del 2013 de conformidad con la situación expuesta por el licenciado Wilfredo Rodríguez Araya, Juez Coordinador, Tribunal Penal de Juicio Sede Siquirres.⁸*

Impacto Presupuestario con base en la propuesta

⁸ Se tiene que revisadas las plazas extraordinarias, el período de inicio y fin de vigencia de la plaza anterior es del 01-01-2013 al 31-12-2013.

Nº de Puesto	Concepto	Técnico Judicial 3 (ACTUAL)	Coordinador Judicial 3 (PROPUESTA)	Diferencia mensual	Diferencia mensual
368270	Salario base	¢458,200.00	¢540,600.00	¢82,400.00	¢988,800.00
	Anuales	¢139,096.44	¢162,527.76	¢23,431.32	¢281,175.84
	R.E.F.J. (10)	¢45,820.00	¢54,060.00	¢8,240.00	¢98,880.00
	I.C.S	¢50,402.00	¢59,466.00	¢9,064.00	¢108,768.00
	Subtotal	¢693,518.44	¢816,653.76	¢123,135.32	¢1,477,623.84

Resumen Presupuestario con base en la propuesta.

Presupuesto Actual	Presupuesto según Recomendación	Diferencia Mensual	Diferencia Anual
¢693,518.44	¢816,653.76	¢123,135.32	¢1,477,623.84

- ✓ *De conformidad con la información suministrada por los compañeros de la Unidad de Presupuesto y Estudios Especiales de la Sección de Administración Salarial nos señalan que si existe contenido presupuestario en la partida 927.*
- ✓ *Finalmente, se debe considerar que según el artículo 5º de la Ley de Salarios del Poder Judicial establece que las reasignaciones quedarán sujetas a la disponibilidad presupuestaria de la institución; de igual manera y en apego al numeral 6º del mismo cuerpo legal condiciona el pago al período fiscal en el que el cambio sea posible aplicarlo: y el inciso f) del artículo 110 de la Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos, claramente establece que son hechos generadores de responsabilidad*

administrativa “... la autorización o realización de compromisos o erogaciones sin que exista contenido económico suficiente, debidamente presupuestado ...”.

Se acordó: Acoger el informe técnico en todos sus extremos.

Se declara acuerdo firme.

ARTICULO IX

La Corte Plena en sesión N° 15-13 celebrada el 15 de abril de 2013 tomó el siguiente acuerdo:

“ARTÍCULO XVII

El Consejo Superior, en sesión N° 25-13 celebrada el 14 de marzo del año en curso, artículo LV, tomó el acuerdo que literalmente dice:

“La Secretaría General de la Corte por medio de Circular N° 158-11 del 8 de diciembre de 2011, publicada en el Boletín Judicial N° 6 del 9 de enero del 2012, hizo de conocimiento el acuerdo tomado por la Corte Plena en sesión N° 39-11 celebrada el 21 de noviembre del 2011, artículo XXX, en que aprobó como política salarial de contingencia que no se realizarían estudios integrales o sectoriales de revaloración salarial por parte del Departamento de Personal, salvo que la Corte considerara las condiciones que se presentaran, para proceder de manera contraria.

Por medio de oficio N° 1951-DE-2013 del 5 de marzo del año en curso, el licenciado Alfredo Jones León, Director Ejecutivo, remitió el oficio N° 62-DAG-13 de 4 de ese mes, suscrito por el licenciado José Rubén Dimas Portillo, Jefe del Departamento de Artes Gráficas, que literalmente dice:

“El pasado viernes 1° de los corrientes, recibí Oficio SAP-038-2013 / SICE-2166-13, suscrito por la Licda. María Gabriela Mora Zamora, Jefa de Análisis de Puestos, y por el MBA. Mauricio Quirós Álvarez, Subdirector de Gestión Humana. En este oficio se da respuesta a nota N° 023-DAG-2013 que le envié el pasado 4 de febrero, al MBA. Francisco Arroyo Meléndez, en la cual le solicitaba realizar el estudio de valoración y clasificación de varios puestos de este Departamento de Artes Gráficas, los cuales han sufrido cambios significativos, desde el último estudio que se llevó a cabo en el año 2004; es decir hace 9 años.

La Licda. Mora Zamora y el MBA. Quirós Álvarez, indican que **no procede** dicha solicitud, con base a las siguientes directrices relacionadas con el sistema de clasificación y valoración de puestos:

“... 1.9. El Departamento de Personal recibirá únicamente aquellas solicitudes de revisión de la clasificación y valoración de puestos que obligatoriamente respondan a las siguientes variables:

- Reforma de leyes y reglamentos que dan origen a un cambio sustancial y permanente en las tareas de los cargos.

- *Modificación de la estructura orgánico-funcional, mediante estudio de organización debidamente aprobado.*

*1.10. Mantener la política institucional de **no atender solicitudes** ni gestar estudios de revaloración de cargos, ni de grupos ocupacionales.*

1.11. Reconocer las reasignaciones en el salario a partir del momento en que se cuente con contenido presupuestario, conforme lo establece la legislación vigente...”

Ante las directrices anteriores, se tiene que para este período la Sección de Análisis de Puestos solo atenderá las gestiones de reasignaciones, reclasificaciones y revaloraciones bajo la política tomada por Corte Plena.

Finalmente es importante indicar que según lo establecen las **“Políticas de formulación y ejecución presupuestaria en recursos humanos”** publicadas en el Boletín Judicial No. 18 del 27 de enero del 2003, en el artículo No. 1.

“-Las jefaturas del Poder Judicial no podrán asignar trabajo a los servidores a su cargo, que no se ajuste a las tareas de la clase de puesto en que se encuentren nombrados, y que están debidamente documentadas en el Manual de Clasificación de Puestos respectivo, que se revisará periódicamente.”

Ante la negativa de llevar a cabo este estudio, los compañeros y compañeras que se ven directamente afectados por esta decisión, quienes cuentan con el aval de este servidor; solicitamos sus buenos oficios para que nos lleve al seno del Consejo Superior, la gestión planteada al MBA. Arroyo Meléndez (se adjunta archivo), la cual estamos convencidos se sustenta en razones de justicia, ya que los cambios que han sufrido los puestos en cuestión, son evidentes y merecen que sean valorados como tal, a fin de adecuarlos a la realidad existente.”

-0-

El oficio N° 023-DAG-13 suscrito por el licenciado José Rubén Dimas Portillo, Jefe del Departamento de Artes Gráficas, dirigido al Departamento de Personal literalmente dice:

“Se van a cumplir 9 años desde que el Departamento de Gestión Humana, llevó a cabo el último Estudio Integral de este Departamento de Artes Gráficas; dicho estudio se dio a conocer mediante el Informe IDH-248-2004. Sin lugar a dudas, desde esa fecha, ha habido numerosos cambios en la estructura de este Departamento, que nos obliga a solicitar un nuevo estudio, a fin de adecuar las nuevas funciones o labores que se realizan a los puestos ya existentes, así como preparamos para las nuevas exigencias que se vienen dando en nuestro entorno con un alto componente tecnológico.

“Con el aval del Lic. Alfredo Jones León, Director Ejecutivo, me permito solicitar un estudio de cada uno de los puestos que a continuación se detallan, en donde se evidencia que ha habido un cambio significativo en el tipo de labores que realizan, en relación a las que llevaban a cabo cuando se realizó el último estudio.

Profesionales 1 en Diseño Gráfico: Las 4 plazas de Profesionales 1 que se tiene en la Sección de Arte, desde hace algún tiempo han quedado en desventaja, en cuanto a la clasificación de sus puestos, tomando como referencia las plazas de este mismo tipo de profesionales en artes gráficas, ubicados en la Escuela Judicial, Ministerio Público y Gestión Humana, en donde ocupan plazas de Profesionales 2.

Esta desventaja de clasificación de puestos, no solo les trae

repercusiones a nivel económico a estos servidores, quiénes realizan el mismo tipo de funciones que los ubicados en las oficinas antes citadas; sino también incide en la estabilidad laboral de los mismos, ya que de seguir persistiendo esta desventaja, conllevaría a que nuestros profesionales en diseño, se vean tentados a migrar a otras oficinas, en las cuales podrían ostentar plazas de Profesionales 2. Esta migración, si bien no es mala en si misma, ya que les permitiría un ascenso y por consiguiente una mejora salarial, sí afectaría la gestión de la Sección de Arte como tal, ya que perdería el atractivo para laborar en ella, pues estarían realizando, como se dijo anteriormente, iguales labores que los demás profesionales, pero con una remuneración menor. Por otra parte, se le estaría quitando el carácter institucional de oficina “rectora” en materia de diseño gráfico; y de alguna forma propiciando la proliferación de plazas de profesionales en diseño en otras oficinas como las antes citadas, con lo cual incrementarían las pequeñas islas en materia de diseño gráfico.

