

## **CONSEJO DE PERSONAL**

### **SESION N° 18-2014**

*Sesión ordinaria del Consejo de Personal celebrada a las ocho y treinta horas del once de setiembre del año dos mil catorce, con asistencia de la Magistrada Licda. Magda Pereira Villalobos quien preside, Dra. Eva Camacho Vargas; los Jueces Superiores Licda. Ana Luisa Meseguer Monge, Dr. José Rodolfo León Díaz y el MBA Francisco Arroyo Meléndez.*

#### **ARTICULO I**

*Lectura y aprobación del acta anterior.*

#### **ARTICULO II**

*El MBA. Francisco Arroyo Meléndez y la Msc. Priscilla Rojas Muñoz, Jefe de la Dirección de Gestión Humana y Asesora Jurídica a.i. de esta, respectivamente, presentaron ante este Consejo el recurso de apelación interpuesto por el Dr. González Camacho contra el oficio n° 1970-AP-2014 suscrito por la Dirección de Gestión Humana, por así haberlo dispuesto el M.Sc. Irving Vargas Rodríguez, Secretario General interino, mediante oficio n° 9092-14.*

*En ese sentido, se expuso de manera cronológica las gestiones que el Dr. González había presentado ante la Administración siendo estas las siguientes:*

## Solicitud de disfrute de vacaciones

• *El día 11 de agosto el Dr. González Camacho presentó ante la Presidencia de la Corte Suprema de Justicia una nota indicando:*

*“El suscrito ÓSCAR EDUARDO GONZÁLEZ CAMACHO, mayor, casado una vez, Magistrado, portador de la cédula de identidad número nueve – cero cero setenta y uno – cero trescientos treinta y siete, vecino de Heredia, San Joaquín de Flores, veinticinco metros sur y setenta y cinco este de Coopflores, me presento a manifestar: Que requiero el disfrute de vacaciones a partir del día nueve de agosto del año dos mil catorce hasta el día dieciocho de agosto del mismo año.”*

• *En atención a lo manifestado, el Director del Despacho de la Presidencia, Róger Mata Brenes, remitió al Director de Gestión Humana el oficio n° DP-432-2014 indicando:*

*“Me permito remitirle nota suscrita por el señor Oscar González Camacho, para lo que legalmente corresponda.”*

• *En respuesta a dicho oficio, el Subproceso Administración de Personal suscribió el oficio n° 1928-AP-14, dirigido al Director del Despacho de la Presidencia, en el cual se apuntó:*

*“En atención al oficio N° DP-432-2014 del 12 de agosto de 2014, en relación con la solicitud de vacaciones presentada por el Doctor Oscar Eduardo González Camacho, nos permitimos indicar lo siguiente:*

*1. Con el oficio N° SD-27-14-15 de 29 de julio del 2014, el licenciado Luis Alberto Vásquez Castro, Primer Secretario del Director de la Asamblea Legislativa, hace del conocimiento de la Corte Suprema de Justicia, lo siguiente:*

*“Para su conocimiento, le informo que la Asamblea Legislativa, en sesión ordinaria No. 047, celebrada el 28 de julio del 2014, aprobó por unanimidad de las señoras diputadas y*

*señores diputados presentes el informe rendido por la COMISIÓN ESPECIAL QUE ESTARÁ ENCARGADA DE RENDIR UN INFORME Y EMITIR UNA RECOMENDACIÓN AL PLENARIO, RESPECTO A LA SOLICITUD QUE HACE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA EN RELACIÓN CON EL MAGISTRADO OGC Expediente legislativo n° 19209; en consecuencia, se tiene por revocado el nombramiento de dicho magistrado.”*

*2. En sesión de Corte Plena N° 37-14, artículo II, del 4 agosto del 2014,*

*se acordó lo siguiente:*

*“Tomar nota de la comunicación enviada por la Asamblea Legislativa, en que se da cuenta que le revocó el nombramiento al Magistrado O.G.C., y hacerla de conocimiento del Departamento de Personal para los fines consiguientes. Así votaron las Magistradas y los Magistrados Arroyo, Aguirre, Varela, Ramírez, Pereira, Castillo, Rueda, Hernández, los Suplentes y las Suplentes Vargas Vásquez, López González, Blanco González, Carro Hernández y Bogantes Rodríguez.*

*Las Magistradas Arias y Rojas emitieron su voto por tomar nota de la comunicación remitida por la Asamblea Legislativa y, además, por ordenar una investigación en cuanto a la actuación de la secretaria del exmagistrado O.G.C., respecto a la notificación de la decisión tomada por la Asamblea Legislativa.*

*Los Magistrados Cruz y Salazar se abstuvieron de votar.”*

*3. Según los registros que se tienen en este Departamento, al señor González Camacho se le aplicó la acción de revocatoria de nombramiento a partir del 28 de julio del 2014, siendo el 27 de julio del 2014, el último día laborado en la Institución.*

*4. Mediante oficio N° DP-432-2014, de fecha 12 de agosto de 2014, suscrito por su persona, nos remitió la nota de misma fecha, en la cual el señor González Camacho solicitó ante la Presidencia de la Corte lo siguiente:*

*“Que requiero el disfrute de vacaciones a partir del día nueve de agosto del años dos mil catorce hasta el día dieciocho de agosto del mismo año.”*

*Por lo antes expuesto, nos permitimos indicarle que este Departamento no puede gestionar la solicitud del señor González Camacho, toda vez, que según los registros que se tienen no es funcionario judicial desde el pasado 28 de julio de 2014, por lo tanto, no es posible el registro de las vacaciones señaladas.”*

• *La Secretaria General de la Corte Suprema de Justicia, Licda. Silvia Navarro Romanini, mediante oficio n° 8377-14 le comunicó al Dr. González Camacho:*

*“En atención a su nota de fecha 11 de este mes, en que solicita el disfrute de vacaciones del 9 al 18 de agosto en curso, me permito informarle que realizada la consulta a la Dirección de Gestión Humana, no es posible autorizar las vacaciones pedidas, toda vez que, según los registros que se tienen, no es funcionario judicial desde el pasado 28 de julio de 2014, por lo tanto, no es viable el registro de las vacaciones señaladas.”*

• *El día 26 de agosto último, vía correo electrónico, el Dr. González Camacho interpuso recurso de revocatoria con apelación en subsidio contra el oficio n° 8377-14 suscrito por la Secretaria General de la Corte Suprema de Justicia, Licda. Silvia Navarro Romanini; quien mediante oficio n° 8702-14 lo traslada a la Dirección de Gestión Humana:*

*“En virtud de que esta Secretaría General intervino únicamente como órgano de comunicación, conforme el artículo 141 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, para lo que corresponda en Derecho, adjunto le remito gestión del Dr. Óscar González Camacho en que interpone formal recurso de revocatoria con apelación en subsidio contra el criterio técnico y lo resuelto por esa Dirección, en oficio No. 1928-AP-2014 de 14 de agosto en curso.”*

#### **Solicitud de prórroga de vacaciones**

• *El día 19 de agosto, vía correo electrónico, el Dr. González Camacho le manifestó al Director de Gestión Humana, MBA. Francisco Arroyo Meléndez:*

*“En atención a requerimientos personales, me permito solicitar la prórroga de mis vacaciones, esta vez, desde el día de hoy 19 de agosto hasta el próximo 29 de agosto, ambas fechas inclusive. / Me suscribo de Usted, con el agradecimiento previo que se sirva dar a la presente solicitud.”*

*• En respuesta a dicha solicitud, el Subproceso Administración de Personal suscribió el oficio n° 1970-AP-14, dirigido al Dr. González Camacho, e indicó:*

*“En atención al correo electrónico del 19 de agosto de 2014, en el que manifiesta:*

*“En atención a requerimientos personales, me permito solicitar la prórroga de mis vacaciones, esta vez, desde el día de hoy 19 de agosto hasta el próximo 29 de agosto, ambas fechas inclusive.*

*Me suscribo de Usted, con el agradecimiento previo que se sirva dar a la presente solicitud. Para cualquier requerimiento o comunicación, le señalo mi correo familiar desde el que remito el presente mensaje y que para seguridad reescribo: [gonzalezcoto@ice.co.cr](mailto:gonzalezcoto@ice.co.cr).”*

*Nos permitimos indicar lo siguiente:*

*1. Con el oficio N° SD-27-14-15 de 29 de julio del 2014, el licenciado Luis Alberto Vásquez Castro, Primer Secretario del Director de la Asamblea Legislativa, hace del conocimiento de la Corte Suprema de Justicia, lo siguiente:*

*“Para su conocimiento, le informo que la Asamblea Legislativa, en sesión ordinaria No. 047, celebrada el 28 de julio del 2014, aprobó por unanimidad de las señoras diputadas y señores diputados presentes el informe rendido por la COMISIÓN ESPECIAL QUE ESTARÁ ENCARGADA DE RENDIR UN INFORME Y EMITIR UNA RECOMENDACIÓN AL PLENARIO, RESPECTO A LA SOLICITUD QUE HACE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA EN RELACIÓN CON EL MAGISTRADO OGC Expediente legislativo n° 19209; en consecuencia, se tiene por revocado el nombramiento de dicho magistrado.”*

2. *En sesión de Corte Plena N° 37-14, artículo II, del 4 agosto del 2014,*

*se acordó lo siguiente:*

“Tomar nota de la comunicación enviada por la Asamblea Legislativa, en que se da cuenta que le revocó el nombramiento al Magistrado O.G.C., y hacerla de conocimiento del Departamento de Personal para los fines consiguientes. Así votaron las Magistradas y los Magistrados Arroyo, Aguirre, Varela, Ramírez, Pereira, Castillo, Rueda, Hernández, los Suplentes y las Suplentes Vargas Vásquez, López González, Blanco González, Carro Hernández y Bogantes Rodríguez.

Las Magistradas Arias y Rojas emitieron su voto por tomar nota de la comunicación remitida por la Asamblea Legislativa y, además, por ordenar una investigación en cuanto a la actuación de la secretaria del exmagistrado O.G.C., respecto a la notificación de la decisión tomada por la Asamblea Legislativa. Los Magistrados Cruz y Salazar se abstuvieron de votar.”

3. *Según los registros que se tienen en este Departamento, a usted se le aplicó la acción de revocatoria de nombramiento a partir del 28 de julio del 2014, siendo el 27 de julio del 2014, el último día laborado en la Institución.*

*Por lo antes expuesto, nos permitimos indicarle que esta Dirección no puede gestionar su solicitud de vacaciones, toda vez, que según los registros que se tienen no es funcionario judicial desde el pasado 28 de julio de 2014, por lo tanto, no es posible el registro de las vacaciones señaladas.”*

•*El día 26 de agosto, vía correo electrónico, el Dr. González Camacho interpuso recurso de revocatoria con apelación en subsidio contra el oficio n° 1970-AP-2014, el cual fue atendido mediante oficio n° 472-14 suscrito por la Jefatura de la Dirección de Gestión Humana; que en lo que interesa señaló: “El día martes 26 de agosto, vía correo electrónico, el Dr. Oscar González Camacho presentó un recurso de revocatoria con apelación en subsidio contra el oficio n° 1970-AP-2014 de fecha 21 de agosto suscrito por esta Dirección. Una vez analizados los argumentos expuestos por don Oscar se mantiene el criterio expuesto en el oficio en cuestión y, por ende, se*

*eleva a conocimiento de la Corte Plena el recurso de apelación en subsidio interpuesto para que esta, como órgano superior, resuelva lo que en derecho corresponda.”*

*• El Secretario General interino, M.Sc. Irving Vargas Rodríguez, mediante oficio n° 9092-14, dirigido al Director de Gestión Humana, MBA: Francisco Arroyo Meléndez, manifestó: “En virtud de que esta Secretaría General interviene únicamente como órgano de comunicación, conforme el artículo 141 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, para lo que corresponda en Derecho, adjunto le remito recurso de apelación interpuesto por el Dr. Óscar González Camacho contra el criterio técnico y los resuelto por esa Dirección, en oficio No. 1970-AP-2014 de 21 de agosto del año en curso APRA que sea elevado al Consejo de Personal. Lo anterior, con base en lo acordado en sesión de Corte Plena N° 49-13 celebrada el 25 de noviembre de 2011, artículo XXV y el criterio N° 41-2014 del 3 de setiembre del 2014 emitido por el licenciado Carlos Mora Rodríguez, Profesional en Derecho 3B de la Secretaría General de la Corte, el cual se adjunta.”*

-----

*Una vez analizadas las gestiones e intercambiado una serie de argumentos por parte de quienes integran este órgano colegiado, se **acordó**: 1) Trasladar a la Corte Plena el recurso de apelación en subsidio interpuesto por el Dr. González Camacho contra el oficio n° 1970-AP-2014 suscrito por el Subproceso de Administración de Personal de la Dirección de Gestión Humana; por cuanto el gestionante, al día de hoy, ostenta la condición de ex Magistrado de la Sala Primera por así haberlo dispuesto la Asamblea Legislativa en sesión ordinaria n° 47 celebrada el pasado 28 de julio a petición de la Corte Plena en el año 2013. De igual manera, se debe tomar en consideración que el tema de fondo es la imposibilidad de*

*tramitar la prórroga del disfrute de vacaciones solicitado por el gestionante y que es dicho órgano colegiado el competente de conocer este derecho laboral, según lo dispuesto en el artículo 5 del “Reglamento de las vacaciones de las Salas Primera, Segunda y Tercera” (aprobado por Corte Plena en sesión n° 40-99 celebrada el 27 de setiembre de 1999, artículo XXX).*

*Se declara firme.*

### **ARTICULO III**

*Con motivo del vencimiento de nuestro nombramiento como Integrantes del Consejo de Personal el próximo 30 de setiembre, es preciso presentar un informe ejecutivo a la Corte Plena, para poner en su conocimiento las labores realizadas durante el último año.*

#### **I. Conformación del Consejo de Personal**

<i>Mag. Magda Pereira Villalobos</i>	<i>Presidenta</i>
<i>Mag. Eva Camacho Vargas</i>	<i>Integrante</i>
<i>Dra. Ana Luisa Meseguer Monge</i>	<i>Integrante</i>
<i>Dr. José Rodolfo León Díaz</i>	<i>Integrante</i>
<i>Mba. Francisco Arroyo Meléndez</i>	<i>Integrante y Secretario</i>

*Debe señalarse además que la Corte Plena, en sesión N° 19-11, del 13 de junio de 2011, artículo XXI, acordó que el Consejo de Personal conformara la representación patronal en la Comisión de Salud Ocupacional.*

