

## **CONSEJO DE PERSONAL**

### **SESION N° 13-2014**

*Sesión ordinaria del Consejo de Personal celebrada a las ocho y treinta horas del diez de julio del año dos mil catorce, con asistencia de la Dra. Eva Camacho Vargas quien preside; los Jueces Superiores Licda. Ana Luisa Meseguer Monge, Dr. José Rodolfo León Díaz y el MBA Francisco Arroyo Meléndez. Magistrada Licda. Magda Pereira Villalobos no asistió por encontrarse de vacaciones.*

#### **ARTICULO I**

*Lectura y aprobación del acta anterior.*

#### **ARTICULO II**

*La Secretaría General de la Corte en el Oficio N° 3801-14 señala:*

“La Corte Plena en sesión N° 26-07 celebrada el 10 de setiembre de 2007, artículo XII, tomó el acuerdo que literalmente dice:

#### **“ENTRA LA MAGISTRADA VILLANUEVA.**

El Consejo Superior, en la sesión celebrada el 30 de abril último, artículo L, tomó el siguiente acuerdo:

"En sesiones números 17-03 y 50-03, celebradas el 11 de marzo del 2003 y el 10 de julio del 2003, artículos LXX y LXIII, respectivamente, se suscribió el Convenio de Colaboración entre la Facultad de Derecho de La Universidad de Costa Rica y el Poder Judicial (PROGRAMA CONSULTORIOS JURÍDICOS) N° 57-CG-03.

Mediante correo electrónico de 25 de abril en curso, el señor Presidente, Magistrado Mora, remite para conocimiento de este Consejo la Propuesta de Modificación y Adendum para el citado convenio, el cual literalmente dice:

#### **"PROPUESTA DE MODIFICACIÓN Y ADENDUM PARA EL CONVENIO N° 57-CG-03 ANTECEDENTES:**

Ante una realidad socio-económica que hacía imperioso dar respuesta

a la sociedad costarricense respecto de ofrecer, para un segmento de población excluido del acceso al Sistema de Administración de Justicia por no contar con los recursos económicos suficientes para sufragar los gastos que devenga un proceso judicial; aunado al hecho de que los estudiantes de la Universidad de Costa Rica hacían su práctica profesional, habilitados mediante la Ley de Consultorios Jurídicos N° 4775 del 21 de junio de 1971, mediante atención gratuita precisa y exclusivamente para personas de escasos recursos económicos; se consideró importante la firma de el Convenio de Colaboración entre la Universidad de Costa Rica y el Poder Judicial con el cual se estrechaban más los lazos de cooperación, tendentes a mejorar la labor de ambas.

### **JUSTIFICACIÓN DE LAS REFORMAS PLANTEADAS:**

No obstante lo anterior y siendo que es parte de la labor de ambas instituciones firmantes, el brindar servicios (judiciales y académicos) de excelente calidad; hoy por hoy consideramos que el momento es oportuno para hacer una revisión de dicho Convenio con miras a hacerle las modificaciones y un addendum, según la cláusula 7 del texto, que permita optimizar los resultados provenientes de la ejecución del mismo, por cuanto el paso de los años a demostrado que los términos originalmente planteados requieren de una actualización, sobre todo en materia de apoyo presupuestario, que facilite lo dicho.

En este mismo sentido pero ahora relacionado con el tema de la capacitación y la actualización para nuestros administradores de justicia, es importante tomar en consideración que de un proceso continuo de formación y actualización jurídica depende en mucho una mejor forma de conducir los procesos judiciales y por ende, una mejor administración de justicia. Precisamente y contestes con esta permanente necesidad académica es que la Facultad de Derecho a través de sus Programas de Educación Continua (PEC), se ha dado a la tarea de organizar cursos, seminarios, talleres y conferencias en temas de actualidad y relevancia jurídica, tales como las recientes Jornadas de Análisis sobre el Nuevo Código Procesal Contencioso Administrativo, de las cuales incluso ya se está en proceso de creación de la segunda parte, para darle un seguimiento práctico al tema y permitirle a los y las profesionales vinculadas e interesadas, el tener una nueva opción, ahora de laboratorio para hacer ejercicios de aplicación de esta nueva normativa.

Con este ejemplo pretendemos darles una muestra de lo que a nivel de capacitación venimos haciendo y de la importancia de que este proceso continuo de actualización y capacitación del que hablamos líneas atrás, sea coordinado y organizado de manera estructurada por parte de las instancias reconocidamente comprometidas con el tema de la educación y dado que como Institución decana y benemérita en el área de la Educación Superior, ese, que es un mandato constitucional que día a día hacemos esfuerzos por cumplir, hoy quisiéramos proponerles a este Poder de la República que analice, a partir de una visión integral en donde se integran la pericia y la experiencia que tenemos en el tema de la educación, para que finalmente se apruebe la

incorporación de al menos dos cláusulas que nos posibiliten contar con el apoyo presupuestario requerido a efecto de brindar estos servicios de manera estructurada y acorde con las necesidades que del mismo Poder Judicial emanen y que, en coordinación directa con la Escuela Judicial, elaboremos un programa de capacitación anual basado en necesidades y prioridades de esta Institución de manera que se garanticen al menos que tres veces por año los operadores del derecho que presten servicios para el Poder Judicial, tengan garantizado los cursos de las temáticas más relevantes detectadas por la institución misma.

La inclusión de estas cláusulas a manera de addendum del Convenio precitado, mediante las cuales se nos brinde apoyo presupuestario en materia de formación continua, nos compromete como Universidad a llevar todo el proceso de logística en la organización y a aportar la infraestructura y el profesorado que impartiría los cursos, seminarios y talleres.

Asimismo, asumiríamos el compromiso de que los y las instructoras sean del mejor nivel, díganse nacionales o internacionales pues estaríamos asumiendo de pleno el compromiso de que las actividades no se queden únicamente en el ámbito nacional pues la riqueza del intercambios académicos a nivel internacional no la podemos dejar de lado.

Además; dentro del aporte universitario y que ya hemos venido materializando en cada curso organizado por nuestros PEC, seguiría estando el otorgamiento de becas para funcionarios y funcionarias judiciales y también podríamos entrar a analizar la posibilidad de ofrecer becas parciales en nuestras maestrías y especialidades de postgrado, siempre y cuando estas no sean parte del programa con financiamiento complementario que se tiene como modalidad en el Sistema de Estudios de Posgrado, si no de los Programas regulares.

### **PROPUESTA DE MODIFICACIÓN A LAS CLÁUSULAS TERCERA Y CUARTA:**

Habiéndose justificado, esperamos satisfactoriamente, las razones de estas propuestas, pasamos a presentárselas concretamente:

Para que de ahora en adelante las cláusulas se lean de la siguiente manera:

**"Tercera.** El Poder Judicial se compromete a brindar una ayuda económica anual a la Facultad de Derecho, con la finalidad de que ésta pueda continuar sufragando los gastos por servicios personales y transferencias de personal docente a los Consultorios Jurídicos. El monto de la ayuda ascenderá anualmente a la suma de cuatro millones quinientos mil colones (¢4.500.000.00), la cual deberá estar contemplada en la Ley de Presupuesto, sub-partida 669.

**Cuarta.** El monto anterior deberá depositarse en dos cuotas, a saber, la primera durante el mes de enero de cada año y la segunda en el mes de junio, en el fondo restringido número 18 de las cuentas de la Universidad de Costa Rica. El mismo se ajustará automáticamente

conforme con el índice de inflación y podrá ser utilizado hasta en un 75% para abastecer necesidades materiales de los Consultorios (soporte en material, equipos y suministros de oficina de cualquier de los Consultorios abiertos por esta Universidad."

### **PROPUESTA DE ADENDUM EN MATERIA DE EDUCACIÓN CONTINÚA:**

Adicionalmente al clausulado general de Convenio N° 57-CG-03 entre la Universidad de Costa Rica y el Poder Judicial, se tienen como parte integral del mismo, las siguientes cláusulas, las cuales corren la numeración de las actuales:

**Quinta:** El Poder judicial se compromete adicionalmente a aportar la suma anual de veinticinco millones de colones (veinticinco millones de colones) que deberán depositarse en la cuenta 366 de la Fundación para la Investigación (FUNDEVI) en tres tractos, siendo el primero aquel que se deposite en la tercera semana del mes de enero, el segundo en la segunda semana del mes de abril y el tercero en la segunda semana de agosto de cada año, depósitos que deberán coincidir con el inicio de los cursos que en forma exclusiva para funcionarios judiciales organizarán los Programas de Educación Continua (PEC) de la Facultad de Derecho, los cuales se esperan sean al menos tres por año y con temáticas predefinidas obligatoriamente con la Escuela Judicial del Poder Judicial. Se tendrá como cupo máximo por curso a 25 funcionarios y/o funcionarias judiciales, escogidos mediante el procedimiento ordinario de selección de esa Institución.

Esta capacitación deberá contar con un Programa previo que la respalde y garantice su calidad y ejecución y la responsabilidad completa de su preparación y ejecución estará a cargo de los PEC de la Facultad dicha; asimismo se deberán brindar informes anuales de los resultados de dicha formación y realizar evaluaciones periódicas de la calidad y resultados de las capacitaciones. Los cursos exclusivos para funcionarios y funcionarias judiciales no excluyen el otorgamiento que hasta ahora se venido haciendo de becas parciales para otros cursos parte de los PEC de la Facultad de Derecho.

**Sexta:** En este mismo sentido y como contrapartida, la Facultad de Derecho abre la posibilidad de otorgar al menos dos becas de los programas regulares del nivel de posgrado en Derecho, las cuales serán asignadas a los y las funcionarias que de acuerdo con las necesidades determinadas por la Corte Suprema de Justicia nos sean solicitadas por las vías convencionales, todo sujeto a necesidades justificadas y manifiestas de la Corte.

Nota: La numeración de las cláusulas subsiguientes deberá ajustarse a estos cambios por lo que recomiendo que el texto íntegro del Convenio sea digitado para hacer nosotros mismos esos cambios.

Tómese en cuenta que esto es un borrador de la propuesta y por supuesto, como tal, podrá modificarse según el criterio suyo o de sus asesores."

**Se dispuso:** Recomendar a la Corte Plena la renovación del convenio suscrito con la Universidad de Costa Rica, incorporando las modificaciones propuestas."

En la sesión verificada el 3 de setiembre en curso, luego de de una amplia deliberación se dispuso resolver lo que corresponda en la presente sesión, a efecto de que la Magistrada Calzada conversara del tema con el Director de la Escuela Judicial.

Expresa la Magistrada Calzada: "Conversé con don Marvin Carvajal y me dijo que efectivamente ese acuerdo no había pasado por el Consejo Directivo, pero que tampoco era necesario y que efectivamente después eso iba a la Contraloría General de la República, no antes. Además me señaló que era en el momento en que nosotros autorizábamos el programa para el 2008 que hacíamos revisión de los cursos que se podían hacer con la Universidad de Costa Rica, en razón de que algunas ocasiones nos encontramos en imposibilidad de conseguir un profesor ya sea porque no le dan permiso para que asista y en algunos otros casos él me explicaba que sale excesivamente oneroso para la Corte hacer el curso nosotros. Me contaba el caso, por ejemplo, de don Pedro Haba que el curso sale tres veces más caro que si lo hacemos con la Universidad de Costa Rica. En razón de eso yo no tendría ningún problema ni ninguna oposición."

Señala el Magistrado Solano: "Solamente para que conste en actas, en vista de que vienen aquí confundidos dos temas el de Consultorios Jurídicos y el de este addendum, que ahora me sorprende más, porque según el Director de la Escuela no tiene ni siquiera que pasar por el Consejo Directivo; a mí, con todo el respeto para la Magistrada Calzada, me parece que es algo típico de la Escuela Judicial, que por naturaleza tiene que ser conocido en el Consejo Directivo de la Escuela Judicial, en fin, estamos poniendo la carreta delante de los bueyes. Mi voto va a salir negativo y es en cuanto a lo otro, no en lo que respecta a Consultorios Jurídicos, tal y como lo anuncié la vez pasada."

El Magistrado Vega señala: "En el caso mío estoy votando porque se apruebe pero sujeto al refrendo de la Contraloría, es decir, va sobreentendido en la opción de votación número uno."

Recibida la votación correspondiente, por mayoría de diecinueve votos, **se dispuso:** Aprobar la renovación del convenio suscrito con la Universidad de Costa Rica, incorporando las modificaciones propuestas. Así votaron los Magistrados Mora, Rivas, Solís, León, González Camacho, Aguirre, Villanueva, van der Laat, Varela, Vega, Ramírez, Chaves, Arroyo, Chinchilla, Calzada, Cruz, y los Suplentes Parajeles Vindas, Sanabria Rojas y González Quiroga.

Los Magistrados Solano y Vargas votaron negativamente."

El doctor Daniel Gadea Nieto, en ese entonces Decano de la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, mediante oficio N° FD-D-95-04-2013 del 12 de abril de 2013, solicitó:

“En mi condición de Decano de la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, me permito recordar que el Convenio de Cooperación Institucional, suscrito para desarrollar actividades académicas y judiciales en forma conjunta, y promover la mejora de los servicios que ambas instituciones brindan, vencerá el próximo mes de agosto, razón por la cual se deberán analizar las condiciones de prórroga por un plazo igual al pactado originalmente.

Consta en los informes anuales la constancia y cumplimiento del convenio suscrito, de manera que como lo manifestaba nuestro recordado don Luis Paulino Mora, hemos logrado consolidar una verdadera sociedad de trabajo solidario, pues no otra cosa se desarrolla a partir del convenio de referencia, en el cual se plasma la acción social de la Universidad, y la extensión de acceso a la justicia, a segmentos desprotegidos de la sociedad costarricense.

Quedo a la orden para cualquier ampliación sobre el particular, remitiendo copia del presente oficio al Área de Acción Social, con la cual deberán coordinarse los términos de la prórroga en cuestión.”

- 0 -

Asimismo, en documento recibido el 12 de agosto de 2013, la máster Karla Blanco Rojas, Directora del Programa de Educación Continua de la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, manifestó:

“... me permito informarle en atención a la comunicación verbal sostenida entre el Programa de Educación Continua y el señor Lic. Carlos Mora Rodríguez de la Secretaria General de la Corte Suprema de Justicia en relación a la consulta realizada por la Presidencia de la Corte, sobre dos puntos del Convenio de Cooperación, entre la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica y el Poder Judicial a efecto de su renovación, me permito referirme a lo siguiente:

- Sobre la asignación por parte del Poder Judicial como apoyo en recurso humano, de un medio(1/2) tiempo de un servidor judicial, profesional en Derecho, para asumir la coordinación general del “TCU 566: Asistencia Socio jurídica para el acceso a la justicia de Poblaciones Vulnerables”:

En cuanto a la consulta realizada me permito informarle que dicho tiempo de apoyo ha sido utilizado de forma efectiva y provechosa en la coordinación del Trabajo Comunal Universitario. La coordinación del curso ha estado a cargo de la Licda. Lena White Curling, la cual se desempeña como Contralora de Servicios en el

Poder Judicial. La Licda White ha estado a cargo de dicho TCU y ha presentado informes de las actividades del mismo, siendo el último el informe correspondiente al año 2012. Dicho informe se adjunta a este oficio para su conocimiento, así como los recibidos de presentación ante la Comisión de Acción Social de la Facultad de Derecho, órgano encargado de verificar la correcta prestación de estos servicios.

- Sobre eventuales becas parciales asignadas a funcionarios del Poder Judicial para participar en maestrías y especialidades en el Posgrado en Derecho:

El Programa de Posgrado en Derecho, atendiendo a la organización interna propia de la Universidad de Costa Rica, como unidad académica responde ante es el Sistema de Estudios de Posgrado y su jefatura recae sobre la Señora Decana del SEP y no sobre la Facultad de Derecho. Es por ello que la información concerniente a la asignación de becas parciales a funcionarios del Poder judicial para participar en Maestrías y Especialidades de Posgrado debe ser solicitada de forma independiente a cada uno de los programas que componen el Posgrado en Derecho. Al respecto nuestro compromiso es el de recordar responsabilidades adquiridas en nuestro convenio interinstitucional, a fin de que el Posgrado lo tenga presente en su proceso de admisión.

Tomando en cuenta que el convenio está por vencerse y la importancia e interés de ambas partes de continuar con la exitosa relación que hasta ahora se ha desarrollado entre ambas instituciones, mucho le agradeceré interponer sus buenos oficios en beneficio de nuestras relaciones académicas.”

- 0 -

En relación con lo anterior, la licenciada Karol Monge Molina, Profesional en Derecho interina de la Secretaría General de la Corte, informó lo siguiente:

<b>ESTUDIO SOBRE PRÓRROGA DE CONVENIO PODER JUDICIAL- UNIVERSIDAD DE COSTA RICA</b>
---

**OBJETO DEL CONVENIO:** Promoción de mejora de los servicios que brindan ambas instituciones.

**OBSERVACIONES IMPORTANTES:**

El primer convenio se suscribió en agosto de 2008 mediante sesión de Corte Plena n° 26-07 del 10 de setiembre de 2007 e incluía varios compromisos por parte del Poder Judicial, entre los que se destacan los siguientes:

1. Aporte del monto de ¢4.500.000 anuales para sufragar gastos por servicios personales; transferencias de personal docente a los Consultorios Jurídicos de la UCR; equipos; suministros de oficina. Respecto de dicha ayuda cual se dispuso un ajuste automático conforme al índice de inflación.

Respecto de este compromiso deben analizarse varios puntos:

a. El ajuste de acuerdo a la variable inflacionaria ha provocado un aumento en el monto, que al 2013 asciende a la suma de ¢7.658.500 (casi ocho millones) y si el convenio se aprueba tal y como se suscribió en 2008, esa cifra seguirá aumentando.

b. En todo caso, se considera que el destino de los dineros no parece estar muy relacionado con la administración de justicia, pues nótese que se utiliza para el pago de profesores, equipos, suministros de oficina y tratándose de una función académica, es decir, una competencia propia de la universidad –como es el requisito de que las personas estudiantes cumplan con el trabajo comunal universitario-, no parece tener sustento el que el Poder Judicial siga otorgando esa ayuda, máxime con los recortes presupuestarios que enfrenta la institución.

c. Como nota importante: ese dinero para el 2014 se encuentra formulado, pero se ha detenido su giro hasta la decisión de si el convenio se prorrogará o se dará por finalizado.

2. Otro punto importante es el compromiso del Poder Judicial de destinar la suma de ¢25.000.000 anuales para la ejecución de programas de capacitación a llevarse a cabo en la universidad, dicha suma a depositarse en tres tractos.

En relación a este tema debe valorarse lo siguiente:

a. Ese dinero se ha destinado en la sub partida 1-07-01 denominada “Actividades de Capacitación” y su formulación se encuentra a cargo de Eimy Solano Castro, administradora de la Escuela Judicial.

b. La funcionaria de la Escuela, Francia León manifestó vía correo electrónico que la práctica no ha sido ejecutar el convenio como se consignó en el sentido de hacer el depósito de esa suma en tres tractos durante el año sino que en cuanto se imparta un curso se genera una factura por dicha capacitación, de manera que en ocasiones no se invierte la totalidad del monto señalado. Por ejemplo el año pasado, según información de Financiero Contable, se pagó a la UCR un monto de ¢19.408.775, quedando un sobrante de poco más de cinco millones.

c. Para el 2014, la Escuela Judicial no ha formulado gasto alguno en ese sentido.

d. Se recomienda una variación en el convenio en el sentido de que no se establezca monto alguno en ese sentido, sino nada más dejar claro el compromiso que tendrá el Poder Judicial, se llevar a cabo programas de capacitación en conjunto con la universidad.

3. El último tema importante es el compromiso adquirido por el Poder Judicial mediante el addendum al convenio, en el que se dispuso brindar los servicios de una persona servidora judicial por medio tiempo para la coordinación general del programa de Trabajo Comunal Universitario con énfasis en la atención de poblaciones vulnerables que desarrolla la UCR.

Se hacen las siguientes observaciones:

a. La primera servidora en ejercer dicha labor fue la letrada de la Sala Constitucional, Natalia Rosito, función que desde el 2011 fue asumida por doña Lena White, la señora contralora de servicios y se ha mantenido con la coordinación del TCU hasta el 2013, labor de la cual se adjuntan los informes correspondientes.

b. Señala doña Lena que para el 2014 no sabe si podrá mantenerse a cargo pues renunció a dar lecciones en la UCR y como requisito la universidad solicitaba la doble condición de persona servidora judicial y profesora del centro de enseñanza, de manera que para el 2014 no se tiene designación alguna.

c. El salario de la persona servidora es pagado con recursos del Poder Judicial, que de acuerdo al artículo 177 de la Constitución Política, se deben invertir únicamente para necesidades fundamentales de la institución, es decir, en la administración de la justicia, de manera que no es correcta la utilización del recurso humano para los fines propuestos en el addendum del convenio. Como se dijo anteriormente, el trabajo comunal universitario es una actividad meramente académica y como tal le corresponde al centro universitario su coordinación.

d. Lo que si se puede convenir es mantener los canales de comunicación abiertos y brindar las facilidades en los distintos despachos del Poder Judicial, a fin de que las personas estudiantes puedan realizar su trabajo comunal en la institución.

4. En lo relativo al compromiso de la UCR de otorgar dos becas completas en cursos de formación continua y dos becas parciales para maestrías y especialidades, es importante mencionar:

a. No se mencionó la frecuencia de las becas, es decir, si era cada año o dentro de cuanto se volverían a otorgar.

b. Según indica Waiman Hinn de la Unidad de Capacitación de Gestión Humana, al 2013 sí se han otorgado becas bajo este convenio pero se está a la espera del dato concreto.

En conclusión el convenio puede prorrogarse pero con las modificaciones señaladas, caso contrario lo más sano para la institución -en virtud de la difícil situación económica que se enfrenta y en aras de una mejor utilización de los recursos con los que se cuenta-, no prorrogar el convenio en cuestión.”

- 0 -

**Se acordó:** 1) Tener por rendido el informe de la licenciada Karol Monge Molina, Profesional en Derecho interina de la Secretaría General de la Corte. 2) Conforme al criterio legal vertido, comunicar a la Universidad de la Costa Rica que se está analizando la prórroga del Convenio de Cooperación entre el Poder Judicial y la Facultad de Derecho de esa Universidad, sin embargo, dada la situación económica existente y la necesidad de utilizar de manera adecuada los recursos públicos, se procederá al análisis de los resultados logrados por los consultorios jurídicos y el aprovechamiento de las becas y cursos que ahí se indican. 3) Trasladar al Consejo de Personal lo correspondiente a las becas y estudie el uso que se le ha dado al referido Convenio. 4) Solicitar estudio e informe al Departamento de Planificación sobre los datos estadísticos y la labor que desempeñan de los consultorios jurídicos de la citada Facultad de Derecho.”

**Se acordó:** *Trasladar a los integrantes de este Consejo así como a la Dirección de Gestión Humana para su estudio.*

### **ARTICULO III**

*La Sección de Análisis de Puestos en el Informe SAP-287-2013 indica:*

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

*Mediante oficio sin número, de fecha 03 de octubre de los corrientes, la señora Gina Aguilar Moya, presenta la siguiente gestión:*

a) A partir del mes de abril del 2010, fui nombrada en propiedad en el Puesto N° 100789, como Monitor de Implantación, actualmente denominados “Técnicos de Implantación”, en el Departamento de Tecnología de la Información, nómina del Departamento de Personal conocida por el Consejo Superior en Sesión 06-2010 del 21 de enero de 2010, Artículo IX.

b) En la Sesión 73-2010 del 10 de Agosto de 2010, Artículo XLIII del Consejo Superior, fue conocido el Oficio N° TI-PGD-600-08 de fecha 4 de diciembre de 2008 suscrito por la licenciada Kattia Morales Navarro, Jefa del Área de Informática de Gestión del II Circuito Judicial de San José, en el cual solicita "...sea revalorado el perfil de la plaza ocupada por Olger Ovares Chevez N° 100789; ya que la misma debido a movimientos internos de personal ha venido asumiendo labores de coordinación del equipo implantador y coordinar tareas propias del proceso..." de este se desprende el informe SAP-451-09 aprobado por el Consejo de Personal en la sesión N° 01 del 14 de enero del 2010, artículo XI y por el Consejo Superior en la sesión 034-10 celebrada el día 13 de abril del 2010, artículo XLII, en el que el puesto N° 100789 por un cambio en la naturaleza sustantiva fue reasignado de Auxiliar Judicial 3 a Asistente Administrativo 3.

De lo anterior, se expone que la recalificación fue solicitada para el señor Olger Ovares Chevez, quien en el 2008 venía ocupando, en forma interna, la plaza N° 100789. Una vez realizado el concurso y nombrados varios compañeros junto con la suscrita en los puestos de Monitores de Implantación, a la suscrita se le designó en la plaza número 100789.- En vista de lo anterior, mi puesto fue “modificado” por error, ya que la persona a la que debían de recalificar y por ende nombrar como Asistente Administrativo 3, era al compañero Olger Ovares Chevez y no a la suscrita.