Jefe Administrativo 2: La situación en que se encuentran los 4 Profesionales en Diseño antes mencionados, conlleva también la necesidad de analizar integralmente la plaza del Jefe de la Sección de Arte, el cual ostenta el puesto de Jefe Administrativo 2, misma que está clasificada por debajo de la plaza de Profesional 2.

Unidad de Fotomecánica: También, se debe realizar un estudio integral de la extinta Unidad de Fotomecánica, que desde hace varios años, dejó de realizar esta labor, convirtiéndose en el área de rotulación, en la que actualmente laboran 5 servidores: 2 de ellos realizando labores de diseño e impresión y los otros 3, realizando labores operativas de rotulación. Esta área ha sido la de mayor crecimiento en estos últimos años, por lo cual es indispensable redefinir su estructura y la clasificación de los puestos que deben desempeñar cada uno de sus integrantes.

Encargado de Bodega: De igual forma, se requiere un nuevo análisis de las labores que lleva a cabo el Encargado de Bodega, quien pese a la gran responsabilidad que conlleva el manejo de los inventarios del Departamento, ostenta el puesto de Auxiliar Administrativo 1; puesto que está clasificado en una menor categoría salarial, que el de Técnico Especializado 1.

Unidad de Encuadernación: En el estudio IDH-248-2004 se recomienda la desaparición de la misma, lo cual fue avalado en ese entonces por el Jefe de este Departamento, quien consideró que la encuadernación fina se podía contratar. No obstante, la realidad fue otra, los trabajos de empaste fino como: libros de la biblioteca, portatítulos, informes, noticias, sentencias de tribunales superiores, etc., se han seguido empastando; labor que es compleja y requiere de mucha experiencia; sin embargo la plaza del servidor que la lleva a cabo, está clasificada como Técnico Especializado 1; es decir, como el resto de plazas que requieren como único requisito el bachillerato de colegio.”

- 0 -

Manifiesta la Integrante Chaves Cervantes que debe hacerse una sugerencia respetuosa a la Corte Plena a fin de que analice reclasificar varios puestos del Departamento de Artes Gráficas en razón de los cambios en las nuevas tecnologías y las competencias asumidas por el personal conforme al nuevo perfil requerido para ello, sin perjuicio de la necesidad institucional de eliminar la desventaja salarial en que se encuentran el personal de ese Departamento y equiparar la categoría salarial que se ha dispuesto para profesionales en diseño que laboran en el Ministerio Público, Gestión Humana y Escuela Judicial.

Se acordó: 1) Tener por hechas las manifestaciones de la Integrante

Chaves Cervantes. 2) Tener por presentada la gestión del licenciado José Rubén Dimas Portillo y trasladarla a la Corte Plena por ser de su competencia, con la sugerencia de que se analicen los cambios ocurridos con las nuevas tecnologías y el nuevo perfil de los puestos que se solicita reclasificar.”

- 0 -

Previamente a resolver lo que corresponda, **se acordó:** Remitir las presentes diligencias a la Magistrada Pereira, en su condición de Coordinadora del Consejo de Personal, para su estudio y posterior informe a esta Corte. **Se declara acuerdo firme.”**

Se acordó: *Solicitar al Departamento de Gestión Humana que realice un informe preliminar para determinar si las condiciones de dichos cargos han cambiado y si existe diferencia con respecto a puestos similares en la organización.*

ARTICULO X

El MBA. Francisco Arroyo Meléndez, Jefe del Departamento de Gestión Humana, presentó ante este Consejo el Recurso de Apelación interpuesto por el señor Bernardo Fallas Granda, Investigador del Organismo de Investigación Judicial de Pérez Zeledón, contra lo dispuesto por este órgano colegiado en la sesión n° 26-2012 celebrada el 20 de diciembre de 2012, artículo XI.

Así las cosas, en primera instancia se aclaró que lo atendido por este Consejo en la sesión citada líneas atrás tiene que ver con la solicitud de pago de zonaje presentada por el servidor judicial ante el Departamento en cuestión. En ese orden de ideas, en el artículo XI se dispuso: “1- Denegar el pago por concepto de zonaje al señor Fallas Granda, por no encontrarse dentro de los supuestos legales que lo hacen acreedor del mismo. 2- Por encontrarse este caso en los mismos supuestos del artículo X deberá, resolverse en definitiva de conformidad con lo que determine la Corte Plena.”

Asimismo se indicó que el acuerdo en cuestión se le comunicó al señor Fallas Granda el día 28 de enero del año en curso y el Recurso de Apelación fue interpuesto el pasado 30 de abril indicando:

“Respetuosamente, les pido tomar en consideración que la decisión de excluirme del pago salarial mencionado, es totalmente ilegal, desconoce mis derechos subjetivos consolidados bajo las circunstancias objetivas (las cuales no han variado) de la normativa reglamentaria que me garantiza ese plus (Reglamento de Zoaje del Poder Judicial”, Decreto Ejecutivo N° 14315-J del 15 de febrero de 1982 y sus reformas”), lo cual cercena mi salario total. De ahí, que la interpretación del Consejo de Personal, referentes al nuevo nuevo (sic) reglamento que incorpora nuevos conceptos e interpretaciones sobre la figura del zonaje, así como las condiciones específicas para su concesión, no permiten desconocer nuestros derechos subjetivos consolidados.

Es importante, mencionar, que esta discusión ya fue tratada y resuelta por la Honorable Corte Plena, en las sesiones ordinarias números 33-2011 de las trece horas con treinta minutos del diez de octubre del dos mil once y 36-2011 celebrada a las trece horas cincuenta minutos del siete de noviembre del dos mil once, en las cuales se dispuso acoger nuestras solicitudes y en consecuencia se ordenó que se me debía junto a otros funcionarios en la misma situación pagar el rubro correspondiente a zonaje, conforme se nos venía pagando con anterioridad, pues mantengo los derechos adquiridos al amparo de las regulaciones del anterior Reglamento de Zonaje.

“el acuerdo dictado por Corte Plena en la sesión n° 41-11 celebrada el 5 de diciembre de 2011, artículo XXI, mediante el cual se dispuso: *“Acoger la gestión que antecede, debiéndoseles pagar a los licenciados Ricardo Bolaños Bolaños y Randy Trejos Morales, y los servidores Luis Aguilar Alvarado, Ricardo Calderón Valverde, Bernardo Fallas Granda, Carlos Luis Monge Navarro, Moisés Portugués Valverde, Donny Solano Araya, Fabián Vásquez Agüero el rubro correspondiente a zonaje, conforme se les venía pagando con anterioridad, pues mantienen los derechos adquiridos al amparo de las regulaciones del anterior Reglamento de Zonaje.”*

Igualmente, este Honorable Consejo Superior a tenido la oportunidad de conocer gestiones similares a la situación de estudio, debido, a que en la sesión ordinaria número 06-12 de las ocho horas del veintiséis de enero del dos mil doce: “Se acordó: Acoger la gestión planteada por los máster Luis Fernando Oses Arias y Miguel Antonio Brais 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”. posteriormente al licenciado Efraín Sanders Quesada, licenciado Manuel Chavarría y el licenciado Manuel Chavarría y el licenciado Edgar Ramírez.

Con los antecedentes mencionados, se tiene claro, que el pago de zonaje esta garantizado por la consolidación de nuestros derechos subjetivos, que tienen base en actos administrativos válidos y eficaces, lo cual no faculta su eliminación en la forma en que ocurrió.

Es por todo lo anterior, que solicito se declare con lugar la presente impugnación y se ordene mantener el pago del plus salarial referente al zonaje ya que admitir este criterio excluyente desconoce lo ya resuelto por instancias superiores y constituye un trato diferenciado sin fundamento legal alguno.”

*Una vez vista la gestión y tomando en consideración que este Consejo ya se pronunció, en primera instancia, respecto de la gestión presentada por el señor Fallas Granda en relación con su solicitud de pago de zonaje, la cual fue rechazada y debidamente fundamentada en por qué su pretensión no fue acogida, **se acordó:***

1.) Tener por interpuesto el recurso de apelación contra el acuerdo tomado por este Consejo en la sesión N° 26-2012 celebrada el 20 de diciembre de 2012, artículo XI.

2.) Trasladar a conocimiento de la Corte Plena el recurso interpuesto, no sin antes mencionar que el mismo fue presentado el pasado 30 de abril y el acuerdo recurrido le fue notificado al servidor judicial el día 28 de enero del año en curso, para lo que bien estime dicho órgano colegiado.

ARTICULO XI

*Ingresa la Msc Priscilla Rojas Muñoz, Asesora Legal a.i. del Departamento de Gestión Humana. Señala que dicha instancia presenta ante este Consejo la propuesta de **Contrato Laboral** que deben suscribir las personas que ocupan, en propiedad, el puesto de*

Médico Residente en el Departamento de Medicina Legal del Poder Judicial y, paralelamente, cursan la Especialidad de Medicina Legal en la Universidad de Costa Rica; lo anterior de conformidad con el Convenio de Cooperación Interinstitucional entre el Poder Judicial y la Universidad de Costa Rica para Estudios de Posgrado en la Especialidad de Medicina Legal (N° 013-08).