*De esta forma, los integrantes del Consejo de Personal tenemos una función dual; por un lado como Integrantes de dicha instancia, y en segundo lugar, como Representantes Patronales en la Comisión de Salud Ocupacional. Así las cosas, es preciso que este informe de labores contemple un apartado de cada una de estas dos fases del trabajo que realizamos.*

## **II. Funciones y actividades a cargo del Consejo de Personal:**

*2.1. La Ley N° 5155 (Estatuto de Servicio Judicial) establece las siguientes atribuciones a este Consejo:*

**“Artículo 12.—***El Consejo de Personal tendrá las siguientes atribuciones:*

- a) Conocer de los reclamos que se presenten por disposiciones o resoluciones del Departamento de Personal. En estos casos el Jefe del Departamento se abstendrá de votar;*
- b) Determinar la política general del Departamento de Personal, de acuerdo con el Jefe;*
- c) Resolver las diferencias relativas a ternas cuando no hubiere avenimiento ente el Jefe solicitante y el Departamento de Personal;*
- ch) Las demás que esta ley señale o que le encargue la Corte Plena.*

*2.2. Del mismo modo, el Reglamento de Becas y Permisos de Estudios para el personal del Poder Judicial señala:*

**“Artículo 3.—***La Corte Plena, con base en las propuestas del Consejo de Personal, podrá otorgar becas para que los servidores judiciales realicen estudios en disciplinas y especialidades de interés para el Poder Judicial, cuando dichos estudios no estén contemplados en los programas señalados en el artículo 5 de este reglamento.*

2.3. Como ya se indicó, a estas funciones es imprescindible agregar lo resuelto por la Corte Plena en sesión N° 19-11, del 13 de junio de 2011, artículo XXI, que en lo que interesa, indica:

“...El Consejo Superior, en uso de sus facultades, ha tomado diversos acuerdos que tienen un impacto directo sobre la estructura y funcionamiento del Departamento de Gestión Humana, toda vez que le han asignado nuevas áreas, funciones y competencias, según se detalla a continuación:

Área de Salud Ocupacional	Trasladada al Departamento de Gestión Humana a partir del 01/01/2010
Servicios de Salud (todo el país)	Trasladados al Departamento de Gestión Humana a partir del 01/01/2011. Se incluye el Servicio Médico del I y II Circuito Judicial de San José, así como los contratos existentes para otros Circuitos del país y los nuevos servicios a crear.
Ambiente Laboral	Nueva área creada a partir del 01/01/2011

Estas nuevas áreas incorporadas al Departamento de Gestión Humana han ampliado el abanico de posibilidades de acción de dicha instancia y le permiten posicionarse, paulatinamente, los roles de asesor estratégico y agente de cambio, sin demérito de su papel tradicional.

Si bien es cierto estos cambios han permitido un mejor posicionamiento institucional de dicha instancia, también debe señalarse que estos nuevos servicios han demandado ajustes estructurales, modificaciones en las relaciones de trabajo y lógicamente un incremento exponencial en las cargas de trabajo, que han sido suplidas con una buena dosis de entrega y mística, conforme ha sido la norma de actuación de la dependencia citada.

En virtud de lo anterior, las atribuciones y competencias del Consejo de Personal se han visto acrecentadas, toda vez que el Estatuto de Servicio Judicial en su artículo 11 señala que esta instancia es el órgano superior del Departamento de Gestión Humana y,

*por consiguiente, debe conocer y resolver situaciones de estas nuevas áreas, desde una perspectiva integral y generadora de políticas institucionales..."*

*En síntesis, el Consejo de Personal tiene la importante responsabilidad de definir – junto con la actual Dirección de Gestión Humana, de quien hemos obtenido siempre la colaboración y respaldo técnico para la toma de los distintos acuerdos – las políticas institucionales relativas al factor humano, **incluyendo la representación patronal en la Comisión de Salud Ocupacional**, según el acuerdo de la Corte Plena citado.*

*Es relevante manifestar que la emisión de políticas en la gestión del recurso humano debe enmarcarse como prioritaria, ya que el buen devenir de la Institución pasa por una adecuada simbiosis entre los objetivos sociales e institucionales que convergen con el plan estratégico, como por el trato adecuado, justo y potenciador de las personas que laboran en el Poder Judicial.*

*En este tanto, uno de los objetivos primarios que el Consejo debe impulsar y la Corte Plena resolver es el fortalecimiento y transformación del Departamento de Gestión Humana en la Dirección de Gestión Humana, para que pueda hacer frente a los retos principales que las áreas de recursos humanos tienen en una organización moderna. Dichosamente estos esfuerzos han dado fruto, ya que la Corte Plena en abril del presente año ajustó a nivel de Dirección esta instancia, facilitando el proceso citado.*

*Alcances del trabajo realizado por el Consejo de Personal:*

*1- Análisis, discusión y aprobación de gran cantidad de informes sobre la clasificación y valoración de puestos, así como de ajustes técnicos en la escala salarial.*

*En esta última línea, destaca el arduo trabajo que demandó el análisis y discusión de 83 informes relacionado con la clasificación y valoración de puestos, algunos de ellos de gran magnitud e implicaciones importantes para la Institución.*

*Estos informes demandaron arduo trabajo técnico tanto de la Dirección de Gestión Humana, como del Consejo, quien debió dedicar varias sesiones a su conocimiento, así como de los recursos de revisión planteados por los interesados.*

*2-Análisis, discusión y recomendación de propuestas de incrementos salariales y ajustes por costo de vida, así como el monitoreo periódico de la situación salarial, de modo que las remuneraciones del Poder Judicial sean competitivas.*

*Debe destacarse que se ha dado un monitoreo permanente a los incrementos por costo de vida, de modo que se garantice que no haya pérdida del valor adquisitivo. Para ello se definió oportunamente el I.C.S (Indice de Competitividad Salarial) que ha sido el parámetro de referencia.*

*3- En relación con la asignación de becas, la Institución ha promovido una gran cantidad de actividades de capacitación, tanto a nivel interno como*

*externo, donde se ha demandado la participación del Consejo de Personal tanto para la publicidad del Concurso, como para la recomendación de asignación al Consejo Superior.*

*Para este propósito se establecieron y siguieron criterios, tales como: afinidad entre la actividad y el puesto ocupado por el servidor, experiencia laboral del postulante, distribución por género, se procuró una distribución equitativa entre servidores que laboran en el gran área metropolitana y los servidores que se desempeñan en otras zonas del país, así como entre los distintos programas presupuestarios del Poder Judicial, cuando ello fuera posible, y se consideró también un criterio de permitir la mayor distribución posible de estas oportunidades de capacitación, procurando no designar a quienes ya habían sido seleccionados en el pasado.*

*4-Una de las actividades más frecuentes es la resolución de casos derivados de la tramitación de los procesos de reclutamiento y selección. Normalmente se conocen recursos de apelación contra las resoluciones de Gestión Humana, así como solicitudes de impugnación de ternas.*

*En resumen las estadísticas son las siguientes:*

**ASUNTOS CONOCIDOS POR EL CONSEJO DE PERSONAL**  
**Setiembre 2013 - Agosto 2014**

<i>Becas</i>	31
<i>Informes de Clasificación y Valoración de Puestos</i>	74
<i>Informes sobre asuntos de Reclutamiento y Selección</i>	24
<i>Dedicaciones exclusivas y Carrera Profesional</i>	115
<i>Zonaje</i>	16
<i>Otros</i>	34

**III. Funciones y actividades a cargo del Consejo de Personal en Representación Patronal en la Comisión de Salud Ocupacional:**

*Durante el presente año, se han sostenido varias sesiones de la Comisión de Salud Ocupacional.*

*Las estadísticas resultantes hasta agosto 2014, son las siguientes:*

**Resumen de Actividades como Representantes Patronales en la Comisión de Salud Ocupacional**

- *Número de sesiones:*     3
- *Temas tratados:*           26

<i>Condiciones de las instalaciones</i>	19
<i>Planes de Evacuación</i>	1
<i>Mobiliario y equipo</i>	

<i>ergonómico</i>	<i>2</i>
<i>Informes de Readección Laboral</i>	<i>1</i>
<i>Otros</i>	<i>3</i>
<b><i>Total</i></b>	<b><i>26</i></b>

*Esta breve reseña de los asuntos conocidos y resueltos por el Consejo de Personal en el período de cita, brinda una idea de la relevancia y magnitud del trabajo efectuado; del mismo modo, nos permite dar cuenta a la Corte Plena de sus resultados.*

*Quienes integramos este Consejo nos sentimos halagados y agradecidos con la oportunidad de servir a la Institución desde este espacio, que nos ha permitido colaborar con el cumplimiento de los objetivos que nos hemos trazado en pro del bienestar de la población judicial. Del mismo modo, estamos comprometidos con el desarrollo de las nuevas áreas que se han sumado a la Dirección de Gestión Humana, y de las que paulatinamente hemos ido incorporando a la dinámica del Consejo.*

**Se acordó:**

- 1) Acoger en todos sus extremos el Informe de Labores del período 2013-2014 y trasladar a la Corte Plena para lo de su cargo.*
- 2) Los Integrantes actuales del Consejo de Personal están en la mejor disposición de continuar formando parte de este Órgano, si así lo dispone la Corte Plena.*

*Se declara firme.*

## **ARTICULO IV**

*La Unidad de Pagos de la Sección de Administración Salarial en el Informe N° 141-UPS-AS-2014 indica:*

*En nota de fecha 31 de julio de 2014, el señor Luis Guillermo Araya Vallejos, cédula 02-0513-0021, indica:*

“Realicé al Departamento de Personal formal solicitud para que se me reconociera el pago de zonaje, por cuanto desde el 05 de noviembre del 2012 fui nombrado en propiedad en el Tribunal de Juicio de Segundo Circuito Judicial de Guanacaste, Tribunal que está integrado por las sedes de Santa Cruz y Nicoya, esto por cuanto antes de dicho nombramiento tenía mi residencia en Cartago y posteriormente en San José, según lo hice saber en el formulario respectivo. No obstante lo anterior, dicho reconocimiento me fue denegado por el motivo de que mi esposa y mis dos hijos menores, se trasladaron a Guanacaste a vivir conmigo.

Considero que el criterio utilizado para denegarme el pago de zonaje es contrario a los valores más esenciales de nuestra sociedad y que debe promover el patrono, como lo es la unión familiar, el derecho de procrear a nuestros hijos unidos, y el derecho de ellos de estar con sus padres, por lo que la denegatoria del pago de zonaje parece que lo que premia es la desintegración familiar, pues resulta irónico que de estar viviendo sólo y mi esposa y mis hijos en San José, si me pagarían el zonaje, desconociéndose que igualmente debo asumir el gasto por concepto de alquiler de una vivienda, estando o no con ellos.

De igual forma no se toma en cuenta que las oportunidades de educación en las zonas rurales son limitadas, tanto para realizar estudios superiores, como lo respectivo a la educación de mis hijos, el acceso a centros de recreación, culturales, hospitales y clínicas privadas, o públicos de primer nivel, todo de lo cual carecemos quienes laboramos en las provincias, servicios y oportunidades con que si cuentan quienes laboran y viven en el área metropolitana.

Por lo anterior, es que respetuosamente les solicito me concedan el pago de zonaje, rubro con el que no pretendo lucrar, sino ayudarme a sufragar mis necesidades más básicas como el acceso a una vivienda digna, por lo que renuncio de manera expresa al pago retroactivo del mismo, y que me sea reconocido a partir del momento en que se resuelva esta solicitud.”

*En relación con lo señalado por el señor Luis Guillermo Araya Vallejos, se procedió a realizar una revisión de la información en la base de datos y los antecedentes aportados por el interesado, del análisis se tiene:*

- 1. El catorce de octubre del 2013 se recibió mediante el módulo de zonaje una solicitud en donde el Sr. Araya Vallejos indicó que existía el traslado de su núcleo familiar a la zona en donde fue nombrado (Santa Cruz). Debido a esto se le solicitó una aclaración al respecto y la misma fue enviada el once de noviembre del 2013, donde indica literalmente:*

*“Con respecto a la aclaración que se me solicita con respecto a mi solicitud de reconocimiento de zonaje, debe reiterar que en efecto, tal y como se me consultó en el formulario respectivo, mi esposa, mi hijo Luis Guillermo de 10 años, y mi hija Camila de 1 año, se encuentra residiendo conmigo en la Ciudad de Santa Cruz.*

*Sobre esto debo indicar que fui nombrado en propiedad a partir del 05 de noviembre del 2012 en el Tribunal del Segundo Circuito Judicial de Guanacaste, cumpliendo mi periodo de prueba el 05 de febrero del 2013, fecha a partir de la cual de manera efectiva mi esposa y mis hijos están vivienda conmigo, por cuanto decidimos matricular a nuestro hijo en la Escuela Josefina López Bonilla, en Santa Cruz.*

*Debo indicar que a pesar de la anterior situación, no considero que haya establecido mi arraigo domiciliar de manera definitiva en Santa Cruz. No obstante lo anterior, desconozco el plazo que se considera debe transcurrir para establecer el arraigo que ahora se valora, por lo que si se considera que no corresponde reconocerme el pago de zonaje, estaría a lo que disponga el Departamento respectivo en aplicación del reglamento de zonaje.”*

- 2. Debido a la aclaración enviada por el Sr. Araya el proceder del Departamento de Gestión Humana es rechazar la solicitud de zonaje, esto según el Artículo 8º del reglamento de zonaje, en el*

*que literalmente indica: "... el pago del porcentaje correspondiente a zonaje se extingue cuando el servidor judicial establezca su domicilio real en la zona donde disfruta del zonaje con el ánimo de permanencia."*

3. *Es importante tomar en cuenta que en relación con lo dispuesto por Corte Plena en el sentido de que los petentes tienen un "derecho adquirido " a recibir zonaje, se estima necesario aclarar o dimensionar debidamente el término para que no se preste a erróneas interpretaciones. En primer lugar, ni el anterior Reglamento de Zonaje, ni la jurisprudencia señalan que el Zonaje sea un "derecho adquirido" en un sentido amplio e independiente de las circunstancias, sino que éste subsiste en el tanto las condiciones para su otorgamiento se mantengan; a saber, que la persona continúe laborando en la zona y puesto que le generó el derecho, y sus condiciones domiciliarias permanezcan. El reglamento señala con meridiana claridad en su transitorio que: **"El zonaje no constituye una prestación invariable, es decir, no es un derecho adquirido por el servidor judicial, razón por la cual debe ajustarse a las disposiciones señaladas en este Reglamento."** Art. 10.*

4. *Don Luis Guillermo Araya Vallejos señala en su misiva que fue nombrado en propiedad a partir del 05 de noviembre del 2012 en el Tribunal del Segundo Circuito Judicial de Guanacaste y*