Al darme cuenta del cambio de las condiciones de mi puesto lo puse en conocimiento de mi Jefatura inmediata, para que se procediera como correspondía, lo cual para ese momento dejaba de tener interés porque el índice salarial era el mismo.-

Asimismo, en Sesión 62-12 del 28 de Junio de 2012, Artículo XLIX, fue conocida nota del 8 de setiembre del 2011, en la que se gestiona se mantenga la clase ancha denominada “Auxiliar Judicial 3”, para los “Técnicos de Implantación”, y en lo que interesa se acordó: «1.) Tener por rendido el anterior informe y aprobar el escenario 1, en consecuencia mantener la valoración a los “Técnicos de Implantación” al mismo nivel que el “Técnico Judicial 3”, ... 4.) La vigencia de los ajustes propuestos regirán a partir del 1 de julio en curso.»

*Este acuerdo al que se llegó en la sesión 62-12 del 28 de julio del 2012, actualmente difiere y contraviene a mi estabilidad salarial, así como interfiere en solicitudes personales, ya que a partir del I semestre del 2013 si hay una diferencia salarial entre el puesto de Asistente Administrativo 3 y el de Técnico de Implantación.-*

*Es evidente, que se arrastra un error desde la confección de la recalificación solicitada para el compañero Olger Ovares Chevez, y que actualmente me perjudica, ya que mis condiciones como Técnica de Implantación se ven salarialmente minimizadas.-*

*Cabe mencionar que ocupé interinamente el puesto 84135 de Técnico Judicial 3 desde mayo del 2011 y cada corte de nombramiento afecta mi salario, inclusive se ha gestionado el cobro de sumas pagadas de más.*

*Por lo anterior, solicito se devuelva a la naturaleza sustantiva mi puesto como Técnica de Implantación N° 100789, al no ser de mi interés ni solicitado a mi nombre el cambio ocurrido desde el dos mil diez.*

*La presente gestión cuenta con el visto bueno de mi superior, la Máster Kattia Morales Navarro, Jefa de Informática de Gestión de la Dirección de Tecnología de la Información.*

*Con respecto a la situación que expone la señora Aguilar Moya, se debe indicar lo siguiente.*

*1) Mediante oficio N° TI-PGD-600-08 de fecha 4 de diciembre de 2008 la licenciada Kattia Morales Navarro, Jefa del Área de Informática de Gestión del II Circuito Judicial de San José, solicita “sea revalorado el perfil de la plaza ocupada por Olger Ovares Chaves N° 100789; ya que la misma debido a movimientos internos de personal ha venido asumiendo **labores de coordinación del equipo implantador y coordinar tareas propias del proceso...**” (El resaltado no pertenece al original)*

*2) En razón de la solicitud anterior la Sección de Análisis de Puestos procede a elaborar el informe SAP-451-09, donde se revisa la*

*clasificación y valoración del puesto N° 100789 indicado por la Licda. Morales Navarro.*

*Por lo tanto, lo indicado por la señora Aguilar Moya de que “mi puesto fue “modificado” por error” no es de recibo, por cuanto no queda duda de que el puesto a estudiar era el N° 100789, el cual fue expresamente solicitado por la Licda. Kattia Morales Navarro, Jefa del Área de Informática de Gestión del II Circuito Judicial de San José.*

*Además se debe aclarar que los estudios de clasificación y valoración de puestos, se centran única y exclusivamente en las funciones que el puesto desempeña o debe desempeñar y no en la persona que lo ocupe o vaya a ocupar en el futuro, lo cual es decisión propiamente de la jefatura correspondiente. En consecuencia, es claro que la gestión de la Licda Morales Navarro versa sobre las funciones que por solicitud expresa debe realizar el puesto N° 100789, las cuales se deberían de mantener a lo largo del tiempo, indiferentemente de la persona que lo ocupe.*

*Aclarado lo anterior, no cabe duda de que el informe SAP-451-09 fue confeccionado conforme a la solicitud realizada y de acuerdo a lo que dicta la técnica de clasificación y valoración de puestos, procediendo a estudiar las tareas desempeñadas a luz de los factores de clasificación y valoración de puestos.*

*Producto de la aplicación de la técnica de clasificación y valoración de puestos se logró concluir que:*

*“6.4 Respecto al puesto N° 100789 de Auxiliar Judicial 3 ocupado por el señor Olger Ovarés se tiene que han variado sus funciones, **asumiendo algunas actividades de control y coordinación de las tareas diarias en los despachos judiciales durante el proceso de implantación del Sistema de Gestión**, generado básicamente por el desplazamiento que debe hacer el equipo implantado a los diferentes despachos. Por lo cual se **estima conveniente ubicar este puesto en la clase ancha de “Asistente Administrativo 3”.**” (El resaltado no corresponde al original)*

*Producto de esa conclusión se recomienda reasignar el puesto N° 100789 de Auxiliar Judicial 3 a Asistente Administrativo 3, lo cual significó en ese momento un aumento al salario base de ¢10.000. Se debe indicar que el informe SAP-451-09 fue debidamente aprobado por el Consejo Superior en la sesión 034-10 celebrada el día 13 de abril del 2010, artículo XLII.*

*3) Es importante señalar que de forma simultánea a la realización del informes SAP-451-09, también se tramitaba el concurso N° 24-2009 donde se incluía precisamente el puesto N° 100789 de Auxiliar Judicial 3 clase angosta Auxiliar de Implantación.*

*En dicho concurso, por disposición propia y exclusiva de la jefatura correspondiente, se nombra en el puesto N° 100789 a la señora Aguilar Moya, lo cual fue aprobado por el Consejo Superior en sesión 06-10 celebrada el 1 de abril del 2010, artículo IX.*

*Ahora bien, al constatarse que la reasignación del puesto en mención no contraviene los derechos subjetivos producto del nombramiento en propiedad de la señora Aguilar Moya y por el contrario significó un aumento en el salario base de ¢10.000, no fue necesario aplicar la práctica institucional que se sigue en los casos en que se reasignen puesto en*

*propiedad a una categoría inferior, en cuyo caso se deben respetar los derechos adquiridos del propietario de manera tal que no exista ninguna afectación salarial.*

*Por lo tanto, a partir del acuerdo del Consejo Superior en la sesión 034-10 celebrada el día 13 de abril del 2010, artículo XLII (donde se aprobó el informe SAP-451-09), la señora Aguilar Moya devengó un salario mayor producto de la reasignación hacia arriba de su puesto en propiedad, es decir el N° 100789 que se reasigno de Auxiliar Judicial 3 clase angosta Auxiliar de Implantación a la clase de Asistente Administrativo 3.*

*4) Tal y como se desprende de lo indicado hasta el momento, lo que aconteció fue que luego de nombrar en propiedad en el puesto N° 100789, el mismo fue reasignado mediante informe SAP-451-09 (aprobado por el Consejo Superior en la sesión 034-10 celebrada el día 13 de abril del 2010, artículo XLII); situación que no significo ningún menoscabo en la condición salarial de la señora Aguilar Moya y por el contrario significó un aumento en su salario. Además se debe dejar claro que tanto la jefatura de la oficina como la señora Aguilar Moya no mostraron en ningún momento disconformidad por la situación acontecida.*

*5) De lo expuesto hasta el momento, es claro que la reasignación del puesto N° 100789 fue realizada en apego a la solicitud expuesta por la Licda. Morales Navarro, Jefa del Área de Informática de Gestión del II Circuito Judicial de San José y de conformidad con la técnica de*

*clasificación y valoración de puestos; además al no presentarse disconformidad alguna producto de la reasignación, el puesto quedó formalmente clasificado como Asistente Administrativo 3.*

*Luego de considerado todo lo anterior, la situación que expone la señora Aguilar Moya con respecto a los acuerdos posteriores del Consejo Superior, como lo son:*

- ✓ Acuerdo del Consejo Superior N° 108-10, celebrado el 9 de diciembre del 2010, artículo LXIX, relacionado con el estudio SAP-331-10.*
- ✓ Acuerdo del Consejo Superior N° 62-12, celebrado el 28 de junio del 2012, artículo XLIX, relacionado con el estudio SAP-57-12.*

*No resultan atinentes al puesto N° 100789 que a partir del acuerdo del Consejo Superior N° 34-10, celebrado el 13 de abril del 2010, artículo XLII, ostente la clasificación y valoración de Asistente Administrativo 3. Por lo tanto, la pretensión de la señora Gina Aguilar Moya, es decir “devuelva a la naturaleza sustantiva” no es posible ni procedente, al ser los acuerdos en mención situaciones que acaecieron de forma posterior a la formal resignación del puesto en estudio y en consecuencia no le resultan aplicables.*

*Producto de esta situación se consultó a la ocupante interina del puesto N° 100789, la señorita Alexandra María Chacon Esquivel, quien mediante correo electrónico del 11 de noviembre de los presentes, nos indicó con*

*respecto a las funciones que realiza actualmente lo siguiente: “De los meses de enero a septiembre estuve con el equipo de implantación en el Circuito de San Carlos con funciones como: Capacitaciones, Implantación de Sistemas Electrónicos en el Juzgado de Violencia Domestica de San Carlos y Recepción de Documentos, admas (SIC) estuve dando acompañamiento en la implantación de La Fiscalía, Tribunal Penal, Juzgado Agrario y otros del Circuito de San Carlos. Para el mes de septiembre fui trasladada al Circuito II de Goicoechea en el que realizo funciones de Monitoreo y Reportes del mismo”. Se le recuerda a la Licda Morales Navarro que el ocupante del puesto N° 100789 debe realizar las labores de apoyo y colaboración a la Jefatura que propiciaron la realización del informe SAP-0451-09 donde se reasignó el puesto en mención de Auxiliar Judicial 3 a Asistente Administrativo 3, tal y como lo establece el artículo 1 de las Políticas de formulación y ejecución presupuestaria en recursos humanos “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”; por lo tanto las funciones que debe realizar son las propias de la naturaleza sustantiva de la clase de puesto de Asistente Administrativo 3 y que en el caso particular de acuerdo a la información proporcionado en su oportunidad por la licenciada Morales Navarro son:*

- *“Organizar el proceso de formateo e instalación de equipos*
- *Reportar a la jefatura los avances, problemas o limitaciones que se presentan*
- *Organizar el personal del Circuito que se va a capacitar*
- *Visita y mini-reuniones con Jueces Coordinadores y Asistentes Judiciales para la organización de los cronogramas de capacitación*
- *Velar que todo el personal de las diferentes oficinas sea capacitado*
- *Canalizar los errores entre el Circuito implantado y el equipo de Implantación de Goicoechea y el Departamento de Informática del Circuito”*

*Por todo lo anterior, se da por atendido el caso de la señora Aguilar Moya.*

*%%%%%%%%%*

*Con el objetivo de actualizar la información contenida en el informe, la Sección de Análisis de Puestos señala:*

***Información recabada para el caso de Gina Aguilar Moya.***

*El día 11 de junio del 2014, se llamó al Área de Gestión del II Circuito Judicial de San José, para corroborar la situación actual, relacionada con el puesto N° 100789 de Asistente Administrativo 3. Se conversó con la ocupante actual del puesto la señorita Sharon Barquero Torres, quien ocupa el puesto de forma interina.*

*Se consultó en el sistema SIGA-GH la situación del puesto N° 100789, determinándose lo siguiente:*

- ✓ Hasta el día 15 de diciembre del 2013, el puesto lo venia ocupando de forma interina la señorita Alexandra Maria Chacon Esquivel. Sin embargo, la señorita Chacón renunció al Poder Judicial a partir de esa fecha.*
- ✓ A partir del 16 de diciembre del 2013 a la fecha (ultimo nombramiento hasta el 30 de junio de los presentes), se nombra de forma interina a la señorita Sharon Barquero Torres.*

*En conversación telefónica con la señorita Barquero Torres, se determinó que las tareas que actualmente realiza son exactamente las mismas que las*

*que realizan los Técnicos de Implantación, esto por disposición propia de la Jefatura del Área. Por lo tanto las funciones son:*

- ✓ monitoreo: consiste en solucionar los problemas de los diferentes sistemas de la institución.*
- ✓ implantación: realizar giras a diferentes circuitos judiciales para brindar capacitación en el uso de los diferentes sistemas informáticos.*
- ✓ Revisar migraciones de bases de datos. En caso de errores se deben revisar para solucionarlos o reportarlos a quien corresponda.*

*Además de lo anterior, se consultó ¿si realizaba las funciones que se muestran de seguido?; para lo cual señala que en alguna medida si se realizan; no obstante que sus funciones están más orientadas a las propias de los Técnicos de Implantación.*

- Organizar el proceso de formateo e instalación de equipos*
- Reportar a la jefatura los avances, problemas o limitaciones que se presentan*
- Organizar el personal del Circuito que se va a capacitar*
- Visita y mini-reuniones con Jueces Coordinadores y Asistentes Judiciales para la organización de los cronogramas de capacitación*
- Velar que todo el personal de las diferentes oficinas sea capacitado*
- Canalizar los errores entre el Circuito implantado y el equipo de Implantación de Goicoechea y el Departamento de Informática del Circuito”*

**Se acordó:** *Acoger en todos sus extremos el contenido del informe SAP-287-2013 y por tanto denegar la pretensión. Del mismo modo reiterar a la Jefatura de dicha área que la persona que ocupe el puesto N° 100789 debe realizar las labores de apoyo y colaboración a la jefatura que propiciaron la realización del informe SAP-0451-09 donde el cargo fue reasignado como Asistente Administrativo 3.*

Se declara firme.

#### **ARTICULO IV**

*La Sección de Análisis de Puestos en el Informe SAP-121-14 señala:*

*Para que sea conocido por los honorables miembros del Consejo Superior, nos permitimos informar que nuestra sección revisando la relación clase ancha, clase angosta del puesto No. 367716 de “Profesional 2” ubicado en la “Unidad de Acceso a la Justicia”, determina que el mismo no tiene asociada una clase angosta; en virtud de lo anterior y al revisar las clases del “Manual Descriptivo de Clases de Puestos” de nuestra institución, se logra establecer que el dicho puesto, puede incluirse en la clase angosta de “Profesional en Género”, realizándole a la misma algunos ajustes tanto en la nomenclatura de la clase como en tareas y requisitos.*

*Por otra parte, se aprovecha la oportunidad para actualizar la clase de “Profesional en Materia Axiológica” en lo que respecta a los “Factores Organizacionales y Ambientales”, en virtud de lo anterior, de seguido se detallan las citadas clases de puestos para la debida aprobación:*

#### **I. IDENTIFICACION DEL PUESTO**

**TITULO DEL PUESTO: PROFESIONAL EN GÉNERO Y ACCESO A LA JUSTICIA**

#### **II. CONTENIDO**

**NATURALEZA DEL TRABAJO:** Ejecución de labores profesionales complejas y variadas relacionadas en materia de Género y acceso a la justicia.

### III. TAREAS TÍPICAS

#### DESCRIPCIÓN DE LAS TAREAS

- ✓ Diseñar y realizar investigaciones, planes, programas de trabajo, proyectos y análisis complejos en el área de su especialidad.
- ✓ Participar en la preparación y formulación de objetivos, planes, programas de trabajo, presupuestos, informes estadísticos, proyectos, determinación de recursos y otros.
- ✓ Realizar estudios para la formación y fortalecimiento del género y accebilidad a la justicia en el Poder Judicial
- ✓ Propiciar la divulgación de información sobre los derechos de la población en condición de vulnerabilidad y fomentar el respeto por la dignidad, costumbres y tradiciones de las personas participantes en los procesos judiciales
- ✓ Promover una política de asistencia jurídica pública a las personas en condición de vulnerabilidad así como la adopción de medidas tendientes a un mayor acercamiento de los servicios de justicia.
- ✓ Recopilar, clasificar, tabular y analizar información variada y compleja para proponer la adopción de políticas institucionales.
- ✓ Revisar y evaluar los procesos y requisitos de acceso a la justicia existentes.
- ✓ Incentivar el uso de métodos alternos de resolución de conflictos, garantizando la participación de las personas en condición de vulnerabilidad.
- ✓ Efectuar labores de revisión, análisis y control de los planes, información estadística, programas y proyectos de ejecución.
- ✓ Impulsar la adecuación del lenguaje, infraestructura y procurar la protección de las persona que han sido víctimas, acorde con la necesidad de las personas en condición de vulnerabilidad
- ✓ Evaluar la implantación y desarrollo de las propuestas formuladas.
- ✓ Analizar sistemas, métodos, instrumentos, procedimientos, cuestionarios, formularios y registros existentes a fin de recomendar los ajustes, cambios y demás medidas para resolver problemas.
- ✓ Elaborar contenidos, manuales e instructivos.
- ✓ Evaluar la productividad y rendimiento de los recursos asignados a diferentes programas o proyectos asignados.
- ✓ Participar en el establecimiento de indicadores que permitan dar seguimiento a la ejecución del presupuesto, planes de trabajo, programas y proyectos.
- ✓ Preparar, analizar e interpretar cuadros, gráficos, tendencias e información variada.
- ✓ Realizar investigaciones, encuestas, análisis estadísticos, matemáticos y otros de carácter profesional.

- ✓ Llevar a cabo análisis de variancias, correlaciones, proyecciones para el diseño, aprobación y ejecución de los planes, programas y proyectos.
- ✓ Coordinar 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.
- ✓ Exponer ante los órganos competentes, en los casos que así se requiera, los criterios y alcances planteados en los informes que elabora.
- ✓ 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 en representación de la institución ante organismos públicos y privados, en los casos que se requiera
- ✓ Atender consultas y resolver imprevistos relacionados con el campo de su especialidad, según lo permita la ley.
- ✓ Impartir charlas y cursos de capacitación propios de su área de competencia.
- ✓ Integrar diversos comités y grupos de trabajo.
- ✓ Asesorar y asistir a los miembros de las Subcomisiones
- ✓ Rendir informes diversos.
- ✓ Realizar otras labores propias del cargo.

#### IV. FACTORES ORGANIZACIONALES Y AMBIENTALES

Responsabilidad	
<b>Por funciones</b>	Es responsable por la calidad y precisión de los resultados y por la exactitud de los procesos y la información que suministra. Le puede corresponder integrar grupos de trabajo interdisciplinarios, coordinar y supervisar el trabajo de otras personas.
<b>Por relaciones de Trabajo</b>	La actividad origina relacionarse constantemente con superiores, compañeros, funcionarios de instituciones públicas y privadas, las cuales deben ser atendidas con tacto y cordialidad.
<b>Por equipo, materiales y valores</b>	Debe velar por el adecuado uso y mantenimiento del equipo, materiales y demás instrumentos asignados para el cumplimiento de sus actividades.

### Condiciones de trabajo

El trabajo exige esfuerzo mental para coordinar ideas y aplicar el juicio y el criterio para atender varias actividades en forma simultánea, resolver problemas complejos y tomar decisiones con base en precedentes y procedimientos establecidos.

Le puede corresponder trasladarse a diversos lugares del país y prestar sus servicios cuando sean requeridos.

### Consecuencia del Error

Los errores pueden acarrear inexactitud en la información que se suministra o en los registros, causar pérdidas y retrasos con el consiguiente perjuicio en el envío de resultados definitivos en tanto el error se corrige.

### Supervisión

<b>Ejercida</b>	No ejerce supervisión.
<b>Recibida</b>	Trabaja con independencia siguiendo instrucciones generales, las normas que se dicten al efecto; procedimientos y disposiciones administrativas, técnicas y legales vigentes. La labor es evaluada mediante la apreciación de la eficiencia y calidad de los resultados obtenidos

## IV. COMPETENCIAS GENERALES Y NECESARIAS PARA EL OCUPANTE DEL PUESTO

<b>Responsabilidad</b>	Cumplir con los deberes, obligaciones y compromisos asumiendo las consecuencias de sus actos
<b>Iniciativa</b>	Capacidad personal orientada a la acción innovadora y creativa para hacer mejor sus funciones.
<b>Compromiso</b>	Actuar con responsabilidad para el cumplimiento de los fines institucionales.
<b>Orientación al Servicio</b>	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.

<b>Orientación a la calidad</b>	Capacidad para el cumplimiento de estándares de calidad que refleje el esfuerzo por hacer sus tareas con eficiencia y eficacia.
---------------------------------	---

## VI. REQUISITOS Y OTROS REQUERIMIENTOS

<b>Formación Académica</b>	Bachiller en Educación Media.		
	<b>Nivel académico</b>	<b>Disciplinas académicas-áreas temáticas</b>	<b>Requisito Legal</b>
	Licenciatura	Ciencias Sociales	Incorporado al Colegio respectivo, cuando exista esta entidad para la correspondiente área profesional.
<b>Experiencia</b>	Requiere un mínimo de un año de experiencia en labores relacionadas con el puesto.		
<b>Capacitación Deseable</b>	Temas tales como: Género y Accesibilidad a la Justicia; dicha capacitación será de conformidad donde se ubique el puesto.		
<b>Otros requerimientos</b>	Manejo de los ambientes computadorizados y los sistemas de información existentes en el área de trabajo.  Conocimiento de la estructura y funcionamiento del Poder Judicial.		

## VII. DESCRIPCIÓN DE CLASE DE PUESTO ESPECÍFICA PARA:

DESPACHOS	CLASE DE PUESTO	
	Ancha	Angosta
-Secretaría Técnica de Género -Unidad de Acceso a la Justicia	Profesional 2	Profesional en Género y Acceso a la Justicia.

### I. IDENTIFICACION DEL PUESTO

**TITULO DEL PUESTO: PROFESIONAL EN MATERIA AXIOLÓGICA**

### II. CONTENIDO

**NATURALEZA DEL TRABAJO:** Ejecución de labores profesionales complejas y variadas relacionadas en el campo axiológico.

### III. TAREAS TÍPICAS

#### DESCRIPCIÓN DE LAS TAREAS

- ✓ Diseñar y realizar investigaciones, planes, programas de trabajo, proyectos y análisis complejos en áreas diversas de la axiología
- ✓ Participar en la preparación y formulación de objetivos, planes, programas de trabajo, presupuestos, informes estadísticos, proyectos, determinación de recursos y otros.
- ✓ Realizar estudios para la formación y fortalecimiento de los valores en el Poder Judicial
- ✓ Recopilar, clasificar, tabular y analizar información variada y compleja para proponer la adopción de políticas institucionales.
- ✓ Efectuar labores de revisión, análisis y control de los planes, información estadística, programas y proyectos de ejecución.
- ✓ Evaluar la implantación y desarrollo de las propuestas formuladas.
- ✓ Analizar sistemas, métodos, instrumentos, procedimientos, cuestionarios, formularios y registros existentes a fin de recomendar los ajustes, cambios y demás medidas para resolver problemas.
- ✓ Elaborar contenidos, manuales e instructivos para las iniciativas y alternativas del aprendizaje axiológico y otros documentos similares.
- ✓ Efectuar entrevistas ya sea estructuradas, semiestructuradas, técnicas, especializadas, etc, como parte del desarrollo de las actividades encomendadas.
- ✓ Evaluar la productividad y rendimiento de los recursos asignados a diferentes programas.
- ✓ Participar en el establecimiento de indicadores que permitan dar seguimiento a la ejecución del presupuesto, planes de trabajo, programas y proyectos.
- ✓ Preparar, analizar e interpretar cuadros, gráficos, tendencias e información variada.
- ✓ Realizar investigaciones, encuestas, análisis estadísticos, matemáticos y otros de carácter profesional.
- ✓ Llevar a cabo análisis de variancias, correlaciones, proyecciones para el diseño, aprobación y ejecución de los planes, programas y proyectos.
- ✓ 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.
- ✓ Exponer ante los órganos competentes, en los casos que así se requiera, los criterios y alcances planteados en los informes que elabora.
- ✓ 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, en los casos que se requiera
- ✓ Atender consultas y resolver imprevistos relacionados con el campo de su especialidad, según lo permita la ley.
- ✓ Impartir charlas y cursos propios de su área de competencia.
- ✓ Velar por el trámite correcto, oportuno y la legalidad de la documentación que revisa, según su campo de acción.
- ✓ Integrar diversos comités y grupos de trabajo.
- ✓ Asesorar y asistir a los miembros de las Subcomisiones
- ✓ Rendir informes diversos.
- ✓ Realizar otras labores propias del cargo.

**IV. FACTORES ORGANIZACIONALES Y AMBIENTALES**

<b>Responsabilidad</b>	
<b>Por funciones</b>	Es responsable por la calidad y precisión de los resultados y por la exactitud de los procesos y la información que suministra. Le puede corresponder integrar grupos de trabajo interdisciplinarios, coordinar y supervisar el trabajo de otras personas.
<b>Por relaciones de Trabajo</b>	La actividad origina relacionarse constantemente con superiores, compañeros, funcionarios de instituciones públicas y privadas, las cuales deben ser atendidas con tacto y cordialidad.
<b>Por equipo, materiales y valores</b>	Debe velar por el adecuado uso y mantenimiento del equipo, materiales y demás instrumentos asignados para el cumplimiento de sus actividades.