Antes de exponer el texto del contrato y proceder a su análisis, aclara que la propuesta se plantea en términos generales, sin embargo, las cláusulas del mismo se deben ajustar a las condiciones particulares de cada una de las personas profesionales en ciencias médicas que suscribirán el contrato en cuestión, partiendo del modelo presentado.

Del mismo modo señala que para la elaboración de este proyecto se ha contado con la participación del Dr. Raúl Bonilla Montero, Jefe del Departamento de Medicina Legal.

Dicho esto, se expuso el siguiente texto:

CONTRATO LABORAL MÉDICOS RESIDENTES

*Nosotros, **Zarela Villanueva Monge**, mayor de edad, costarricense, casada en segundas nupcias, abogada, portadora de la cédula de identidad número 3-0197-1146, vecina de Cartago, y _____, mayor de edad, costarricense, (estado civil), (profesión), portador(a) de la cédula de identidad número _____, vecino(a) de _____, quien señala los siguientes medios para su localización: (fax, correo electrónico, dirección completa), que en lo sucesivo se denominará "servidor judicial", suscribimos el presente contrato laboral, en atención al Convenio de Cooperación Interinstitucional entre el Poder Judicial y la Universidad de Costa Rica para Estudios de Posgrado en la Especialidad de Medicina Legal (N° 013-08) firmado el 20 de noviembre de 2008 por don Luis Paulino Mora Mora, Ex Presidente de la Corte Suprema de Justicia y doña Yamileth González García, Rectora de la Universidad de Costa Rica en ese momento, que se regirá por las siguientes cláusulas:*

Primera: Cargo. *El Poder Judicial se compromete a nombrar al (a la) servidor (a) judicial en condición de propietario durante los 3 años que dura la Especialidad de Medicina Legal en el puesto de Médico Residente y el (la) servidor (a) judicial se compromete a obtener el título que lo*

acredita como “Especialista en Medicina Legal” en ese tiempo. Una vez que el (la) servidor (a) judicial obtenga el título de cita y se encuentre incorporado al Colegio de Médicos y Cirujanos de Costa Rica como “Especialista en Medicina Legal” deberá comunicarlo a la Sección de Análisis de Puestos del Departamento de Gestión Humana para que el puesto sea reasignado a Médico Jefe de Unidad o Médico 1, según lo determine la Jefatura del Departamento de Medicina Legal y el Director del Organismo de Investigación Judicial. Este último puesto lo deberá ocupar por un plazo de 6 años, caso contrario se aplicará lo dispuesto en la cláusula undécima.

Segunda: Período de prueba. El (la) servidor (a) judicial está sujeto (a) a un año o 3 meses (según corresponda) de periodo de prueba, según lo dispuesto en el Estatuto de Servicio Judicial. Este período se computará de la siguiente manera: xxxx. Durante este periodo las partes pueden ponerle término a la relación laboral con las consecuencias señaladas en el presente contrato.

Tercera: Funciones. Las funciones que debe realizar el (la) servidor (a) judicial son aquellas que estén contenidas en el Manual Descriptivo de Clases por Puestos Vigentes a lo interno de la institución, según el puesto que ocupe.

Cuarta: Jornada y horario. El (la) servidor (a) judicial tendrá una jornada ordinaria de ocho horas diarias, la cual se hará efectiva de las 07:30 horas a las 16:30 horas; sin demérito de que, por necesidad institucional, se deba dar un cambio en el horario. Y, en caso de ser necesario, estará en la obligación de cumplir con una jornada extraordinaria, conocida como “guardias”, que será remunerada según las políticas o lineamientos que al respecto rigen a lo interno de la institución.

Quinta: Lugar de trabajo. El (la) servidor (a) judicial mientras ocupe el cargo de Médico Residente desempeñará sus funciones en las instalaciones del Departamento de Medicina Legal ubicadas en la Ciudad Judicial ubicada en San Joaquín de Flores, Heredia. Y una vez reasignado su puesto como Médico Jefe de Unidad o Médico 1 se podrá desempeñar en las instalaciones antes dichas o en una de las unidades regionales de Medicina Legal, según corresponda.

Sexta: Salario. El (la) servidor (a) judicial devengará el salario mensual asignado al puesto que se encuentre ocupando; mismo que estará integrado por los componentes salariales que corresponden a este según las disposiciones normativas que los regulan.

Sétima: Prohibición o dedicación exclusiva. El (la) servidor (a) judicial no se encuentra sujeta al régimen de prohibición ni dedicación exclusiva. No obstante, en caso de ejercer la profesión en el ámbito privado está en la obligación de velar porque no se genere un conflicto de intereses entre el servicio que presta a la institución y la atención a particulares.

Octava: Vacaciones. El (la) servidor (a) judicial tendrá derecho a vacaciones, según lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y los lineamientos que al respecto dicten los órganos superiores de la institución.

Novena: Régimen disciplinario. Durante la ejecución del presente contrato el (la) servidor (a) judicial estará sometido (a) al Régimen Disciplinario contemplado en la normativa que rige a lo interno del Poder Judicial.

Décima: Uso de los equipos de trabajo. El (la) servidor (a) judicial se compromete a utilizar los equipos de trabajo a su disposición de conformidad con los lineamientos y/o políticas existentes para ello en el Departamento de Medicina Legal.

Undécima: Incumplimiento. En caso de que el (la) servidor (a) judicial renuncie, sea despedido (a) sin responsabilidad patronal o incumpla con sus deberes como estudiante durante el tiempo que se encuentre ocupando el puesto de Médico Residente estará en la obligación de reintegrarle al Poder Judicial un 10% del dinero girado a este (a) por concepto de salario desde el inicio de su nombramiento en el puesto de cita. Y en caso de que de que el (la) servidor (a) renuncie o sea

despedido (a) sin responsabilidad patronal antes de que transcurran los 6 años señalados en la cláusula primera del presente contrato estará en la obligación de reintegrarle al Poder Judicial la suma que surja entre el periodo que laboró y el que estaba obligado a trabajar conforme los términos de este contrato. Aunado a ello deberá reintegrar los intereses al tipo más bajo que rija para las operaciones de préstamos personales en el Sistema Bancario Nacional, sobre esas sumas a partir del momento en que se produjo el incumplimiento y hasta su efectivo pago, calculados sobre los saldos. Si no devolviera el monto de lo adeudado dentro de los treinta días naturales siguientes a la fecha en que se comunique el monto debido, "La Corte" expedirá una certificación que contendrá la fijación del capital adeudado y sus intereses, que a tenor de lo estipulado en los artículos 210 y 228 de la Ley General de la Administración Pública, 155, inciso 3, del Código Procesal Contencioso Administrativo y 438 y siguientes del Código Procesal Civil y 702, 704 y 706 del Código Civil, constituirá título ejecutivo u orden incondicional de pago de "El Beneficiario" y el fiador solidario a favor de "La Corte", pagadero en el domicilio de ésta última. Dicha certificación lleva aparejada ejecución en la vía simple.

Duodécima: Derechos y Deberes. Además de las cláusulas que integran el presente contrato laboral, el (la) servidor (a) judicial tiene no solamente los mismos derechos y deberes que los demás servidores judiciales que componen el Poder Judicial sino también aquellos que regulan su condición de estudiante en la Universidad de Costa Rica.

Decimotercera: Normativa aplicable. Todos los aspectos relacionados con el presente contrato se encuentran regulados por el Estatuto de Servicio Judicial, la Ley Orgánica del Poder Judicial (N° 7333), el Código de Trabajo y demás fuentes normativas que rigen a lo interno de la institución.

Decimocuarta: Vigencia. El presente contrato laboral rige a partir del _____, día en que el (la) servidor (a) judicial _____ fue nombrado en propiedad y se prolongará por tiempo indefinido.

Zarela Villanueva Monge

//*/*/*/*/

Una vez analizadas cada una de las cláusulas, **se acordó:**

1) Tener por presentada la propuesta elaborada por el Departamento de Gestión Humana del contrato laboral que deben firmar quienes vayan a ocupar, en propiedad, el puesto de Médico Residente en el Departamento de Medicina Legal.

2) Modificar, del texto propuesto, los siguientes aspectos:

a) El término de 6 años establecido en la cláusula primera, última oración, debe variarse a un mínimo de 3 años por estimar este Consejo que las condiciones en las que debe prestarse este servicio deben procurar

estabilidad en una zona, pero que un lapso tan prolongado haría poco atractiva la oferta para brindar este servicio.

b) Los supuestos de período de prueba contemplados en la cláusula segunda deben plantearse por separado, toda vez que hacen referencia a situaciones distintas.

c) Los supuestos de incumplimiento contemplados en la cláusula undécima deben plantearse por separado, toda vez que hacen referencia a situaciones distintas.