*que es a partir del 05 de febrero del 2013 cuando toma la determinación de trasladar de manera efectiva a su esposa e hijos para que vivieran juntos.*

5. *Existen una serie de hechos que permiten visualizar su intencionalidad de arraigo en la zona, con anterioridad a la fecha señalada por el señor Araya Vallejos y que resultan de vital importancia para la decisión a tomar.*

➔ *Contrae matrimonio con Alejandra Gabriela Matarrita Madrigal, el día 08 de diciembre de 2001 en la ciudad de Santa Cruz, Guanacaste.*

➔ *A partir del 11 de junio de 2004 se registra la adquisición de una propiedad ubicada en el distrito 1 Santa Cruz, cantón 3 Santa Cruz, provincia Guanacaste.*

➔ *El 28 de diciembre de 2011 nace Camila Alejandra Araya Matarrita, la segunda hija del matrimonio Araya-Matarrita, en el cantón central de Liberia-Guanacaste.*

6. *La intención de arraigo en la zona de don Luis Guillermo Araya Vallejos queda evidenciada desde antes de su propiedad, máxime si se toma en cuenta que no tiene propiedades inmuebles en otra parte del país y el núcleo familiar está radicado en donde está nombrado en propiedad.*

*En virtud de lo anterior y apegados al reglamento de Zonaje, corresponde rechazar la solicitud del servidor Luis Guillermo Araya. Sin embargo, será el Consejo de Personal quien determine la procedencia o no del reconocimiento por Zonaje.*

**Se acordó:** *Apartarse del criterio de la Dirección de Gestión Humana y acoger la solicitud por cuanto el interesado trasladó su domicilio en función de su nombramiento en el cargo y en criterio de este Consejo, este es el criterio que priva para el reconocimiento del beneficio.*

### **ARTICULO V**

*Este Consejo en la sesión celebrada el 07 de agosto del presente año, artículo VIII tomó el siguiente acuerdo:*

*“La Sección de Reclutamiento y Selección en el Informe RS-2526-14 indica:*

*En atención a la gestión presentada por el servidor Marco Vinicio Zúñiga Abarca, Auxiliar de Seguridad de la Administración del Segundo Circuito Judicial de San José, recibida el 14 de julio en curso, donde solicitó Recurso de Revocatoria en apelación en subsidio, contra la entrevista individual psicológica realizada por los profesionales en psicología de esta Sección, nos permitimos remitirle el informe rendido por las licenciadas Alejandra Jerez Soto y Anaís Bolaños Zeledón, Coordinadora y Psicóloga de la citada Sección.*

*Dado el análisis practicado a la gestión de cita y con base en el informe rendido por las licenciadas Jerez y Bolaños, es importante indicar que el criterio técnico se mantiene, ya que el fundamento en el que se basa el señor Zúñiga Abarca, no varía el criterio externado.*

*Por todo lo anterior y en razón de que el Recurso de Revocatoria, presentado por el servidor Zúñiga Abarca se rechaza, se eleva el presente informe al citado Consejo dando curso a la apelación en subsidio.*

**Se acordó:** *Tomar nota del Informe RS-2526-14 y denegar la gestión del señor Zúñiga Abarca para que se elimine la entrevista psicológica, en virtud de que no existe ninguna razón justificada para proceder como se solicita.*

*Deberá la Sección de Reclutamiento y Selección designar otro profesional para que realice una nueva prueba al gestionante.”*

%%%%%%%%%

*El señor **Marco Vinicio Zúñiga Abarca** en oficio recibido el 05 de setiembre del presente año señala:*

“Es un placer saber que soy de nuevo convocado a realizar prueba psicológica mejor dicho entrevista, por cual fue la que mi persona apelo en un principio y dado el caso yo ya tengo notificado donde se me indica el documento en mis manos donde aprobé las pruebas psicológicas ESCRITAS, y donde en ningún momento con esas pruebas se me perjudico en absoluto, no obstante la única forma que fue por escrito y enviado a la oficina correspondiente de reclutamiento y selección de personal solo apele la ENTREVISTA PSICOLOGICA, únicamente creo que no tiene que ver con las pruebas escritas, sería violar mis derechos ya gestionados y aprobados por el departamento de psicología, por lo tanto les reenvío el documento que hace constar de que yo gane las pruebas ESCRITAS, y que por ningún lado o archivo indica que yo apele en su totalidad, si no solo por la entrevista de persona a persona, Muchas gracias y adjunto documento para su prueba legítima.

De lo contrario mi persona procedería a otras instancias sobre el caso que nos corresponde.”

*La Licenciada **Dayana Novoa Muñoz** Jefa de la Sección de Reclutamiento y Selección indica:*

“En respuesta al recurso de apelación interpuesto por el señor **Marco Zúñiga Abarca** y lo dispuesto por el Consejo de Personal, sobre el resultado obtenido en la entrevista psicológica para el cargo de Auxiliar de Seguridad, esta Sección procedió a convocar al señor Marco mediante oficio RS-3211-14 de fecha 03 de setiembre 2014, para aplicar nuevamente la entrevista psico laboral , evaluación que fue aplicada el 11 de setiembre por un Psicólogo distinto al de la primer entrevista.

Mediante oficio RS-3370-14 de fecha 29 de setiembre en curso, el licenciado Luis Matamoros Carvajal, psicólogo evaluador, comunicó, que el resultado de la entrevista individual fue desfavorable, es así que ese mismo día fue

comunicado dicho resultado al interesado y a la Oficina de Administración del Segundo Circuito de San José. Cabe indicar que como parte de la entrevista se aplican diversos instrumentos que deben ser completados por la persona evaluada, mismos que se integran para el análisis correspondiente.

En conclusión, de acuerdo con los antecedentes mencionados y la respuesta que se le comunicó al señor Zúñiga Abarca, consideramos que esta sección da por atendido el recurso de apelación, asimismo, es importante mencionar que el procedimiento que se utilizó para su evaluación fue el correcto, en estricto apego a lo acordado por el Consejo de Personal, y demás normativas vigentes.”

**Se acordó:** *Tomar nota y denegar la solicitud realizada por el señor Zúñiga Abarca.*

## **ARTICULO VI**

*La Sección de Análisis de Puestos en el Informe SAP-158-2014 indica:*

*Con la finalidad de que sea conocido por los señores miembros del Consejo de Personal, nos permitimos exponer lo siguiente:<sup>1</sup>*

*En Consejo Superior en sesión N° 10-14 del 6 de febrero de 2014 artículo XXIV, conoció el oficio N° 1761-PLA-2013 del 9 de diciembre del 2013, que contiene el informe N° 58-DO-2013-B la Sección de Desarrollo Organizacional del Departamento de Planificación, relacionado con la solicitud de analizar la “recalificación” de algunos cargos de las dependencias regionales del Organismo de Investigación Judicial de la Fortuna y de Cóbano; acordando en lo que interesa en materia de recalificación de puestos lo siguiente:*

---

<sup>1</sup> En línea con las directrices giradas por Corte Plena y relacionados con los lineamientos aprobados para la restricción del proceso de formulación presupuestaria del año 2014.

“1) Tener por presentado el informe sobre la solicitud de recalificación de las dependencias regionales del Organismo de Investigación Judicial de la Fortuna y de Cóbano y acoger las recomendaciones que contiene. 2.) **Respecto a la Oficina Regional de Cóbano:** 2.1) Trasladar de manera formal la plaza de **Oficial de Investigación de la Delegación Regional de Puntarenas.** El Departamento de Personal **determinará la recalificación de esta plaza a Jefa/e de Investigación 2.** 2.2) Trasladar al Departamento de Personal la recomendación de **recalificar una plaza de Investigadora/or 1 a Oficial de Investigación.** (...) 3.) **En cuanto a la Oficina de La Fortuna:** 3.1) Se denominará Oficina Regional del Organismo de Investigación Judicial de la Fortuna. 3.2.) Ajustar la estructura de la Unidad Regional del Organismo de Investigación Judicial de La Fortuna conforme al modelo aprobado, por lo que se deben realizar los siguientes cambios: **El Departamento de Personal procederá a recalificar una de las dos plazas vacantes de Investigadora/or 1 a Jefa/e de Investigación 2.** (...) 5.) El Departamento de Personal procederá a realizar las recalificaciones que se contienen en el acuerdo, y el Departamento de Planificación dará seguimiento en un año a efecto de corroborar la consolidación de la estructura y hacer cualquier recomendación que se estime oportuna. Se declara acuerdo firme.”

*En razón del acuerdo anterior se remitió el oficio SAP-069-2014 al Director General del OIJ, Lic. Francisco Segura Montero, para que procediera a escoger los puestos que serán sujetos de las resignaciones del acuerdo anterior.*

*Mediante el oficio 545-DG-2014 de 21 de mayo del 2014, el Lic. Francisco Segura Montero indica lo siguiente:*

### ***Oficina Regional de Cóbano***

*En relación con la recalificación de la plaza de Oficial de Investigación que se deberá reasignar a Jefe de Investigación 2, se indica:*

“1) Se informa que mediante oficio 399-DG-2014/ID 17312, remitido al Departamento de Gestión Humana, mismo que se adjunta, se solicitó considerar el **puesto 24538 de Oficial de Investigación** asignado presupuestariamente a la Delegación Regional de Puntarenas, pero que **siempre ha estado destacado en la Oficina del O.I.J de Cóbano, para la recalificación a Jefe(a) de Investigación 2,** asimismo el traslado permanente de dicho puesto en la Relación de Puestos, para que forme parte de la estructura formal de dicha oficina. Actualmente la plaza está ocupada en propiedad por el Lic. Carlos Venegas Zamora, cédula 06-0206-0723, quien se encuentra nombrado en ascenso en la Subdelegación Regional de Garabito, razón por la que en forma interina está nombrado el Lic. José Carrillo Azofeifa, hasta el 30 de setiembre de 2014.”

*Sobre la recalificación de una plaza de Investigador 1 a Oficial de Investigación, manifiesta:*

*“2) (...) se señala que los servidores enlistados en el cuadro adjunto, no cumplen con los requisitos para la recalificación a oficial de investigación. (...) / Sin embargo, se **sugiere recalificar** la plaza de **Investigador 2** con número **103221**, ocupada en propiedad por el señor Gabriel Jiménez Jiménez, cédula de identidad 6-268-007, que es la **única persona que cuenta con el requisito de bachiller universitario en Criminología** e incorporado al colegio respectivo, así como los demás requisitos que exige el puesto de **Oficial de Investigación**.”*

*Ahora bien, producto de esa situación que expone el Lic. Segura, y con el fin de mantener la estructura orgánico-funcional de la oficina, se indica:*

*“Por otra parte y con el interés de mantener la estructura formal, se deberá recalificar la plaza número **43286**, de **Investigador 1**, que es ocupada en propiedad por el servidor Heinnier Alberto Sequeira Villarreal, a **Investigador 2**.”*

### ***Oficina Regional de la Fortuna***

*Con respecto a la recalificación de una de las dos plazas vacantes de Investigador 1 a Jefe de Investigación 2, se indica:*

*“1) (...) En cuanto a este apartado, esta Dirección General ha considerado que la plaza que debe recalificarse y mantenerse como jefatura de la Oficina Regional de Fortuna, es la **6613**, de **Oficial de Investigación que pertenece presupuestariamente a la Delegación Regional de San Carlos**, ocupada en propiedad por Ronny Segura Miranda, cédula 02-0450-0999, quien se encuentra en ascenso en el Ministerio Público, siendo sustituido en forma interina por el Lic. Gerardo Gutiérrez Carrillo, cédula 05-0287-0389, quienes (SIC) el que a la fecha funge como encargado de esa Oficina, desestimando los puestos indicados para tal recalificación. (...). Por lo anterior, al igual que con la plaza de la Oficina Regional de Cóbano, se solicita **realizar los ajustes necesarios para que se incluya el puesto 6613, presupuestariamente y en la relación de puestos, completando la estructura formal de la Oficina Regional de Fortuna.**”*

### ***2. Sobre el informe del Departamento de Planificación.***

*El Departamento de Planificación elabora el informe 58-DO-2013-B, correspondiente al “Análisis de la viabilidad de recalificar la categoría de*

*las Unidades Regionales de la Fortuna y de Cóbano, a Oficinas Regionales”.*

*Ahora bien, en el acápite III “Elementos conclusivos”, del informe de cita se indica lo siguiente:*

*“3.1.- El Organismo de Investigación Judicial tiene definida su estructura organizacional a través de **dos criterios: funcionalidad y territorialidad**. El **primero** se fundamenta en el artículo 11 de la Ley Orgánica de ese Organismo; en tanto el **segundo** ha creado delegaciones, subdelegaciones, Oficinas y Unidades Regionales al interior del país.*

*3.2.- El Departamento de Planificación presentó una propuesta de estructura ideal para Oficinas Regionales del OIJ (Oficio N°303-PLA-2013 que contenía el informe N°012-DO-2013). El Consejo Superior aprobó esa estandarización estructural que consiste en **1 Jefa/e de Investigación 2, 1 Oficial de Investigación, N Investigadoras/es 2, N Investigadores 1, N Personal Administrativo y N otro personal técnico**. Es del caso indicar que esa estructura ideal se deberá ajustar a las condiciones de carga de trabajo de cada Oficina Regional y a las condiciones presupuestarias de la Institución.”*

*En cuanto al tema referente a la Oficina Regional de Cóbano, en lo que interesa, se concluye lo siguiente:*

*“3.3.- Mediante informe 141-PLA-CE-2010, realizado por la Sección de Control y Evaluación de este Departamento, conocido por el Consejo Superior en sesión N°44-10 (Presupuesto 2011), celebrada el 5 de mayo de 2010, en el artículo XXVI, **se aprobó que la Unidad del OIJ de Cóbano, elevara su categoría a Oficina Regional**. A la fecha, no se han realizado los ajustes necesarios, lo cual debe estar acorde con la realidad actual en cuanto a volumen de trabajo y a las condiciones presupuestarias de la Institución.*

*3.4.-Con base en lo indicado, **esta dependencia ya cuenta con la categoría de Oficina Regional**, por lo cual no es necesario recomendar recalificación alguna en cuanto a su categoría.*

*3.5.- Esta Oficina Regional dispone actualmente de las siguientes **plazas**: 1 Oficial de Investigación de la Delegación Regional de Puntarenas; 2 Investigadoras/es 2; 4 Investigadoras/es 1; 1 Asistente Administrativa/o 1; y 4 Custodias/os de Cárceles. (...)”*

*En lo que respecta a las conclusiones de la Unidad Regional de La Fortuna se indica:*

*“3.8.- La Unidad Regional de la Fortuna cuenta con cuatro recursos de investigación de acuerdo con la Relación de Puestos del Poder Judicial; sin embargo, es reforzada con cinco recursos de investigación más de la Delegación Regional de San Carlos. (...)*

*3.11.- Al finalizar el año 2012 existía un pendiente de 225 casos, lo que supone que la carga de trabajo de la Unidad no está siendo atendida oportunamente en función de la*

persona usuaria. Además, esta situación supone **que la estructura de recurso humano de la Unidad no es acorde con la carga de trabajo que se presenta.** (...)