<b>Condiciones de trabajo</b>	
El trabajo exige esfuerzo mental para coordinar ideas y aplicar el juicio y el criterio para atender varias actividades en forma simultánea, resolver problemas complejos y tomar decisiones con base en precedentes y procedimientos establecidos.	
Le puede corresponder trasladarse a diversos lugares del país y prestar sus servicios cuando sean requeridos.	

<b>Consecuencia del Error</b>	
Los errores pueden acarrear inexactitud en la información que se suministra o en los registros, causar pérdidas y retrasos con el consiguiente perjuicio en el envío de resultados definitivos en tanto el error se corrige.	
<b>Supervisión</b>	
<b>Ejercida</b>	No ejerce supervisión.
<b>Recibida</b>	Trabaja con independencia siguiendo instrucciones generales, las normas que se dicten al efecto; procedimientos y disposiciones administrativas, técnicas y legales vigentes. La labor es evaluada mediante la apreciación de la eficiencia y calidad de los resultados obtenidos

#### **IV. COMPETENCIAS GENERALES Y NECESARIAS PARA EL OCUPANTE DEL PUESTO**

<b>Responsabilidad</b>	Cumplir con los deberes, obligaciones y compromisos asumiendo las consecuencias de sus actos.
<b>Iniciativa</b>	Capacidad personal orientada a la acción innovadora y creativa para hacer mejor sus funciones.
<b>Compromiso</b>	Actuar con responsabilidad para el cumplimiento de los fines institucionales.
<b>Orientación al Servicio</b>	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.
<b>Orientación a la calidad</b>	Capacidad para el cumplimiento de estándares de calidad que refleje el esfuerzo por hacer sus tareas con eficiencia y eficacia.

#### **VI. REQUISITOS Y OTROS REQUERIMIENTOS**

<b>Formación Académica</b>	Bachiller en Educación Media.		
	<b>Nivel académico</b>	<b>Disciplinas académicas-áreas temáticas</b>	<b>Requisito Legal</b>
	Licenciatura	Ciencias Sociales	Incorporado al Colegio respectivo, cuando exista esta entidad para la

			correspondiente profesional.	área
<b>Experiencia</b>	Requiere un mínimo de un año de experiencia en labores relacionadas con el puesto.			
<b>Capacitación Deseable</b>	Temas tales como: Axiología y Ética Social.			
<b>Otros requerimientos</b>	Manejo de los ambientes computadorizados y los sistemas de información existentes en el área de trabajo.  Conocimiento de la estructura y funcionamiento del Poder Judicial.			

## VII. DESCRIPCIÓN DE CLASE DE PUESTO ESPECÍFICA PARA:

DESPACHOS	CLASE DE PUESTO	
	Ancha	Angosta
Secretaría Técnica de Ética y Valores	Profesional 2	Profesional en Materia Axiológica

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

### ARTICULO V

*La Sección de Reclutamiento en el Informe RS-1865-14 indica:*

*Para su conocimiento y fines consiguientes, rendimos el presente informe relacionado con el recurso de Revocatoria con apelación en subsidio contra el acto de descalificación personal del Concurso N° 02-2014, Supervisor de Seguridad de San Joaquín de Flores.*

#### I ORIGEN

*Mediante nota de fecha 12 de junio del año en curso, el señor Omar*

*Rodríguez Zamora expone:*

*Con todo respeto, quien suscribe, **OMAR RODRIGUEZ ZAMORA**, cédula de identidad 205840404, vecino del cantón de Grecia, distrito Bolívar, propiamente en el barrio San José (Cajón), de calidades conocidas en este proceso, conforme a la*

*Ley, me presento a interponer el presente **Recurso de Revocatoria con Apelación en Subsidio, e Incidente de Nulidad Concomitante**, contra lo resuelto por el departamento de personal, sobre el comunicado enviado a la dirección electrónica, el día viernes 11 de Junio de 2014, con fundamento en todos los Principios que prescribe la Ley General de Administración Pública, me presento en tiempo y forma, y pongo en autos los siguientes elementos de defensa:*

***Primero:** En forma libre y voluntaria decidí participar al llamado Público, realizado por el departamento de Personal del Poder Judicial, sobre el concurso número 02-2014, para el puesto de Supervisor (a) de Seguridad, una vez completado el formulario electrónico, **FUI NOTIFICADO Y PREVENIDO** mediante oficio RS-1597-14, firmado por la Licda. Dayana Novoa Muñoz Jefa a.i. Sección Reclutamiento y Selección, **Y SE ME INDICO QUE...!** Ahora bien, al revisar sus atestados se determinó que no aportó la documentación que haga constar el cumplimiento de los siguientes requisitos: Bachiller en Educación Media, Mínimo un año y medio de experiencia en labores relacionadas con el puesto, Mínimo seis meses de experiencia en supervisión de personal. Licencia de conducir B-1 vigente. Carné de portación de armas de fuego inscritas por el Poder Judicial (Vigente) ó "**certificado psicológico de idoneidad mental para portar armas VIGENTE**" y la aprobación del curso teórico práctico para el manejo de armas de fuego. **En virtud de lo anterior, se le otorga un plazo de tres días hábiles a partir del recibido del presente oficio, para que aporte la documentación indicada; caso contrario su solicitud de participación en este concurso será desestimada...!** La negrita y cursiva no es del original.*

***Segundo:** Posteriormente el día 2 de Junio de 2014, de forma personal presente los originales y copias de los documentos solicitados, el día 11 de Junio de 2014, recibí sin fundamento jurídico, al ser las 17:00 horas, comunicado en el cual se me excluyo de la continuidad y participación en el concurso N° 02-2014 para el puesto de Supervisor (a) de Seguridad.*

***Tercero:** Sí bien es cierto, en primera instancia, presente en tiempo y forma, los requerimientos **prevenidos** mediante el oficio RS-1597-14 y con fecha del 27 de mayo de 2014, es por ello que no encuentro fundamento jurídico o racional otorgado por la administración, por el cual se me excluyo de dicho concurso. Si a toda luz cumplí en principio con la **PREVENCIÓN** hecha, la cual solo mencionó el otorgamiento del plazo y de que documentos debía aportar para continuar que no se desestimara mi participación, dicho oficio se refirió textualmente a; Bachiller en Educación Media, Mínimo un año y medio de experiencia en labores relacionadas con el puesto, Mínimo seis meses de experiencia en supervisión de personal. Licencia de conducir B-*

*Ivigente. Carne de portación de armas de fuego inscritas por el Poder Judicial (vigente) ó "Certificado Psicológico de idoneidad mental para portar armas vigente" y la aprobación del curso teórico práctico para el manejo de armas de fuego.*

*Cuarto: En razón de la prevención hecha, **RECALCO QUE CUMPLÍ EN TODOS LOS EXTREMOS CON LO REQUERIDO EN LA PREVENCIÓN HECHA POR LA ADMINISTRACIÓN**, y que en ningún lugar del oficio RS-1597-14, se consigno como requisito la emisión previo al cierre del concurso, del certificado de idoneidad mental para portar armas de fuego, u otro documento como certificaciones, **simplemente la administración se limito a consignar la necesidad de aportar dicho documentos**, por lo que me encuentro en un estado de indefensión, ante lo resuelto por dicha autoridad. Ahora bien si en la prevención que se me enviara, se hubiera consignado de forma asertiva, que debía aportar el certificado psicológico con fecha anterior al cierre del concurso, o de lo contrario quedaría excluido, no hubiera incurrido en gastos económicos innecesarios. De importancia para el presente proceso pongo en autos que desde el punto de vista objetivo, como oficial de policía del Gobierno de Costa Rica, a la fecha cuento con el carne de portación de armas vigente, el cual me autoriza para la portación de armas de fuego de uso Reglamentario, propiedad del Gobierno de Costa Rica.*

*Quinto: Si revisamos el manual descriptivo de clases por puestos vigentes, del Poder Judicial, en dicho Manual se consigna requisitos, sin embargo el procedimiento del concurso, no estableció la forma para la formalización y entrega para la confrontación de documentos ni el momento procesal oportuno para la presentación de los documentos.*

*Sexto: Hago un llamado, a un adecuado uso de la comunicación asertiva, en tiempos económicos difíciles, en lo personal, creo que es desproporcional solicitar invertir recursos económicos, para que ni tan siquiera se me tomara en cuenta, para formar parte de las evaluaciones pertinentes, por profesionales especializados. Reitero que el certificado que en primera instancia, me solicito aportar la administración, **se encuentra a la fecha vigente**, lo cual lo legitima para el cumplimiento de dicho proceso, al igual que el resto de documentos.*

### **PETITORIA**

*Respetables señores, según me asiste el debido proceso, derecho que constitucionalmente me está protegido, pido que **SE DE CURSO Y DECLARE CON LUGAR EL PRESENTE RECURSO**, dejando sin efecto la exclusión sobre la participación de mi persona en el concurso N° 02-2014, para el puesto de Supervisor (a) de Seguridad.*

*Se me otorgue el derecho de respuesta, y se indique en donde se consigno los requisitos señalados, que según la administración debían de cumplirse ala fecha de cierre del concurso, ¿donde se consigno dicha información? Pues ni en el oficio RS-1597-14 lo menciono, ni en la dirección electrónica del concurso.*

### **Fundamento**

*Sesión del Consejo de Personal N° 10-2011, del 19 de mayo de 2011, Artículo VII). (\*) Artículo 29 del Estatuto de Servicio Judicial y 136 de la Ley Orgánica del Poder Judicial. El cual estableció, que...! En caso de que el jefe o persona encargada de la oficina considere la necesidad de impugnar la nómina respectiva (\*), deberá justificar las razones que lo lleven a esa solicitud, demostrando en forma objetiva y clara que se han hecho los esfuerzos necesarios por valorar a cada una de las personas que la integran.*

*Artículo 56: Constitución Política. El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menos caben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía.*

### **NOTIFICACIONES:**

*Ruego proceder conforme y notificarme al fax (22201852) rotuladas a mi nombre Omar Rodríguez Zamora, cédula 205840404.*

## **II ANTECEDENTES Y CONSIDERACIONES**

*La Sección de Reclutamiento y Selección del Departamento de Gestión Humana convoca a concurso N° 02-2014 el puesto Supervisor o Supervisora de Seguridad, para San Joaquín de Flores, puestos números 350074, 350075, 350076, 350077 que tuvo vigencia del 17 al 28 de febrero del año en curso.*

*En dicho concurso se solicitaron los siguientes requisitos:*

- ✓ *Bachiller en Educación Media*
- ✓ *Mínimo un año y medio de experiencia en labores relacionadas con el puesto.*
- ✓ *Mínimo seis meses de experiencia en supervisión de personal.*
- ✓ *Licencia de conducir B-1 vigente.*
- ✓ *Carné de portación de armas de fuego inscritas por el Poder Judicial (Vigente) ó “Certificado Psicológico de idoneidad mental para portar armas vigente” y la aprobación del curso teórico-práctico para el manejo de armas de fuego\*.*

*\*Si usted cuenta con un carné de portación de armas extendido por una Institución pública, privada o a título personal, necesariamente deberá aportar el Certificado Psicológico de idoneidad mental para portar armas.*

*Para las inscripciones las personas interesadas se obligaban a cumplir con los requisitos académicos, legales y de capacitación a la fecha de cierre del concurso a saber 28 de febrero de 2014, según lo indicado en el cartel de publicación en el apartado de **inscripciones**.*

*Un total de noventa y tres personas se inscribieron.*

*Entre los participantes se encuentra el señor Omar Rodríguez Zamora quien se registró dentro del plazo de vigencia del concurso, al realizar la revisión de requisitos en el buzón de atestados se confirmó que el recurrente no había aportado ninguno de los documentos, a pesar que la publicación señalaba claramente el procedimiento para adjuntarlos.*

*Mediante Oficio RS 1597-14 de fecha 27 de mayo del presente año la administración solicita los requisitos no aportados al señor Rodríguez Zamora proporcionándole un plazo de tres días para aportar lo*

*correspondiente, en el se indica la obligatoriedad de cumplir con los requisitos contemplados en la publicación y por consiguiente con lo establecido en la misma, igual procedimiento se hizo con el resto de participantes.*

*El día lunes 2 de junio del año en curso se reciben personalmente los documentos a nombre del señor Rodríguez Zamora entre ellos el Certificado de idoneidad mental con fecha 31 de mayo del año en curso, fecha posterior al cierre del concurso (28 de febrero, 2014) por lo tanto no cumple con lo indicado en el cartel ya que excede en más de dos meses la fecha de cierre del concurso.*

*Es importante aclarar que toda solicitud de requisitos se efectúa para dar oportunidad al participante de aportar lo pendiente, que en ningún momento significa extender el plazo establecido de recepción de documentos.*

### **III CONCLUSIONES**

- *La Sección de Reclutamiento y Selección del Departamento de Gestión Humana dio la vigencia apropiada al Concurso N° 02-2014, Supervisor o Supervisara de Seguridad para que los interesados que no tuvieran los requisitos pudieran realizar los trámites correspondientes para poder participar.*

- *Se especificó que todo requisito académico, legal y de capacitación debía cumplirse a la fecha de cierre del concurso en la divulgación del concurso, en el apartado de inscripciones.*
- *Se apuntó el procedimiento para subir los documentos que comprobaran el cumplimiento de los requisitos.*
- *La solicitud de requisitos que se realiza posterior al cierre del concurso es exclusivamente para dar oportunidad al participante de entregar lo pendiente, no significa en ningún momento la ampliación del tiempo para presentar u obtener el requisito que no se tenía al cierre del concurso.*
- *Aunado a lo anterior el señor Rodríguez Zamora indica que el certificado que tiene vigente se encuentra bajo la custodia actual patrón el Ministerio de Gobernación, Policía y Seguridad Pública y en el concurso N° 002-2014 para el cargo de Supervisor(a) de Seguridad permaneció habilitado durante dos semanas, periodo durante el cual las personas interesadas debieron inscribirse y remitir los atestados que hicieran constar los requisitos solicitados para el cargo, mismos que, como se ha insistido, debían cumplirse a la fecha de cierre del concurso.*
- *Si bien es cierto en el Oficio RS-1597-14 no se consigno que lo aportado debía ser a la fecha de cierre del concurso en cuestión, si se dijo claramente en el cartel, el cual norma el proceso a seguir.*

#### **IV RECOMENDACION**

*Dejar sin efecto la solicitud que hace el señor Omar Rodríguez Zamora en declarar que se de curso y declare con lugar el presente recurso, ya que no es posible incluir al señor Rodríguez Zamora en el concurso de interés, puesto que el certificado psicológico remitido tiene fecha de expedición posterior a la de cierre del concurso, de modo que se encuentra extemporáneo y uno de los principios que la Sección de Reclutamiento y Selección promulga y respeta es la igualdad de participación en los concursos, pues el resto de personas estimadas presentaron sus requisitos en el tiempo y forma establecidos para ello, principio constitucional que regula el empleo público.*

%%%%%%%%%

*Este Consejo estima que la redacción del oficio RS-1597-14 induce a interpretar una ampliación del plazo para presentar atestados, pese a que resulta evidente que la pretensión es prevenir al oferente en relación con requisitos que no fueron aportados en el plazo indicado mientras el concurso estuvo abierto, a fin de que fuese subsanada alguna omisión. Por esa exclusiva razón, debe acogerse la apelación presentada.*

**Se acuerda:** *Visto el contenido del informe RS-1865-14 se acoge la apelación planteada por el señor Rodríguez Zamora, y comunicarlo a la Sección de Reclutamiento y Selección para los efectos correspondientes. Dicha Sección*

*deberá modificar la redacción de sus oficios de prevención, con el objetivo de evitar situaciones como la presente.*

*Se declara firme.*

#### **ARTICULO VI**

*Se conoce oficio presentado por la Licda. Rosalba Leiva Mora.*

**Se acordó:** *Dejar pendiente su análisis para la próxima sesión.*

#### **ARTICULO VII**

*La Unidad de Componentes Salariales en el Informe 1869-UCS-AS-2014 indica:*

*Mediante oficio 3647-2013 del 02 de abril del 2013 de la Secretaria de la Corte, nos trasladan la solicitud del señor Raymond Valverde Rojas, Jefe Administrativo 4 B, de la Sección de Apoyo Psicológico Operacional del Organismo de Investigación Judicial, quien solicita se le pague el 65% de prohibición argumentando lo siguiente:*

*Me permito por este medio enviar un respetuoso saludo a ese Honorable Consejo y a su vez solicitar muy respetuosamente en mi condición de Jefe profesional IV del Organismo de Investigación Judicial, el reconocimiento y pago de prohibición en el rubro correspondiente al 65% según Ley de Compensación de Pago de Prohibición N° 5867 y Ley de Autorización a Pago de Prohibición N° 6451.*

*En el mismo sentido hago referencia al Art. 9 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, la cual se refiere a jefes de oficina en general indicando que estos tienen prohibición de ejercer fuera del Poder Judicial la profesión por la que fueron nombrados, con derecho a recibir por ello el pago de prohibición. Con lo cual está en concordancia el acuerdo del Consejo de Personal (Sesión Ordinaria W 16-2003 Art. XIII del 19 de agosto del 2003.), donde se indica refiriéndose a las jefaturas en general del Organismo de Investigación Judicial, que a estas no les concierne la Dedicación Exclusiva, sino la Prohibición.*

*Al respecto nos permitimos informarle:*

**1. Condiciones Específicas del Servidor:**

- 1.1. *Revisado el Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA) y el pasado Sistema Integrado de Personal (SIP), se tiene que el señor **Raymond Valverde Rojas con cédula 01-0419-0921**, inició a laborar en el Poder Judicial a partir del 13 de noviembre 1995 como Psicólogo y es nombrado en propiedad en el puesto No. 20090 en la clase de Psicólogo Clínico desde el 01 de octubre de 1996.*
- 1.2. *En relación al puesto N° 20090, en sesión de Consejo Superior N° 25-2008 del 27 de noviembre del 2008 artículo IV se acordó su reasignación pasando de Psicólogo a Coordinador de Unidad 3 y estableciendo como requisito académico del mismo, la Licenciatura en Psicología y Maestría o Especialidad en Psicología Clínica o*

*Forense. No obstante, en Informe SAP-051-2010 realizado por la Sección de Análisis de Puestos del Departamento de Personal se conocen nuevamente las funciones de este puesto y en sesión del Consejo Superior 34-10 del trece de abril del 2010, artículo XLV, pasa a ubicarse en la escala salarial con la nomenclatura de Jefe Administrativo 4 B de la Sección de Apoyo Psicológico Operacional a partir del 13 de abril del 2010.*

- 1.3. *En ese sentido, en Manual de Puestos del Poder Judicial se establece para la clase de Jefe de Sección de Apoyo Psicológico Operacional los siguientes requisitos académicos:*

	Nivel académico	Disciplinas académicas-áreas temáticas	Requisito Legal
Formación Académica	Licenciatura	Psicología	Incorporado al Colegio de Psicólogos de Costa Rica.
	Especialidad o maestría	Psicología Clínica o Psicología Forense	Incorporado y habilitado por el Colegio de Psicólogos de Costa Rica en la especialidad correspondiente.

*Según la información que consta en expediente personal del señor Valverde, el mismo cuenta con la siguiente formación académica:*

	Título	Institución	Fecha
<b>Información Académica</b>	Maestría en Psicología	Universidad Hamburgo	02-02-1995
<b>Incorporaciones a los Colegios profesionales respectivos</b>	Incorporación	Incorporado al Colegio Profesional de Psicólogos de Costa Rica	26-10-1995

1.4. Asimismo, se encontró el acuerdo de Corte Plena N° 52-99 del 20 de diciembre de 1999 artículo IX, en donde se conoce y aprueba el oficio No. 1072-JP-99 del 26 de octubre de 1999 que transcribe el artículo XV de la sesión 36-99 del Consejo de Personal de fecha 14 de octubre de 1999 en donde el señor Raymond Valverde Rojas solicitó la renuncia al plus por concepto de dedicación exclusiva que se le aplicaba dentro de la Ley de Incentivos Médicos correspondiente al 16%, para cumplir fuera de la jornada laboral funciones de Psiquiatría. En lo que interesa el Consejo de Personal acordó:

... En virtud de lo que establece el artículo citado y tomando en consideración que las tareas encomendadas al Msc. Valverde Rojas, dada su naturaleza, **no implican la realización de labores periciales en los procesos judiciales**" este Consejo recomienda a la Corte Plena aceptar que el Msc. Raymond Valverde renuncie al pago por concepto de dedicación exclusiva, que dentro de la

Ley de Incentivos Médicos se le aplica en un porcentaje del 16%, para que pueda cumplir fuera de la jornada laboral funciones de Psiquiatra, máxime que la labor que ejecuta no implica el auxilio a los tribunales de justicia, por lo que no se considera que exista impedimento alguno." (Énfasis agregado)

Y la Corte Plena dispuso lo siguiente:

**Se dispuso:** Acoger la recomendación del Consejo de Personal y aceptar la renuncia al pago por concepto de dedicación exclusiva del Msc. Raymond Valverde Rojas, conforme establece el artículo 9 inciso 1) de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

1.5. No obstante, con fecha 19 de agosto del 2010 el servidor judicial solicitó la inclusión nuevamente del 16% por concepto de dedicación exclusiva de la Ley de Incentivos Médicos que se le había eliminado, gestión que fue presentada mediante informe 005-UCS-AS-2011 ante el Consejo de Personal y aprobada por este órgano en sesión No.7-2011

*artículo XXV del 24 de marzo del 2011, otorgándole nuevamente el pago del beneficio solicitado. En ese sentido, actualmente este porcentaje se le aplica en su salario en el componente denominado Carrera Administrativa Médicos, lo anterior de conformidad con la Ley 6836 de Incentivos a los profesionales en Ciencias Médicas.*

## **2. Presupuestos Normativos :**

2.1. *El artículo 11 de la Constitución Política de Costa Rica reza así:*

*“Los funcionarios públicos son simples depositarios de la autoridad. Están obligados a cumplir los deberes que la ley les impone y no pueden arrogarse facultades no concedidas en ella. Deben prestar juramento de observar y cumplir esta Constitución y las leyes. La acción para exigirles la responsabilidad penal por sus actos es pública. La Administración Pública en sentido amplio, estará sometida a un procedimiento de evaluación de resultados y rendición de cuentas, con la consecuente responsabilidad personal para los funcionarios en el cumplimiento de sus deberes. La ley señalará los medios para que este control de resultados y rendición de cuentas opere como un sistema que cubra todas las instituciones públicas”.*

*(Así reformado por el artículo único de la ley N° 8003 del 8 de junio del 2000).*

2.2. *Aunado a lo anterior, el artículo 11 de la Ley General de Administración Pública establece:*

*1) La Administración Pública actuará sometida al ordenamiento jurídico y sólo podrá realizar aquellos actos o prestar aquellos servicios públicos que autorice dicho ordenamiento, según la escala jerárquica de sus fuentes.*

*2) Se considerará autorizado el acto regulado expresamente por norma escrita, al menos en cuanto a motivo o contenido, aunque sea en forma imprecisa.*

2.3. *La ley N° 5867 de compensación por pago de Prohibición indica lo siguiente:*

**Artículo 1.-** *Para el personal de la Administración Tributaria que, en razón de sus cargos, se encuentre sujeto a la prohibición contenida en el artículo 118 del Código de Normas y Procedimientos Tributarios, excepto para los miembros del Tribunal Fiscal Administrativo, se establece la siguiente compensación*

*económica sobre el salario base de la escala de sueldos de la Ley de Salarios de la Administración Pública:*

- a) Un sesenta y cinco por ciento (65%) para los profesionales en el nivel de licenciatura u otro grado académico superior.*
- b) Un cuarenta y cinco por ciento (45%) para los egresados de programas de licenciatura o maestría.*
- c) Un treinta por ciento (30%) para quienes sean bachilleres universitarios o hayan aprobado el cuarto año de la respectiva carrera universitaria.*
- d) Un veinticinco por ciento (25%) para quienes hayan aprobado el tercer año universitario o cuenten con una preparación equivalente.*

*En todos los casos, dentro de la disciplina antes citada. Tendrán derecho a los beneficios otorgados por este artículo, según los porcentajes establecidos, sujetos a las mismas obligaciones y prohibiciones de esta ley; los siguientes funcionarios:*

*1) Quienes desempeñen los puestos de jefatura en la organización financiera básica del Estado, según el artículo 2 de la Ley de la Administración Financiera de la República, No. 1279, de 2 de mayo de 1951 y sus reformas.*