3) Elevar a conocimiento y aprobación del Consejo Superior el siguiente contrato para las personas que ocupen los puestos de Médico Residente, antes del inicio del rige de su nombramiento:

CONTRATO LABORAL

Nosotros, **Zarela Villanueva Monge**, mayor de edad, costarricense, casada en segundas nupcias, abogada, portadora de la cédula de identidad número 3-0197-1146, vecina de Cartago, y _____, mayor de edad, costarricense, (estado civil), (profesión), portador(a) de la cédula de identidad número _____, vecino(a) de _____, quien señala los siguientes medios para su localización: (fax, correo electrónico, dirección completa), que en lo sucesivo se denominará "servidor judicial", suscribimos el presente contrato laboral, en atención al Convenio de Cooperación Interinstitucional entre el Poder Judicial y la Universidad de Costa Rica para Estudios de Posgrado en la Especialidad de Medicina Legal (N° 013-08) firmado el 20 de noviembre de 2008 por don Luis Paulino Mora Mora, Ex Presidente de la Corte Suprema de Justicia y doña Yamileth González García, Rectora de la Universidad de Costa Rica en ese momento, que se regirá por las siguientes cláusulas:

Primera: Cargo. El Poder Judicial se compromete a nombrar al (a la) servidor (a) judicial en condición de propietario durante los 3 años que dura la Especialidad de Medicina Legal en el puesto de Médico Residente y el (la) servidor (a) judicial se compromete a obtener el título que lo acredita como "Especialista en Medicina Legal" en ese tiempo. Una vez que el (la) servidor (a) judicial obtenga el título de cita y se encuentre incorporado al Colegio de Médicos y Cirujanos de Costa Rica como "Especialista en Medicina Legal" deberá comunicarlo a la Sección de Análisis de Puestos del Departamento de Gestión Humana para que el puesto sea reasignado a Médico Jefe de Unidad o Médico 1, según lo determine la Jefatura del Departamento de Medicina Legal y el Director del Organismo de Investigación Judicial. Este último puesto lo deberá ocupar por un plazo de 3 años, caso contrario se aplicará lo dispuesto en la cláusula undécima.

Segunda: Período de prueba en el puesto de Médico Residente. En el momento en que el Dr. / Dra. es nombrado (a) en propiedad como Médico Residente queda sujeto (a) a un año de periodo de prueba, por ser este su primer nombramiento en propiedad a lo interno del Poder Judicial, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de Servicio Judicial. Durante este tiempo las partes pueden ponerle término a la relación laboral con las consecuencias señaladas en el presente contrato.

Período de prueba en el puesto de Médico 1 o Médico Jefe de Unidad. En el momento en que el puesto ocupado por el Dr. / Dra. como Médico Residente sea reasignado a Médico 1 o Médico Jefe de Unidad queda sujeto (a) a tres meses de periodo de prueba, por ser este su segundo nombramiento en propiedad a lo interno del Poder Judicial, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de Servicio Judicial. Durante este tiempo las partes pueden ponerle término a la relación laboral con las consecuencias señaladas en el presente contrato.

Tercera: Funciones. Las funciones que debe realizar el (la) servidor (a) judicial son aquellas que estén contenidas en el Manual Descriptivo de Clases por Puestos Vigentes a lo interno de la institución, según el puesto que ocupe.

Cuarta: Jornada y horario. El (la) servidor (a) judicial tendrá una jornada ordinaria de ocho horas diarias, la cual se hará efectiva de las 07:30 horas a las 16:30 horas; sin demérito de que, por necesidad institucional, se deba dar un cambio en el horario. Y, en caso de ser necesario, estará en la obligación de cumplir con una jornada extraordinaria, conocida como “guardias”, que será remunerada según las políticas o lineamientos que al respecto rigen a lo interno de la institución.

Quinta: Lugar de trabajo. El (la) servidor (a) judicial mientras ocupe el cargo de Médico Residente desempeñará sus funciones en las instalaciones del Departamento de Medicina Legal ubicadas en la Ciudad Judicial situada en San Joaquín de Flores, Heredia. Y una vez reasignado su puesto como Médico Jefe de Unidad o Médico 1 se podrá desempeñar en las instalaciones antes dichas o en una de las unidades regionales de Medicina Legal, según corresponda.

Sexta: Salario. El (la) servidor (a) judicial devengará el salario mensual asignado al puesto que se encuentre ocupando; mismo que estará integrado por los componentes salariales que corresponden a este según las disposiciones normativas que los regulan.

Sétima: Prohibición o dedicación exclusiva. El (la) servidor (a) judicial no se encuentra sujeta al régimen de prohibición ni dedicación exclusiva. No obstante, en caso de ejercer la profesión en el ámbito privado está en la obligación de velar porque no se genere un conflicto de intereses entre el servicio que presta a la institución y la atención a particulares.

Octava: Vacaciones. El (la) servidor (a) judicial tendrá derecho a vacaciones, según lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y los lineamientos que al respecto dicten los órganos superiores de la institución.

Novena: Régimen disciplinario. Durante la ejecución del presente contrato el (la) servidor (a) judicial estará sometido (a) al Régimen Disciplinario contemplado en la normativa que rige a lo interno del Poder Judicial.

Décima: Uso de los equipos de trabajo. El (la) servidor (a) judicial se compromete a utilizar los equipos de trabajo a su disposición de conformidad con los lineamientos y/o políticas existentes para ello en el Departamento de Medicina Legal.

Undécima: Incumplimiento en el puesto de Médico Residente. En caso de que el (la) servidor (a) judicial renuncie, sea despedido (a) sin responsabilidad patronal o incumpla con sus deberes como estudiante durante el tiempo que se encuentre ocupando el puesto de Médico Residente estará en la obligación de reintegrarle al Poder Judicial un 10% del dinero girado a este (a) por concepto de salario desde el inicio de su nombramiento en el puesto de cita hasta su finalización. Aunado a ello deberá reintegrar los intereses al tipo más bajo que rija para las operaciones de préstamos personales en el Sistema Bancario Nacional, sobre esas sumas a partir del momento en que se produjo el incumplimiento y hasta su efectivo pago, calculados sobre los saldos. Si no devolviera el monto de lo adeudado dentro de los treinta días naturales siguientes a la fecha en que se comunique el monto debido, “La Corte” expedirá una certificación que contendrá la fijación del capital adeudado y sus intereses, que a tenor de lo estipulado en los artículos 210 y 228 de la Ley General de la Administración Pública, 155, inciso 3, del Código Procesal Contencioso Administrativo y 438 y siguientes del Código Procesal Civil y 702, 704 y 706 del Código Civil, constituirá título ejecutivo u orden incondicional de pago de “El Beneficiario” y el

fiador solidario a favor de "La Corte", pagadero en el domicilio de ésta última. Dicha certificación lleva aparejada ejecución en la vía simple.

Duodécima: Incumplimiento en el puesto de Médico 1 o Médico Jefe de Unidad. En caso de que de que el (la) servidor (a) renuncie o sea despedido (a) sin responsabilidad patronal, mientras ocupa el puesto de Médico 1 o Médico Jefe de Unidad, antes de que transcurran los 3 años señalados en la cláusula primera del presente contrato estará en la obligación de reintegrarle al Poder Judicial la suma que surja entre el período que laboró y el que estaba obligado a trabajar conforme los términos de este contrato. Aunado a ello deberá reintegrar los intereses al tipo más bajo que rija para las operaciones de préstamos personales en el Sistema Bancario Nacional, sobre esas sumas a partir del momento en que se produjo el incumplimiento y hasta su efectivo pago, calculados sobre los saldos. Si no devolviera el monto de lo adeudado dentro de los treinta días naturales siguientes a la fecha en que se comunique el monto debido, "La Corte" expedirá una certificación que contendrá la fijación del capital adeudado y sus intereses, que a tenor de lo estipulado en los artículos 210 y 228 de la Ley General de la Administración Pública, 155, inciso 3, del Código Procesal Contencioso Administrativo y 438 y siguientes del Código Procesal Civil y 702, 704 y 706 del Código Civil, constituirá título ejecutivo u orden incondicional de pago de "El Beneficiario" y el fiador solidario a favor de "La Corte", pagadero en el domicilio de ésta última. Dicha certificación lleva aparejada ejecución en la vía simple.

Decimotercera: Derechos y Deberes. Además de las cláusulas que integran el presente contrato laboral, el Dr. / Dra. tiene no solamente los mismos derechos y deberes que los demás servidores del Poder Judicial sino también aquellos que regulan su condición de estudiante en la Universidad de Costa Rica.

Decimocuarta: Normativa aplicable. Todos los aspectos relacionados con el presente contrato se encuentran regulados por el Estatuto de Servicio Judicial, la Ley Orgánica del Poder Judicial (N° 7333), el Código de Trabajo y demás fuentes normativas que rigen a lo interno de la institución.

Decimoquinta: Vigencia. El presente contrato laboral rige a partir del _____, día en que el (la) servidor (a) judicial _____ fue nombrado en propiedad y se prolongará por seis años.