3.15.- Este Departamento recomendó mediante informe 072-PLA-PI-2010, conocido en sesión del Consejo Superior N°38-10 del 24 de abril de 2010, artículo III, la creación de un Juzgado Penal, una Fiscalía y la Defensa Pública en La Fortuna de San Carlos, en razón de las necesidades detectadas en la región y para brindar una mejor prestación del servicio público, considerando especialmente que es una zona con un importante desarrollo turístico, conformada por poblaciones vulnerables. Estos despachos entraron en funcionamiento a partir del 1° de julio de 2012, lo que **demandará mayor cantidad de servicios de investigación por parte del OIJ.**

3.16.- Los criterios del jerarca del OIJ, y de los jefes de las Oficinas Policiales relacionadas, **son concordantes en el sentido de que se requiere variar el nivel estructural de Unidad a Oficina Regional, lo que permitiría que se dote de más recursos en función de la carga de trabajo y se pueda prestar un mejor servicio a las personas usuarias.**”

### 3. Identificación de los Puestos

A continuación se presenta el detalle de las características de los puestos objeto de la siguiente investigación:

Características de los Puestos				
N° Puesto:	24538	103221	43286	6613
Clase Ancha	Oficial de Investigación	Investigador 2	Investigador 1	Oficial de Investigación
Clase Angosta	Oficial de Investigación	Investigador 2	Investigador 1	Oficial de Investigación
Nombre del Propietario	Carlos Venegas Zamora	Gabriel Jiménez Jiménez	Heinnier Alberto Sequeira Villarreal	Ronny Segura Miranda
Cédula	6-0206-0723	6-0268-0007	1-1026-0071	2-0450-0999
Condición	Propietario	Propietario	Propietario	Propietario
Ubicación actual	Delegación Regional de Puntarenas	Oficina Regional Cóbano	Oficina Regional Cóbano	Delegación Regional de San Carlos
Salario Base Actual	543.400,00	512.200,00	459.800,00	543.400,00

Fuente: Reporte de Puestos al 16 de mayo del 2014 e Índice Salarial del primer semestre del 2014.

### 4. Estructura Orgánica Funcional.

En virtud de lo anterior, se muestra la estructura orgánica funcional de cada despacho, para lo cual se utilizará la relación de puestos vigente al 16 de mayo del 2014.

#### **4.1. Oficina Regional de Cóbano**

<b>Puestos</b>	<b>Cantidad</b>
Investigador 2	2
Investigador 1	4
Custodio de Detenidos	4
Asistente Administrativo 1	1

#### **4.2. Oficina Regional de la Fortuna**

<b>Puestos</b>	<b>Cantidad</b>
Investigador 2	1
Investigador 1	3
Auxiliar Administrativo	1

### **5. Análisis Conclusivos**

*Expuesta la información anterior se puede concluir lo siguiente:*

**5.1.** *El Departamento de Planificación por medio del informe 58-DO-2013-B, analizó la viabilidad de recalificar la categoría de las Unidades Regionales de la Fortuna y Cóbano, a la categoría de Oficinas Regionales. Ahora bien, al modificarse la categoría de Unidad a Oficina, el Departamento de Planificación recomienda ajustar la estructura de puestos de dichas dependencias. Estas recomendaciones fueron aprobadas por el Consejo Superior en sesión N° 10-14, del 6 de febrero de 2014 artículo XXIV.*

**5.2.** *Producto del acuerdo del Consejo Superior, en donde se indican las reasignaciones de puestos que deben darse para mantener la consistencia de clases de puestos que integran una Oficina Regional, tal y como lo recomendó el Departamento de Planificación, se procedió a consultar al*

*Lic. Francisco Segura Montero, Director General del Organismo de Investigación Judicial, mediante oficio SAP-069-14, cuales puestos iban a ser seleccionados para llevar a acabo las reasignaciones indicadas.*

*En razón de lo anterior el Lic. Segura mediante oficio 545-DG-2014 establece los puestos que serán objeto de las reasignaciones indicadas por el Consejo Superior. Por lo tanto, los cargos elegidos que serán reasignados son los siguientes:*

- Oficina Regional de Cóbano los puestos N° 24538, N° 103221 y N° 43286*
- Oficina Regional de la Fortuna el puesto N° 6613.*

*5.3. Con base en lo anterior se amerita realizar los ajustes correspondientes del cargo N° 24538 de Oficial de Investigación en cuanto a la clasificación y valoración del puesto, en consecuencia este puesto debe ser reasignado a Jefe de Investigación 2. Ahora bien, esta plaza se encuentra ubicada presupuestariamente en Delegación Regional de Puntarenas, por lo que se debe realizar el ajuste correspondiente.*

*5.4. En primera instancia se indica que se requiere reasignar un Investigador 1 a Oficial de Investigación, pero por falta de requisitos de las personas que ocupan los cargos de Investigador 1, el Licenciado Segura Montero sugiere “el puesto N° 103221 de Investigador 2 ocupada en propiedad por el señor Gabriel Jiménez Jiménez, cédula de identidad 6-268-007, persona que cuenta con el requisito de bachiller universitario en*

*Criminología e incorporado al colegio respectivo”, razón por la cual el puesto N° 103221 deberá ser reasignado a Oficial de Investigación, al no existir la posibilidad de reasignar uno de los puestos de Investigador 1 cuyos ocupantes se encuentran en propiedad y no cuentan con los requisitos necesarios.*

*Ahora bien, producto de la situación anterior, es decir pasar el puesto de Investigador 2 a Oficial de Investigación, se genera una inconsistencia en la estructura de puestos de la Oficina Regional de Cóbado, por cuanto no contaría con la clase de puesto de Investigador 2. En consecuencia es necesario, tal y como lo solicita el Lic. Segura, recalificar uno de los puestos de Investigador 1 a la clase de Investigador 2, para lo cual selecciona el Director del O.I.J el puesto N° 43286.*

*5.5. En relación con la Oficina Regional de la Fortuna, el Lic. Segura indica que lo procedente es reasignar el puesto N° 6613 de Oficial de Investigación a Jefe de Investigación 2, con el fin de que se mantenga como jefatura de esa dependencia. Ahora bien, es importante indicar que dicho puesto pertenece presupuestariamente a la Delegación Regional de San Carlos, por que le debe realizar el ajuste correspondiente.*

*5.6. Derivado de la reasignaciones sugeridas, se procedió a revisar el expediente personal que mantiene el Departamento de Gestión Humana de los propietarios de los puestos N° 24538, N° 103221, N° 43286 y N° 6613*

determinando que efectivamente cumplen con los requisitos académicos correspondientes para los puestos que se han venido estudiando.

## **6. Recomendaciones**

En razón de las conclusiones anteriores se recomienda:

**6.1.** Reasignar el puesto N° 24538 de Oficial de Investigación, clase angosta Oficial de Investigación a la clase ancha de Jefe de Investigación 2, clase angosta Jefe de Investigación 2.

**6.2.** Reasignar el puesto N° 103221 de Investigador 2 clase angosta Investigador 2 a la clase ancha de Oficial de Investigación, clase angosta Oficial de Investigación.

**6.3.** Reasignar el puesto N° 43286 de Investigador 1, la clase angosta Investigador 1 a la clase ancha de Investigador 2, clase angosta Investigador 2.

**6.4.** Reasignar el puesto N° 6613 de Oficial de Investigación 1, clase angosta Oficial de Investigación a la clase ancha de Jefe de Investigación 2, clase angosta Jefe de Investigador 2.

**6.5.** El detalle de las reasignaciones recomendadas se muestra en el siguiente cuadro:

**Detalle de las reasignaciones propuestas**

N° Puesto	Situación actual			Situación Propuesta			Diferencia
	Clase ancha	Clase angosta	Salario Base	Clase ancha	Clase angosta	Salario Base	
24538	Oficial de Investigación	Oficial de Investigación	543.400,00	Jefe de Investigación 2	Jefe de Investigación 2	636.200,00	<b>92.800,00</b>
103221	Investigador 2	Investigador 2	512.200,00	Oficial de Investigación	Oficial de Investigación	543.400,00	<b>31.200,00</b>
43286	Investigador 1	Investigador 1	459.800,00	Investigador 2	Investigador 2	512.200,00	<b>52.400,00</b>

6613	Oficial de Investigación	Oficial de Investigación	543.400,00	Jefe de Investigación 2	Jefe de Investigación 2	636.200,00	<b>93.000,00</b>
------	--------------------------	--------------------------	------------	-------------------------	-------------------------	------------	------------------

Fuentes: Manual descriptivo de clases de puestos e Índice salarial vigente para el primer Semestre del 2014.

**6.6. El impacto presupuestario de las reasignaciones indicadas es el siguiente.**

***Puesto N° 24538 ocupado en propiedad por el Lic. Carlos Venegas Zamora***

Concepto	Situación Actual		Situación Propuesto		Diferencia
		Oficial de Investigación		Jefe de Investigación 2	
Salario base	-	543.400,00	-	636.200,00	<b>92.800,00</b>
Anuales (27)*	2,51%	368.437,61	2,48%	426.779,21	<b>58.341,59</b>
R.E.F.J	14	76.076,00	22	139.964,00	<b>63.888,00</b>
I.C.S.	14,53%	78.970,15	20,66%	131.455,46	<b>52.485,31</b>
Dedicación exclusiva	20%	108.680,00	65%	413.530,00	<b>304.850,00</b>
Carrera Profesional.	10	24.200,00	20	48.400,00	<b>24.200,00</b>
<b>Total</b>	-	<b>1.199.763,76</b>	-	<b>1.796.328,67</b>	<b>596.564,91</b>

Fuente: Índice salarial vigente para el primer Semestre del 2014.

\* Consulta realizada en el sistema SIGA.

***Puesto N° 103221 ocupado en propiedad por el Lic. Gabriel Jiménez Jiménez***

Concepto	Situación Actual		Situación Propuesto		Diferencia
		Investigador 2		Oficial de Investigación	
Salario base	-	512.200,00	-	543.400,00	<b>31.200,00</b>
Anuales (14)*	2,52%	180.719,50	2,51%	191.041,73	<b>10.322,23</b>
R.E.F.J	10	51.220,00	14	76.076,00	<b>24.856,00</b>
I.C.S.	13,42%	68.719,31	14,53%	78.970,15	<b>10.250,84</b>
Dedicación exclusiva	0%	0,00	20%	108.680,00	<b>108.680,00</b>
Carrera Profesional.	0	0,00	10	24.200,00	<b>24.200,00</b>
B.E.P.	15%	76.830,00	0%	0,00	<b>-76.830,00</b>
<b>Total</b>	-	<b>889.688,81</b>	-	<b>1.022.367,87</b>	<b>132.679,06</b>

Fuente: Índice salarial vigente para el primer Semestre del 2014.

\* Consulta realizada en el sistema SIGA.

***Puesto N° 43286 ocupado en propiedad por el Lic. Heinnier Alberto Sequeira Villarreal***

Concepto	Situación Actual		Situación Propuesto		Diferencia
		Investigador 1		Investigador 2	
Salario base	-	459.800,00	-	512.200,00	<b>52.400,00</b>
Anuales (8)*	2,54%	93.249,92	2,52%	103.268,28	<b>10.018,37</b>
R.E.F.J	10	45.980,00	10	51.220,00	<b>5.240,00</b>
I.C.S.	13,41%	61.649,52	13,42%	68.719,31	<b>7.069,79</b>
B.E.P.	15%	68.970,00	15%	76.830,00	<b>7.860,00</b>
<b>Total</b>	-	<b>729.649,44</b>	-	<b>812.237,60</b>	<b>82.588,16</b>

Fuente: Índice salarial vigente para el primer Semestre del 2014.

\* Consulta realizada en el sistema SIGA.

***Puesto N° 6613 ocupado en propiedad por el Lic. Ronny Segura Miranda***

Concepto	Situación Actual		Situación Propuesto		Diferencia
		Oficial de Investigación		Jefe de Investigación 2	
Salario base	-	543.400,00	-	636.200,00	<b>92.800,00</b>
Anuales (25)*	2,51%	341.145,94	2,48%	395.165,93	<b>54.020,00</b>
R.E.F.J	14	76.076,00	22	139.964,00	<b>63.888,00</b>
I.C.S.	14,53%	78.970,15	20,66%	131.455,46	<b>52.485,31</b>
Dedicación exclusiva.	20%	108.680,00	65%	413.530,00	<b>304.850,00</b>
Carrera Profesional.	10	24.200,00	20	48.400,00	<b>24.200,00</b>
<b>Total</b>	-	<b>1.172.472,09</b>	-	<b>1.764.715,40</b>	<b>592.243,31</b>

Fuente: Índice salarial vigente para el primer Semestre del 2014.

\* Consulta realizada en el sistema SIGA.