*2) **Quienes ocupen puestos de “técnicos” y “técnicos profesionales” en la Oficina de Presupuesto Nacional, la Tesorería Nacional, la Oficina Técnica Mecanizada del Ministerio de Hacienda, la Dirección General de Industrias del Ministerio de Industria, Energía y Minas y la Dirección General Forestal del Ministerio de Agricultura; asimismo, los servidores de la Dirección General de Servicio Civil que ocupen puestos de la serie técnico y profesional, los funcionarios de la Dirección General de Informática del Ministerio de Obras Públicas y Transportes, los del Centro de Cómputo del Ministerio de Seguridad Pública y los funcionarios de la Dirección General de Tributación que gocen de este beneficio.** (la negrita no es del original).*

*3) El Jefe de la Oficina de Control de Presupuesto del Ministerio de Hacienda.*

*4) Los administradores de aduanas, conforme a los procedimientos de la norma general No. 31 de la Ley de Presupuesto Ordinario y Extraordinario del Gobierno de la República para el año 1982, No. 6700, de 23 de diciembre de 1981.*

*Para aplicar este artículo, los funcionarios “técnicos” citados en el numeral 2) anterior tendrán derecho al beneficio por prohibición, siempre y cuando reúnan los requisitos del puesto o cuenten con una combinación equivalente, a juicio de la Dirección General de Servicio Civil. Sin embargo, salvo los requisitos mayores, la compensación para los funcionarios que ocupen puestos de la serie “técnicos profesionales”, se hará de acuerdo con el requisito primario del puesto que desempeñen. Los beneficios y las prohibiciones indicadas en este artículo y sus reformas, incluyen al personal técnico de la auditoría interna del Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS).*

*(Así reformado por Ley N° 7896 del 30 de julio de 1999) (NOTA: Sobre otros funcionarios a quienes, por diversas leyes, se les han otorgado los beneficios de la presente Ley, véanse las OBSERVACIONES).” (Énfasis agregado).*

**Artículo 5.** - *Los beneficios dispuestos en los incisos a) y b) del artículo 1 de esta ley, se aplican a los funcionarios y empleados del Poder Ejecutivo referidos en el artículo 244 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y a los egresados de programas de licenciatura, maestría o doctorado en Derecho, que estén cumpliendo tales funciones.*

*Estos beneficios se aplicarán, igualmente, a los funcionarios que en el nivel de licenciatura o egresados, laboren para el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones, el Registro Civil y la Contraloría General de la República. Tal compensación se calculará sobre el salario de base correspondiente a cada institución.*

*(Así reformado por el artículo 1° de la ley No.7896 de 30 de julio de 1999)*

- 2.4. *La ley N° 6451 Autoriza Poder Judicial a reconocer beneficios reza así:*

**Artículo 1°.-** *Autorizar a la Corte Suprema de Justicia para que, a solicitud del funcionario judicial -profesional o egresado cualquiera que sea la carrera universitaria-, reconozca los beneficios que establecen los incisos a) y b) del artículo 1° de la ley número 5867 del 15 de diciembre de 1975. Tal beneficio se otorgará cuando la Corte considere que el cargo desempeñado impide ejercer la profesión o que el puesto requiere dedicación absoluta.*

**Artículo 2°.-** *El funcionario al que se le otorgue el beneficio, que establece el artículo anterior, quedará impedido para ejercer la profesión, en forma particular, o para desempeñar cargos en la empresa privada, la Administración Pública, instituciones autónomas o semiautónomas.*

- 2.5. *En la Ley 6836- Incentivos a los Profesionales en Ciencias Médicas se indica.*

**Artículo 3.-** *Los profesionales en ciencias médicas del Ministerio de Salud, del Instituto Nacional de Seguros y de otras instituciones públicas empleadoras de profesionales en ciencias médicas, recibirán el reconocimiento por incentivos aquí señalados, previa equiparación salarial, si fuera necesario, y según las categorías que por esta ley se establecen.*

2.6. *La Ley N° 8423 Reforma a la Ley General de Salud y la Ley de Incentivos a los Profesionales en Ciencias Médicas, N° 6836 y establece:*

*El artículo primero de esta Ley indica lo siguiente:*

*“Refórmanse el Artículo 40 de la Ley General de Salud, N°5395, del 23 de octubre de 1973. El texto dirá:*

*Artículo 40.-Se considerarán profesionales en Ciencias de la Salud quienes ostenten el grado académico de licenciatura o uno superior en las siguientes especialidades: Farmacia, Medicina, Microbiología Química Clínica, Odontología, Veterinaria, Enfermería, Nutrición y Psicología Clínica.”*

2.7. *La Ley Orgánica del Poder Judicial,*

**Artículo 9.- Se prohíbe a todos los funcionarios y empleados del Poder Judicial:** 1.- *Ejercer, fuera del Poder Judicial, la profesión por la que fueron nombrados, con derecho a recibir por ello, en los casos en que legalmente corresponda, pago por dedicación exclusiva o prohibición, aunque estén con licencia, salvo en los casos de excepción que esta Ley indica.*

*La prohibición a que se refiere este inciso no será aplicable a los profesionales que la Corte autorice, siempre que no haya superposición horaria y no se desempeñen como administradores de justicia o sus asesores, fiscales o defensores públicos, jefes de oficina, ni en otros cargos en que la Corte lo considere inconveniente. Los profesionales autorizados no percibirán sobresueldo por dedicación exclusiva ni por prohibición; tampoco podrán reingresar a ninguno de estos regímenes.*

**Artículo 244:** *Aunque sean abogados, no podrán ejercer la profesión los servidores propietarios de los Poderes Ejecutivo y Judicial, del Tribunal Supremo de Elecciones, de la Contraloría General de la República, de la Procuraduría General de la República y de las municipalidades, salvo en sus propios negocios y en los de sus cónyuges, ascendientes o descendientes, hermanos, suegros, yernos y cuñados.*

*Se exceptúan de la prohibición anterior los servidores del Poder Ejecutivo que presten servicios en los establecimientos oficiales de enseñanza y que no tengan ninguna otra incompatibilidad; lo mismo que los servidores judiciales interinos o suplentes, siempre que ese interinato no exceda de tres meses; los fiscales específicos; los munícipes y apoderados municipales; el Director de la Revista Judicial; los defensores públicos de medio tiempo y los que sean retribuidos por el sistema de honorarios y, en general, todos los servidores que no devenguen sueldo sino dietas.*

2.8. *Asimismo, en la Ley de Salarios del Poder Judicial se establece:*

**Artículo 9.**-A efecto de estimular la prestación de servicios en el Poder Judicial, por parte de **profesionales en Derecho**, en los lugares donde se compruebe, mediante concurso público, que hay inopia, podrá reconocérseles un sobresueldo no superior al sesenta por ciento del salario base de la respectiva categoría, todo a juicio de la Corte Plena y de acuerdo con un reglamento que ésta deberá elaborar, en el que se especificarán los porcentajes correspondientes a cada zona y siempre dentro de las disponibilidades presupuestarias.-

Para los mismos efectos, la Corte Plena podrá autorizar, cuando lo considere conveniente, un sobresueldo no superior al cincuenta por ciento del salario base de la respectiva categoría, para los bachilleres en leyes y los egresados de la Escuela de Derecho.-

2.9. *El Estatuto de Servicio Judicial dispone:*

**Artículo 11.**- Como organismo superior del Departamento de Personal existirá un Consejo integrado por cinco miembros, uno de los cuales será el propio Jefe del Departamento o, en falta de éste, el Subjefe...

2.10. *En el Reglamento para el Pago de Compensación Económica por concepto de Prohibición (Decreto Ejecutivo n° 22614 del 22 de octubre de 1993) se indica:*

*Artículo 2: Para los efectos del presente reglamento entiéndase por:*

*b) **Prohibición:** Inhibición obligatoria e irrenunciable para ejercer funciones propias del cargo o de la profesión que se ostenta, fuera de la Institución, así como también las actividades relacionadas con el ejercicio liberal de la profesión;*

2.11. *El Reglamento del Régimen de Dedicación Exclusiva aprobado por la Corte Plena en sesión celebrada el 1 de junio de 1987, artículo XXXVI, establece:*

**Artículo 1.**—Se entenderá por «dedicación exclusiva», para los efectos del presente reglamento, la obligación que adquiere el profesional con el Poder Judicial, de no ejercer en forma particular ninguna profesión que ostente, con las excepciones que se establezcan en este reglamento y el compromiso de este Poder de retribuirle un porcentaje adicional sobre el salario base.

**Artículo 2.**—La Ley N° 6451 del 1 de agosto de 1980 autoriza a la Corte Suprema de Justicia para que, a solicitud del funcionario judicial-profesional o egresado cualquiera que sea la carrera universitaria- reconozca los beneficios que establecen los incisos a) o b) del artículo 1° de la Ley N° 5867 del 15 de diciembre de 1975. Tal compensación se otorgará cuando la Corte considere que el cargo desempeñado requiere de la «dedicación exclusiva».

**Artículo 3.**—Para acogerse al régimen de «dedicación exclusiva», los servidores deberán cumplir con los siguientes requisitos

d) Que no estén recibiendo compensación por concepto de «prohibición» del ejercicio profesional y otros incentivos de similar naturaleza, a juicio de la Corte Plena.

### **3. Presupuestos Jurisprudenciales:**

#### *3.1. Ley de Incentivos a los Profesionales en Ciencias Médicas*

- Sala Segunda, sentencia n° 125 de las 9:40 horas del 3 de marzo de 2004: “El artículo 5, el cual contempla los pluses reclamados por el accionante expresamente indica: “El salario del médico estará constituido por el sueldo base, los aumentos, sobresueldos y pluses, vigentes a la fecha, más los incentivos que se crean por esta ley y que son los siguientes: un 5,5% por cada año de antigüedad en el servicio, incluido el trabajo realizado en cualquier institución del Estado; un 11% sobre el salario total por dedicación a la carrera hospitalaria; un 11% sobre el salario total por dedicación a la carrera administrativa; y un 3% por cada hora de consulta externa a partir de la quinta hora sobre el salario total”. En esa norma no se estableció que para tener derecho al 11% por dedicación a la carrera administrativa o a la carrera hospitalaria, debía necesariamente, cumplirse con el requisito de la exclusividad como sí se exigió a los microbiólogos, farmacéuticos y psicólogos, con relación a los cuales se indicó en el numeral 18, que tienen derecho a un incremento de un 11% por dedicación exclusiva, condición que es optativa y renunciable como expresamente se estableció. De lo anterior, se deduce que los pluses previstos en el artículo 5, constituyen una mejora salarial para el grupo de profesionales que ahí se indica, independiente de la dedicación exclusiva. Por lo expuesto, esta Sala, con una nueva integración, varía el criterio contenido en el Voto N° 98, de las 15:00 horas, del 2 de setiembre de 1987...” (Énfasis agregado)

- Sala Segunda, sentencia n° 900 de las 10:45 horas del 27 de octubre de 2004: “IV.- APLICACIÓN DE LA LEY N° 6836. En relación al reclamo administrativo formulado, el Dr. Luis Eduardo Vargas Jiménez, Director Ejecutivo, con oficio N° 6960-DE-98, de 29 del mes de septiembre, remitió informe N° 1212-DE/AL-98, de 25 de ese mes, suscrito por el Lic. Carlos Toscano Mora Rodríguez, Jefe de la Sección de Asesoría Legal, que dice:

*“Sobre la aplicación de la Ley # 6836, “Ley de Incentivos a los Profesionales en Ciencias Médicas centivos a los Profesionales en Ciencias Médicas” en la Institución, el suscrito se pronunció en oficio # 824-DE/AL-98 de 18 de abril del año en curso, en los siguientes términos:*

*“La Corte Plena a través de sus sesiones ha dispuesto que la Ley de Incentivos Médicos es aplicable a los profesionales en Medicina del Poder Judicial pero en forma excluyente. No obstante, en sesión del 10 de octubre de 1983, artículo XLIV se otorgó la posibilidad a los médicos de acogerse a la Ley que más les beneficiara, dice textualmente el acuerdo:*

*“... Desde esta perspectiva, se dio en el momento que el Poder Judicial adoptó la Ley de Incentivos Médicos toda una problemática en torno a cual de las dos leyes se debía aplicar a los profesionales en Ciencias Médicas, si la Ley de Salarios del Poder Judicial, N° 2422, del 11 de agosto de 1959 y sus reformas en atención específicamente a lo que establece el Régimen de Dedicación Exclusiva o bien la Ley de Incentivos a los Profesionales en Ciencias Médicas, N° 6836 del 22 de diciembre de 1982. Disyuntiva que se vino a solucionar con la posibilidad que dio la Corte de que se acogieran a una de las dos leyes, lo que es lo mismo, la que más les beneficiara.*

*Esta Asesoría considera, que lo dijo la Corte en su oportunidad, ambas leyes son excluyentes, por lo tanto no puede aplicarse las mismas regulaciones de dos leyes a la vez, ya que podría incurrirse en un doble pago de los beneficios económicos que otorgan éstas. De esta manera, de conformidad a cada caso concreto si el profesional se acogió a la Ley de Incentivos Médicos, le son aplicables los porcentajes autorizados por ésta o si por el contrario decidió acogerse a los porcentajes de la dedicación exclusiva contemplados por la Ley de Salarios cabe aplicarse los últimos. No es permisible legal ni lógicamente mezclar los **beneficios de igual naturaleza que contemplan ambas leyes**, y si en la práctica de forma errónea se ha pagado doble por un mismo plus debe ser corregida tal situación.*

*No obstante lo anterior, si nos encontramos en presencia de la combinación de los aspectos más favorables de una u otra ley, entendiendo claro está aspectos de distinta naturaleza, el mismo Principio Protector del Derecho del Trabajo contempla la regla de la Condición más Beneficiosa que es la que supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determina que ella debe ser respetada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que se aplica ...” (folios 21 y 22).*

*La negativa de la Corte Plena a acceder al reclamo de los actores, se funda en acuerdos anteriores, no contradichos por ninguno, en los que dio a esos profesionales en ciencias médicas la opción de acogerse a una u otra ley, según se estime más beneficiosa. Pero electa una ley, esta excluye la aplicación de la otra. No cabe, por tanto, aplicar simultáneamente ambas leyes, ni tampoco los beneficios de igual naturaleza que establecen las mismas, pues son excluyentes entre sí. De lo anterior se colige que el Poder Judicial dio a los profesionales en ciencias médicas de la Institución, la opción de que se acogieran a una de las dos leyes, a la de “Incentivos a los Profesionales en Ciencias Médicas” o a la “Ley de Salarios del Poder Judicial”, N° 2422, del 11 de agosto de 1959 y sus reformas, o lo que es lo mismo, a la que más les beneficiara. Lo que no procede, es pretender que se apliquen ambas leyes en forma*

simultánea, ni tampoco los beneficios de igual naturaleza que contemplan una y otra ley, pues son excluyentes entre sí. Acceder, significaría un doble pago.” (Énfasis agregado)

- Sala Segunda, sentencia n° 351 de las 9:30 horas del 13 de mayo de 2005: “Según se indicó, los actores le prestan servicios como médicos al Ministerio de Salud y como se resolvió en el Voto de esta Sala citado por el Tribunal número 125 de las 9:40 horas, del 3 de marzo del 2004, los pluses previstos en el artículo 5, constituyen una mejora salarial para el grupo de profesionales que ahí se indica, independiente de la dedicación exclusiva. De ahí que, para tener derecho al 11% o al 19.05% (según el período de que se trate) por dedicación a la carrera administrativa o a la carrera hospitalaria, resulta irrelevante si los petentes perciben o no alguna suma por concepto de dedicación exclusiva, porque, la Ley no estableció limitante alguna en ese sentido. Así se ha entendido en la Caja Costarricense del Seguro Social, puesto que, según lo indicó el Gerente de la División Médica de esa entidad, mediante oficio N° 1.707 del 13 de enero de 1992 “...los médicos que laboran para la Caja Costarricense de Seguro Social y que gozan del incentivo de Dedicación a la Carrera Administrativa, que contempla la Ley 6836, Ley de Incentivos a Profesionales en Ciencias Médicas, no queden obligados a dedicarse exclusivamente a laborar para esta Institución en virtud del disfrute del indicado incentivo” (folio 24). Esa interpretación puesta en práctica en esa otra institución que forma parte de la Administración Pública para la Sala es la correcta, en la medida en que el extremo reclamado es un incentivo y de la lectura de la norma no se desprende que también tuviera la virtud de crear obligaciones como las propias de la dedicación exclusiva.” (Énfasis agregado)

#### **4. Pronunciamientos de la Procuraduría General de la República :**

- 4.1. Dictamen C-139-92 de fecha 4 de setiembre de 1992: “CONCLUSION De conformidad con lo expuesto, reiteramos el criterio externado por esta Procuraduría, en el sentido de que a los médicos les resulta improcedente el pago del plus salarial por concepto de dedicación exclusiva. De reconocerse dicha compensación ocurriría indudablemente un pago por partida doble.”
- 4.2. Dictamen C-085-93 de fecha 16 de junio de 1993: “Evidentemente para el caso de los profesionales en ciencias médicas, amparados a la Ley No. 6836, los mismos tienen un régimen exclusivo de "incentivos", el cual no autoriza en forma expresa para que se utilicen o remitan a otros regímenes de incentivos distintos a los contenidos en dicha normativa.

Nótese que incluso el caso del artículo 18 de la Ley No. 6836, relativo a los microbiólogos, farmacéuticos y psicólogos clínicos, menciona de manera clara y meridiana y para estos únicos casos, que dichos profesionales tendrán un incentivo de un 11 % por dedicación exclusiva, siendo esta condición optativa y renunciabile.

Consecuentemente, no se podría, por esa misma circunstancia, posibilitar la aplicación del régimen de dedicación exclusiva del D.E. No. 20182-H, haciéndolo extensivo a los demás profesionales en ciencias médicas, si ello no está autorizado, expresa y claramente, por la normativa especial que les regula a esos profesionales todo lo concerniente a su régimen de incentivos (principio de legalidad). Máxime si

tomamos en cuenta que el legislador pudo haber considerado que tales rubros podrían ser excluyentes entre sí (ver en este sentido pronunciamiento C-139-92, página 3).”

4.3. En Dictamen C-074-96 San José, 15 de mayo de 1996 la Procuraduría General de la República se pronuncia en cuanto a la aplicación de la ley 5867:

“Al respecto, esta Procuraduría ha indicado que:

*“...existen pluses salariales que son inherentes a la persona y otros que lo son al puesto. Lo son a la persona, por ejemplo, el pago de los aumentos anuales, incentivo este que se reconoce independientemente del puesto que ocupe el servidor. Hay otros que por el contrario son inherentes al puesto, por ejemplo la dedicación exclusiva, la prohibición, el riesgo penitenciario y el riesgo de vida.*

*En el caso de la prohibición, es sabido que se trata de una compensación económica que se calcula sobre el salario base, para aquellos servidores que se encuentran sujetos, en razón de sus cargos, a la prohibición del ejercicio liberal de la profesión. Es por ello que dicho emolumento está establecido en relación al puesto y no a la persona, aunque ciertamente el servidor debe reunir los requisitos de idoneidad –nivel académico o preparación equivalente- para que pueda ser retribuido con ese beneficio” (Dictamen N° C-157-91, de 27 de setiembre de 1991, dirigido a la Dirección General de Servicio Civil).*

*A mayor abundamiento, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia también se ha pronunciado en favor de la tesis hasta ahora expuesta. Al respecto, resolviendo un reclamo de un funcionario del Registro Civil que, al haber alcanzado el grado de Licenciado en Derecho, pretendía se le cancelara la compensación económica como abogado y no como egresado, dispuso:*

*“...sin duda alguna, de acuerdo con la normativa vigente, aplicable al actor, este estaba siendo correctamente remunerado con el porcentaje correspondiente a un egresado universitario, pues ese era el requisito máximo exigido para el puesto, no el de abogado, de ahí que si deseaba percibir el porcentaje de prohibición, como profesional, lo procedente era que se desplazara a un puesto que sí requería de ese grado académico y esa inherente y especial responsabilidad.” (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Sentencia N° 58 de las 14:40 horas del 17 de abril de 1991. Ordinario Laboral de R.J.S.Ch., contra el Estado).*

*En otro caso, un Oficial de Investigación del Poder Judicial (cuyos servidores están regulados en esta materia básicamente por la misma legislación aplicable al resto del Gobierno Central), planteó un juicio ordinario con la finalidad de que se le otorgara el porcentaje de prohibición dispuesto para los abogados, en virtud de haber obtenido su título que lo acreditaba como tal. Al resolver el Recurso de Casación interpuesto por el Estado, la Sala indicó: “Para los suscritos Magistrados el asunto es concreto. ¿En el Poder Judicial el plus salarial de la prohibición del ejercicio de una profesión en forma liberal, debe otorgarse en todos los casos? La respuesta es negativa... El funcionario o empleado judicial que sea abogado, no por ello tiene derecho a la compensación económica*

*derivada de la prohibición, pues para ello, el cargo que ocupa debe tener como requisito ser abogado o, en su caso egresado universitario." (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Sentencia N° 182 de las 15:00 horas del 26 de agosto de 1993. Ordinario Laboral de A.S.A. contra el Estado).*

*Finalmente, ha de indicarse que mediante el Decreto Ejecutivo N° 22614-H de 22 de octubre de 1993, se promulgó el "...reglamento que regirá el pago de la compensación económica instituida en la Ley N° 5867 de 15 de diciembre de 1975 y sus reformas para el personal de la Administración Pública que esté afectado por la prohibición en razón de la profesión que ostente, o del cargo y de la labor que desempeña, según la normativa específica que así lo disponga" (artículo 1°).*

*Tal Reglamento, al establecer los requisitos para el reconocimiento del rubro salarial en mención, expresa en su artículo 9°:*

*"Salvo disposición expresa en contrario, procede el pago de la compensación económica a los servidores que se ajusten a lo siguiente:*

*a) ...*

*d) Que ostenten una formación académica afín con el cargo que desempeñen; lo que dentro del ámbito del Régimen de Servicio Civil, quedará a juicio de la Dirección."*

*Como puede observarse, dicha disposición es categórica en el sentido de que para obtener derecho al plus salarial en análisis, el puesto debe, necesariamente, guardar relación con el grado académico exigido para ocuparlo.*

*En síntesis, considera este Despacho, con fundamento en la normativa aplicable al caso, así como en los antecedentes jurisprudenciales (administrativos y judiciales) de cita, que para que un servidor propietario del Poder Ejecutivo reciba la compensación económica derivada del no ejercicio de la profesión, en el caso de los abogados, no basta con que haya obtenido el título que lo acredite como tal, sino que es necesario, además, que el puesto que ocupa tenga como requisito ese título académico, de manera que el servidor deba realizar funciones propias de abogacía."*

- 4.4. Dictamen C-235-2002 de fecha 11 de setiembre de 2002:** *"Conclusión: Por tener los profesionales en ciencias médicas, y especialmente los médicos, un régimen especial de salarios e incentivos, que de por sí excluye el reconocimiento de la compensación económica por concepto de la dedicación exclusiva, es criterio de esta Procuraduría General que la Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social no puede avanzar por sí misma en un proceso gradual de conversión del empleo público, que tienda a lograr la dedicación exclusiva de esos profesionales, sin antes haber conseguido, por los canales respectivos, las reformas necesarias a la Ley de Incentivos a los Profesionales en Ciencias Médicas –N° 6836 de 22 de diciembre de 1982 y sus reformas- y su Reglamento – Decreto N° 26944 de 29 de abril de 1998, publicado en La Gaceta N° 98 de 22 de mayo del mismo año-, en lo atinente a la materia.*

*En todo caso, aclaramos que el régimen de dedicación no podrá imponerse como obligatorio, sino que deberá tener carácter eminentemente facultativo-opcional.”*

**4.5. Dictamen C-194-2005 de fecha 20 de mayo de 2005: “Conclusiones:**

*Con base en lo expuesto, la Procuraduría General de la República concluye:*

*I.- Desde la publicación de la Ley N° 8423, los profesionales en Enfermería y Nutrición, están cubiertos por la Ley N° 6836 -Ley de Incentivos a los Profesionales en Ciencias Médicas-; por consiguiente tienen derecho tanto a los beneficios salariales generales, como a los específicos, que para esos colectivos o grupos profesionales, aquella normativa establece.”*

**4.6. Dictamen C-299-2005 de fecha 19 de agosto de 2005: “CONCLUSIONES:**

*Con fundamento en todo lo expuesto, esta Procuraduría arriba a las siguientes conclusiones:*

*El instituto jurídico de la Prohibición tiene, como finalidad, compensar al profesional, el costo que implica el impedimento en el ejercicio liberal de la profesión.*

*El artículo 34 de la Ley General de Control Interno establece el pago del 65% sobre el salario base, por concepto de prohibición, para los funcionarios de la Auditoría Interna, impedidos en el ejercicio liberal de su profesión.*