Zarela Villanueva Monge

XXXXXXXX

ARTICULO XII

El Departamento de Gestión Humana expone ante este Consejo las observaciones que la Dra. Zarela Abarca y el Dr. Maikel Vargas, quienes actualmente disfrutaban de una beca concedida por la institución para cursar la "Especialidad en Anatomía Patológica", remitieron,

de forma individual, en relación con el “Contrato de Adiestramiento” que deben suscribir. Así las cosas, a continuación se exponen las manifestaciones de las personas gestionantes:

❖ **Dra. Zarela Abarca Villalobos**

El día 1 de mayo del año en curso, la Dra. Abarca, mediante correo electrónico dirigido al MBA. Francisco Arroyo Meléndez, manifestó:

“Luego de analizar el borrador del contrato de adiestramiento que se me envió (el cual adjunto) tengo dos observaciones específicas)

1.) La primera, es con respecto a la Cláusula TERCERA que indica textualmente: “El Beneficiario se obligará no solo a obtener el título correspondiente dentro del lapso del permiso, sino también a seguir prestando sus servicios al Poder Judicial en la forma que lo disponen la Ley y el Reglamento respectivos. En el caso concreto, al ser la licencia con goce de sueldo completo, los prestará durante un tiempo de tres veces el de la licencia.. Asimismo se obligará a impartir dichos conocimientos mediante cursos y conferencias en la Escuela Judicial o en otros lugares que “La Corte” disponga y a publicar en la Revista Judicial por lo menos un artículo por año, también durante la vigencia del contrato...”

Respetuosamente considero que dicha cláusula debe ser analizada y readecuada al contexto particular, pues las becas usualmente otorgadas por el Poder Judicial han sido para estudios que normalmente no superan los 3 años, y más frecuentemente menos de un año. Es decir, la duración de una especialidad médica no es lo que usualmente duran otro tipo de estudios de otros servidores ni son permisos que se otorguen con frecuencia.

La especialidad en Anatomía Patológica, es un posgrado que pertenece y se rige según las normas del Sistema de Estudios de Posgrado de la Universidad de Costa Rica (UCR). La realización de dicho posgrado requiere un esfuerzo importante por parte del estudiante, pues exige que se realice el trabajo institucional supervisado en tiempo ordinario completo (8 horas laborables diarias) y concomitante se cumpla con las actividades y evaluaciones académicas (clases, exámenes, presentaciones, quices, etc).

Es decir, contrario a la mayoría de los posgrados de otras profesiones que consisten usualmente exclusivamente en asistencia a clases y evaluaciones; en el área médica para poder realizar una especialidad, el estudiante debe laborar tiempo completo para una institución (en este caso la CCSS de acuerdo al convenio supracitado) y realizar un gran esfuerzo personal para la preparación de todas las exigencias académicas fuera del tiempo ordinario.

*Debido a que la duración es mucho más larga que la de otros estudios, y que las condiciones en las que se realiza son muy diferentes, considero que **multiplicar arbitrariamente el tiempo del permiso por tres** (para un total de 12 años en este caso), aumenta desproporcionalmente el tiempo a retribuir.*

Asimismo, cabe resaltar, que **la beca que me fue otorgada consiste en un permiso con goce de salario** para realizar dicha especialidad, pero no cubre los costos de los estudios (matrícula en la UCR), gastos que estoy cubriendo personalmente y que ascienden actualmente a cerca de un millón doscientos mil colones anuales (1 200 000 colones y aumentan anualmente).

Y es que, aunque no existe un interés personal de dejar la institución, este tiempo a retribuir lleva implícito varias cosas, por ejemplo, tal como lo indica el contrato, significa 12 años de publicar anualmente un artículo en la Escuela Judicial, siendo que mi especialidad es meramente médica y muy técnica y que aunque muy importante para la ciencia médica, en la práctica probablemente es poco entendible y relevante para el enfoque de Derecho que tiene la Escuela Judicial como para que se publique en ésta por tanto tiempo.

En este punto, mi propuesta, respetuosamente, es que el tiempo a retribuir sea el doble al del permiso otorgado (8 años en total).

b). La segunda observación es con respecto a la Cláusula SEXTA que indica: “El Beneficiario” disfrutará como vacaciones las que conceda el centro universitario al que asista, de conformidad con lo dispuesto por la Corte Plena en la sesión celebrada el 06 de julio de 1998, artículo IX.

Es conveniente indicar que debido al grado de dificultad que implica realizar la residencia médica, es académicamente impráctico disfrutar las vacaciones que disfruta la Universidad de Costa Rica pues mi horario ordinario no es el de la UCR, sino el del Hospital al cual estoy asignada, y las vacaciones otorgadas por la UCR son en períodos más prolongados que interfieren con el desenvolvimiento eficiente en el centro hospitalario. Asimismo, es imposible realizar el trámite administrativo de éstas pues mi empleador no es la UCR.

En esta cláusula, propongo que lo más pertinente es continuar con los periodos de vacaciones del patrono (Poder Judicial), tal y como lo hacen el resto de los residentes (que aún siendo estudiantes del Posgrado de UCR, sus vacaciones son otorgadas por el patrono CCSS).”

Del texto recién transcrito se extraen 3 temas a analizar:

A. El tiempo durante el cual debe prestar sus servicios a la institución la Dra. Abarca una vez finalizada la especialidad, sea 12 años por tratarse de una beca que le concedió el beneficio de permiso con goce de salario.

En relación con este punto, la gestionante plantea una serie de argumentos en cuanto a la complejidad de la especialidad que ella se encuentra cursando en comparación con otras becas que otorga la institución a personas servidoras judiciales y considera que “multiplicar arbitrariamente el tiempo del permiso por tres (para un total de 12 años en este caso), aumenta desproporcionalmente el tiempo a retribuir.” En virtud de ello, propone que por las particularidades de su caso se le obligue a retribuir el doble del tiempo y no el triple.

Al respecto se debe anotar que el artículo 18 del **Reglamento de becas y permisos de estudios para el personal del Poder Judicial** dispone:

“El beneficiario quedará obligado a seguir prestando sus servicios al Poder Judicial, una vez concluidos sus estudios así:

- a) *Si su licencia fue sin goce de sueldo, durante un tiempo igual a dicha licencia.*
- b) *Si su licencia fue con goce de sueldo, durante el triple del tiempo de la licencia.*
- c) *En circunstancias diferentes a las indicadas en los incisos anteriores, conforme lo establezca el Consejo de Personal, sin que pueda ser inferior a un años ni superior a tres.”*

Vistos y analizados los argumentos expuestos por la Dra. Abarca, este órgano colegiado considera que esta lleva razón y, por lo tanto, exigirle que preste sus servicios por el término de 12 años resulta excesivo. Así las cosas, en atención a las particularidades que presenta la beca que se encuentra disfrutando la servidora judicial no resulta aplicable lo dispuesto en el inciso a) recién transcrito sino el inciso c), razón por la cual se considera que lo procedente en este caso en específico es obligar a la persona becaria que preste sus servicios a la institución durante los tres años siguientes a la finalización del beneficio concedido como beca.

B. *Las publicaciones que debe hacer en la revista que administra la Escuela Judicial.*

En cuanto al tema de las publicaciones, la Dra. Abarca argumenta que “siendo que mi especialidad es meramente médica y muy técnica y que aunque muy importante para la ciencia médica, en la práctica probablemente es poco entendible y relevante para el enfoque de Derecho que tiene la Escuela Judicial como para que se publique en ésta por tanto tiempo.”

Al respecto, se considera que lleva razón la Dra. Abarca en el sentido de que la Revista Judicial que tiene a su cargo la Escuela Judicial se enfoca más a temas jurídicos y no científicos como serían los suyos. Por ende, al estimarse que esta revista no es la más idónea para publicar artículos relacionados con ciencias médicas, se dispone que dichas publicaciones se lleven a cabo en la Revista Investigación y Ciencia del Organismo de Investigación Judicial; por lo que deberá coordinar con la instancia competente.

C. *El disfrute de sus vacaciones debe ser conforme al Poder Judicial y no al centro universitario como dispone el contrato.*

En relación con este punto la servidora judicial señala: “Es conveniente indicar que debido al grado de dificultad que implica realizar la residencia médica, es académicamente impráctico disfrutar las vacaciones que disfruta la Universidad de Costa Rica pues mi horario ordinario no es el de la UCR, sino el del Hospital al cual estoy asignada, y las vacaciones otorgadas por la UCR son en períodos más prolongados que interfieren con el desenvolvimiento eficiente en el centro hospitalario.” Es por esa razón que propone “que lo más pertinente es continuar con los periodos de vacaciones del patrono (Poder Judicial)”

En atención al argumento expuesto, el cual se considera sumamente razonable, se acuerda que la cláusula correspondiente a vacaciones se lea de la siguiente manera:

“El derecho a vacaciones de “El Beneficiario (a)” se rige por el artículo 39 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y el disfrute del mismo queda sujeto al programa que se encuentra cursando, de conformidad con lo dispuesto por Corte Plena en la sesión n° 18-98 celebrada el 6 de julio de 1998, artículo IX.”