**6.7.** *Se recomienda a la Unidad de Presupuesto y Estudios Especiales de la Sección de Administración Salarial, del Departamento de Gestión Humana, realizar los ajustes presupuestarios, para que el puesto N° 24538 se adscriba en la Oficina Regional de Cóbano y el puesto N° 6613 se adscriba a la Oficina Regional de la Fortuna.*

**6.8.** *De la consulta efectuada a la Unidad de Presupuesto y Estudios Especiales de la Sección de Administración Salarial, del Departamento de Gestión Humana, hay contenido económico en el programa 928 sujeto a las erogaciones pendientes.*

**6.9.** *Es indispensable considerar que de conformidad con el artículo 5° de la Ley de Salarios del Poder Judicial, la reasignación propuesta en este informe queda sujeta a la disponibilidad presupuestaria de la institución; de igual manera y en apego al numeral 6° de la misma norma jurídica, debe condicionarse al período fiscal en que el cambio sea posible aplicarlo y el inciso f) del artículo 110 de la Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuesto Públicos, claramente establece que son hechos*

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

*También lo establecido por la Corte Plena, en la sesión N° 09-12 celebrada el 5 de marzo del 2012, artículo XVII que: “... 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...”.*

**Se acordó:** Acoger en todos sus extremos el informe de la Dirección de Gestión Humana.

#### **ARTICULO VII**

*La Sección de Análisis de Puestos en el Informe SAP-165-2014 indica:*

*Con la finalidad de que sea conocido por los señores integrantes del Consejo de Personal, se remite para su análisis el oficio J.D.M.L. 2014-0655, de fecha 08 de julio 2014, presentado por el Dr. Raúl Bonilla Montero, Jefe a.i. Departamento de Medicina Legal, en el cual solicita se reasigne la plaza No. 43409 de “Médico 1” ocupada en la actualidad por el Dr. Edgar Madrigal Ramírez, a la clase de puesto de “Médico Jefe de Unidad Médico Legal”.*

*La solicitud se sustenta en los siguientes argumentos:*

*“... el Dr. Madrigal Ramírez fue trasladado a laborar a la Unidad Médico Legal Laboral en San José a partir del 2009 como parte del proyecto de creación del Juzgado de Seguridad Social que tiene como objetivo brindar atención especializada a los asuntos de materia de riesgos de trabajo bajo un esquema de tramitación rápido, claro y sencillo, reduciendo los tiempos de atención y el retraso judicial que fue aprobado por Corte Plena en Sesión No. 23-09 del 22 de junio de 2009, artículo XIX. El Dr. Madrigal ha venido desempeñando las*

*funciones de Médico Jefe de Unidad establecidas en el perfil de puestos, teniendo a su cargo inclusive la tutoría de los Médicos Residentes que rotan por esa Unidad Médico Legal por lo que considera está en las mismas condiciones de los otros médicos que ocupan las Jefaturas de otras Unidades Médico Legales.*

*En razón de lo anterior se presenta la siguiente información:*

### ***Antecedentes***

#### ***En relación con la clase de puestos de Médicos.***

- *Informe IDH-174-2007 del 18 de setiembre de 2007, realizado por la Sección de Investigación y Desarrollo del Departamento de Personal-Gestión Humana, en donde se analiza la situación de los Médicos que cursan la Especialidad en Medicina Legal, la firma de los contratos de adiestramiento y algunos otros temas de interés para solventar la problemática que se presenta en los nombramientos del Departamento de Medicina Legal, como producto de lo anterior se estableció el procedimiento para realizar el nombramiento de Médico Residente según se cita a continuación:*

- *Realizar el nombramiento de los oferentes que aprueben el proceso de selección como Médico residente en propiedad.*
- *Firmar el contrato establecido.*
- *Obtener el título de especialista en Medicina legal.*
- *Incorporarse al Colegio de Médicos y Cirujanos como especialista en Medicina Legal.*
- *Presentar los atestados ante el Departamento de Personal-Gestión Humana.*
- *Realizar la reasignación de Médico Residente a Jefe de Unidad 1 ó Medico 1 según corresponda.*

#### ***En relación con la creación del Juzgado de Seguridad Social.***

- *Corte Plena, sesión 23-09, celebrada el 22 de junio 2009, artículo XIX, conoce el oficio N° RVR-032-200 de 18 de junio del 2009,*

*presentado por el Magistrado Vega, mediante el cual remite el informe de la Sub-Comisión de Seguridad Social en donde se propone las medidas a tomar para la implantación del Juzgado de Seguridad Social en el Primer Circuito Judicial de San José.*

*Del referido informe se extrae lo siguiente:*

## **9. Recursos**

(...)

*“...**Recursos humanos** 4 jueces, 1 asistente judicial y 6 auxiliares judiciales, **un médico especialista en medicina laboral**, personal que será trasladado del Juzgado de Trabajo y del Departamento de Medicina Legal al nuevo juzgado, producto de una redistribución o reubicación de plazas, para lo cual el Departamento de Planificación ha realizado un estudio sobre los índices de rendimiento y demanda diaria de servicios que tendría el nuevo Juzgado. Estos estudios deberán hacerse periódicamente para determinar la cantidad de personal que debe continuar requiriendo el nuevo despacho. Es importante señalar que uno de los auxiliares judiciales atenderá las necesidades del Medico Forense, para lo cual se trasladará una plaza del Juzgado de Trabajo al Complejo y la Jefatura del Departamento de Medicina Legal cederá un servidor debidamente capacitado. (El resaltado es suplido).*

*El Órgano Superior toma los siguientes acuerdos.*

***Se acordó:** 1.- Aprobar la propuesta de la Comisión de la Jurisdicción Laboral, y en consecuencia disponer, a partir del mes de agosto de este año, la especialización del Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José. **La materia de seguridad social será atendida en la nueva sede que se instalará en el Primer Circuito Judicial de San José.** Las de empleo público y empleo privado quedarán radicadas en el Segundo Circuito Judicial de San José. 2.- La Dirección Ejecutiva procederá a realizar la tramitación correspondiente para la contratación de un inmueble para ubicar, con las condiciones necesarias para el efectivo cumplimiento de las labores a realizar por el despacho de Seguridad Social. También apoyará, junto con el Departamento de Planificación, a la Comisión de la Jurisdicción Laboral para la reorganización del servicio en forma especializada, potenciando la oralidad en los nuevos casos que ingresen al juzgado a partir de la ejecución de este acuerdo. 3.- La Secretaría General elaborará la respectiva publicación. **Se declara acuerdo firme.***

- *Consejo Superior en sesión N° 72-09, celebrada el 28 julio de 2009, artículo LXXIX, conoció el acuerdo tomado por Corte Plena en la sesión N° 23-09 del 22 de junio de este año, artículo XIX, en relación con la propuesta de la Comisión de la Jurisdicción Laboral, para la creación del Juzgado de Seguridad Social, para lo cual dispuso, tomar nota de lo resuelto por Corte Plena.*
- *Informe PLA-190-PLA-2014, de fecha 17 de febrero de 2014, realizado por el Departamento de Planificación, mediante el cual se remite a la Secretaría General de la Corte el detalle de la oficinas nuevas para el 2014, con el fin de que se realice la elaboración del proyecto de ley para la creación de las mismas, en el referido informe se incluye la oficina del Juzgado de Seguridad Social.*

### ***Consideraciones previas***

#### ***Acerca del Juzgado de Seguridad Social***

*Según se tiene Corte Plena, en sesión 23-09, celebrada el 22 de junio 2009, artículo XIX, conoce el oficio N° RVR-032-200 de 18 de junio del 2009, presentado por el Magistrado Vega, mediante el cual remite el informe de la Sub-Comisión de Seguridad Social, en donde se propone las medidas a tomar para la implantación del Juzgado de Seguridad Social en el Primer Circuito Judicial de San José. Posteriormente el Consejo Superior en sesión N° 72-09, celebrada el 28 julio de 2009, artículo LXXIX, conoció el*

*acuerdo tomado por Corte Plena , para lo cual dispuso, tomar nota de lo resuelto por Corte Plena.*

*Ahora bien, como parte del proceso de especialización del Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José, se consideró viable crear un despacho especializado para atender los asuntos de Seguridad Social, los cuales en su momento representaban aproximadamente el 31% del total de causas nuevas ingresadas al Juzgado de Trabajo, así como el 37% de la cantidad de expedientes activos, de esta forma la carga de trabajo existente y la sensibilidad social de la materia era lo suficientemente representativa para justificar la especialización.*

*El Juzgado de Seguridad Social fue ideado bajo la consigna de un juzgado con un sistema de gestión novedoso que permitiera reducir los tiempos de respuesta para las personas usuarias; es así que se rediseña el proceso de tramitación incorporando variantes tales como la valoración médica in situ a cargo de médicos forenses y la audiencia previa de conciliación. Además, entró en funcionamiento bajo la línea de un Juzgado electrónico, por los que las causas nuevas ya no se manejarían bajo el expediente físico convencional, siendo sustituido por un expediente electrónico.*

*Seguidamente se presenta la Estructura Orgánico Funcional del Juzgado de Seguridad Social.*

***Estructura Orgánico Funcional del Juzgado de Seguridad Social.***

Clase de Puesto	Cantidad de plazas
Juez 3	7
Médico 1	1
Médico Residente	2
Coordinador Judicial 2	1
Técnico Judicial 2	12

**Fuente:** Juzgado de Seguridad Social.

Nota: Además se cuenta con cuatro plazas extraordinarias de la clase de puesto de “Técnico Judicial 2”, para el período 2014.

### **Análisis Conclusivo**

*De la información que ha sido expuesta, según se tiene el Dr. Raúl Bonilla Montero, Jefe a.i. Departamento de Medicina Legal, solicita se reasigne la plaza No. 43409 de “Médico 1” ocupada por el Dr. Edgar Madrigal Ramírez, a la clase de puesto de “Médico Jefe de Unidad Médico Legal”, en razón de que esta plaza tiene a cargo la Unidad Médico Legal Laboral en San José.*

*Es menester agregar que esta plaza fue trasladada del Departamento de Medicina Legal al Juzgado de Seguridad Social, según refiere el informe de la Sub-Comisión de Seguridad Social, el fin fue incorporar a la estructura del despacho un especialista Médico Forense para que realizara los dictámenes médico legales in situ, en un tiempo mucho más corto y evitar el traslado de la parte al Complejo Médico Forense de San Joaquín de Flores; esta situación aconteció en agosto del 2009, cuando Corte Plena aprobó la especialización del Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito de San José, subdividiendo el despacho en tres áreas distintas: Seguridad Social, Empleo Público y Empleo Privado.*

*Referente al Juzgado de Seguridad Social según se tiene, funciona desde agosto del 2009, no obstante lo anterior, no está constituido formalmente, ya que tal y como se ha indicado, el proyecto está en resolución, esto según la solicitud que realizara la Dirección de Planificación mediante el informe PLA-190-PLA-2014, de fecha 17 de febrero de 2014, en donde solicita a la Secretaría de la Corte Suprema de Justicia, trámite lo relacionado con el proyecto de ley referente a la creación del referido Juzgado, para que luego se trasladado a la Asamblea Legislativa para su respectiva aprobación.*

*Por otra parte, se refiere que el doctor Madrigal, ha estado desempeñando las funciones que se establecen para la clase de puesto de “Médico Jefe de Unidad”, teniendo a su cargo inclusive la tutoría de los Médicos Residentes que rotan por esa Unidad Médico Legal, por lo que se considera que está en las mismas condiciones de los otros médicos que ocupan las Jefaturas de otras Unidades Médico Legales. Es dable indicar que la naturaleza de trabajo de la clase de puesto de Médico Jefe de Unidad, corresponde a la “Dirección, asignación, coordinación, ejecución y supervisión de actividades médico forense y administrativo en una Unidad Regional de Medicina Legal.*

*Finalmente, a la luz de lo expuesto, y con el fin de atender lo solicitado por el Dr. Raúl Bonilla Montero, Jefe a.i. del Departamento de Medicina Legal, en relación con la reasignación de la plaza No. 43409 de “Médico*

*1” ocupada por el Dr. Edgar Madrigal Ramírez, a “Médico Jefe de Unidad” en razón de que realiza funciones de jefatura en la Unidad Médico Legal Laboral de San José, y dado que esta unidad no está claramente constituida, resulta conveniente que el Departamento de Planificación órgano competente en materia de organización, se pronuncie respecto a la ubicación de la figura de “Médico 1” en la estructura orgánica funcional del Juzgado de Seguridad Social, y su relación funcional con la necesidad de crear dentro del Juzgado o fuera de este , una Unidad Médico Legal para el adecuado ejercicio de funciones en esa materia.*

**Se acordó:** Acoger en todos sus extremos el informe de la Dirección de Gestión Humana y por lo tanto, previo a resolver es preciso solicitar informe a la Dirección de Planificación sobre el particular.

### **ARTICULO VIII**

*La Sección de Análisis de Puestos en el Informe SAP-166-2014 señala:*

*Con la finalidad que se haga de conocimiento de los señores miembros del Consejo de Personal, nos permitimos exponer lo siguiente:*

#### **1. Origen**

*En sesión del Consejo Superior N° 58-14, del 26 de junio de 2014, artículo LXXXVIII, conoció el oficio N° 6956-DE-2014 de 13 de junio de 2014, acordando en lo que interesa en materia de Análisis de Puestos lo siguiente:*

*“Tener por rendido el informe de la Dirección Ejecutiva, en consecuencia: 1) Trasladar en propiedad a la servidora Adriana Villalobos Salas, Técnica Judicial 2 del Juzgado de Familia de Heredia, plaza N° 350156, a la Administración Regional de ese Circuito, lugar en que se desempeñará como Técnica Supernumeraria, para lo cual el Departamento de Personal deberá hacer la recalificación respectiva de esa plaza. 2) La Administración Regional de Heredia mantendrá la plaza de Técnico Supernumerario en el Juzgado de Familia y en el momento en que alguna de esas plazas quede vacante se hará la recalificación a Técnico Judicial 2 y se asignará de manera definitiva al citado Juzgado.”(El resaltado no pertenece al original.)*

## **2. Identificación del puesto**

*A continuación se presenta el detalle del puesto sujeto de la siguiente investigación:*

<b>N° puesto</b>	<b>Clase</b>	<b>Ocupante</b>	<b>Condición</b>	<b>Ubicación</b>	<b>Salario base</b>
350156	Técnico Judicial 2	Adriana Lorena Villalobos Salas	Propiedad	Juzgado Familia Heredia	¢455.800,00

## **3. Análisis Conclusivo**

*Expuesta la información anterior se puede señalar lo siguiente:*

*En razón del traslado aprobado por el Consejo Superior en la sesión 58-14 del 26 de junio de 2014, artículo LXXXVIII, en el cual se analiza la posibilidad de realizar una permuta de la plaza N° 350156; es importante mencionar que la misma, corresponde al puesto de Técnico Judicial 2 ubicada en el Juzgado de Familia de Heredia y a raíz de la decisión de este Consejo, esta plaza debe ser reasignada a la clase de Técnico Supernumerario en la Administración Regional de Heredia.*

*Cabe indicar que conforme a la recomendación emitida por el Consejo Superior el puesto se mantiene dentro de la naturaleza sustantiva del*

trabajo la cual es “Ejecutar labores de técnicas relacionadas con la función jurisdiccional del despacho en el que se ubica”, lo anterior por cuanto éste cargo se desempeñaba como Técnico Judicial 2; sin embargo el mismo debe de reasignarse de la clase de Técnico Judicial 2 a la de Técnico Supernumerario por lo cual esta reasignación genera un cambio en la categoría salarial del puesto en virtud de que el mismo pasa de la categoría 1156, salario base ¢455.800,00 a la categoría salarial 1212, salario base de ¢478.200,00.