*La ley aplicable a los médicos en materia salarial es la Ley de Incentivos a los Profesionales en Ciencias Médicas N° 6836, mediante la cual se creó un sistema salarial propio y especial para estos profesionales.*

*Dicha ley en ninguno de sus articulados establece prohibición al ejercicio liberal de la profesión, y en forma consecuentemente, su respectiva compensación.”*

**4.7. Dictamen C-428-2006 de fecha 24 de octubre de 2006: “CONCLUSIONES:**

*Con base en lo expuesto, la Procuraduría General de la República concluye:*

*1. Que el régimen retributivo o salarial que establece la Ley N° 6836, conforme lo ha establecido la más reciente jurisprudencia judicial, constituye un mínimo de referencia para todas las instituciones o dependencias públicas que contraten profesionales en ciencias médicas que se encuentran expresamente amparados a dicho sistema.*

*2. Que como norma mínima, el régimen retributivo de la Ley N° 6836, puede ser legítimamente complementado y superado con otros beneficios o incentivos económicos previstos normativamente en las instituciones o dependencias públicas que contraten a dichos profesionales; esto en el tanto se justifiquen objetiva y razonablemente, y no resulten ser de igual naturaleza a los que reconoce aquella ley.*

*3. Que en ese sentido se reconsideran oficiosamente los dictámenes C-085-93, C-235-2002, C-193-2005 y C-194-2005, en cuanto en ellos se afirmó que el salario de los profesionales en ciencias médicas está constituido “únicamente” por los rubros*

*expresamente detallados en la comentada Ley de Incentivos, sin que se prevea, ni mucho menos se autorice, acudir a otro tipo de incentivos o incrementos salariales que no sean los taxativamente enumerados y regulados en esa normativa especial.”*

## **5. Antecedentes Administrativos:**

*5.1. En sesión de Consejo de Personal No. 016 del 13 de agosto del 2003, artículo XII, se conoce el informe No.357-CV-2003 que rindió este Departamento, en relación a la gestión que presentó el licenciado Juan Luis Jiménez Chavez para el pago de carrera profesional y otros componentes que le correspondían al puesto de Jefe de Investigación 2 en una Oficina del Organismo de Investigación Judicial y que ya en un primer momento se le había aprobado el 20% de dedicación exclusiva para el puesto de oficial de investigación. Al respecto, el Departamento de Personal dentro de sus recomendaciones sugirió en dicho informe lo siguiente:*

“

**6.3** *Salvo mejor criterio, se estima que conforme se encuentra establecido en el reglamento correspondiente, el acto formal que permite la materialización posterior del reconocimiento de la dedicación exclusiva, es la firma del contrato, cuya cláusula primera inicia con las palabras: “El Servidor se compromete ...”. Por este motivo se considera innecesario, además de que se ha dificultado y genera efectos negativos a la Institución y a los servidores judiciales, que las personas deban señalar en la gestión por dedicación exclusiva el compromiso de laborar exclusivamente.*

*En este mismo orden de ideas, obsérvese que si un empleado decide no acogerse a la dedicación exclusiva, tendrá la oportunidad última de negarse a firmar el contrato, precisamente el documento que le obliga en virtud de lo pactado; en tal circunstancia se perdería lo actuado por la “maquinaria administrativa”; sin embargo, resulta ilógico que luego de gestionar el sobresueldo al final decida no acogerse al mismo, en todo caso igual podría suceder aunque hubiera estampado en la gestión inicial su compromiso de laborar exclusivamente para la Institución.*

*6.4 En virtud de lo expuesto se recomienda reconocer al Lic. Juan Luis Jiménez Chávez el 65% sobre el salario base de la clase Jefe de Investigación 2, por concepto de Dedicación Exclusiva.*

*6.5 Rige del 14 al 21 de julio del 2003, durante los períodos que se le nombre en dicho puesto y para puestos profesionales de similar naturaleza. Se sugiere elaborar contrato abierto.”*

*5.2. En ese mismo acuerdo, ese Consejo se aparta de las recomendaciones emitidas por el Departamento de Personal y aprueba:*

*“Se acordó:*

*1. Debe indicarse al Departamento de Personal que para las jefaturas del Organismo de Investigación Judicial existe prohibición y no dedicación exclusiva.*

*2. Rige a partir del momento de su nombramiento.”*

*5.3. En sesión de Consejo Superior N° 25-2008 del 27 de noviembre del 2008, se conoció el informe SAP-308-2008 en donde se reasignó el puesto N° 20090 ocupado por el Máster Raymond Valverde Rojas, a la clase ancha Coordinador de Unidad 3, en esa misma sesión también se aprobó el informe SAP-270-2008 en donde se estableció para los puestos de Psicólogos de la Unidad de Apoyo Psicológico y Operacional (UAPO) del Organismo de Investigación Judicial, entre ellos el ocupado por el servidor Valverde Rojas, exigir la especialidad o la maestría en las áreas de Psicología Clínica o Psicología Forense y finalmente, se aclara que el pago de los beneficios derivados de la Ley de Incentivos a los Profesionales en*

*Ciencias Médicas es de aplicación únicamente para los psicólogos clínicos, conforme la ley así lo señala explícitamente.*

- 5.4. *Por otra parte el Consejo Superior en sesión N° 113-09 celebrada el 15 de diciembre del 2009, artículo XXV, en lo que interesa, conoció el informe N° 129-DO-2009-B del Departamento de Planificación que analizaba la posibilidad de modificar el nivel estructural la "Unidad de Apoyo Psicológico Operacional". Por lo tanto, se dispuso modificar el actual nivel estructural de la "Unidad de Apoyo Psicológico Operacional" y se ubicó en un nivel estructural de mayor rango existente a lo interno de la Secretaría General del Organismo de Investigación Judicial, sea en el nivel de "Sección de Apoyo Psicológico Operacional". Además se solicitó al Departamento de Personal la elaboración del estudio de reclasificación de puestos que correspondiera.*
- 5.5. *Seguidamente el Consejo Superior en sesión No. N° 034-10 del 13 de abril del 2010 artículo XLV, aprueba acoger el acuerdo tomado por el Consejo de Personal, en que avaló el informe N° 151-2010 elaborado por la Sección de Análisis de Puestos en los términos recomendados. En dicho informe se aprobaron una serie de recomendaciones entre las cuales se destaca la reasignación del puesto N° 20090, pasando a ser Jefe Sección Apoyo Psicológico Operacional, así como lo siguiente:*

*“14. Instar a la Sección Administración Salarial del Departamento de Gestión Humana, revisar cada uno de los casos en los cuales se esté aplicando el pago de la Ley de Incentivos a los Profesionales en Ciencias Médicas, con el fin de detectar posibles inconsistencias como la sucedida con el señor Hernández Rojas. Asimismo, recordar que en cuanto al pago de los rubros que establece esta ley en el caso de los Psicólogos aplica únicamente los que cuenten con la especialidad en Psicología Clínica. ”*

- 5.6. *En sesión N° 80-11 celebrada el 20 de setiembre de 2011, artículo XXXIX, al conocerse el oficio N° 831-CP-2011 del Consejo de Personal, relacionado con la gestión de la Unión Médica Nacional en la que solicitó el pago del rubro de Dedicación Exclusiva para los profesionales en ciencias médicas que laboran en el Poder Judicial, este Consejo tomó el acuerdo cuya parte dispositiva literalmente dice:*

*"En razón de que el Poder Judicial está cumpliendo con el reconocimiento que establece la "Ley de Incentivos para los Profesionales en Ciencias Médicas" como un rubro salarial a las y los profesionales en ciencias médicas; con el fin de contar con un análisis más amplio respecto al tema, que permita resolver de la mejor forma posible, siempre bajo el marco legal vigente, y respetando la política y el escalafón salarial, la disponibilidad presupuestaria y conveniencia institucional **se acordó:** Devolver el presente informe al Departamento de Personal para que realice un nuevo análisis al amparo de régimen de prohibiciones que regula el artículo 9° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, y la normativa contenida en la Ley contra la Corrupción y Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, sobre incompatibilidades y conflictos de intereses, de forma tal que se estudie la posibilidad de que en general los y las profesionales en Medicina que laboran en el Poder Judicial, estén sujetos solamente a esa normativa en el desempeño de sus cargos y el ejercicio privado de su profesión. Asimismo se analice si es necesario que algunos o algunas de estos profesionales, considerando la especialidad de sus funciones, estén sujetos al régimen de "Dedicación Exclusiva" y qué porcentaje puede corresponder en cada caso."*

5.7. *En ese sentido, el Consejo Superior en la sesión N° 03-12 del 17 de enero del 2012, artículo XLV, conoció el informe técnico SAP-353-2011 de fecha 21 de diciembre de 2011 suscrito por los máster Francisco Arroyo Meléndez, Director de Gestión Humana, Mauricio Quirós Álvarez, Subdirector de Gestión Humana, Priscilla Rojas Muñoz, Asesora Legal, las licenciadas María Gabriela Mora Zamora, Jefa de la Sección de Análisis de Puestos y Victoria Monge Madrigal, Profesional 2 de esa sección, en el cual se concluyó:*

### ***“III. Conclusión***

*En atención a lo dispuesto por el Consejo Superior se procedió a analizar las tareas que se desarrollan bajo las clases de puestos en que se ubican los profesionales en ciencias médicas que conforman nuestra institución con el objetivo de determinar si existe la necesidad de retribuirles el porcentaje correspondiente a la "dedicación exclusiva" establecida en nuestro ordenamiento jurídico. Lo anterior, toda vez que la procedencia del pago de este rubro no resulta de una disposición legal sino de un acuerdo entre partes, es decir, entre patrono y trabajador.*

*Así las cosas, una vez llevado a cabo el análisis de las funciones que desarrollan cada una de las personas que ocupan, actualmente, esos puestos, y tomando en consideración que la posibilidad de prestar sus servicios a otra institución pública se encuentra vedada, expresamente, en nuestro ordenamiento jurídico, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9, inciso 3, de la Ley Orgánica del Poder Judicial (N° 7333) y el artículo 17 de la Ley contra la corrupción y el enriquecimiento ilícito en la función pública, se llegó a determinar que las labores que realizan a lo interno de este Poder de la República resultan ser muy propias y exclusivas de este, es decir, en la mayoría de los casos estas funciones no pueden ser llevadas a cabo en empresas del sector privado. Por lo tanto, no se crea incompatibilidad alguna ni tampoco un conflicto de intereses.*

*En ese orden de ideas, se concluye que los profesionales en ciencias médicas podrían ejercer la medicina fuera de la institución, específicamente en el ámbito privado, fuera de horas laborales y, siempre y cuando, el ejercicio privado de su profesión no interfiera su prestación de servicio para con la institución. Asimismo, no está demás señalar que la atención brindada en consulta privada no puede ser prestada a personas que hayan o estén tratando o atendiendo en el Poder Judicial a razón del cargo que ocupan en este, por lo que en caso de que uno de estos (as) usuarios (as) acudan a ellos*

*deben abstenerse de brindar la atención profesional requerida; para así evitar que surja un conflicto de intereses.*

*Por consiguiente, a criterio de quienes suscribimos **no existe una necesidad ni una obligación** por parte del Poder Judicial para que los profesionales en ciencias médicas que laboran en el suscriban el contrato de "dedicación exclusiva", en razón de que la mayoría de las actividades que ejecutan son únicas a nivel de mercado laboral y por ende exclusivas de este Poder.*

*Por lo cual no existe impedimento para que ejerzan su profesión en el ámbito privado siempre y cuando no exista coincidencia entre los pacientes atendidos en la institución y los atendidos a nivel privado que implique un favorecimiento o conflicto de intereses.*

*Por último, no se omite manifestar que esta posición resulta conforme tanto con las disposiciones normativas analizadas como con el criterio emitido por el Consejo Superior en la sesión n° 55-11 celebrada el 17 de junio del año en curso, artículo XXXIII, en el cual conocieron el Recurso de Apelación interpuesto por profesionales en ciencias médicas de la Sección de Psiquiatría y Psicología del Departamento de Medicina Legal del Organismo de Investigación Judicial, quienes fueron sancionados por el Tribunal de la Inspección Judicial con la revocatoria de nombramiento. En esa oportunidad el órgano superior, luego de analizar la situación de los denunciados, dispuso revocar el acto administrativo y declara sin lugar la queja seguida en su contra; misma que fue interpuesta por comprobarse que los servidores judiciales contaban con consultorios privados abiertos.*

*Conforme lo expuesto se deja rendido el informe solicitado por este Consejo en la sesión n° 80-11 celebrada el 20 de setiembre de 2011, artículo XXXIX, a efecto de que en el ejercicio de las competencias que tiene asignadas decida lo que corresponda, en atención al bloque de legalidad que rige en el Poder Judicial así como a la conveniencia institucional."*

*Al respecto, el Consejo dispuso: "Acoger el criterio vertido en el informe del Departamento de Personal y hacerlo de conocimiento de la Unión Médica Nacional y de las y los profesionales en medicina de los Departamentos de Medicina Legal, de Laboratorios de Ciencias Forenses y del Servicio Médico para Empleados."*

- 5.8.** *El Consejo Superior en la sesión N° 62-13 del 18 de junio del 2013, artículo XLV, conoció el oficio oficio 4969-DE-2013 del 10 de junio de 2013 en el que el licenciado Alfredo Jones León, solicitó pagar por al menos 6 meses el rubro de Dedicación Exclusiva a los profesionales de la Sección de Psiquiatría que ocupan el puesto de Psicología, para que se dediquen de manera exclusiva a las labores en esa Sección y evitar que cuando ingresen casos se tengan que inhibir por haberlos atendido*

*de manera privada, lo anterior en respuesta a gestión presentada por doctor Raúl Bonilla Montero, Jefe interino del Departamento de Medicina Legal de ese Organismo donde manifestó su preocupación ante el órgano superior en relación al algunos profesionales en Psicología de la Sección de Psiquiatría y Psicología Forense que ejercían de manera privada y debían de abstenerse de conocer asuntos propios de la sección y ante la escasez de personal profesional en dicha sección arrastrada desde hace varios años, en ese sentido el órgano superior acordó:*

*“1) Tomar nota de lo señalado por el Director Ejecutivo. 2) Por tratarse de un asunto de interés institucional y con el fin de evitar que se presente un conflicto de intereses en la atención de las personas usuarias, disponer el pago de dedicación exclusiva a las y los psicólogos clínicos de la Sección de Psiquiatría por el plazo de seis meses.”*

*5.9. Seguidamente, mediante oficio N° 64-DG-2014 del 28 de enero del 2014, el licenciado Francisco Segura Montero, Director General del Organismo de Investigación Judicial, solicitó se valorara la posibilidad de autorizar la prorroga del pago de Dedicación Exclusiva de manera permanente de los profesionales de psicología y psiquiatría de la Sección de Psiquiatría a los que se les había aprobado previamente este beneficio en sesión N° 62-13 del 18 de junio, artículo*

*LXXX, lo anterior por cuanto al tratarse de un asunto de interés institucional, le preocupaba que este incentivo se autorizara solamente por un período de seis meses, ya que implicaría que todos o algunos de los profesionales, regresaran a su práctica privada, con la consecuencia inhibirse en muchos de los casos que se atienden en esa sección y por ende se desmejore el servicio público. A lo cual el Consejo Superior en sesión N° 10-14 del 06 de febrero del 2014 artículo LIV aprobó:*

***Se acordó: 1.) Acoger la gestión anterior y con el fin de evitar que se presente un conflicto de intereses en la atención de las personas usuarias, disponer el pago de dedicación exclusiva a las y los psicólogos clínicos de la Sección de Psiquiatría del Departamento de Medicina Legal que se dirán:***

*M.Sc. Ana Marcela Villalobos Guevara*

*M.Sc. Carlos Saborío Valverde*

*M.Sc. Silvia Pinchanski Fachler*

*M.Sc. Eugenia Víquez Hidalgo*

*M.Sc. Jéssica Gamboa Ramírez*

*M.Sc. Carmen María Zeledón Grande*

*M Sc. Judith Desireé Morales Salinas*

*M Sc. Mario García Hidalgo*

*M. Sc. John Hernández Rojas*

2.) *Hacer este acuerdo de conocimiento del Departamento de Personal para lo que corresponda.*

## **6. Conclusiones**

6.1. *El señor Valverde Rojas se encuentra nombrado en propiedad en el puesto N° 20090, el cual ha sido objeto de diferentes estudios realizados por la Sección de Análisis de Puestos en función de sus requisitos académicos y labores realizadas, iniciando como Psicólogo Clínico, luego Coordinador de Unidad de Apoyo Psicológico y Operacional y finalmente a partir del 13 de abril del 2010 reasignado como Jefe de Sección de Apoyo Psicológico Operacional.*

6.2. *En ese sentido, la sección de Análisis de Puestos en sus informes SAP-308-2008 y SAP-270-2008 aprobados por Consejo Superior en sesión N° 77-09 celebrada el 13 de agosto del 2009, artículo XLVII destacaron la carrera de Psicología con Especialidad en Psicología Clínica o Forense como requisito académico del puesto N° 20090, así como la necesaria aplicación de los beneficios derivados de la Ley de Incentivos a los Profesionales en Ciencias Médicas para el puesto.*

6.3. *Asimismo, el servidor Valverde Rojas actualmente goza de los beneficios de la Ley de Incentivos Médicos, aplicados en su salario a través del componente llamado Carrera Administrativa de Médicos el cual fue aprobado por el Consejo de Personal en sesión No.7-2011 artículo XXV del 24 de marzo del 2011, pese a que años atrás había*

*renunciado al componente de dedicación exclusiva que se aplicaba dentro de esta ley, según se indicó en el punto 1.4. Dicho pago se realizó en cumplimiento con lo establecido en la Ley 6836- Incentivos a los Profesionales en Ciencias Médicas y la Ley N° 8423 Reforma a la Ley General de Salud y la Ley de Incentivos a los Profesionales en Ciencias Médicas, N° 6836.*

- 6.4.** *Por otro lado, el servidor manifiesta: “en mi condición de Jefe profesional IV del Organismo de Investigación Judicial, el reconocimiento y pago de prohibición en el rubro correspondiente al 65% según Ley de Compensación de Pago de Prohibición N° 5867 y Ley de Autorización a Pago de Prohibición N° 6451”.*

*Al respecto, tal como el servidor lo indica en su nota, el pago del componente de prohibición se encuentra regulado en la Ley N° 5867 y 6451, sin embargo, también en Ley N° 5867 en su artículo 5 indica que los beneficiarios de dicho plus serán entre otros, aquellos establecidos en el artículo 244 de la Ley Orgánica y los egresados de programas de licenciatura, maestría o doctorado en Derecho. Asimismo, en criterio de la Procuraduría General de República C-074-96 emitido el 15 de mayo de 1996 se amplía la interpretación de este artículo y pone en evidencia que adicional al grado académico en derecho, para optar por el pago de la prohibición, también debe existir relación en cuanto al cumplimiento de funciones, propias en abogacía.*

- 6.5. *Adicionalmente, el señor Valverde en su nota menciona: “En el mismo sentido hago referencia al Art. 9 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, la cual se refiere a jefes de oficina en general indicando que estos tienen prohibición de ejercer fuera del Poder Judicial la profesión por la que fueron nombrados, con derecho a recibir por ello el pago de prohibición. Con lo cual está en concordancia el acuerdo del Consejo de Personal (Sesión Ordinaria N° 16-2003 Art. XIII del 19 de agosto del 2003.), donde se indica refiriéndose a las jefaturas en general del Organismo de Investigación Judicial, que a estas no les concierne la Dedicación Exclusiva, sino la Prohibición.”*

*En este punto es importante aclarar que, si bien en la Ley Orgánica en su artículo 9 establece la prohibición a todos los funcionarios judiciales y el Consejo de Personal en sesión 16-2003 Art. XIII del 19 de agosto del 2003 acordó que para las jefaturas del Organismo de Investigación Judicial les corresponde el pago de Prohibición y no de Dedicación Exclusiva en un acto firme, la jefatura ocupada por el señor Raymond Valverde es un caso excepcional, ya que se trata de un puesto cuyo requisito académico es la carrera de Psicología Clínica, misma que se encuentra regulada en la Ley de Incentivos a los Profesionales en Ciencias estableciendo como beneficios los establecidos en ella.*

*Cabe señalar que la Sala segunda en sentencia N° 900 del 27 de octubre del 2004, señaló que no era procedente la aplicación del Régimen de Dedicación Exclusiva y la Ley de Incentivos a los Profesionales en Ciencias Médicas N° 6836 en forma simultánea, ni tampoco beneficios de igual naturaleza que contemplan una y otra ley, pues son excluyentes entre sí. No obstante en el año 2005 tanto la*

*Procuraduría General de la República como la Sala Segunda cambiaron de criterio y aceptaron que la Ley de Inventivos Médicos resulta un mínimo y por lo tanto queda a criterio de las instituciones el conceder que los funcionarios regulados bajo esa ley devenguen adicionalmente la dedicación exclusiva.*

6.6. *En virtud de lo anterior, se tiene que el Consejo Superior en sesión N° 03-12 del 17 de enero del 2012 artículo XLV denegó el pago de dedicación exclusiva a médicos por no existir necesidad ni obligación por parte del Poder Judicial para que los profesionales en ciencias médicas que laboran en el suscriban el contrato de "dedicación exclusiva", en razón de que la mayoría de las actividades que ejecutan son únicas a nivel de mercado laboral y por ende exclusivas de este Poder, sin embargo, se tiene como antecedente que en ese mismo órgano en sesión N° 62-13 del 18 de junio de 2013 aprobó el pago por 6 meses del componente de dedicación exclusiva a los Psicólogos de la Sección de Psiquiatría y Psicología Forense, para evitar que estos se inhibieran en casos que habían atendido en forma privada y ante la escasez de estos profesionales. De la misma manera, en sesión N° 10-14 del 06 de febrero del 2014 artículo LIV aprobó para estos mismos servidores el pago de este componente en forma permanente con la finalidad de evitar que se presentara un conflicto de intereses en la atención de personas usuarias.*

## **7. Recomendaciones**

7.1. *Por lo anteriormente expuesto, se recomienda denegar la gestión presentada por don Raymond Valverde Rojas, toda vez que su puesto se rige por Ley N° 6836 de Incentivos a los Profesionales en Ciencias Médicas, criterio que es reafirmado en diferentes informes rendidos por este Departamento e indicados anteriormente, sin embargo, existe el antecedente en donde el Consejo Superior como órgano superior se aparta de lo recomendado por el Departamento de Personal y aprueba el pago del componente de Dedicación Exclusiva para algunos puestos de Psicólogos de la Sección de Psiquiatría y Psicología Forense al existir una necesidad institucional.*

7.2. *De ahí, que de conformidad con el Principio de Legalidad, el Poder Judicial, como parte de la Administración Pública, solamente puede actuar por disposición expresa de la ley, es decir, únicamente puede realizar aquello que le esta constitucional y legalmente autorizado por el ordenamiento jurídico, contrario sensu, todo lo que no esté regulado o expresamente autorizado, le está vedado realizarlo; se traslada la gestión al Consejo de Personal, para su conocimiento y decida lo que corresponda, de acuerdo con las competencias y atribuciones que le confiere la Ley Orgánica del Poder Judicial y Estatuto Judicial.*

**Se acordó:** *Trasladar a la Unidad de Asesoría Legal de la Dirección de Gestión Humana para su estudio e informe a este Consejo.*

## **ARTICULO VIII**

*La Unidad de Componentes Salariales en el Informe 1768-UCS-AS-2014*

*señala:*

Para su conocimiento y fines consiguientes, me permito informarle que en fecha 14 de noviembre de 2013, la licenciada Ana Catalina Alpizar Prendas, con cédula de identidad N° 01-1049-0179, quien actualmente ocupa en propiedad el cargo de Profesional 2 en la Oficina de Atención a la Víctima de Delitos, presentó ante la Unidad de Componentes Salariales el Grado Académico de Licenciatura en Derecho, otorgado por la Universidad Federada de Costa Rica, Colegio Santo Tomás, el día 3 de octubre de 2013, para efectos de que le sea reconocido como una licenciatura adicional en el componente de la Carrera Profesional. Valga indicar que anteriormente se le había reconocido el grado de Licenciatura en Criminología a partir del 29 de junio de 2009, cuando se encontraba nombrada en el puesto de Perito Judicial 1. Al respecto nos permitimos informarle lo siguiente:

- ✓ La Carrera Profesional, conforme al artículo 2) del Reglamento para el Reconocimiento de la Carrera Profesional, es un incentivo económico que nace de un interés institucional por estimular y promover la superación de los profesionales judiciales, para así lograr un mejor servicio en la Administración de Justicia.

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

- ✓ De conformidad con el artículo 12) del citado Reglamento, los grados académicos que presenten los profesionales deberán estar relacionados directamente con la disciplina del cargo que ocupan. Asimismo, cabe señalar que el reconocimiento de los grados académicos adicionales únicamente se efectuará con el criterio del Consejo de Personal, tomando en consideración la afinidad existente entre el título obtenido y el puesto que desempeña el interesado, según lo dispone el artículo 11 del Reglamento de cita.