No se omite anotar que esta redacción no violenta lo dispuesto por Corte Plena en la sesión n° 18-98 celebrada el 6 de julio de 1998, artículo IX, ni al reglamento.

*_*_*_*_*_*_*

❖ **Dr. Maikel Vargas Sanabria**

El día 25 de abril del año en curso, el Dr. Vargas, mediante correo electrónico dirigido al MBA. Francisco Arroyo Meléndez, remitió una nota mediante la cual señaló: “Por medio de la presente el suscrito Dr. Maikel Vargas Sanabria, portador de la cédula de identidad 110790005, Médico Forense 1 a.i. de la Sección de Patología Forense del Departamento de Medicina Legal del Organismo de Investigación Judicial me permito efectuar algunas observaciones acerca del borrador de mi contrato de adiestramiento recibido el 03 de abril de 2013 con ocasión del permiso con goce de salario por cuatro años otorgado el 15 de octubre de 2009 en la sesión 95-09 del Consejo Superior, artículo XXXVI.” A continuación se transcriben aquellas observaciones que hacen alusión a aspectos de fondo del contrato:

“(…)

II. En la cláusula “segunda” con respecto a “lo acordado por el señor Vargas Sanabria y la Doctora Leslie Solano Calderón, Jefa del Departamento de Medicina Legal, “El Beneficiario” prestará sus servicios a la institución así como deberá ser incluido en los roles de disponibilidad sea entre semana y fines de semana, deben añadirse tres cosas: primero no es solo disponibilidad, sino también horas extras, pues son dos roles diferentes, en segundo lugar debe adicionarse “de acuerdo con el oficio JDML 2013-0209” el cual adjunto y que está debidamente firmado en forma digital por el jefe a.i. del Departamento de Medicina Legal, y tercera “lo cual fue ratificado por el Consejo Superior en su Sesión Número 22-13, artículo XXXVII del 07-03-2013” el cual también transcribo en su totalidad (el subrayado no es del original)

(…)

III. En la cláusula “tercera” se dice: “... se obligará no solo a obtener el título correspondiente dentro del lapso del permiso...” ante lo cual me permito hacer la salvedad de que si bien el periodo de capacitación finaliza el 26 de enero de 2014 como se señala previamente, no es sino aproximadamente dos meses después (en el mejor de los casos debido a los trámites administrativos) cuando la Universidad de Costa Rica otorga el título correspondiente, por lo que debería indicarse dicha aclaración ya sea aumentar el lapso de presentación de dicho título o bien, al finalizar el plazo de la beca dar por válida una certificación de la Universidad con respecto a la conclusión de la especialidad.

IV. Con respecto al enunciado “En el caso concreto, al ser la licencia con goce de sueldo completo, lo prestará durante un tiempo tres veces el de la licencia...” Respetuosamente, considero que dicha cláusula debe ser analizada y readecuada al contexto particular, pues las becas usualmente otorgadas por el Poder Judicial han sido para estudios que normalmente no superan los 3 años, y más frecuentemente menos de un año. Es decir, la duración de una especialidad médica no es lo que usualmente duran otro tipo de estudios de otros servidores ni son permisos que se otorguen con frecuencia. (...) Por ello, debido a que la duración es mucho más larga que la de otros estudios, y que las condiciones en las que se realiza son muy diferentes, **considero que multiplicar arbitrariamente el tiempo del permiso por tres (para un total de 12 años en este caso), aumenta desproporcionadamente el tiempo a retribuir.** Asimismo, cabe resaltar, que la beca

que me fue otorgada consiste en un permiso con goce de salario para realizar dicha especialidad, pero no cubre los costos de los estudios (matrícula en la UCR, gastos que estoy cubriendo personalmente y que ascienden actualmente a cerca de un millón doscientos mil colones anuales (1 200 000 colones y aumentan anualmente). Y es que, aunque no existe un interés personal de dejar la institución, este tiempo a retribuir lleva implícito varias cosas, por ejemplo, tal como lo indica el contrato, significa 12 años de publicar anualmente un artículo en la Escuela Judicial, siendo que mi especialidad es meramente médica y muy técnica y que aunque muy importante para la ciencia médica, en la práctica probablemente es poco entendible y relevante para el enfoque de Derecho que tiene la Escuela Judicial como para que se publique en ésta por tanto tiempo. (...)

Por otra parte, en mi caso particular, debe incluirse una cláusula adicional que permita mi entrenamiento posterior, y no después de los doce años del contrato porque esta especialidad en Anatomía Patológica fue el último requisito para ulteriormente formarme en Neuropatología, rama indispensable para el funcionamiento de la Sección de Patología Forense y de la que existen menos de tres especialistas activos en el país, tal y como se evidencia en el artículo XLIV de la Sesión N° 13-13 del 14 de febrero de los corrientes, remitido por el Director General del O.I.J., el cual me permito transcribir a continuación (el subrayado no corresponde con el original), por lo que debe aclararse lo que procede al respecto (...)

VI. Con respecto al párrafo "Cuarta" es necesario señalar que yo ya llevo al día de hoy tres años y casi tres meses de disfrutar del permiso con goce de salario, es decir, he cursado seis semestres de la especialidad por lo que no sería posible presentar los informes de los resultados parciales de los estudios tal y como se indica, sino que en mi caso personal debe permitírseme brindar una certificación de las calificaciones de dichos seis semestres y aportar las de los dos restantes como lo reza el contrato. Aunque lo anterior resulte obvio lo aclaro porque es motivos de rescisión del contrato, tal y como se indica y ha estado fuera de mi alcance pues no es sino hasta el 03 de abril de 2013 cuando recibí el primer borrador del contrato al cual le estoy efectuando las presentes observaciones.

VII. Con respecto al párrafo "Sexta" debe aclararse a cuál centro de estudios se refieren las vacaciones, pues en el Programa de Posgrado en Especialidades Médicas hay una figura híbrida de trabajador-estudiante (residente), respectivamente en la Universidad de Costa Rica y en la Caja Costarricense de Seguro Social, tal y como lo señaló previamente, por tanto si se refiere a la Universidad, las vacaciones son muy extensas entre cada uno de los semestres, lo cual vendría en perjuicio del Poder Judicial y de mi formación, o si se trata de la Caja las vacaciones son muy similares a las del Poder Judicial, donde el tiempo otorgado es proporcional al servido, sin perjuicio de la reforma del artículo 39 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, dando que yo ingresé antes de la misma.

VIII. Con respecto al enunciado: "En caso de incumplimiento por parte de "El Beneficiario" a cualesquiera de las obligaciones aquí contraídas, queda obligado a devolver todos los salarios y demás sumas percibidas durante el tiempo que disfrutó de la beca o la suma proporcional que resulte si se hubiere reintegrado al servicio una vez concluido el adiestramiento, entre el período que laboró y el que estaba obligado a trabajar conforme a los términos de este contrato" debe hacerse la aclaración que los salarios que he percibido durante este tiempo tienen un componente de disponibilidad y horas extra, trabajo que he realizado para el Poder Judicial y no forma parte del permiso con goce de salario sino que es algo adicional como se aclaró al principio de estas líneas. De modo que lo que cabría devolver, en caso de incumplimiento es el salario base, con la atenuación señalada previamente, que también durante cuatro años realicé un trabajo efectivo y real para

una institución pública de Costa Rica (Caja Costarricense de Seguro Social) el cual fue en beneficio de la población y merecía ser remunerado. Asimismo, como mencioné antes, el Poder Judicial, si bien otorga el permiso con goce de salario, no cubre el costo de matrícula de la Universidad de Costa Rica de acuerdo con lo estipulado en el convenio Poder Judicial – Caja Costarricense del Seguro Social para la formación de especialistas, monto que puede ascender como se dijo antes hasta 1,2 millones de colones anuales que, a mi juicio, deben también considerarse.

(...)

X. No se contempla en el presente contrato qué sucede en casos especiales, como por ejemplo que el beneficiario sufra alguna condición que lo incapacite total y permanentemente durante el período de retribución del contrato de adiestramiento, o bien si la Institución unilateralmente decide no contar más con los servicios del mismo, sobre todo por el hecho de que me encuentro nombrado todavía en forma interina, lo cual me dejaría vulnerable a situaciones de acoso laboral sin poder gozar de los mismos derechos de un servidor en propiedad, a manera de ejemplo. Todo lo anterior siempre en perjuicio del beneficiario y del fiador solidario, para quienes dichas circunstancias constituirían un doble castigo.”

Del texto transcrito se extraen los siguientes aspectos que deben ser analizados:

A. El Dr. Vargas solicita que en la “Cláusula Segunda” se incorpore la siguiente información: pago de horas extra, el oficio n° JDML 2013-0209 y el acuerdo del Consejo Superior n° 22-13, artículo XXXVII.