#### **4. Recomendaciones**

**4.1.** Reasignar la plaza N° 350156 de la clase de Técnico Judicial 2 a la clase ancha de Técnico Supernumerario, clase angosta Técnico Judicial, conforme a la solicitud expresa del Consejo Superior.

**4.2.** El detalle de la reasignación recomendada se muestra en el siguiente cuadro:

#### **Detalle de las reasignaciones propuestas**

N° Puesto	Situación actual			Situación Propuesta			Diferencia
	Clase ancha	Clase angosta	Salario Base	Clase ancha	Clase angosta	Salario Base	
350156	Técnico Judicial 2	Técnico Judicial	¢455.800,00	Técnico Supernumerario	Técnico Judicial	¢478.200,00	¢22.400,00

Fuentes: Manual descriptivo de clases de puestos e Índice salarial vigente para el primer Semestre del 2014.

**4.3.** El impacto presupuestario de la reasignación indicada es el siguiente.

**Puesto N° 350156 ocupado en propiedad por Adriana Lorena Villalobos Salas**

Concepto	Situación Actual		Situación Propuesto		Diferencia
	Técnico Judicial 2		Técnico Supernumerario		
Salario base	-	455.800,00	-	478.200,00	<b>22.400,00</b>

Anuales (19)*	2,54%	219.645,27	2,53%	229.849,17	<b>10.203,90</b>
R.E.F.J	10	45.580,00	10	47.820,00	<b>2.240,00</b>
I.C.S.	11,81%	53.812,66	11,77%	56.275,53	<b>2.462,87</b>
<b>Total</b>	-	<b>774.837,93</b>	-	<b>812.144,70</b>	<b>37.306,77</b>

Fuente: Índice salarial vigente para el segundo Semestre del 2013.

\* Consulta realizada en el sistema SIGA.

*4.4. Se recomienda a la Unidad de Presupuesto y Estudios Especiales de la Sección de Administración Salarial, del Departamento de Gestión Humana, realizar los ajustes presupuestarios, para que el puesto N° 350156 quede adscrito a la Administración Regional de Heredia.*

*4.5. De la consulta efectuada a la Unidad de Presupuesto y Estudios Especiales de la Sección de Administración Salarial, del Departamento de Gestión Humana, señala que existe contenido económico en el programa 926 (coletilla 180 partida de pagos).*

*4.6. Es indispensable considerar que de conformidad con el artículo 5° de la Ley de Salarios del Poder Judicial, la reasignación propuesta en este informe queda sujeta a la disponibilidad presupuestaria de la institución; de igual manera y en apego al numeral 6° de la misma norma jurídica, debe condicionarse al período fiscal en que el cambio sea posible aplicarlo y el inciso f) del artículo 110 de la Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuesto Públicos, claramente establece que son hechos generados de responsabilidad administrativa“...la autorización o realización de compromisos o erogaciones sin que exista contenido económico suficiente, debidamente presupuestado...”.*

*También lo establecido por la Corte Plena, en la sesión N° 09-12 celebrada el 5 de marzo del 2012, artículo XVII que: "... 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...". "*

**Se acordó:** acoger en todos sus extremos el informe de la Dirección de Gestión Humana.

### **ARTICULO IX**

*La Sección de Análisis de Puestos en el Informe SAP-169-2014 indica:*

*Con la finalidad de hacer de conocimiento de los señores miembros del Consejo de Personal, nos permitimos rendir el presente informe que surge en razón de la gestión presentada por los Jueces de Ejecución de la Pena que solicitan efectuar un estudio tendiente a modificar su categoría de "Juez 2" a "Juez 3", en vista de ello la Sección de Análisis de Puestos rinde el Informe SAP-205-2013, el cual fue conocido por Consejo de Personal en sesión N° 14-2013 celebrada el primero de agosto del 2013, artículo XIII, en el mismo se acordó:*

*"1- Tener por presentado el informe técnico.*

*2- En virtud de que tanto esta como otras gestiones similares se relacionan con la clasificación de la serie: Jueces, así como con el respectivo escalafón, se solicita al Departamento de Gestión Humana una revisión integral, considerando los distintos factores de valoración, así como las implicaciones sobre la estructura de puestos."*

*En atención a lo anterior se procede a presentar el informe respectivo:*

*Los puestos de la Judicatura en el transcurso del tiempo han tenido diferentes cambios respecto a la clasificación y valoración, con el fin de conocer cual ha*

*sido la dinámica de esos puestos, a continuación se presenta un resumen que pretende que se visualicen los criterios que se han utilizado a nivel institucional, para definir la situación salarial de los puestos de la judicatura. En primera instancia antes de 1998 la institución utilizó una serie de criterios para definir la clasificación y valoración para los cargos de Juez de esta forma nos encontramos que el Departamento de Planificación en sus estudios tomaba como variables a considerar para la creación y ubicación de los puestos de “Alcalde” su ubicación geográfica<sup>2</sup>, especialización<sup>3</sup>, jerarquía<sup>4</sup> y en algunos despachos lo era la carga de trabajo<sup>5</sup>, en cuanto a esos criterios y conforme a la revisión efectuada a los diferentes informes, se obtiene que constantemente se atendían gestiones donde los entonces denominados “Alcaldes” solicitaban el cambio de la categoría de su despacho señalando aspectos que referían a volumen de trabajo. Precisamente este Departamento externo en el Informe CV-224-95 de fecha 16 de mayo de 1995 algunas observaciones al Informe 080-DI-95<sup>6</sup> de fecha 08 de febrero de 1995 elaborado por la Sección de Desarrollo Institucional del Departamento de Planificación:*

#### **“4.3. Sobre la variación Cantidad de Población:**

---

<sup>2</sup> Las alcaldías del Circuito Judicial de San José eran categorizadas con mayor nivel que las de las diversas provincias.

<sup>3</sup> Los despachos que conocían una sola materia o bien, algunos que conocían dos materias tenían mayor categoría que otras alcaldías que conocían hasta seis materias.

<sup>4</sup> A mayor jerarquía en la estructura formal, mayor era la categoría.

<sup>5</sup> Se establecía una relación directa entre el volumen de trabajo y la categoría del despacho, o sea, a mayor volumen de trabajo en el despacho, la categorización era en el nivel G-3 de la respectiva serie, y si por el contrario el volumen de asuntos era bajo, se otorgaba el nivel de G-1.

<sup>6</sup> El informe 080-DI-95 se elabora en cumplimiento de lo dispuesto por la Corte Plena en la sesión celebrada el 13 de diciembre de 1993, artículo XLII, en la que se dispuso que el Departamento de Planificación debía efectuar un estudio que definiera los criterios conducentes a establecer una adecuada jerarquización de los despachos del ámbito jurisdiccional

*Según el modelo propuesto esta variable posee una ponderación de un 10% sobre el total tomado para determinar la jerarquización de los Despachos Judiciales sin embargo, es menester cuestionar la inclusión de la mismas ya que en el estudio se dice que “no se ha demostrado que exista una correlación positiva entre la cantidad de habitantes de una zona y el volumen de trabajo del despacho judicial de dicha zona”. Si bien es cierto se trabaja bajo el supuesto de que a mayor cantidad de habitantes la probabilidad de cometer delitos será mayor, queda el cuestionamiento si el porcentaje es el más acorde o si por el contrario no se debería incluir.*

#### *4.4. Sobre la variable Extensión Territorial de la Competencia:*

*Al igual que lo expresado en el punto 4.3 queda la duda si es procedente la inclusión de ésta variable en el Modelo desarrollado o el valor que le fue asignado es el más conveniente, pues como bien se indica “La extensión territorial no es una variable a considerar como única, al catalogar o clasificar un despacho judicial, debido a que lo extenso de una competencia territorial no precisamente implica mayor complejidad...”. “No se ha comprobado la existencia de una correlación positiva entre la extensión territorial (o competencia territorial) de un despacho judicial y el volumen de trabajo que se genera en dicha localidad”. En consecuencia la inclusión es cuestionable.*

#### *4.5. Sobre la variable Asuntos Entrados:*

*4.5.1. Es menester señalar que el aspecto estadístico es el que ha determinado la jerarquización de los despachos judiciales a través de la historia, y es el punto de partida y de mayor peso nuevamente para el análisis realizado, pues fueron tomados los datos obtenidos en el año de 1993, siendo una de las limitantes que posee el modelo propuesto, tal y como se señala en el punto 9. del informe en estudio “otra limitación radica en que la variable “Asuntos Entrados” fluctúa de un año a otro, variando ocasionalmente en forma considerable ... “; aunado a que del 100% de las variables tomadas en consideración; los Asuntos Entrados representan el 70% (la que mayor ponderación posee). Si bien se tomó necesariamente un período determinado, sería importante analizar los Asuntos Entrados en los Despachos Judiciales una vez acaecido algún elemento externo que como bien se señala el Modelo no puede prever, como por ejemplo el nuevo funcionamiento de las Alcaldías de Tránsito en todo el país y por ende el traslado de esos asuntos a dichos Despachos; por lo que sería interesante efectuar algún intento con el fin de comparar el Modelo en diferentes momentos y que en términos generales muestra por un lado su consistencia y por otro la coincidencia de los resultados obtenidos (categorización de los Despachos).*

*4.5.2. El criterio de volumen de trabajo como históricamente ha sido utilizado en el Poder Judicial no es indicador ni reflejo de esfuerzo físico ni mental como se correlaciona en el estudio de marras; por el contrario será la complejidad y diversidad de los asuntos a tramitar en el proceso que se lleve a cabo lo que determinará dicha situación.*

*4.5.3. Este criterio prevaleciente a través del tiempo ha sido el causante en alguna medida de las inconsistencias estructurales; que han generado gran cantidad de peticiones por parte de los servidores judiciales en el sentido primordial y constitucional de: “... El salario siempre será igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia”, pues son puestos con una naturaleza de trabajo igual, ejecución de labores idénticas, se expresan las mismas responsabilidades y solicitan los mismos requisitos; sin embargo perciben salarios totalmente diferentes, según la jerarquía asignada al Despacho.*

4.5.4. Si bien la complejidad de los asuntos que cada Despacho a recibido, fue asignada con un factor de ponderación diferente que reconoce un mayor puntaje a materias que tiene un trámite más prolongado y complejo, lo cierto del caso es que esta ponderación se diluye dentro del 70% que representan los Asuntos Entrados sin poder establecer que porcentaje de ese 70% corresponde a la complejidad y trámites más prolongados.

#### 4.6. Sobre el “Juicio de Experto”:

Es importante destacar que el “juicio de experto” externado por el Lic. Emilio Solana Río, es respetable, sin embargo sería necesario que se confeccionara un instrumento que permita extraer la información necesaria a los funcionarios que administran justicia con el fin de valorar cualitativamente la dificultad de las diferentes materias y lograr una aproximación fehaciente a los procesos que demandan más atención y con mayores grados de dificultad y determinar cambios susceptibles en los valores asignados a las variables que se mencionan en el estudio.

#### 4.7 Sobre las Limitaciones del modelo:

Como bien se ha analizado en los acápites anteriores las cuatro variables tomadas en consideración, a saber: Asuntos Entrados, Población, Extensión Territorial y Número de Servidores poseen grandes cuestionamientos que impiden una estabilidad adecuada del modelo a través del tiempo; impidiendo del tal forma su consistencia en una adecuada jerarquización de los Despachos Judiciales. Sobre todo “población” y “extensión territorial” no aportan bases consistentes al modelo”.

De esta forma bajo el modelo anterior, los niveles de categorización y jerarquía de los despachos que existían y la clasificación para denominar a los cargos de Alcaldes y Jueces fueron los siguientes hasta el 31 de de diciembre de 1997:

<b>Niveles de categorización y jerarquía de los despachos al 31-12-97</b>	<b>La clasificación para denominar a los cargos de alcaldes y jueces al 31-12-97</b>
---	--

G-1 Alcaldías Cantonales de bajo volumen de trabajo	Alcalde 1 Alcalde 2 Alcalde 3 Alcalde 4
G-2 Alcaldías Cantonales de regular volumen de trabajo	Alcalde 5, Presidente Alcalde Supernumerario 1 Alcalde Supernumerario 2
G-3 Alcaldías de considerable volumen de trabajo	Juez 1
G-4 Juzgados de todo el país	Juez de Instrucción
G-5 Tribunales Superiores	Juez 2
G-6 Tribunal Superior de Casación Penal	Juez de Ejecución de la Pena
G-7 Salas	Juez 3 Juez 4 Juez 5 Juez 6
G-8 Secretaría de la Corte	

*Con la entrada en vigencia del Código Procesal Penal a partir del 1° de enero de 1998, la Ley de Reorganización Judicial, el Modelo de Estructura y Organización que se deseaba implantar en los Tribunales del Segundo Circuito Judicial de San José, así como un amplio análisis de los criterios que se venían aplicando para determinar los niveles de categorización y jerarquía de los puestos de Juez, dan como resultado una nueva clasificación y valoración para la serie de profesionales en el campo jurisdiccional, tomando en consideración fundamentalmente los siguientes criterios:*

- ✓ *El peso importante que representa para la Administración de justicia los cargos de la judicatura, conforme a la razón de ser del Poder Judicial.*
- ✓ *Organización y estructura del ámbito jurisdiccional.*
- ✓ *Clasificación y valoración de los cargos de jueces en función del nivel y responsabilidad que tienen cuando se trata del conocimiento de los asuntos en alzada (apelaciones). Este criterio se sustenta en lo*

*indicado en el artículo N° 3 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.*

*A mayor jerarquía del despacho que conoce en alzada los asuntos, mayor será la categoría de los puestos.*

- ✓ *Clasificación y valoración de los puestos de Jueces en relación con los niveles establecidos en leyes especiales (Ley Orgánica del Poder Judicial).*
- ✓ *Incidencia de los factores organizacionales y ambientales en que se desempeñan los titulares de los cargos tales como: Dificultad, Supervisión, Responsabilidad, Condiciones de Trabajo, Consecuencias del error, etc.*

*Es así que con los nuevos elementos descritos se procedió a partir del 01 de enero de 1998 a determinar un nuevo escalafón para la Judicatura, utilizando para esos propósitos la siguiente tabla de conversión:*

<b>Clases de puesto (antes del 1998)</b>	<b>Clases de puesto (a partir de 1998)</b>
Secretario de Tribunal	Juez 1
Alcalde 1	
Alcalde 2	
Alcalde 3	
Alcalde Supernumerario 1	Juez Supernumerario 1
Alcalde Supernumerario 2	Juez Supernumerario 2
Alcalde 3B	Juez 1B
Alcalde 4	
Alcalde 5	
Alcalde 5, Presidente	Juez 1C
Juez Ejecución de la Pena	Juez 2
Actuario	Juez 3
Juez de Instrucción	
Juez 1	
Juez 2	Juez 4
Juez 3	Juez 4B
Juez 4	Juez 4C
Juez 5	Juez 5
Juez 6	Juez 5B