✓ La Clase de Profesional 2 (clase ancha), Profesional de Atención y Protección a la Víctima del Delito (clase angosta), tiene como naturaleza funcional la ejecución de labores profesionales complejas y variadas relacionadas con la protección de la vida o integridad física de las víctimas, testigos o funcionarios judiciales y otros intervinientes en el proceso penal, o familiares de éstos, ya sea en el campo de la Criminología, Psicología, Trabajo Social y Sociología

✓ Las responsabilidades son:

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. No ejerce supervisión.

✓ Los requisitos que se requieren para desempeñar el puesto son:

- Licenciatura Ciencias Criminológicas o Criminología, Sociología, Psicología, o bien, Trabajo Social.

- Incorporado al Colegio Profesional respectivo.

- Experiencia de mínimo un año en labores relacionadas con el puesto, preferiblemente en valoración de riesgo y atención de personas.

- Manejo de los ambientes computadorizados y los sistemas de información existentes en el área de trabajo.

- Licencia de conducir B-1 al día.

✓ El reconocimiento de los grados académicos adicionales como la licenciatura se debe analizar, por reglamento, tomando en consideración la atinencia del mismo en relación con las tareas específicas del cargo. En ese sentido las decisiones del Consejo de Personal han estado orientadas hacia una aplicación más comprensiva del *artículo 2, inciso a)*, *“del Reglamento de Carrera Profesional”* y si se quiere, hacia la promoción de conocimientos generales que impulsen el desarrollo y la superación de los profesionales en el Poder Judicial.

Por las anteriores consideraciones y salvo mejor criterio, convendría otorgar 5 puntos adicionales sobre la Carrera Profesional en favor de la señora Ana Catalina Alpízar Prendas, por el grado adicional de Licenciatura en Derecho que ostenta, pues los conocimientos adquiridos en esta disciplina le permiten disponer de una mayor capacidad para analizar los

asuntos de su conocimiento a la hora de ejecutar sus labores como Profesional de Atención y Protección a la Víctima del Delito.

**Se acordó:** *Acoger el informe técnico y proceder con el reconocimiento de la licenciatura adicional.*

## **ARTICULO IX**

*La Corte Plena en sesión N° 24-14, del 2 de junio del año en curso, artículo XXVII tomó el siguiente acuerdo:*

“En sesión N° 21-14 celebrada el 20 de mayo último, artículo II, se aprobaron los acuerdos adoptados por el Consejo Consultivo, en sesión efectuada el viernes 16 de mayo en curso, -entre ellos- el concerniente a que, oportunamente se sometería a conocimiento de esta Corte, el incentivo por regionalización propuesto por la Presidencia, para el pago en aquellas zonas alejadas en donde se hace difícil la obtención de candidatos y candidatas para el nombramiento de jueces y juezas.

La Presidencia de la Corte, en correo de 27 de mayo en curso, remitió el proyecto a conocimiento de las señoras magistradas y de los señores magistrados.

La Presidenta, Magistrada Villanueva, somete a consideración para lo que a bien estime resolver esta Corte, la “Propuesta de Reglamento de Incentivo por Regionalización”, la cual cuenta con las observaciones realizadas por el Departamento de Personal, cuyo texto literalmente dice:

### **“PROPUESTA DE REGLAMENTO DE INCENTIVO POR REGIONALIZACIÓN**

El Poder Judicial enfrenta una problemática en la sustitución de puestos de la judicatura, particularmente en ciertas zonas del país en las que por diferentes razones tales como la lejanía con los más importantes centros de población, poca disponibilidad de centros de formación; altos índices de delincuencia, etcétera, resulta difícil el nombramiento y la permanencia de jueces o juezas. Esas circunstancias representan una grave dificultad en las sustituciones o en los nombramientos de jueces o juezas en esas zonas, así como en su permanencia o arraigo. La aceptación en esos puestos es abordada como una cuestión temporal, porque la experiencia demuestra que aún cuando las personas aceptan la propiedad en esos cargos, pronto buscan un traslado a otras zonas.

Esta situación genera múltiples inconvenientes para una sana administración de justicia por cuanto, quienes son nombrados o nombradas en puestos de la judicatura son los jefes o jefas de los respectivos despachos, y su movilidad y

desarraigo provoca desorden en la gestión de las oficinas al no existir una jefatura comprometida, ni una labor permanente de control, de continuidad, ni de responsabilidad por la administración de la oficina judicial. Para nadie es un secreto las consecuencias negativas que esta ingobernabilidad trae aparejada y que pone en cuestionamiento el funcionamiento de la administración de justicia en esas zonas: retraso judicial, desorden administrativo, falta de controles y de seguimiento de objetivos, etcétera. También, la falta de incentivos para la permanencia en esos lugares propicia, la mayoría de las veces, que las personas nombradas en esos cargos sean las que están menos calificadas pues aquellas con mejores notas buscan radicarse en puestos más cercanos a los centros de población o en cargos menos riesgosos.

A diferencia del Ministerio Público o de la Defensa Pública, en la judicatura no existe el principio de jerarquía y los jueces y juezas tienen libertad de asumir o no un puesto en determinada zona. En la judicatura, por disposiciones normativas, las personas oferentes deciden si participan o no en la designación de un puesto de tal forma que debe consultárseles su anuencia para ello. Es decir, los traslados en el puesto no están sujetos a la decisión de la jerarquía que pueda verificar la oportunidad o conveniencia de la permanencia o el traslado, es el oferente o aspirante quien decide participar o no. Esto propicia la movilidad de los jueces y juezas; y la inestabilidad en los despachos.

Esta situación ha motivado una inveterada crítica por parte de las personas usuarias, de la gestión y de las resoluciones judiciales dictadas en ciertas zonas del país, pues los y las profesionales con mejores notas de acceso a la carrera judicial buscan ser nombrados y nombradas en el área metropolitana o en zonas con mayor acceso a servicios públicos o de menor conflictividad social. Hay, en la práctica, una debilidad para nombrar personas con alta calificación en esas zonas, creando una diferencia estructural en el servicio en determinadas poblaciones

En la actualidad, el mecanismo legalmente ideado para contrarrestar los gastos extraordinarios que deben realizar quienes se trasladan a diversas zonas del país con el objeto de prestar servicios en la administración de justicia, es el “pago por zonaje”. La normativa institucional que regula ese plus salarial en la institución inició con el “Reglamento de Zonaje del Poder Judicial” promulgado mediante decreto ejecutivo N° 14315-J del 15 de febrero de 1983. Su texto original disponía:

Artículo 1°-Para los efectos de este reglamento, por "Zonaje" se entenderá la retribución adicional que reciban aquellos servidores del Poder Judicial nombrados en una de las zonas que da derecho a ese beneficio, de acuerdo con lo establecido en el artículo 8.

Artículo 2°-La suma por concepto de zonaje se pagará a los empleados o funcionarios judiciales que presten servicio en algunos de los lugares a que se refiere el mencionado artículo 8, siempre que, con motivo del cargo que desempeñan, **hayan tenido que trasladar su residencia habitual a ese lugar.**

Por reforma introducida a ese reglamento, por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 22768 del 6 de diciembre de 1993, el artículo 2° quedó redactado en estos términos:

Los servidores del Poder Judicial tendrán derecho al pago de zonaje cuando, con motivo de la prestación de sus servicios en el desempeño del cargo en el que fueren designados, **deban trasladarse en forma temporal o definitiva, del lugar de su residencia** siempre que esta no se encuentre en una de las zonas que da derecho a ese beneficio- a uno de los lugares indicados en el artículo octavo. (.../...).

De los textos transcritos se concluye que el zonaje es un plus salarial con el objeto compensar a las personas servidoras judiciales que, con ocasión de la prestación de sus servicios a la institución, deben trasladar su residencia a una de las zonas a la que se asigna ese beneficio.

De acuerdo con el artículo 3° de esa reglamentación, los factores a tomar en cuenta para la designación y clasificación de las zonas que reciben el beneficio son:

- Clima y salubridad.
- Medios y riesgos de transporte.
- Condiciones locales de vida; y
- Posibilidad de educación y atención médica para el servidor y su familia.

Ese reglamento fue objeto de una reforma integral aprobada por Corte Plena en las sesiones N° 19-10 y 26-10 celebradas el 28 de junio y el 20 de setiembre del 2010. De acuerdo con esa reglamentación, el sobresueldo del zonaje fue concebido en estos términos:

Artículo 3°—El zonaje se otorga para compensar al beneficiario por los mayores gastos y las distintas condiciones de vida en que se le hace incurrir cuando, por interés institucional, preste servicios en un lugar diferente de aquél donde tiene establecido su domicilio real, de acuerdo con las zonas y porcentajes señalados en el artículo 7 del presente Reglamento.

De acuerdo con esta disposición, el plus se le confiere a los funcionarios o funcionarias judiciales como una retribución por los mayores gastos y las distintas condiciones de vida que debe enfrentar el funcionario o funcionaria judicial, cuando **por interés institucional** son nombrados en un lugar diferente de aquel donde tiene establecido su domicilio real.

A diferencia de la anterior reglamentación, el actual estableció una clasificación por zonas que reciben el beneficio, el cual corresponde a un 15% o un 20% sobre el **salario** base, dependiendo de la zona. Así por ejemplo, el salario base de un juez 3, durante el segundo semestre del 2013 fue de ¢1.075.400 y el de un juez 4 de ¢1.164.600; lo que implica para el primero, en unos casos un zonaje de ¢161.310, y en otros de ¢215.080.

De lo relacionado resulta que el zonaje es un plus para retribuir los gastos extraordinarios por vivienda, pago de servicios, alimentación, gastos de traslado, etcétera, en los que debe incurrir una persona que, por un interés institucional, es trasladada a residir en una de esas zonas. Es decir, tiene un fin retributivo por los gastos extraordinarios que deba realizar la persona nombrada en esas zonas; no se trata de ningún incentivo de permanencia en el lugar.

Como Presidenta de la Corte, cuando he visitado algunos circuitos judiciales fuera de San José, he escuchado la crítica tanto de profesionales como de las personas usuarias, sobre las consecuencias que les representa la inestabilidad de los jueces o juezas encargadas de esos despachos, lo cual tampoco me resulta novedoso. Incluso fue uno de los cuestionamientos a la administración de justicia, que me manifestó uno de los diputados, en la audiencia ante la Asamblea Legislativa, a propósito de mi reelección como magistrada.

Ante esa situación y el compromiso institucional de garantizar a todas las personas habitantes de este país, en condiciones de igualdad, calidad y de eficiencia, los servicios de administración de justicia, estimo necesaria la búsqueda de alternativas que propicien la permanencia de jueces y juezas en las zonas donde el Poder Judicial, oportunamente determine necesario para el buen funcionamiento de la administración de justicia.

Por ello, se propone crear un “incentivo por regionalización” exclusivo para jueces y juezas, distinto al zonaje y sin perjuicio del pago de éste. El propósito del *incentivo por regionalización* será crear un estímulo económico que aliente a jueces y a juezas a aceptar puestos en zonas en donde la administración de justicia determine la necesidad, debido a la dificultad de encontrar personal calificado para llenar las plazas de judicatura en esos lugares.

El incentivo que se propone se regirá por la siguiente normativa reglamentaria:

**“REGLAMENTO PARA EL PAGO  
DEL INCENTIVO POR REGIONALIZACIÓN  
EN EL PODER JUDICIAL”**

**Capítulo ÚNICO.- Disposiciones Generales**

**Artículo 1.-** El presente Reglamento regula el incentivo por regionalización como un incentivo salarial para los de puestos de la judicatura o en las zonas donde el Consejo Superior determine necesario para el buen funcionamiento de la administración de justicia.

**Artículo 2.-** Para los efectos de este Reglamento, por “Incentivo por regionalización” se entenderá la compensación económica adicional otorgada a los puestos de la judicatura que el Consejo Superior determine necesario para el buen funcionamiento de la administración de justicia, según la dificultad en la integración de las ternas para su nombramiento, o en la permanencia de jueces o juezas en las distintas zonas del país. Esta compensación consiste en un porcentaje adicional sobre el **salario base** del puesto, cuyo monto será definido por el Consejo Superior según el grado de dificultad en lograr la integración de ternas, o la permanencia en esos puestos.

**Artículo 3.-** Atendiendo a la dificultad de la carrera judicial en la integración de las ternas o en la permanencia de jueces o juezas en las distintas zonas del país, el Consejo de la Judicatura propondrá al Consejo Superior, para su aprobación, la lista de las zonas o de los puestos donde se reconocerá el incentivo por regionalización y los porcentajes correspondientes.

**Artículo 4.-** El pago del incentivo se realizará a toda persona nombrada en el cargo para el cual está autorizado el incentivo, durante su nombramiento en ese puesto.

**Artículo 5.-** *Son causas que suspenden temporalmente el pago del beneficio a la persona nombrada en el cargo:*

- a. *La incapacidad o licencia con goce de salario por más de un mes.*
- b. *Cuando al servidor o servidora se le autorice el teletrabajo por tres días o más, semanales*

**Artículo 6.-** Concluido el nombramiento final de un servidor o servidora en un puesto donde recibe el incentivo por regionalización, el Consejo de la Judicatura revisará y propondrá al Consejo Superior si mantiene o no el beneficio al puesto. En los concursos para estos puestos deberá publicitarse la existencia del beneficio.

**Artículo 7.-** El incentivo por regionalización es independiente del pago por zonaje.

**Artículo 9.-** El Departamento de Gestión Humana será el encargado de ejecutar y velar por el fiel cumplimiento de las disposiciones del presente Reglamento.

**Artículo 10.-** Al servidor o servidora que reciba indebidamente el pago por regionalización se le deducirá el monto erogado por el Poder Judicial, conforme lo establecido en el artículo 173 del Código de Trabajo y en el “Reglamento General para el control y recuperación de acreditaciones que no corresponden”, Decreto Ejecutivo N° 34574-H del 14 de mayo de 2008.

**Artículo 11.-** Este Reglamento rige a partir de su publicación en el Boletín Judicial.

**Transitorio I:** Dentro de los tres meses posteriores a la publicación de este reglamento, el Consejo de la Judicatura deberá proponer al Consejo Superior, las zonas o los puestos y los porcentajes a reconocer como incentivo por regionalización.

**Transitorio II.-** El reconocimiento del incentivo por regionalización se hará a partir de la fecha en que sea autorizado y contemplado en el presupuesto institucional; sin efecto retroactivo.

- 0 -

Manifiesta la Presidenta, Magistrada Villanueva: “Este asunto trata sobre la propuesta del Reglamento para el pago del Incentivo por Regionalización en el Poder Judicial, que ha sido una propuesta de esta Presidencia. Fue remitido a las señoras Magistradas y a los señores Magistrados, además, ya había sido conocido por el

Consejo Consultivo, y no se recibieron observaciones. ¿Les parece aprobar la propuesta y lo pasamos para su ejecución al Consejo de Personal y al Departamento de Personal?”

Sin objeción de las señoras Magistradas y los señores Magistrados presentes, **se acordó:** Aprobar el Reglamento para el pago del Incentivo por Regionalización en el Poder Judicial, propuesto por la Presidencia.

Con motivo de lo resuelto, el siguiente será el texto del mencionado reglamento:

## **REGLAMENTO PARA EL PAGO DEL INCENTIVO POR REGIONALIZACIÓN EN EL PODER JUDICIAL**

### **Capítulo ÚNICO.- Disposiciones Generales**

**Artículo 1.-** El presente Reglamento regula el incentivo por regionalización como un incentivo salarial para los de puestos de la judicatura o en las zonas donde el Consejo Superior determine necesario para el buen funcionamiento de la administración de justicia.

**Artículo 2.-** Para los efectos de este Reglamento, por “Incentivo por regionalización” se entenderá la compensación económica adicional otorgada a los puestos de la judicatura que el Consejo Superior determine necesario para el buen funcionamiento de la administración de justicia, según la dificultad en la integración de las ternas para su nombramiento, o en la permanencia de jueces o juezas en las distintas zonas del país. Esta compensación consiste en un porcentaje adicional sobre el **salario base** del puesto, cuyo monto será definido por el Consejo Superior según el grado de dificultad en lograr la integración de ternas, o la permanencia en esos puestos.

**Artículo 3.-** Atendiendo a la dificultad de la carrera judicial en la integración de las ternas o en la permanencia de jueces o juezas en las distintas zonas del país, el Consejo de la Judicatura propondrá al Consejo Superior, para su aprobación, la lista de las zonas o de los puestos donde se reconocerá el incentivo por regionalización y los porcentajes correspondientes.

**Artículo 4.-** El pago del incentivo se realizará a toda persona nombrada en el cargo para el cual está autorizado el incentivo, durante su nombramiento en ese puesto.

**Artículo 5.-** *Son causas que suspenden temporalmente el pago del beneficio a la persona nombrada en el cargo:*

- c. La incapacidad o licencia con goce de salario por más de un mes.*
- d. Cuando al servidor o servidora se le autorice el teletrabajo por tres días o más, semanales*

**Artículo 6.-** Concluido el nombramiento final de un servidor o servidora en un puesto donde recibe el incentivo por regionalización, el Consejo de la Judicatura revisará y propondrá al Consejo Superior si mantiene o no el beneficio al puesto. En los concursos para estos puestos deberá publicitarse la existencia del beneficio.

**Artículo 7.-** El incentivo por regionalización es independiente del pago por zonaje.

**Artículo 9.-** El Departamento de Gestión Humana será el encargado de ejecutar y velar por el fiel cumplimiento de las disposiciones del presente Reglamento.

**Artículo 10.-** Al servidor o servidora que reciba indebidamente el pago por regionalización se le deducirá el monto erogado por el Poder Judicial, conforme lo establecido en el artículo 173 del Código de Trabajo y en el “Reglamento General para el control y recuperación de acreditaciones que no corresponden”, Decreto Ejecutivo N° 34574-H del 14 de mayo de 2008.

**Artículo 11.-** Este Reglamento rige a partir de su publicación en el Boletín Judicial.

**Transitorio I:** Dentro de los tres meses posteriores a la publicación de este reglamento, el Consejo de la Judicatura deberá proponer al Consejo Superior, las zonas o los puestos y los porcentajes a reconocer como incentivo por regionalización.

**Transitorio II.-** El reconocimiento del incentivo por regionalización se hará a partir de la fecha en que sea autorizado y contemplado en el presupuesto institucional; sin efecto retroactivo.

**- 0 -**

El Consejo de Personal, el Consejo de la Judicatura y el Departamento de Personal procederán a la ejecución del mencionado reglamento.

La Secretaría General procederá a realizar la correspondiente publicación.”

\*\_\*\_\*\_\*\_\*\_\*\_\*\_\*\_\*\_\*\_\*\_\*\_\*

*Con el objetivo de dar cumplimiento a lo dispuesto, se solicita a la Dirección de Gestión Humana que proceda a efectuar un análisis de los aspectos legales, presupuestarios y procedimentales que la implementación de este Reglamento implica para la Institución, con el objetivo de analizarlo en próximas sesiones.*

*Se declara firme.*

## **ARTICULO X**

*Indica el máster Arroyo Meléndez que el Consejo Superior, en sesión N° 116-13, del 19 de diciembre de 2013, artículo CI, ante manifestaciones de*

*la Presidenta Magistrada Villanueva, acordó que debían realizarse estudios de valoración de algunos cargos, entre ellos el de Director del Despacho de la Presidencia.*

*En este sentido, la Sección de Análisis de Puestos, mediante informe SAP-016-2014, fechado 27 de enero de 2014 realizó el informe respectivo. Este informe fue analizado preliminarmente por el Consejo de Personal en la sesión del 30 de enero de 2014. No obstante, en el momento de su discusión, se señaló por parte del señor Arroyo, que se tenía conocimiento de que paralelamente al Departamento de Planificación se había solicitado realizar un informe sobre la posibilidad de reconocer el rubro de "Disponibilidad" al Director del Despacho de la Presidencia.*

*En esa oportunidad, el Consejo de Personal estimó que lo más prudente era esperar el resultado del informe sobre el pago de "Disponibilidad" ya que uno de los argumentos que justificaban la petitoria, era precisamente que las condiciones de trabajo implicaban para la persona ocupante del cargo, una permanencia y disposición más allá de las que naturalmente corresponde a puestos de similar naturaleza. Por esa razón, el análisis del informe SAP-016-2014 se reservó para el momento en que de conformidad con el procedimiento respectivo, el Consejo Superior conociera el informe del Departamento de Planificación. Lo anterior por cuanto el artículo 5 del Reglamento de Compensación por Disponibilidad establece que debe*

*existir un informe técnico de Planificación y un acuerdo del Consejo Superior aprobando la gestión.*

*Posteriormente, en seguimiento a estas diligencias se consultó tanto al Departamento de Planificación - hoy Dirección de Planificación - como a la Secretaría de la Corte sobre el citado informe, sin obtener información sobre la fecha y sesión donde hubiese sido conocido por el Consejo Superior. Se trata del Informe 124-PLA-2014, acompañado del informe 4-DO-2014 suscritos por la señora Marta Asch Corrales y Randall Quirós Soto, en su orden, Directora de Planificación y Jefe de la Sección de Desarrollo Organizacional.*

*Ante nuevas acciones de seguimiento, se logra establecer que el informe 124-PLA-2014 no fue trasladado a la corriente de asuntos del Consejo Superior, sino que se pasó a la Dirección de Gestión Humana por medio de correo electrónico del 20 de febrero, con el fin de que se incorporara a los antecedentes, entendiéndose esta instancia que el trámite respectivo seguía su camino en el Consejo Superior.*

*Hechas estas aclaraciones, para finiquitar estas diligencias lo que corresponde es : 1- conocer el informe SAP-016-2014 relacionado con la clasificación y valoración del puesto del Director del Despacho de la Presidencia y a su vez, 2- redireccionar al Consejo Superior el informe 124-PLA-2014 para que resuelva lo que corresponda en relación con el pago de "Disponibilidad " para este puesto.*

## **1- Informe SAP-016-2014**

El Consejo Superior en sesión N° 116-13, celebrada el 19 de diciembre del 2013, artículo CI, acordó lo siguiente:

*“La Presidenta Magistrada Villanueva manifestó que le han comentado las eventuales inconsistencias en la valoración de las plazas de ... la Dirección del Despacho de la Presidencia y propone que sean revisados por el Departamento de Gestión Humana para su corrección.*

*Se acordó: Remitir al Departamento de Gestión Humana para el análisis y corrección de las eventuales inconsistencias.”*

Con respecto a la gestión anterior es importante tener presente las directrices giradas por el órgano supremo del Poder Judicial, es decir la Corte Plena, que sesión N° 09-12 celebrada el 5 de marzo del 2012, artículo XVII; en la cual se comunicó los lineamientos aprobados para la restricción del proceso de formulación presupuestaria del año 2013 y que en relación la materia de clasificación y valoración de puestos, dispuso:

*“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.*

*1.12. Mantener los recursos necesarios para dar continuidad a las "becas a funcionarios" ya otorgadas y no incorporar recursos para nuevas becas, conforme lineamientos establecidos por la Corte.”*

Ahora bien, es importante señalar que la restricción presupuestaria mencionada supra, se mantiene para el año 2014, según lo acordado por el Consejo Superior en la sesión N° 93-13, celebrada el 02 de octubre del 2013, artículo XLII.

De previo a exponer lo correspondiente con el puesto de Director del Despacho de la Presidencia, se debe señalar que de conformidad con la información proporcionada por el Lic. Minor Anchia Vargas, profesional de la Sección de Desarrollo Organizacional del Departamento de Planificación, actualmente ese despacho, se encuentra realizando un estudio de estructura del Despacho de la Presidencia; de conformidad con el acuerdo del Consejo Superior en sesión N° 04-12 del 19 de enero del 2012, artículo XLVIII, que literalmente señala:

*“1) Tomar nota del oficio N° DP-12-2012 del Despacho de la Presidencia y trasladarlo al Departamento de Planificación para su estudio e informe.”*

Al analizar los aspectos que se mencionan en la gestión se concluye que las condiciones que enumera Corte Plena para la restricción del proceso de formulación presupuestaria del año 2013, no se encuentran presentes en la misma y además se encuentra pendiente por parte del Departamento de Planificación un informe de estructura del Despacho de la Presidencia; siendo criterio técnico seguido en muchas oportunidades por parte de esta Sección y avalados por el Consejo de Personal, no realizar estudios de clasificación y valoración de puestos, mientras se encuentre pendiente un estudio de estructura, por cuanto los cambios e impacto que pueda originar dicho estudio son importante de considerar en la clasificación y valoración de los puestos. Además, es claro que de darse la aprobación del estudio de estructura que se encuentra en elaboración en el Departamento de Planificación, se estaría en el supuesto que señala la política de restricción presupuestaria aprobada por Corte Plena y prorrogada para el presente año por el Consejo Superior, quedando debidamente habilitada la posibilidad de realizar un estudio de clasificación y valoración de puestos sin contravenir las disposiciones presupuestarias establecidas.