En relación con este punto, se considera que no es necesario señalar expresamente que el Dr. Vargas tiene derecho al pago de horas extra, toda vez que al estar en rol de disponibilidad las mismas se encuentran implícitas. Lo anterior en el sentido de que toda persona servidora judicial que se encuentra en esa condición expectante (es decir, en rol de disponibilidad) y es llamado a prestar sus servicios, tiene derecho a gestionar ante el Departamento de Gestión el pago de horas extra, de conformidad con el procedimiento administrativo aprobado para esos efectos.

Por otra parte, en cuanto a la incorporación del oficio JDML 2013-0209 y el acuerdo tomado por el Consejo Superior en la sesión n° 22-13, artículo XXXVII, se estima que el contenido de los mismos queda plasmado en la redacción que a continuación se le brinda a la cláusula en cuestión:

“SEGUNDA: *“El Beneficiario” se compromete, a prestar sus servicios a la institución paralelamente a sus estudios y durante su tiempo libre; en caso de ser requerido. Lo anterior conlleva a que el Dr. Vargas Sanabria debe atender roles de disponibilidad, sea entre semana y/o fines de semana; percibiendo por ello la remuneración económica que corresponda, según los lineamientos dictados por los órganos superiores al respecto.”*

B. El gestionante pide que en la “cláusula tercera” se aumente el lapso para presentar el título, o bien, se le permita aportar una certificación al concluir al beca, toda vez que podría darse el caso que por trámites administrativos de la Universidad de Costa Rica este no pueda cumplir con la obligación.

En cuanto a esta observación resulta imprescindible aclarar al Dr. Vargas que la institución tiene claro que nadie está obligado a lo imposible. Por lo tanto, si el becario no presenta el título que lo acredita como Especialista en Anatomía Patológica dentro del lapso establecido debido a una situación imputable, única y exclusivamente, a la Universidad de Costa Rica y no a su persona, no se estaría frente a un incumplimiento de sus obligaciones contractuales sino ante una situación que al no estar a su alcance no le puede ser achacada. Por ende, bajo ese supuesto, no podría llevarse a cabo una ejecución del contrato y se estaría a la espera de que la UCR proceda con la entrega del título.

C. El servidor judicial plantea una serie de argumentos en cuanto a la complejidad de la especialidad que él se encuentra cursando en comparación con otras becas que otorga el Poder Judicial a personas servidoras judiciales y considera que *“multiplicar arbitrariamente el tiempo del permiso por tres (para un total de 12 años en este caso), aumenta desproporcionalmente el tiempo a retribuir.”*

En relación con este punto, se debe anotar que el artículo 18 del **Reglamento de becas y permisos de estudios para el personal del Poder Judicial** dispone:

“El beneficiario quedará obligado a seguir prestando sus servicios al Poder Judicial, una vez concluidos sus estudios así:

- d) Si su licencia fue sin goce de sueldo, durante un tiempo igual a dicha licencia.*
- e) Si su licencia fue con goce de sueldo, durante el triple del tiempo de la licencia.*
- f) En circunstancias diferentes a las indicadas en los incisos anteriores, conforme lo establezca el Consejo de Personal, sin que pueda ser inferior a un años ni superior a tres.”*

Vistos y analizados los argumentos expuestos por el Dr. Vargas, este órgano colegiado considera que este lleva razón y, por lo tanto, exigirle que preste sus servicios por el término de 12 años resulta excesivo. Así las cosas, en atención a las particularidades que presenta la beca que se encuentra disfrutando el servidor judicial no resulta aplicable lo dispuesto en el inciso a) recién transcrito sino el inciso c), razón por la cual se considera que lo procedente en este caso en específico es obligar a la persona becaria que preste sus servicios a la institución durante los tres años siguientes a la finalización del beneficio concedido como beca.

D. El Dr. Vargas Sanabria hace alusión a la obligación de publicar artículos en la revista que administra la Escuela Judicial y cita: *“siendo que mi especialidad es meramente médica y muy técnica y que aunque muy importante para la ciencia médica, en la práctica probablemente es poco entendible y relevante para el enfoque de Derecho que tiene la Escuela Judicial como para que se publique en ésta por tanto tiempo.”* .

En cuanto al tema de las publicaciones, se considera que lleva razón el Dr. Vargas Sanabria en el sentido de que la Revista Judicial que tiene a su cargo la Escuela Judicial se enfoca más a temas jurídicos y no científicos como serían los suyos. Por ende, al estimarse que esta revista no es la más idónea para publicar artículos relacionados con ciencias médicas, se dispone que dichas publicaciones se lleven a cabo en la Revista Investigación y Ciencia del Organismo de Investigación Judicial; por lo que deberá coordinar con la instancia competente.

El gestionante hace mención de la posibilidad de formarse en Neuropatología antes de los 12 años establecidos en el contrato, toda vez que la especialidad en Anatomía Patológica es el último requisito para poder cursar esta.

En relación con este punto, se debe citar lo que el artículo 22 del reglamento mencionado líneas atrás establece:

“El beneficiario de una beca por estudios de postgrado, con una duración mayor de seis meses, no podrá disfrutar de igual beneficio sino después de transcurridos tres años a partir de la finalización del curso anterior, a menos que el nuevo curso sea una continuación de aquél y que sumados ambos no sobrepasen los dos años.”

Del texto recién transcrito se advierte la imposibilidad que tiene la persona becaria de disfrutar de este mismo beneficio antes de los 3 años siguientes a la finalización del programa

que se encontraba cursando. Por lo tanto, la pretensión del Dr. Vargas Sanabria no es acogida por este órgano colegiado.

E. El servidor judicial apunta que no le resulta posible cumplir con lo estipulado en la “cláusula cuarta” en ella, por cuanto ya han transcurrido varios semestre y podría aportar informes sobre ellos sino más bien una certificado de las calificaciones obtenidas en los mismos.

En cuanto a esta observación se le aclara al gestionante que este órgano colegiado entiende de la situación particular que le caracteriza y, por consiguiente, el compromiso plasmado en la cláusula en cuestión debe entenderse de la siguiente manera: debe “El Beneficiario” presentar los informes de los semestres siguientes a la suscripción del contrato y en el primero de ellos debe adjuntar una certificación que haga constar los resultados obtenidos por este en los semestres anteriores.

F. El Dr. Vargas Sanabria anota que en relación con las vacaciones no se debería indicar que las mismas serán las del centro universitario, por serle perjudicial tanto a él en su formación como al Poder Judicial.

En atención al argumento expuesto, el cual se considera sumamente razonable, se acuerda que, al igual que en el caso de la Dra. Abarca Villalobos, la cláusula correspondiente a vacaciones se lea de la siguiente manera:

“El derecho a vacaciones de “El Beneficiario (a)” se rige por el artículo 39 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y el disfrute del mismo queda sujeto al programa que se encuentra cursando, de conformidad con lo dispuesto por Corte Plena en la sesión n° 18-98 celebrada el 6 de julio de 1998, artículo IX.”

No se omite anotar que esta redacción no violenta lo dispuesto por Corte Plena en la sesión n° 18-98 celebrada el 6 de julio de 1998, artículo IX, ni al reglamento.

G. El gestionante alega que en caso de incumplimiento los cálculos no contemplen el porcentaje que se le cancela por concepto de disponibilidad ni horas extra.

En cuanto a esta pretensión es necesario indicarle al Dr. Vargas que el artículo 18 del **Reglamento de becas y permisos de estudios para el personal del Poder Judicial** dispone:

“El incumplimiento total o parcial de lo indicado en los artículos 18 y 19, obligará al beneficiario a devolver los salarios y otras sumas giradas por el Poder Judicial, durante el disfrute de la beca en forma total o proporcional, dependiendo del tipo de incumplimiento. En el caso que la prestación del servicio sea solo parcial, el reintegro proporcional se calculará con el monto total recibido y el tiempo que falte de servicio obligatorio.

Sobre el monto a reintegrar, el obligado debe cubrir intereses al tipo más bajo que rija para las operaciones de préstamos personales en el Sistema Bancario Nacional, al momento de establecerse la obligación, los cuales serán calculados sobre saldos.

En el contrato deberá incluirse cláusula al respecto.”

Así las cosas, en este caso en particular, en caso de incumplimiento, el servidor judicial deberá reintegrar al Poder Judicial las sumas giradas por este a su nombre, según lo dispuesto en la disposición normativa recién trascrita. En ese sentido y en atención a lo manifestado por el gestionante en su nota, se debe indicar que el porcentaje que se le paga

por concepto de disponibilidad forma parte de su salario y, por ende, debe ser contemplado al momento de llevar a cabo los cálculos respectivos, en caso de ser necesario. No así las horas extra, las cuales se pagaron en razón de la efectiva prestación del servicio brindada por este a la institución y, como bien lo señala en sus argumentaciones, no forman parte de la beca en estricto sentido.

H. El servidor judicial anota que el contrato no contempla qué sucede en caso de que la persona becaria sea incapacitado de forma permanente durante el tiempo que debe prestarle servicios al Poder Judicial una vez concluida la beca, así como tampoco se dispone qué pasa si es la institución quien decide unilateralmente cesar la relación laboral.