*Las clasificaciones que contienen una letra, se establecieron con el fin de guardar un derecho adquirido para las personas que ocupaban puestos en propiedad, los cuales según las previsiones de aquella época, con el tiempo y al quedar las plazas vacantes esos cargos debían convertirse a la clase correcta (sin la letra), de tal forma que se ajustara en definitiva a la estructura ocupacional propuesta.*

*A la fecha y según las verificaciones efectuadas a los sistemas informáticos a cargo de esta oficina, podemos afirmar que ya no existen clasificaciones vigentes para conservar derechos adquiridos por lo cual según las previsiones que en su oportunidad se establecieron, la serie actual de jueces es la siguiente:*

<b>Serie actual de Jueces</b>
Juez 1
Juez 2
Juez 3
Juez 4
Juez 5

*Cabe señalar que conforme a la entrada de los nuevos Códigos y leyes, a la fecha se han agregado a la estructura Jueces Conciliadores, Jueces de la Materia Contenciosa Administrativa, Jueces de Cobro Judicial, Juez Concursal entre otros cargos que se han ubicado en los diferentes niveles de categoría*

*existentes, conforme a los informes técnicos rendidos en su oportunidad y aprobados por las instancias superiores.*

*En cuanto al tema de Carrera Judicial, la Corte Plena en la sesión celebrada el 2 de mayo de 1994, artículo X, aprobó el “Reglamento Interno del Sistema de Carrera Judicial”. De la revisión del reglamento se tiene que el Consejo de la Judicatura es el órgano director de la Carrera Judicial, es decir es el encargado de regular todo lo referente a los concursos y su desarrollo, dentro de la competencia específica que le confiere dicha Ley.*

*Ahora bien, según el Capítulo II “De la organización de los grados de la Carrera”, artículo N° 7 señala lo siguiente:*

*“Los puestos establecidos para la Carrera Judicial, se agrupan en grados tomando en **cuenta la categoría y el carácter especial o mixto de la administración de justicia** a que se refiere el perfil correspondiente”. (El resaltado no corresponde al original).*

*En cuanto a la carrera judicial se debe considerar que la idea de carrera corresponde al concepto de grados y escalones, con el fin de propiciar y potenciar un esquema de promoción y desarrollo de los profesionales que participan en los procesos de la judicatura, para ello deben demostrar la idoneidad comprobada, de acuerdo con el artículo 192 de la Constitución Política.*

*A continuación se muestra una tabla que contiene los niveles existentes para los cargos de Juez en relación con el tipo de Despacho Judicial al*

que pertenecen, de conformidad con la jerarquía definida por la Ley Orgánica del Poder Judicial:

**Distribución de los puestos en el ámbito Jurisdiccional (Judicatura)**

SERIE JUEZ	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5
CLASE DE PUESTO	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5
<b>DESPACHOS</b>	<p>Juzgados Civiles de Menor Cuantía</p> <p>Juzgados Contravencionales</p> <p>Juzgados Contravencionales y Menor Cuantía</p> <p>Juzgados Contravencionales, Menor Cuantía y Tránsito</p> <p>Juzgados Contravencionales y Pensiones Alimentarias</p> <p>Juzgado de Cobro Menor Cuantía y Tránsito</p> <p>Juzgado de Cobro Menor Cuantía y Contravencional</p> <p>Juzgados de Pensiones Alimentarias y Violencia Doméstica</p> <p>Juzgados de Pensiones Alimentarias</p> <p>Juzgados de Tránsito</p> <p>Tribunal de Trabajo de Menor Cuantía</p> <p>Presidencia de la Corte (Juez Supernumerario)</p>	<p>Juzgado de Cobro Judicial (1)</p> <p>Juzgado de Cobro y Civil de Menor Cuantía</p> <p>Juzgados de Ejecución de la Pena</p> <p>Juzgado de Ejecución de las Sanciones Penales Juveniles</p> <p>Presidencia de la Corte (Juez Supernumerario)</p>	<p>Juzgados Civiles de Mayor Cuantía,</p> <p>Juzgado Concursal.</p> <p>Juzgados Civil y Agrario</p> <p>Juzgado Civil, Trabajo y Familia</p> <p>Juzgados Penales,</p> <p>Juzgados Penales Juveniles</p> <p>Juzgado Contenciosos Administrativos y Civiles de Hacienda,</p> <p>Juzgados de Familia,</p> <p>Juzgado de Trabajo</p> <p>Juzgado de Violencia Doméstica,</p> <p>Juzgados Agrarios,</p> <p>Juzgado Notarial.</p> <p>Tribunal Contencioso (4)</p> <p>Centro de Conciliación del Poder Judicial</p> <p>Centro Judicial de Interceptación de las Comunicaciones</p> <p>Presidencia de la Corte (Juez Supernumerario)</p> <p>Plataforma Integral Servicios de Atención a la Víctima</p>	<p>Tribunales Mixtos</p> <p>Tribunales Penales (3)</p> <p>Tribunal de Trabajo (3)</p> <p>Tribunal Agrario (3)</p> <p>Tribunal de Familia (3)</p> <p>Tribunal Civil (3)</p> <p>Tribunal Procesal Contencioso Administrativo (4)</p> <p>Tribunales de Flagrancia (3)</p> <p>Tribunal Notarial</p> <p>Presidencia de la Corte (Juez Supernumerario)</p>	<p>Tribunales de Apelación Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda</p> <p>Tribunal de Apelación de Sentencia (3)</p> <p>Tribunal de Apelación de Sentencia Penal Juvenil</p>

			Juzgado de Familia, Niñez y Adolescencia		
<b>CANTIDAD DE PUESTOS</b>	<b>368</b>	<b>74</b>	<b>426</b>	<b>340</b>	<b>45</b>

**Fuente:** Relación de puestos vigente, 2014

- (1) El Consejo Superior en funciones de formulación presupuestaria, en el acta N° 12 artículo IV, al conocer el detalle de las plazas ordinarias y extraordinarias a crear para el 2009, dispuso asignar la categoría de Juez 2.
- (2) Se exceptúa el Tribunal de Trabajo de Menor Cuantía.
- (3) En estos despachos existen Jueces con categoría 1 que realizan la función de Juez Tramitador del Despacho.
- (4) Por la entrada en vigencia del Código Procesal Contencioso Administrativo en el 2008 este Tribunal estará integrado por (Jueces 3 Conciliadores), (Jueces 3 Prosecutores), (Jueces 4 Decisores y Ejecutores) aprobados por el Consejo Superior en la sesión N° 22-07 del 22 de marzo del 2007, artículo XXIX.

*De acuerdo con la tabla anterior se puede indicar que la distribución de los puestos en el ámbito Jurisdiccional específicamente la judicatura, se establecen conforme con una serie que va desde el “Juez 1” al “Juez 5”, como se puede observar los despachos se identifican según la competencia que tienen sea esta por cuantía o materia y también se considera para realizar la división en la serie la clasificación y valoración del Juez en función de la responsabilidad que tienen cuando se trata del conocimiento de los asuntos en alzada (apelaciones).*

*Al respecto Ley Orgánica del Poder Judicial en el título IV, capítulo I al IV establece las diferentes atribuciones de los tribunales y juzgados, de esta forma se aprecia una relación con la serie de Juez, mostrando como principal característica que los Jueces con un nivel mayor, conocen en alzada los asuntos resueltos por jueces de un nivel menor.*

*De esta forma podemos observar que en el primer grado se encuentra el puesto de “Juez 1”, en donde encontramos a los Juzgados de menor*

*cuantía y contravencionales. (Título IV, Capítulo III, de la Ley Orgánica del Poder Judicial, artículos que van del 114 al 122).*

*Mientras que en el nivel dos, encontramos a los “Juez 2” entre los despachos que se ubican en este tipo de puesto están los Juzgados de Ejecución de la Pena que son los que se encargan de la fijación de la pena y las medidas de seguridad que deben ejercerse posterior a la aplicación definitiva de la sentencia dictaminada por el Despacho correspondiente,*

*Al respecto la Ley Orgánica del Poder Judicial en el artículos 112 establece las siguientes competencias:*

- “1.- De las fijaciones de pena y las medidas de seguridad posteriores a la aplicada por el tribunal de sentencia.*
- 2.- De las incidencias y los incidentes formulados en relación con las medidas de control y vigilancia, durante la etapa de ejecución.*
- 3.- De la extinción, la sustitución o la modificación de las penas privativas de libertad y de las medidas de seguridad impuestas.*
- 4.- De los incidentes de ejecución, las peticiones, las quejas y los recursos interpuestos por las partes, en esta etapa del proceso.*
- 5.- De los demás asuntos que la ley establezca.”*

*Por otra parte, el artículo 482 del Código Procesal Penal, señala también como atribuciones de los jueces de ejecución de la pena las siguientes:*

*“Los jueces de ejecución de la pena controlarán el cumplimiento del régimen penitenciario y el respeto de las finalidades constitucionales y legales de la pena y de las medidas de seguridad. Podrán hacer comparecer ante sí a los condenados o a los funcionarios del sistema penitenciario, con fines de vigilancia y control.*

*Les corresponderá especialmente:*

- a) Mantener, sustituir, modificar o hacer cesar la pena y las medidas de seguridad, así como las condiciones de su cumplimiento.*
- b) Visitar los centros de reclusión, por lo menos una vez cada seis meses, con el fin de constatar el respeto de los derechos fundamentales y penitenciarios de los internos, y ordenar las medidas correctivas que estimen convenientes.*

c) Resolver, con aplicación del procedimiento previsto para los incidentes de ejecución, las peticiones o quejas que los internos formulen en relación con el régimen y el tratamiento penitenciario en cuanto afecten sus derechos.

d) Resolver, por vía de recurso, las reclamaciones que formulen los internos sobre sanciones disciplinarias.

e) Aprobar las sanciones de aislamiento por más de cuarenta y ocho horas, en celdas."

*Al respecto el Manual Descriptivo de Clases de Puestos del Poder Judicial*

*establece como tareas del puesto las siguientes:*

“

- ✓ Controlar el cumplimiento del régimen penitenciario y de las medidas de seguridad, en el marco de las garantías constitucionales y legales de la pena y de las medidas de seguridad, así como de los Derechos Humanos.
- ✓ Estudiar las diferentes resoluciones que se dicten en materia penal y velar por el fiel cumplimiento de las penas dictadas en sentencia firme así como de las medidas de seguridad que se dispongan.
- ✓ Organizar, asignar y supervisar el trabajo del despacho a su cargo.
- ✓ Otorgar, a solicitud del privado de libertad o del Instituto de Criminología, previo informe criminológico, la libertad condicional con apego de los requerimientos que para tal efecto se han establecido.
- ✓ Revisar las sanciones penales juveniles por lo menos una vez cada seis meses, para modificarlas o sustituirlas por otras menos gravosas, cuando no cumplan con los objetivos para los que fueron impuestas o por ser contrarias al proceso de reinserción social del menor de edad.
- ✓ Recibir y atender las observaciones provenientes del ejercicio de derechos y facultades que las leyes penales, penitenciarias y los reglamentos otorgan al condenado.
- ✓ Recibir y resolver los incidentes relativos a ejecución, sustitución, modificación o extinción de la pena o de las medidas de seguridad, planteados por el Ministerio Público, el querellante, el condenado o su defensor.
- ✓ Tramitar y resolver, con aplicación del procedimiento previsto para los incidentes de ejecución, las peticiones o quejas que los internos formulen en relación con el régimen y el tratamiento penitenciario en cuanto afecten sus derechos.
- ✓ Resolver, por vía de recurso, las reclamaciones que formulen los internos sobre sanciones disciplinarias.
- ✓ Aprobar las sanciones de aislamiento carcelario decretadas por más de cuarenta y ocho horas.
- ✓ Visitar los centros de reclusión, según la periodicidad establecida por la ley, con el fin de constatar el respeto de los derechos fundamentales y penitenciarios de los internos, y ordenar las medidas correctivas que estime conveniente.

- ✓ Comunicar al superior del Director del establecimiento donde se interne al menor de edad, el incumplimiento de la obligación de enviar el informe semestral sobre la situación del sentenciado y el desarrollo del plan de ejecución individual.
- ✓ Convocar, en audiencia oral, a los testigos y peritos para decidir lo relativo a incidentes de libertad anticipada y aquellos que por su importancia lo ameriten.
- ✓ Disponer por motivos de enfermedad, siempre que sea necesario y previo informe médico, la internación del condenado en un establecimiento adecuado y ordenar las medidas necesarias para evitar la fuga.
- ✓ Ordenar la investigación sumaria a efecto de contar con elementos de prueba para decidir lo relativo a la ejecución, sustitución, modificación o extinción de la pena o de las medidas de seguridad.
- ✓ Ordenar la suspensión provisional de las medidas de la administración penitenciaria que sean impugnadas en el procedimiento.
- ✓ Hacer comparecer ante sí a los condenados o a los funcionarios del sistema penitenciario con fines de vigilancia y control.
- ✓ Examinar periódicamente la situación de quien sufre una medida de seguridad.
- ✓ Suspender el cumplimiento de la pena privativa de libertad en el caso de una mujer en estado avanzado de embarazo o con hijo menor de tres meses, o bien cuando el condenado se encuentre gravemente enfermo, siempre que la privación de libertad ponga en peligro sus vidas, su salud e integridad. En caso de desaparecer dicho peligro la sentencia continuará ejecutándose.
- ✓ Llevar el registro y cómputo de la pena.
- ✓ Decretar la cesación o término de la sanción.”