Ahora bien, no obstante dada la solicitud y las dudas que persisten en cuanto a la clasificación y valoración del puesto de Director del Despacho de la Presidencia, a continuación se presenta la siguiente información.

1) Por medio del informe CV-337-89, la Sección de Clasificación y Valoración de Puestos (actualmente Sección de Análisis de Puestos) concluyó lo siguiente:

*“a) El caudal, variedad, complejidad y trascendencia de los asuntos que confluyen en el Despacho del Presidente de la Corte, tornan indispensable contar con un puesto asistencial de alto nivel con capacidad para resolver los asuntos encomendados por el máximo jerarca de la institución.*

*b) Desde su creación el cargo bajo análisis se ha venido perfilando, hasta presentar una fisonomía totalmente diferente a la que nos ofrecen los cargos de oficinista que colaboran con el resto de los Señores Magistrados. Obsérvese que cumple sus labores bajo los lineamientos del Presidente y entre otras tareas, le corresponde elaborar borradores de proyectos de resolución, coordinar asuntos diversos con las Unidades, supervisar los Alcaldes Supernumerarios y la Secretaria Ejecutiva de la presidencia, preparar informes sobre asuntos complejos de interés institucional, participar en reuniones de alto nivel y atender las audiencias que le son delegadas.*

*c) En esta etapa de su desarrollo, el puesto en estudio carece de un ámbito de control similar al que muestran posiciones muy consolidadas como el Auditor General, Director General del O.I.J. y Director Administrativo, cuyas esferas de acción y niveles jerárquicos están claramente definidas.*

*d) Se sugiere modificar el título del puesto de Asistente del Presidente por el de Asistente Ejecutivo del Presidente, por ser esta nomenclatura más descriptiva de las tareas del cargo, por cuanto su cometido depende de los límites de acción y encargos que determine el Presidente. Además se recomienda autorizar la especificación incluida como anexo y mantener su actual valoración.*

*e) Por razones de claridad administrativa sería conveniente reubicar presupuestariamente el puesto en estudio adscribiéndolo directamente al Despacho del Presidente, previo a lo cual se requeriría que el Departamento de Planificación analice esa posibilidad y determine lo que más conviene a los intereses de la institución.”*

Además de las conclusiones anteriores se propuso la creación del perfil de la clase de “Asistente Ejecutivo del Presidente”.

2) Posteriormente, mediante informe CV-060-90, se procede a revisar el puesto de “Asistente del Presidente”, a solicitud del presidente de la Corte Suprema de Justicia, el Lic. Miguel Blanco Quiros, quien considera que el título del puesto no es el más adecuado.

Dentro de las razones expuestas por el Lic. Blanco que justifican el estudio del puesto, menciona las acepciones para la palabra “Director” según el diccionario de la Real Academia Española, que el titular del puesto tiene funciones de dirección tales como la dirección y supervisión total del proyecto de capacitación de los Alcaldes Supernumerarios (actualmente Jueces Supernumerarios), que es el supervisor jerárquico inmediato de la Secretaría Ejecutiva (actualmente Despacho de la Presidencia); además considera que debe ser una persona que trabaje con amplia independencia en la ejecución de las órdenes o instrucciones que le trasmita el presidente y es un cargo de confianza absoluta para este último.

Se indica en el informe, que de acuerdo a la documentación enviada por el Presidente se deben incorporar a la descripción de la clase de puesto, las siguientes tareas típicas:

*“Coordinar o integrar comisiones de alto nivel cuando el Presidente así lo disponga.  
Preparar proyectos de borrador de discursos requeridos por el Presidente para diversas ocasiones.  
Elaborar informes de carácter confidencial sobre asuntos encomendados por el Presidente.  
Supervisar los Departamentos adscritos a la Presidencia de la Corte y coordinar con los mismos diversidad de asuntos.”*

Con base en lo indicado anteriormente se determina que resulta factible ampliar la descripción contenida en el informe CV-337-89. Además se concluye en el informe lo siguiente:

*“4.1 Dentro de la estructura de puestos del Poder Judicial la denominación de Director tradicionalmente se ha reservado para cargos de cierto nivel jerárquico, cuyo ámbito de control y naturaleza de las actividades que se realizan están claramente definidas como: Director General del O.I.J., Director Administrativo y Director Escuela Judicial.*

*4.2 Resulta obvio que la designación de Director involucra responsabilidades claramente definidas respecto a un determinado y amplio sector de este Poder”*

3) Mediante informe CV-173-93, se atiende la gestión del entonces Presidente de la Corte Lic. Edgar Cervantes Villalta, realizada por medio nota DP-387-93, en la cual manifiesta que al momento en que se crearon los puestos de Abogados Asistentes de los Magistrados consideraba que no se justificaba una diferencia, con categoría superior, al Presidente de la Corte; sin embargo al sumir la presidencia constató las mayores y distintas funciones de ese puesto que justifican el cambio de nombre y una mayor

categoría salarial; además dada la política de apertura de la Corte la actividad de la Presidencia aumentó considerablemente las importantes y delicadas funciones del Director del Despacho, como estar en contacto con altas personalidades a nivel nacional e internacional, participar en foros, preparar proyectos de discursos de muy alto nivel cultural y académico, así como la creación del Consejo Superior producto de la reforma a la ley orgánica del Poder Judicial.

Se hace también mención a la reforma a la Ley Orgánica de Poder Judicial, que en su artículo 50 señala:

*“Artículo 50.- Cada Magistrado podrá contar, al menos, con un abogado asistente, de su nombramiento, con la aprobación del Consejo Superior del Poder Judicial. Para separarse de su propuesta, el Consejo deberá hacerlo con el voto de todos sus miembros, en resolución debidamente fundamentada, en cuyo caso solicitará al Magistrado el envío de otro candidato. El presidente de la Corte contará con un Director del Despacho e la Presidencia, quien desempeñará las funciones que este le asigne.”*

En ese informe con respecto a la localización del cargo del Director del Despacho de la Presidencia se indica:

*“El hecho de que el puesto se ubique en el Despacho del Presidente de la Corte le convierte en un asesor del más alto nivel dentro de la estructura organizativa del Poder Judicial, circunstancia que por si misma establece un ámbito de acción cuyos límites dependen de los asuntos encomendados por el máximo representante del Poder Judicial, lo cual le transfiere un alto grado de confianza. En consecuencia, sus atribuciones cubren prácticamente la totalidad del quehacer institucional en los casos asignados por su superior inmediato.”*

En cuanto a las conclusiones y recomendaciones que llega el informe CV-173-93 se tiene lo siguiente:

*“5. Conclusiones.*

*5.1 Se trata de un puesto único en el Poder Judicial, cuya adscripción le enfrenta a los asuntos más complejos que genera la dinámica institucional.*

*5.2 La política de apertura de la Corte ha aumentado las importantes y delicadas funciones encomendadas al cargo.*

*5.3 La atención del Programa de Alcaldes Supernumerarios, cuyo número tiende a incrementarse por razones de conveniencia institucional, es otro de los aspectos que inciden sobre el contenido de la posición bajo análisis y destacan la responsabilidad supervisora y coordinadora asumida.*

*5.4 Las relaciones de trabajo vinculadas al Despacho del Presidente comprenden mantener contactos personales delicados y diversos con altas personalidades a nivel nacional e internacional.*

*5.5 El hecho de tener a su cargo la preparación de proyectos de discursos de muy alto nivel para atender los compromisos de la Presidencia le obligada a desplegar un esfuerzo mental elevado y estar al tanto de situaciones diversas.*

*5.6 En virtud del nivel jerárquico donde se desempeña, el cargo tiene acceso a información y documentos confidenciales los cuales debe manejar con gran discrecionalidad.*

*5.7 Los errores eventuales en que podría incurrir el puesto trascenderían el ámbito del Poder Judicial.*

*5.8 El conglomerado de labores y las condiciones concretas en que las mismas se ejecutan permiten colegir que además de los requisitos propios del cargo, los oferentes*

*deben reunir condiciones tales como grandes dotes culturales, académicos y de experiencia.*

*5.9 En razón de los puntos anteriores, la remuneración del puesto debe estar en relación con las exigencias, el adecuado reclutamiento y lograr la permanencia de quien ocupe el cargo.*

## *6. Recomendaciones*

*6.1 Aprobar la nueva descripción de la clase “Director Despacho del Presidente”, como se expuso en el numeral 4 de este informe.*

*6.2 Revalorar la clase objeto de este estudio pasándolo de la categoría 275 (Salario base ¢103.400,00) a la categoría 299 (Salario base ¢113.000,00) con lo cual se ubica al mismo nivel de los siguientes puestos: Inspector General 1, Juez 2, Director Administrativa”*

Por medio de acuerdo de Corte Plena 23-93 del 17 de mayo de 1993, artículo LXIII, se conoce el informe CV-173-93, iniciando con la explicación detallada sobre las razones de la gestión por parte del Presidente de la Corte, el Magistrado Cervantes.

Según se desprende del acuerdo supra, se da un intercambio de impresiones (no se detallan) dando como resultado tres criterios: 1) Aprobar lo propuesto, 2) Negativo y 3) Aprobar un aumento pero inferior a lo que se propone. En cuanto a los criterios 2 y 3 se indica que *se fundamentan en que lo propuesto es una equiparación a la categoría y sueldo base del Juez Superior, lo que se considera inadmisibles por las delicadas funciones y responsabilidades del Juez.*

Posteriormente se procedió a realizar la votación correspondiente dando como resultado lo siguiente: criterio N° 1 un total de 9 votos, criterio N° 2 un total de 5 votos y criterio N° 3 un total de 6 votos.

Ahora bien, algunas de las observaciones posteriores a la votación son las siguientes:

*“(…) el magistrado Zamora manifiesta que votó negativamente porque lo propuesto es un equiparación con el Juez Superior, pero que está de acuerdo en conceder un aumento inferior, y es posible que así lo haya hecho algún otro Magistrado que votó negativamente.*

*El Magistrado Chaves expresa que es bien sabido que en esta materia de clasificación y valoración debe despersonalizarse, es decir, debe referirse al puesto y no a la persona que lo ocupa en un momento determinado. (...) considera que no hay equiparación posible con el puesto de Juez Superior, por las delicadas funciones y responsabilidades de éste, según se ha indicado, además de que la función jurisdiccional es la que debe estar mejor remunerada.*

*(...) el Magistrado Sancho, quien agrega que lo que debe hacerse es clasificar y valorar separadamente los puestos administrativos y los puestos jurisdiccionales, sin hacer equiparación o relación de los primeros con los segundos, como entiende se ha venido haciendo.*

*El Magistrado Aguirre, Presidente del Consejo de Personal, dice que en las categorías de que se trata, cada una es de cuatrocientos colones, por lo que, como la votación mayoritaria ha sido la de conceder un aumento, pero no la equiparación, con ese dato*

*bien se puede resolver si se otorga ese aumento y en qué medida, sin enviar el asunto de nuevo al Consejo de Personal.*

*La Magistrada Villanueva, integrante del Consejo de Personal, hace uso de la palabra para abundar en las razones que tuvo el Consejo para la recomendación que hizo y agregar que, tal y como ocurre en los demás Poderes e instituciones del Estado, la Presidencia de la Corte debe contar no con uno sino con los asesores que sean necesarios y de muy alto nivel.*

*El presidente, Magistrado Cervantes, manifiesta que 9 Magistrados votaron por aprobar la recomendación del Consejo de Personal y 6 Magistrados por conceder un aumento menor al propuesto, o sea que la votación mayoritaria, 15 votos, es el de otorgar un aumento, no la equiparación por las delicadas funciones y responsabilidad del Juez Superior, por lo que propone que se apruebe la recomendación del Consejo, pero modificando el aumento a ocho mil colones al sueldo base.*

Luego de todo lo anterior se acordó: *aprobar la recomendación del Consejo de Personal con la modificación propuesta por el Presidente, con lo que el aumento se aprueba en la suma de ocho mil colones al sueldo base y la nueva clase se ubica en la categoría 295. Es importante señalar que al aprobarse el acuerdo del Consejo de Personal se aprobó la nueva descripción de la clase “Director del Despacho del Presidente”.*

**4)** Finalmente la Sección de Análisis de Puestos rinde el informe SAP-178-2008 aprobado por Corte Plena mediante acuerdo 26-08, del 11 de noviembre del 2008, artículo I.

Este informe tuvo su origen en diferentes acuerdos de Corte Plena y el Consejo Superior, donde se indicaba la necesidad de analizar los puestos que se deben considerar en el “Estrato Gerencial del Poder Judicial”.

Es importante señalar que para el desarrollo de ese informe fue necesario llevar a cabo una amplia investigación que implicó la revisión de antecedentes, acuerdos y textos asociados al tema, verificación detallada del Manual Descriptivo de Clases de Puestos vigente, especialmente todo lo relativo a naturalezas de los puestos, funciones y otras responsabilidades, análisis de la estructura organizativa y funcional del Poder Judicial, así como los diferentes niveles de jerarquía existentes en cada ámbito del Poder Judicial, estudio remunerativo de mercado, comparando posiciones salariales de otras instituciones públicas relacionadas con el quehacer y desarrollo de funciones gerenciales, revisión de los últimos estudios de mercado realizados mediante proceso de contratación para el Poder Judicial, por la empresa Price Water House Coopers y el análisis de la estructura remunerativa del Poder Judicial.

Como se puede inferir del párrafo anterior el estudio del estrato gerencial, fue una investigación amplia y profunda, que consideró muchos factores tanto internos como externos, con el objetivo de identificar los puestos considerados gerenciales, su conceptualización y su remuneración de acuerdo a los diferentes niveles que se presentan en el Poder Judicial.

Es precisamente producto de todo lo anterior que se estableció el estrato gerencial del Poder Judicial, de la siguiente manera, según se desprende de las conclusiones y recomendaciones el informe supra.

En primer término se definió como estrato gerencial lo siguiente:

*“Estrato Gerencial o Directivo: Contempla los procesos de definición y formulación de las políticas institucionales, así como la planificación, dirección y coordinación del funcionamiento general de la institución. Corresponde a la dirección de unidades administrativas del más alto nivel o bien su asesoría. La adopción de procesos de esta naturaleza requiere características de liderazgo, visión futurista, amplitud de criterios, originalidad para el desarrollo de políticas, identificación con las normas generales y programas de Gobierno, además de facilidad para organizar y dirigir grupos. Comprende las clases cuyas tareas consisten en la formulación de una política general, así como su interpretación para la toma de decisiones, dentro de los límites de las facultades que les hayan sido conferidas en virtud de leyes, decretos y reglamentos a nivel superior de la institución.”<sup>1</sup>*

En razón de lo anterior y tomando en consideración las particularidades propias del Poder Judicial se definieron tres niveles para el estrato gerencial de la institución, logrando establecer un ordenamiento sistemático y racional para los puestos que lo integran, su estructura jerárquica y su correspondiente fijación salarial, manteniendo la equidad, consistencia y equilibrio de la estructura salarial del estrato gerencial.

Como primer punto relevante se presentan, de acuerdo al ámbito de acción, los puestos considerados del estrato gerencial del Poder Judicial.

<b>Puestos del Estrato Gerencial según ámbito</b>		
<b>Ámbito Jurisdiccional</b>	<b>Ámbito Auxiliar de Justicia</b>	<b>Ámbito Administrativo</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Magistrado Presidente</li> <li>✓ Magistrado Vicepresidente</li> <li>✓ Magistrado Presidente de Sala</li> <li>✓ Magistrado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Fiscal General</li> <li>✓ Director del OIJ</li> <li>✓ Jefe de la Defensa Pública</li> <li>✓ Director de la Escuela Judicial</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Integrante del Consejo Superior</li> <li>✓ Director del Despacho del Presidente</li> <li>✓ Secretaria General de la Corte</li> <li>✓ Director Ejecutivo</li> <li>✓ Director Unidad Ejecutora</li> <li>✓ Jefe de Planificación</li> <li>✓ Jefe de Gestión Humana</li> <li>✓ Auditor Interno</li> <li>✓ Jefe Tecnología de la Información</li> </ul>

(\*) El Estrato Gerencial incluye los cargos de sub-jefaturas de cada dependencia.

Ahora bien, de seguido se presenta un cuadro resumen donde se define cada nivel y los puestos que lo conforman; es importante señalar que la ubicación de cada puesto en el

<sup>1</sup> Definición dada por el “Área de Instrumentalización Tecnológica de la Dirección General del Servicio Civil”

correspondiente nivel fue producto del análisis de la información considerada en el proceso de investigación, considerado el rol de los puestos, el nivel jerárquico y las funciones que al efecto desempeñan.

Nivel 1	
<p>Corresponde a los cargos de máxima jerarquía a nivel institucional, representados por los puestos de Magistrado Presidente, Vicepresidente, Presidentes de Salas y Magistrados que integran las diferentes jurisdicciones. Les corresponde ejercer funciones de Tribunal Superior del Poder Judicial, de gobierno y de reglamento según las disposiciones señaladas en la Constitución Política y en la Ley Orgánica del Poder Judicial, con el fin de orientar hacia donde debe ser dirigido el Poder Judicial (cumplimiento de la misión, visión y planes estratégicos institucionales).</p>	
Clase Ancha	Clase Angosta
Magistrado Presidente	Magistrado Presidente
Magistrado Vicepresidente	Magistrado Vicepresidente
Magistrado Presidente de Sala	Magistrado Presidente de Sala
Magistrado	Magistrado

Nivel 2	
<p>Incluye cargos que se encuentran subordinados administrativamente de la Corte Suprema de Justicia. En este nivel se incluyen los Integrantes del Consejo Superior, y máximos jefes del Ministerio Público, Defensa Pública y Organismo de Investigación Judicial. En el caso del M.P., D.P. y O.I.J. poseen independencia funcional, técnica y profesional conforme lo establece el marco legal que regula las actuaciones particulares para cada órgano. Al Consejo Superior le corresponde ejercer la administración y disciplina del Poder Judicial, conforme a las disposiciones contenidas en la Constitución Política y la Ley Orgánica del Poder Judicial. El Ministerio Público tiene la función de requerir ante los tribunales penales la aplicación de la ley, mediante el ejercicio de la acción penal y la realización de la investigación preparatoria en los delitos de acción pública. La Defensa Pública se encargada de brindar el servicio público de asistencia jurídica gratuita y el Organismo de Investigación Judicial es el responsable de auxiliar a los Tribunales Penales y al Ministerio Público en el descubrimiento y verificación científica de los delitos y de sus presuntos responsables.</p>	
Clase Ancha	Clase Angosta
Fiscal General	Fiscal General
Integrante del Consejo Superior	Integrante del Consejo Superior
Director General 2	Director General del O.I.J.
Fiscal General Adjunto	Sub-Jefe del Ministerio Público
Jefe de Defensores Públicos	Jefe de Defensores Públicos
Sub-Director General	Sub-Director del O.I.J.
Sub-Jefe de Defensores Públicos	Sub-Jefe de Defensores Públicos

Nivel 3	
<p>Son puestos que en el organigrama institucional se encuentran ubicados en los máximos niveles de decisión, asesoría y apoyo. Pertenecen a unidades de trabajo que generan, formulan y aplican políticas a nivel institucional. Conformado por todos aquellos cargos responsables de asesorar</p>	

de manera directa y al más alto nivel a la Corte Plena y el Consejo Superior sobre áreas estratégicas. Asimismo brindan otra serie de servicios técnicos y profesionales en diferentes campos del conocimiento humano (servicios administrativos, gestión humana, planificación institucional, capacitación, administración de proyectos). El personal gerencial ubicado en este nivel tiene a cargo programas de orden institucional y nacional, por lo tanto los servicios se ofrecen a todas las oficinas y despachos judiciales. Se incluye también en este nivel a los máximos cargos de la Auditoría, responsables de ejercer la suprema vigilancia sobre el régimen económico del Poder Judicial y de las actividades relacionadas con el control interno.

<b>Clase Ancha</b>	<b>Clase Angosta</b>
Director General 2	Director Ejecutivo
Sub-Director General 2	Sub-Director Ejecutivo
Director General 1	Unidad Ejecutora
Director General 1	Director Despacho de Presidente
Director General 2	Auditor Interno
Director General 2	Secretaria General de la Corte
Sub-Director General 2	Sub-Auditor Interno
Director General 1	Director Escuela Judicial
Sub-Director General 1	Sub-Director de la Escuela Judicial
Director General 1	Jefe de Planificación
Sub-Director General 1	Sub-Jefe de Planificación
Director General 1	Jefe de Gestión Humana
Sub-Director General 1	Sub- Jefe de Gestión Humana
Director General 1	Jefe de Tecnología de la Información
Sub-Director General 1	Sub- Jefe de Tecnología de la Información

### **Análisis Conclusivo**

Luego de todo lo anterior, es claro que el puesto de “Director de Despacho de la Presidencia” ha tenido una evolución sustancial a lo largo del tiempo, considerándose las particularidades propias del puesto como lo son la complejidad y trascendencia de los asuntos que se tramitan en el Despacho de la Presidencia de la Corte. En igual sentido se logra concluir que la clasificación y valoración actual del puesto, se diferencia de los otros puestos que le colaboran a los y las magistrados y magistradas de la Corte Suprema de Justicia, por cuanto la dinámica propia del cargo difiere sustancialmente a la de los otros colaboradores.

Así mismo, se debe considerar, que es un puesto que debe articular adecuadamente los lineamientos específicos que emanan directamente de la magistrada presidenta, por lo que debe ser una persona de mucha confianza y tener una comunicación muy fluida con altos jerarcas de la institución y otras instituciones públicas y privadas.

Se concluye, por tanto, que la ubicación actual del puesto es acorde con las funciones que realiza y se enmarcan claramente en el nivel 3 del estrato gerencial, definido por Corte Plena al aprobar el informe técnico SAP-178-2008, por cuanto el puesto bajo estudio se encuentra jerárquicamente ubicado en los máximos niveles de decisión, asesoría y apoyo; dirigiendo, coordinando y supervisando el Despacho de la Presidencia que tiene a cargo la generación, formulación y aplicación de programas y políticas institucionales de gran relevancia e impacto para el Poder Judicial, al igual que los demás puestos que conforman el nivel 3 del estrato gerencial.

### **Recomendación**

En razón de todo lo anterior, se recomienda mantener la clasificación y valoración actual del puesto de Director del Despacho de la Presidencia, con el fin de mantener el ordenamiento sistemático y racional definido para el estrato gerencial del Poder Judicial, evitando distorsiones que pueden afectar la política salarial de la institución y logrando conservar su equidad, consistencia y equilibrio.

Así mismo, se recomienda como criterio técnico, esperar los alcances e impacto que se establezcan en el estudio de estructura que se encuentra pendiente en el Departamento de Planificación para elaborar los estudios de clasificación y valoración de puestos que correspondan.

## **2- Informe 124-PLA-2014.**

Le remito el informe 4-DO-2014 de hoy, suscrito por el Máster Randall Quirós Soto, Jefe de la Sección Desarrollo Organizacional, relacionado con criterio técnico en relación con el pago de disponibilidad al puesto de Director del Despacho de la Presidencia, con la finalidad de incluirlo en el grupo de funcionarios con ese reconocimiento laboral.

En correo electrónico del 23 de los corrientes la Magistrada Zarela Villanueva Monge, Presidenta de la Corte, solicita al Departamento de Planificación el criterio técnico en relación con el pago de disponibilidad al puesto de Director del Despacho de la Presidencia, con la finalidad de incluirlo en el grupo de funcionarios con ese reconocimiento laboral.

Sobre el particular le presento el informe elaborado por el Lic. Minor Anchía Vargas, Profesional 2 de esta Sección.

## **I.- INFORMACIÓN RELEVANTE**

### **1.1.- Fundamento de la solicitud**

La solicitud de comentario nace de las apreciaciones de la Magistrada Villanueva Monge sobre el accionar del Lic. Róger Mata Brenes, actual Director del Despacho de la Presidencia, al percibir que las funciones asignadas *"...inician mucho antes de la hora de inicio de labores y terminan después de ellas. Igualmente el monitoreo diario de eventos nacionales que afectan la imagen del Poder Judicial, en las cuales tenemos que fijar estrategias o actuar de manera inmediata es constante, y comprende los fines de semana"*.

Dado lo anterior, de seguido se revisan las condiciones salariales vigentes para el puesto de Director del Despacho de la Presidencia, así como otras variables relacionadas con la organización del trabajo en ese puesto.

## 1.2.- Condición salarial del puesto analizado.

El puesto de Director del Despacho de la Presidencia corresponde a la clase ancha de “*Director General 1*”, puesto N° 99633, el cual forma parte del Estrato Gerencial del Poder Judicial y de los puestos “de confianza” designados a nivel institucional.