En relación con este último punto, se debe señalar que el contrato de adiestramiento dispone la ejecución del mismo únicamente cuando por circunstancias atribuibles al beneficiario, propiamente, se da un incumplimiento a las obligaciones pactadas en este. Así las cosas, en los supuestos planteados por el Dr. Vargas no tendría el Poder Judicial por qué accionar en contra de este, o bien, de su fiadora solidaria, toda vez que se estaría ante supuestos ajenos a los pactados.

..*.*.*.*.*.*.*.*

En virtud de lo expuesto líneas atrás, este Consejo **acordó:**

1.) Tener por presentadas las observaciones que la Dra. Zarela Abarca y el Dr. Maikel Vargas cursar remitieron en relación con el “Contrato de Adiestramiento” que deben suscribir.

2.) En virtud de que algunas de las observaciones planteadas fueron acogidas se dispone modificar de la siguiente manera cláusulas de sus contratos que a continuación se transcriben:

Dra. Abarca Villalobos: 1. Cláusula segunda: “El Beneficiario” se compromete, por haberlo dispuesto así el Consejo Superior en la sesión n° 22-13 celebrada el 7 de marzo de 2013, artículo XXXVII, a prestar sus servicios a la institución paralelamente a sus estudios y durante su tiempo libre; en caso de ser requerido. Lo anterior conlleva a que “El Beneficiario” deberá atender roles de disponibilidad y guardias para las noches, sábados, domingos y días feriados; percibiendo por ello la remuneración económica que corresponda, según los lineamientos dictados por los órganos superiores al respecto. 2. Cláusula tercera: “El Beneficiario” se obliga no solo a obtener el título correspondiente dentro del lapso del permiso, sino también a seguir prestando sus servicios al Poder Judicial en la forma que lo disponen la Ley y el Reglamento respectivos. En el caso concreto, de conformidad con lo dispuesto en el inciso c) del artículo 18 del Reglamento de Becas y Permisos de estudios para el personal del Poder Judicial, los prestará durante al menos tres años después de finalizada la beca y en el mismo puesto en el que se encontraba al momento en que se le concedió el permiso, salvo que por disposición de “La Corte” o del Consejo Superior, por medio de los trámites legales, pase a servir otro cargo de acuerdo con los conocimientos adquiridos y las necesidades del servicio del Poder Judicial. Asimismo se obliga a impartir dichos conocimientos mediante cursos y conferencias en la Escuela Judicial o en otros lugares que “La Corte” disponga y a publicar en la Revista Ciencia e Investigación del Organismo de Investigación Judicial por lo menos un artículo por año, también durante la vigencia del contrato. Del mismo modo, al concluir la beca, deberá elaborar un artículo sobre el aprendizaje obtenido, que será remitido al Organismo de Investigación Judicial para que sea publicado en la Revista Ciencia e Investigación de este último. El control y programación de los cursos y conferencias corresponde a la Escuela Judicial, pero será responsabilidad de “El Beneficiario” ofrecer sus servicios a disposición de ese órgano, lo cual deberá demostrar ante el Consejo de Personal.” 3. Cláusula sexta: “El derecho a vacaciones de “El Beneficiario (a)” se rige por el artículo 39 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y el disfrute del mismo queda sujeto al programa que se encuentra cursando, de conformidad con lo dispuesto por Corte Plena en la

sesión n° 18-98 celebrada el 6 de julio de 1998, artículo IX.” **Dr. Vargas Sanabria:** 1. Cláusula segunda: “El Beneficiario” se compromete, a prestar sus servicios a la institución paralelamente a sus estudios y durante su tiempo libre; en caso de ser requerido. Lo anterior conlleva a que el Dr. Vargas Sanabria debe atender roles de disponibilidad, sea entre semana y/o fines de semana; percibiendo por ello la remuneración económica que corresponda, según los lineamientos dictados por los órganos superiores al respecto.

2. Cláusula tercera y sexta: igual a la citada líneas atrás para el caso de la Dra. Abarca Villalobos.”

ARTICULO XIII

El Consejo de Personal en sesión N° 07-2013 del 18 de abril de 2013, artículo X tomó el siguiente acuerdo.

“La Sección de Reclutamiento y Selección en el Informe RS-1333-2013 indica:

Mediante nota de fecha 09 de abril de los corrientes, el servidor Luis Calvo Rodríguez, quien se desempeña interinamente desde el 28 de mayo del 2009 hasta el 30 de junio del presente año como Custodio de Detenidos en la Sección de Cárceles del II Circuito Judicial de San José, expone:

“Por medio de la presente les solicito que por favor se me tome en cuenta para el concurso de oficial investigador de localizaciones que tuvo apertura el tres de Diciembre del dos mil doce y cerro el catorce de Diciembre del dos mil doce, resalto que soy custodio de detenidos del Segundo Circuito Judicial de Goicoechea el motivo por el cual no me pude inscribir para concursar es que en la sección no tenemos correo interno para recibir notificaciones solo la jefatura y encargados de grupo lo que imposibilitó que me diera cuenta del concurso y poder inscribirme a tiempo para participar”(SIC)

I. ANTECEDENTES Y CONSIDERACIONES

1.1 *En el mes de diciembre de 2012, la Sección de Reclutamiento y Selección publicó el concurso No. 026-2012 correspondiente a las plazas vacantes de Investigador de Localización y Presentación en el Organismo de Investigación Judicial, cuyo periodo de recepción de solicitudes finalizó el 14 de diciembre de ese año.*

1.2 *La divulgación de dicho concurso se realizó por medio del correo oficial de la Oficina de Protocolo y Relaciones Públicas, así como mediante la Intranet, Internet y el Boletín Judicial del 03 de diciembre de 2012.*

1.3 *De la revisión efectuada se pudo constatar que el correo de la Oficina de Protocolo fue enviado a los servidores judiciales del II Circuito Judicial de San*

José, circuito en el cual labora el señor Calvo Rodríguez, tal como se muestra en la siguiente imagen:

De: Protocolo - Relaciones Publicas
Para: Todos los empleados de la Ciudad Judicial; Todos los empleados de Osa; Todos los Empleados de Pérez Zeledón; Todos los Empleados del Circuito Judicial de Heredia; Todos los Empleados del Circuito Judicial de Liberia; Todos los Empleados del Circuito Judicial de San Ramón; Todos los Empleados del Circuito Judicial de Santa Cruz; Todos los Empleados del II Circuito Judicial; TODOS LOS EMPLEADOS DEL II CIRCUITO JUD. ZONA ATLANTICA; Todos los Empleados del II Circuito Judicial; Todos los Empleados del II Circuito Judicial
CC:
Asunto: Concursos N° 025-2012 y 026-2012

Aunado a ello, cabe indicar que en el concurso de interés, se inscribieron cuatro personas que laboran para el II Circuito Judicial de San José lo cual pone de manifiesto que el concurso se hizo de conocimiento de los servidores y servidoras de dicho circuito, además de que durante el periodo de inscripción definido para dicho concurso, esta Sección no tuvo conocimiento de que se presentara algún problema con el acceso a la información relacionada con el mismo.

1.4 *En este momento dicho concurso se encuentra en trámite, siendo que las personas que cumplen con todos los requisitos fueron remitidas a la Unidad de Investigación de Antecedentes del Organismo de Investigación Judicial con el fin de cumplir con la primera etapa del proceso de selección que consiste, precisamente, en una investigación por parte de esa instancia para verificar que quienes se encuentren participando no cuenten con antecedentes de ninguna índole.*

II. RECOMENDACIÓN

Por todo lo anteriormente expuesto, y en virtud de que el concurso fue divulgado por todos los medios posibles que dispone la Institución, la Sección de Reclutamiento y Selección estima que no es procedente la solicitud del señor Luis Calvo Rodríguez, atendiendo al principio de igualdad de condiciones para con el resto de personas que si lograron inscribirse en tiempo y forma en el concurso de interés.

No obstante lo anterior, se eleva el presente informe a ese estimable órgano superior para lo que a bien estimen disponer.

Se acordó: *Previo a resolver, poner en conocimiento el presente acuerdo a la jefatura de la citada Sección con el objetivo de que señale si los comunicados de concurso son puestos en conocimiento de sus colaboradores y mediante qué procedimiento."*

*Sobre el particular, el señor **Heyner Emilio Corrales Castro**, mediante correo electrónico del 17 de mayo del año en curso, manifiesta:*

"Con mucho gusto comunico lo siguiente: que par las fechas mencionadas no laboraba como jefe del cárceles del II Circuito Judicial de San José; pero hago constar que efectivamente el Jefe, en ese momento Adrián Barquero pego el comunicado en la pizarra informativa de la unidad de cárceles."

Se acordó: Denegar la gestión del señor Luis Calvo Rodríguez por cuanto el proceso de divulgación del concurso se efectuó adecuadamente, de modo que su no participación obedece a razones achacables a él y no a la Institución.

Se levanta la sesión a las 10:30 horas.

Mag. Magda Pereira Villalobos
Presidenta

MBA Francisco Arroyo Meléndez
Secretario