Los componentes salariales vigentes para ese puesto son los siguientes:

Componente Salarial
Salario Base (SB)
Anuales Porcentuales (2.322742246% del SB)
Puntos de Carrera Profesional (€2.396,00 por punto)
R.E.F.J. Grupo 30 (30% del SB)
Prohibición Licenciatura (65% del SB)
Laudo Grupo 12
Índice de Competitividad Salarial (I.C.S.) Ajuste I Grupo (22.2756% del SB)

FUENTE: Departamento de Personal-Gestión Humana.

Tal como se observa el puesto en mención incorpora los componentes salariales propios de la clase ancha de Director General 1, y no aparece un rubro donde se reconozca algún monto por concepto de disponibilidad.

## 1.3.- Puestos del ámbito administrativo que perciben el pago de disponibilidad

Según información suministrada por la Máster Roxana Arrieta Meléndez, Profesional 2 de la Unidad de Investigación y Control de Calidad del Departamento de Personal-Gestión Humana, a la fecha existen 169 puestos del ámbito administrativo (Programa Presupuestario 926) que perciben el pago de disponibilidad, desglosados de la siguiente forma<sup>2</sup>:

<sup>2</sup> El detalle de los puestos aparece en el Anexo N° 1.

**CUADRO N° 2**  
**DISTRIBUCIÓN DE LOS 169 PUESTOS DEL PROGRAMA 926**  
**INCLUIDOS EN EL PAGO POR DISPONIBILIDAD**

Oficinas Judiciales	Nombre del Puesto	Total de Puestos
<b>TOTAL</b>		<b>169</b>
Dirección de Tecnología de Información; Secciones de Soporte Técnico y Telemática; Administraciones Regionales del país	Profesionales en Informática (1, 2 y 3)	116
	Jefe Administrativo 4	1
Sección de Telemática; Administraciones Regionales del país	Técnico Especializado 5	45
Departamento de Personal-Gestión Humana	Subdirector General 1 Jefe Administrativo 4 Profesional 1 Técnico Administrativo 2 Coordinador de Unidad 4 Perito Judicial 2	7

FUENTE: Departamento de Personal-Gestión Humana.

Se observa que la mayor parte de ellos (69%) corresponde a profesionales informáticas/os y a técnicas/os especializadas/os (27%), las/os cuales se encargan de velar por el normal funcionamiento de los equipos y sistemas informáticos. El 4% restante corresponde a puestos del Departamento de Personal-Gestión Humana que brindan soporte permanente a los procesos de aplicación y generación de pagos a la población judicial del país.

Es de notar que dentro de las plazas descritas aparece la de “*Subdirector General 1*” del Departamento de Personal-Gestión Humana, una de las que conforman el Estrato Gerencial del Poder Judicial.

Al respecto la Licda. María Gabriela Mora Zamora, Jefa de la Sección de Análisis de Puestos, aclaró que al momento de definir el estrato gerencial no se estableció el tema de la disponibilidad como requisito para seleccionar las plazas que lo conformarían.

**Lo anterior permite inferir que los puestos del estrato gerencial (donde se incluye el Director General 1 del Despacho de la Presidencia) no incorporan dentro de esa condición el tema de la disponibilidad, por lo que son susceptibles de ser sometidos a revisión para determinar la pertinencia o no de asignarles el pago por disponibilidad laboral, atendiendo a la naturaleza de las funciones encomendadas.**

#### **1.4.- Normativa vigente en materia de disponibilidad laboral**

Sobre este tema se determinó que en sesión N° 29-09 del 17 de agosto de 2009, artículo XI, la Corte Plena aprobó el “*Reglamento de Compensación por*

*Disponibilidad en el Poder Judicial*”, el cual estipula varios elementos que conviene resaltar en el presente informe.

En primer término el artículo 1 define la disponibilidad laboral así:

*“Se entenderá por disponibilidad laboral la actitud expectante y permanente, de carácter obligatoria del servidor que, por ser inherente al cargo que ocupa en razón del interés superior del servicio público, debe eventualmente realizar funciones fuera de la jornada ordinaria de trabajo o en días inhábiles, si así lo requiere la institución para el cabal cumplimiento de sus fines. En todos los casos en que así se establezca, el servidor deberá mantenerse localizable dentro de su jurisdicción y nunca fuera de la distancia indicada en el artículo 36 de la Ley Orgánica del Poder Judicial en el supuesto que esa norma contempla”.* (EL SUBRAYADO NO ES DEL ORIGINAL).

Asimismo el objetivo de la disponibilidad laboral se consigna en el artículo 2 bajo estos términos:

*“El objetivo primordial de la disponibilidad es contar en cualquier momento con el personal calificado para resolver situaciones de carácter urgente o impostergradable para que los derechos de los ciudadanos no se vean afectados o la Administración de Justicia menoscabada en su función”.* (EL SUBRAYADO NO ES DEL ORIGINAL).

Se percibe que el fundamento de la solicitud que motiva el presente informe es congruente con los anteriores conceptos, ya que los eventos nacionales o internacionales que eventualmente incidan sobre la imagen del Poder Judicial ocurren a cualquier hora y día, aunado a que no están sometidos a un horario hábil como el de las funcionarias y funcionarios judiciales. Ante esas circunstancias el puesto de mayor jerarquía a nivel institucional (la Presidenta o el Presidente de la Corte) debe comunicarse de inmediato con su equipo de trabajo para coordinar las acciones que estime más acordes con cada situación.

Precisamente el Director General 1 adscrito al Despacho de la Presidencia es el puesto que a nivel institucional está concebida para la “...*ejecución de labores de asesoría de alto nivel, de complejidad variables encomendadas por la Presidenta o Presidente de la Corte*”, según el Manual Descriptivo de Clases de Puestos Vigentes del Departamento de Personal-Gestión Humana.

Por otra parte, el artículo 4 establece las atribuciones de la Corte Plena y el Consejo Superior, asignándole de forma expresa a la primera la potestad de definir las políticas generales sobre la disponibilidad y al segundo su ejecución de conformidad con la Ley Orgánica del Poder Judicial, así como adoptar los acuerdos necesarios sobre su funcionamiento.

Asimismo el artículo 5 delimita los ámbitos de cobertura (jurisdiccional, auxiliar de justicia y administrativo) y los puestos sobre los cuales se aplica la disponibilidad laboral, dejando abierta la posibilidad de que el Consejo Superior autorice otras plazas, sujeto a la mención de las condiciones de prestación del servicio y los demás detalles que correspondan, con base en un informe técnico del Departamento de Planificación.

Tratándose de la compensación económica, el artículo 7 especifica que se aplicará un reconocimiento a través de un porcentaje sobre el salario base que será fijado por el Consejo Superior, con base en los lineamientos que indiquen las leyes laborales. Aunado a ese porcentaje, serán reconocidas las horas extra efectivamente laboradas y reportadas ante el Departamento de Personal-Gestión Humana. Los porcentajes vigentes se observan a continuación<sup>3</sup>:

Número de servidoras o servidores que efectúan disponibilidad por despacho u oficina	Porcentaje mensual, sobre el salario base, por servidor
1	5%
2	3%
3	2%
4 o más	1%

**De optarse por aplicar el pago por disponibilidad al puesto de Director General 1 del Despacho de la Presidencia, se tendría que aplicar el 5% de porcentaje al salario base, lo que equivaldría a adicionarle ¢ 59.490,00 mensuales al salario total (bruto) antes comentado.**

#### **1.5.- Criterios de funcionarias y funcionarios judiciales nombrados en el Despacho de la Presidencia.**

Con el fin de tener mayor información sobre el tema se conversó con el Lic. Róger Mata Brenes y con la Máster Nancy Hernández López, por su orden Director del Despacho de la Presidencia y Magistrada de la Sala Constitucional que ocupó aquél cargo por más de tres años.

En términos generales, las personas consultadas coinciden en el nivel de exigencia y la comunicación permanente que debe mantenerse con la Presidenta de la Corte, tanto dentro de la jornada ordinaria de trabajo como en horas inhábiles, para coordinar las diversas líneas de acción a seguir, a la mayor brevedad. Además, enfatizaron que un elevado porcentaje de esas labores se relacionan con las informaciones divulgadas por la prensa y las redes sociales, lo que obliga a realizar un monitoreo constante de lo divulgado por esos

<sup>3</sup> Según lo avalado por Corte Plena en sesión N° 09-02 del 25 de febrero de 2002, artículo XXXI, y corroborado con el Máster Julio Araya Soto, Coordinador de Unidad 3 de la Unidad de Presupuesto y Estudios Especiales del Departamento de Personal-Gestión Humana.

medios de comunicación con el fin de definir estrategias de acción, elaborar comunicados oficiales y designar los “voceros” más adecuados según la coyuntura. En estos temas es frecuente girar instrucciones de forma inmediata a las personas nombradas en los puestos de “*Jefa o Jefe de Departamento 1*” y “*Profesional en Derecho 3*”, ambos del Departamento de Prensa y Comunicación Organizacional, en el momento que se estime más oportuno (horas hábiles o inhábiles).

Aunado a lo anterior, el Director o la Directora del Despacho de la Presidencia participa regularmente en reuniones con Magistradas y Magistrados de la Corte (al fungir como punto de enlace político) y con personeros de los demás Poderes de la República. Muchas de esas reuniones se realizan en horas inhábiles y fuera de las oficinas (por ejemplo durante los almuerzos), sujetas a los espacios disponibles en sus agendas de trabajo.

Sobre esto último la Magistrada Hernández López es del criterio que la categoría más idónea para la jefatura del Despacho de la Presidencia es la de “*Director General 2*”, considerando la cantidad de personal y dependencias a su cargo, el escenario de crisis “permanente” que se maneja (por la diversidad de temas que surgen de forma repentina) y porque no se tiene definida hora de salida (o conclusión de labores) como ocurre con la mayoría de puestos institucionales. En su opinión, la parte política es muy exigente y demanda una atención permanente y oportuna, a tal punto que es frecuente tomar decisiones sobre la marcha cuyas repercusiones directas recaen sobre la imagen del Poder Judicial.

Las labores encomendadas son continuas, es decir de carácter ininterrumpido. La exigencia permanente del puesto deja entrever que lleva implícito una connotación “*absorbente*”, producto del elevado nivel de compromiso y por tratarse de un puesto de “confianza” para las instancias superiores. Prueba de ello es que hasta los fines de semana se mantiene comunicación con la Presidenta de la Corte (por celular y/o correo electrónico).

De igual forma, la y el funcionario consultado concuerdan en que la Directora o Director del Despacho de la Presidencia se desempeña en la práctica “*a disponibilidad total*”, debiendo con frecuencia utilizar los espacios fuera de jornada ordinaria para realizar trabajos, informes, oficios y otros.

**Por último la funcionaria y funcionario consultados avalan la pertinencia de que a lo interno se realice el correspondiente reconocimiento por el nivel de exigencia inherente al puesto de Director General 1, con la salvedad planteada por la Magistrada Hernández López de recalificarlo a Director General 2.**

## **1.6.- Cantidad de puestos de Director General 2 a nivel institucional**

Producto de las manifestaciones hechas por la Magistrada Hernández López, se procedió a revisar la Relación de Puestos de 2014 para determinar el número de puestos de Director General 2 existentes, siendo que a la fecha existen 3 puestos de esa naturaleza que se ubican en la Secretaría General de la Corte (1), en la Auditoría Judicial (1) y en la Dirección Ejecutiva (1).

En caso de acogerse una propuesta como la sugerida por la Magistrada Hernández López, la eventual recalificación implicaría un aumento de ¢ 213.600,00 al salario base (pasaría de ¢ 1.189.800,00 a ¢1.403.400,00)<sup>4</sup>.

No obstante, la pertinencia de esa recalificación, debe ser estudiada por el Departamento de Personal-Gestión Humana, por tratarse del órgano competente a nivel institucional para conocer ese tema.

## **1.7.- Criterios de algunos puestos que confirman la disponibilidad del Director del Despacho de la Presidencia.**

Se entrevistó a la Licda. Ana Lucía Vásquez Rivera y a la Licda. Sandra Castro Mora, en su orden Jefa y Asesora Legal, ambas del Departamento de Prensa y Comunicación Organizacional y señalaron que constantemente son requeridas por parte de la persona que ocupa el puesto de Directora o Director del Despacho de la Presidencia, en jornadas inhábiles, y fines de semana. Argumentan que ese puesto indicado debe estar atento, en forma permanente, a las noticias que se presentan en jornadas extraordinarias y debe dirigir las estrategias de respuesta cuando se afecta la imagen del Poder Judicial.

Reconocen ambas servidoras que ese puesto exige tomar decisiones en forma inmediata, al momento de conocer las situaciones imprevistas, y que debe establecer coordinaciones con las y los jefes de los órganos internos del Poder Judicial (Ministerio Público, Organismo de Investigación Judicial, Defensa Pública, Judicatura, Dirección Ejecutiva, entre otros), así como con los entes externos de alto nivel (Presidencia de la República, Ministerios, Instituciones Públicas y Privadas).

Sobre la impresión que tienen de la frecuencia en que el citado puesto debe ejecutar actividades en horas inhábiles, consideran que es diario, y con mayor énfasis en los fines de semana.

Finalizaron agregando que estiman muy prudente el reconocimiento del pago de disponibilidad en ese puesto ya que se convierte continuamente en una especie de "*director de orquesta*" que debe atender cualquier tipo de situación y preparar informes, o realizar coordinaciones, de forma tal que con inmediatez ,

---

<sup>4</sup> Según el Índice Salarial correspondiente al segundo semestre de 2013, elaborado por la Unidad de Presupuesto y Estudios Especiales del Departamento de Personal-Gestión Humana.

se resuelvan los constantes imprevistos que se presentan en este Poder de la República.

### **1.8.- Funciones típicas que realiza el Director del Despacho de la Presidencia en horas no hábiles.**

Luego de la investigación realizada se determinaron las siguientes actividades:

- Atender consultas de la Presidenta de la Corte.
- Preparar informes solicitados por la Presidenta de las Corte.
- Revisar o “monitorear” medios de comunicación colectiva.
- Localizar a la Jefatura y a la Asesora legal del Departamento de Prensa y Comunicación Organizacional, para coordinar estrategias de comunicación urgentes, coordinar espacios en los medios de comunicación colectiva, identificar y contactar “voceros” institucionales, entre otros.
- Fungir como “enlace” con representantes de otras instituciones y de órganos internos (Ministerio Público, Organismo de Investigación Judicial, Defensa Pública, etc.)
- Resolver situaciones de nombramientos cuando se recibe información de imposibilidad de “último hora” de alguna jueza o juez, para asumir un nombramiento.
- Estar pendiente en períodos de cierre colectivo para atender imprevistos, activando los protocolos de crisis.
- Supervisar el recibimiento y atención de visitantes extranjeros que llegan al país en horario inhábil.
- Cualquier otra solicitud urgente e inmediata que le asigne la Presidenta de la Corte.

Según se observa, existe una amplia variedad de actividades que deben ser atendidas por la persona que ocupa el puesto de Directora o Director del Despacho de la Presidencia, en jornada extraordinaria, y con la característica de la inmediatez en su respuesta.

## **II.-ELEMENTOS RESOLUTIVOS**

**2.1.-**La Presidenta de la Corte, Magistrada Zarela Villanueva Monge, solicita el criterio técnico del Departamento de Planificación sobre el pago de disponibilidad al puesto de Director del Despacho de la Presidencia.

**2.2.-**Al revisar los componentes salariales del puesto N° 99633 de Director General 1, se estableció que a la fecha no aparece un rubro asignado donde se reconozca un monto por concepto de disponibilidad. De igual forma se identificó que esta plaza forma parte del Estrato Gerencial del Poder Judicial y de los puestos “de confianza” designados a nivel institucional.

2.3.-En la actualidad existen 169 puestos del ámbito administrativo que perciben el pago de disponibilidad, donde los mayores porcentajes se concentran en profesionales informáticos (69%) y técnicos especializados (27%). Dentro del 4% restante aparece la plaza de *“Subdirector General 1”* del Departamento de Personal-Gestión Humana, el cual también forma parte del Estrato Gerencial del Poder Judicial. Esto denota que puestos de esa naturaleza son susceptibles de ser sometidos a revisión para determinar la pertinencia o no de asignarles el pago por disponibilidad laboral, atendiendo a la naturaleza de las funciones encomendadas.

2.4.-Se estableció que el fundamento de la solicitud que motiva el presente informe es congruente con la definición y objetivo estipulados en el *“Reglamento de Compensación por Disponibilidad en el Poder Judicial”*, ya que los eventos nacionales o internacionales que eventualmente incidan sobre la imagen del Poder Judicial ocurren a cualquier hora y día, no están sometidos a un horario hábil como el de los funcionarios y funcionarias judiciales, y requieren una capacidad de respuesta inmediata de parte de la Presidenta de la Corte y su equipo de trabajo para coordinar las acciones que estime más acordes con cada situación.

2.5.- El Director General 1 adscrito al Despacho de la Presidencia es el puesto que a nivel institucional está concebido para la *“...ejecución de labores de asesoría de alto nivel, de complejidad variables encomendadas por la Presidenta o Presidente de la Corte”*, según el Manual Descriptivo de Clases de Puestos Vigentes del Departamento de Personal-Gestión Humana.

2.6.- De optarse por aplicar el pago por disponibilidad al puesto de Director General 1 del Despacho de la Presidencia, se tendría que aplicar el 5% de porcentaje del salario base (considerando solamente ese puesto), lo que equivaldría a ¢ 59.490,00 mensuales más al salario total (bruto).

2.7.- Al revisar los criterios de funcionarios judiciales nombrados en el Despacho de la Presidencia, se determinó que coinciden en el nivel de exigencia y la comunicación permanente que debe mantenerse con la Presidenta de la Corte, tanto dentro de la jornada ordinaria de trabajo como en horas inhábiles, para coordinar las diversas líneas de acción a seguir, a la mayor brevedad.

La Magistrada Nancy Hernández López considera que la categoría más idónea para la jefatura del Despacho de la Presidencia es la de *“Director General 2”*, considerando la cantidad de personal y dependencias a su cargo, el escenario de crisis “permanente” que se maneja (por la diversidad de temas que surgen de forma repentina) y porque no se tiene definida hora de salida (o conclusión de labores) como ocurre con la mayoría de puestos institucionales.

2.8.- De acogerse una propuesta como la sugerida por la Magistrada Hernández López, la eventual recalificación implicaría un aumento de ¢ 213.600,00 al salario base (pasaría de ¢ 1.189.800,00 a ¢1.403.400,00).

No obstante, este es un tema de recalificación, el cual corresponde estudiarlo al Departamento de Personal-Gestión Humana, por tratarse del órgano competente a nivel institucional para conocer ese tema.

2.9.- En el Departamento de Prensa y Comunicación Organizacional estiman que el puesto de Directora o Director del Despacho de la Presidencia requiere de una disponibilidad completa en jornadas inhábiles, ya que tienen la experiencia de que se las contacten constantemente<sup>5</sup> para atender asuntos urgentes que no pueden esperar.

2.10.- Se han identificado una considerable cantidad de funciones urgentes que se deben realizar en jornada inhábil, por parte del puesto de Directora o Director del Despacho de la Presidencia, lo que supone la necesidad institucional de definirle la concesión del rubro de disponibilidad.

### III.-RECOMENDACIONES:

Con base en la información consignada en los puntos precedentes, se formulan las siguientes recomendaciones:

3.1.- En criterio del Departamento de Planificación, existen ciertas características organizacionales en la Presidencia de la Corte, que obligan a atender una serie de actividades en jornadas inhábiles. De esta forma, las condiciones en que se desempeña el puesto de Directora o Director General 1 adscrito al Despacho de la Presidencia son consecuentes con lo establecido en el "*Reglamento de Compensación por Disponibilidad en el Poder Judicial*", por lo que se justificaría la aplicación del pago por disponibilidad.

**Por consiguiente se recomienda incluirlo dentro del grupo de funcionarios y servidores judiciales que actualmente perciben ese beneficio, mediante el reconocimiento de un 5% sobre el salario base, considerando que las labores encomendadas a ese puesto no pueden ser compartidas con otra plaza dentro del Despacho de la Presidencia.**

Aunado a ese porcentaje, se le deberán reconocer las horas extra efectivamente laboradas y reportadas ante el Departamento de Personal-Gestión Humana, de conformidad con lo estipulado en el mencionado reglamento.

---

<sup>5</sup> A las personas que ocupan los puestos de Jefe o Jefa y de Asesor o Asesora Legal, ambas del Departamento de Prensa y Comunicación Organizacional.

El horario de disponibilidad para el puesto en mención, será de la siguiente forma:

- De lunes a jueves de 4:30 p.m. as 10:30 p.m.,
- De viernes a las 4: 30 p.m. a lunes siguiente a 7:30 a.m.

**3.2.-** Asimismo se recomienda que el Departamento de Personal-Gestión Humana analice la propuesta de la Magistrada Nancy Hernández López de recalificar el mencionado puesto a la categoría de “*Director General 2*”, para lo cual deberá tomarse en cuenta los criterios vertidos en el presente informe.

La recomendación para el pago de la disponibilidad deberá ser puesta en conocimiento de ese Departamento, por ser el ente institucional especializado en el tema.

**ANEXO N° 1**  
**DETALLE DE LOS PUESTOS DEL PROGRAMA 926 QUE RECIBEN**  
**PAGO POR DISPONIBILIDAD**



926-Puestos con  
disponibilidad

%%%%%%%%%

*De la revisión del informe técnico SAP-016-2014 se evidencia claramente que no existen elementos sustantivos que lleven a este Consejo a modificar la clasificación y valoración que en su oportunidad la Corte Plena estableció para este tipo de cargos y que a su vez ese mismo órgano lo incorporó como uno de los cargos que conforman el Estrato Gerencial de este Poder.*

*Adicionalmente, debe considerarse también que sobre este particular la Corte Plena, en la sesión N° 24-14 celebrada el 2 de junio del año en curso, artículo XXX tomó acuerdo, cuya parte dispositiva señala en lo que*

*interesa:*

"....Sin objeción de las señoras Magistradas y los señores Magistrados presentes, **se acordó:** 1.) Crear el Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, .... 2.) Su conformación se hará con... **No se autoriza la reasignación de las plazas de juez 4 a Director 1 ni la plaza de Director 1 del Despacho de la Presidencia a Director 2. De esa forma se modifica la propuesta formulada por el Departamento de Planificación.** 3.) ..." ( *el resaltado no corresponde al original* )

*Por otro lado, es importante mencionar que los mismos informes técnicos hacen ver que la dinámica del cargo demanda una "disponibilidad" que se distingue de otros cargos del mismo nivel, ya que en su rol debe asistir a la Presidencia de la Corte en todas las acciones de impacto institucional y evidentemente eso hace que la jornada laboral se extienda e inclusive alcance los fines de semana. En ese sentido, se comparten las conclusiones del informe de la Dirección de Planificación, donde se recomienda reconocer el pago de un 5% por "Disponibilidad" así como el reconocimiento de las horas extras laboradas, de acuerdo con la reglamentación que emitió el Poder Judicial.*

**Se acordó:**

- 1- Acoger el contenido del informe SAP-016-2014 y por tanto, denegar la solicitud de recalificación del puesto "Director del Despacho de la Presidencia".*
- 2- Trasladar al Consejo Superior el informe 124-PLA-2014 para su conocimiento y fines consiguientes, con la observación de que este Consejo comparte sus conclusiones en relación con el pago de "Disponibilidad".*

## **ARTICULO XI**

*Ingresa la Licenciada Ma. Gabriela Mora Zamora, Jefa de la Sección de Análisis de Puestos, con el objetivo de exponer el Informe SAP-173-2013 relacionado con la revisión integral de los cargos que conforman la Sección de Administración Salarial del Departamento de Gestión Humana. El Master Francisco Arroyo se inhibe de participar en la discusión de este informe por tratarse de puestos de la dependencia a su cargo.*

-----/-----

*El informe señala:*



173-13 Sección Adm  
Salarial.doc

### **Se acordó:**

*Acoger en todos sus extremos las recomendaciones técnicas incorporadas en el informe SAP-173-2013 de la Sección de Análisis de Puestos. Lo anterior por cuanto para este Consejo queda demostrado que para aquellos cargos donde se recomienda un ajuste en la clasificación y valoración de puestos, los cambios son producto de modificaciones orgánico-funcionales, derivados de recomendaciones técnicas mediante informes elaborados tanto por la Auditoría Judicial; así como el Departamento de Planificación y aprobados por los órganos superiores y por consiguiente se ajustan a los lineamientos institucionales que rige esta materia.*

*La señora Mora Zamora se retira de la sesión.*

*Se levanta la sesión a las 11:00 horas.*

***Mag. Eva Camacho Vargas***  
***Presidenta en Ejercicio***

***MBA Francisco Arroyo Meléndez***  
***Secretario***