*De acuerdo con la información presentada, se tiene que el puesto de “Juez de Ejecución de la Pena” que tiene como naturaleza “la resolución, coordinación y supervisión del procedimiento de Ejecución de la Pena”, no ha sufrido una variación sustancial y permanente en los niveles de dificultad, responsabilidad y tareas, toda vez que de la revisión del Manual de Puestos del Poder Judicial, se logra verificar que las tareas legalmente establecidas comparadas con las contenidas en el manual se encuentran enmarcadas en la dinámica diaria desarrolladas por dicho puesto.*

*Así mismo, se debe considerar que en la actualidad existen en la corriente legislativa dos proyectos de ley denominados “Ley de Mecanismos Electrónicos de Seguimiento en Materia Penal”, expediente 17.665 y “Ley del Servicio Penitenciario Nacional y de Acceso a la Justicia para la Ejecución de la Pena”, expediente N° 18.867, dichos proyectos podrían tener cambios en las tareas propias de los Juzgados de Ejecución de la Pena en vista de lo cual una vez sean aprobados por la Asamblea Legislativa y las instancias Superiores de la Institución nos lo ordenen, se deberá realizar el estudio correspondiente.*

*En referencia al nivel 2 de la serie “Juez” en el también se incluyen a los Juzgados de Cobro Judicial que tienen a cargo el cobro de las obligaciones dinerarias; además se encuentran a los Jueces Supernumerarios a quienes les corresponde resolver asuntos en cualquiera de los despachos descritos.*

*En cuanto al nivel tres, en el se muestran los despachos contenidos en el Título IV, Capítulo II de la Ley Orgánica del Poder Judicial, lo cuales son los Juzgado de Primera Instancia y Penales que se definen en los artículos que van del 103 al 113 de esa Ley; además de los Jueces Conciliadores que tienen a cargo la etapa de conciliación de diferentes materias, al respecto se debe de indicar que en materia Contenciosa Administrativa los*

*jueces conciliadores y los tramitadores son parte de la estructura del Tribunal Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda.*

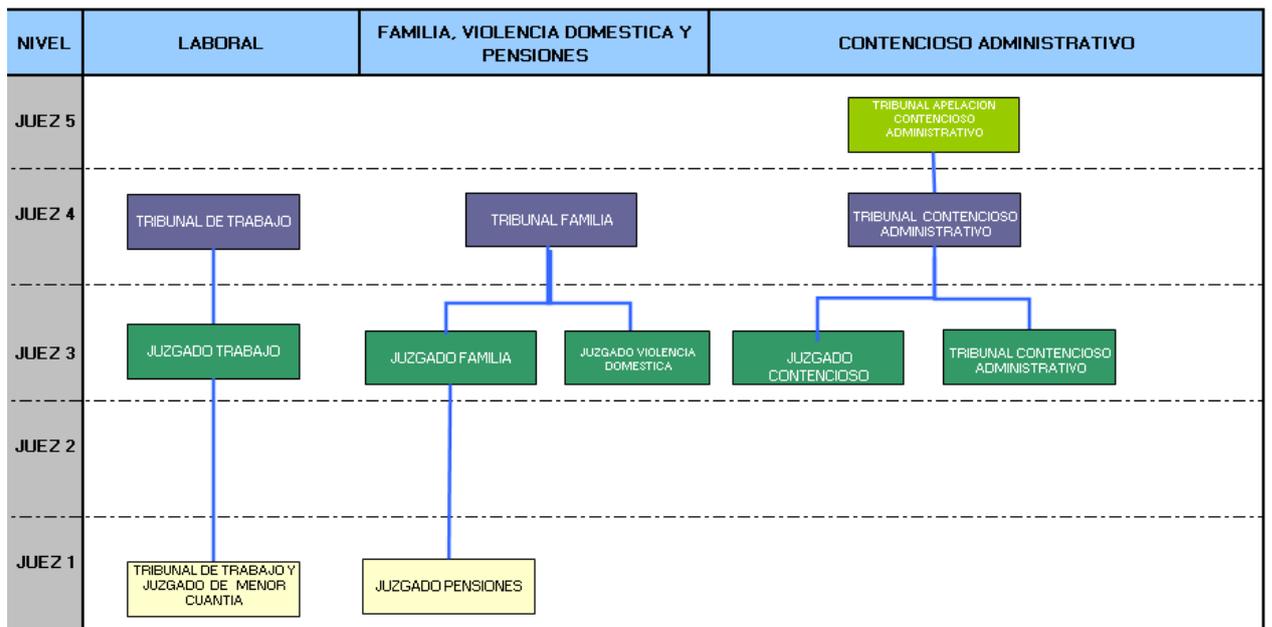
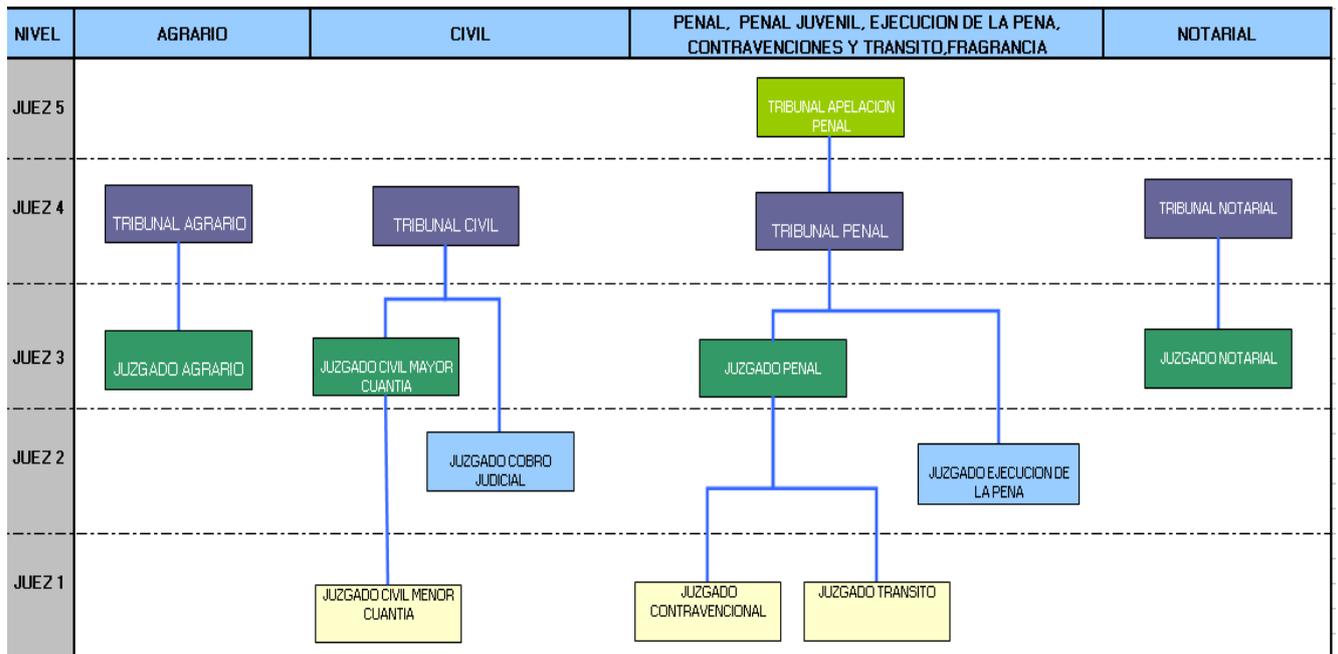
*El nivel 4 de la serie de Juez los identificamos en el capítulo primero de la Ley Orgánica del Poder Judicial, en el se encuentran los Tribunales Colegiados (civiles, penales de juicio, contencioso administrativo y civil de hacienda, familia, trabajo, agrarios, penales juveniles) y el nivel 5 esta conformado por los jueces del Tribunal de Apelación de Sentencia y el Tribunal de Apelación Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda.*

*Al respecto podemos mencionar que los niveles establecidos en la Ley Orgánica no definen una subordinación ni jerarquía administrativa entre los despachos jurisdiccionales de todas las materias, por el contrario la categorización establecida en la Ley está orientada a determinar el conjunto de competencias, atribuciones y funciones a cargo de cada despacho judicial, así como la relación que se establece para las oficinas de una misma materia o conjunto de materias afines.*

*Estos criterios de orden estructural delimitan de alguna manera no solo las funciones sino las particularidades que se derivan de éstas y que determinan los diferentes niveles de clasificación que al efecto en distintas ocasiones ha estudiado, analizado y determinado éste despacho con el fin de establecer las retribuciones salariales.*

*Una de las variables fundamentales para establecer actualmente la clasificación y el nivel que corresponde a un cargo de Juez, es el grado de*

conocimiento que puede tener respecto de los asuntos que por Ley le pueda corresponder cuando se trata de las apelaciones. A continuación se muestran las relaciones existentes entre las instancias judiciales que en cada una de las materias se encargan de conocer los asuntos en alzada:



*Según el detalle mostrado por proceso y por materia el conocimiento en segunda instancia de un asunto corresponde a un Juez que ostenta un grado mayor que el Juez que dictó en primera instancia, circunstancia que influye en los niveles de responsabilidad y dificultad que los titulares de estos cargos tienen dentro del conjunto de funciones y actividades de diferente naturaleza que les corresponde atender. Sobre el particular debemos manifestar que la apelación es un recurso que busca que un órgano superior revise la decisión o resolución tomada por un juez inferior respecto del conocimiento de los asuntos que éste conoce.*

*Otro punto a considerar en el presente informe es que desde el punto de vista técnico el Departamento de Gestión Humana a través de la Sección de Análisis de Puestos, ha venido elaborando y ajustando los perfiles en función de las nuevas leyes que han entrado en vigencia, asimismo conforme a la dinámica de actualización e incorporación de otros procesos especializados en los que ha sido necesario definir perfiles específicos que respondan a las condiciones particulares de las materias.*

*Al respecto se debe mencionar que Corte Plena en la sesión 21-09 de fecha 09 de junio de 2009, artículo IV, aprobó el informe SAP-154-2009, que estaba relacionado al análisis que efectuó la Sección de Análisis de Puestos del Departamento de Gestión Humana, sobre la valoración salarial de los cargos de jueces, fiscales y defensores públicos de la*

institución entre las principales recomendaciones se incluían las siguientes:

“

- ✓ Esta recomendación propone un aumento salarial con el fin de mantener las diferencias existentes entre la serie de Jueces y los Directores 2 antes de que se aprobara el Estudio del Estrato Gerencial. Para estos efectos se establece como parámetro inicial la diferencia en el salario base que existía entre el Juez 3 (nivel intermedio de la serie) y el salario base del Director 2 (al segundo semestre del año 2008). Esta propuesta está vinculada con el análisis particular de estos puestos, considerando los informes que se han rendido y aprobado para otros sectores a nivel del Poder Judicial, sin que esto represente de ninguna manera ubicar estos cargos y los salarios que los componen en otros estratos que desde el punto de vista técnico y de la política institucional se han definido claramente y que caracterizan de manera particular funciones de otra naturaleza.
- ✓ La propuesta establece las diferencias en categorías salariales para las series de Jueces, Fiscales y Defensores que han venido operando con base en los criterios técnicos y de política institucional. Así como la relación de categorías salariales entre cada serie.
- ✓ La propuesta mantiene los 5 niveles existente para la Judicatura (Juez 1, 2, 3,4, y 5)
- ✓ Los cálculos contemplan los salarios vigentes en el primer semestre del 2009.”

Para el 2009 el incremento aprobado fluctuó en un rango que va entre los ¢ 174.812,16 y los ¢182.290,56 tal y como se observa a continuación:

### **SERIE DE JUECES:**

Clase de puesto Vigente	Salario Base Actual	Salario Base Propuesto	Diferencia total salario Base	Diferencia Total Mensual (1)	Nuevo Salario Contratación (2)
Juez 1	¢727.800,00	¢819.000,00	¢91.200,00	¢174.812,16	¢1.731.687,30
Juez 2	¢745.000,00	¢836.200,00	¢91.200,00	¢174.812,16	¢1.769.875,64
Juez Super.	¢745.000,00	¢836.200,00	¢91.200,00	¢174.812,16	¢1.769.875,64
Juez 3	¢764.600,00	¢855.800,00	¢91.200,00	¢178.551,36	¢1.847.851,96
Juez 4	¢836.600,00	¢927.800,00	¢91.200,00	¢178.551,36	¢1.998.628,86
Juez 5	¢933.800,00	¢1.025.000,00	¢91.200,00	¢182.290,56	¢2.248.475,00

(1) Se refiere a la diferencia del salario base más pluses, incluye promedio de aumentos anuales.

(2) Considera la situación salarial del primer semestre del 2009.

### **ASPECTOS CONCLUSIVOS**

Luego de considerar todos los aspectos anteriores, se logra concluir lo siguiente:

1. *Antes de la entrada en vigencia del Código Procesal Penal (1998), el Poder Judicial tenía definido la jerarquía de los despachos y los puestos de Juez conforme a criterios de: ubicación geográfica, especialización, jerarquía y cargas de trabajo, esta situación implicaba el constante ingreso de solicitudes que pretendían que se le reasignaran el puesto ya que las variables a utilizar eran propensas a variar, en vista de ello para ese período existían múltiples quejas en cuanto a las inconsistencias que propiciaba el modelo de clasificación de puesto, el cual no ponderaba aspectos muy importantes tales como: dificultad, supervisión, responsabilidad, condiciones de trabajo, consecuencias del error.*
2. *Con la entrada en vigencia del Código Procesal Penal a partir del 1° de enero de 1998 y la Ley de Reorganización Judicial, se establece la nueva clasificación y valoración de puestos para las series de “Juez”, el cual toma en consideración los siguientes criterios:*
  - ✓ *Clasificación y valoración de los puestos de Jueces, tomando en consideración la relación con los niveles establecidos en la Ley Orgánica del Poder Judicial.*
  - ✓ *Valoración de los cargos de jueces en función del nivel y responsabilidad que tienen cuando se trata del conocimiento de los asuntos en alzada (apelaciones). Este criterio se sustenta*

*en lo indicado en el artículo N° 3 de la Ley Orgánica del Poder Judicial. A mayor jerarquía del despacho que conoce en alzada los asuntos, mayor será la categoría de los puestos.*

✓ *Tal y como se ha mencionado a través del presente estudio, la clasificación de la serie de Jueces está vinculada a criterios de estructura, organización, cuantía y jerarquía en el trámite de asuntos judiciales; aspectos técnicos que han definido la política institucional en relación con la jerarquización en los cargos de Juez.*

✓ *Incidencia de los factores organizacionales y ambientales en que se desempeñan los titulares de los cargos tales como: dificultad, supervisión, responsabilidad, condiciones de trabajo, consecuencias del error, entre otras.*

3. *De acuerdo con el estudio se logro determinar que el tema de carrera judicial tal como se indicó se encuentra ligado a la estructura definida en el Poder Judicial, en vista de ello en la actualidad se identifica una progresión en dicha estructura depende de la idoneidad comprobada, es así que se puede indicar que el equiparar a los Jueces en una misma categoría podría atentar contra el sistema que existe actualmente ya que cortaría la posibilidades de ascensos en puestos que ostenten una retribución*

*salarial mayor truncando con ello la posibilidad de que exista una verdadera carrera judicial.*

*4. Del análisis de la estructura de puestos del área Jurisdiccional nos encontramos que en nuestra institución existen claramente definidos los criterios de categorización de los puestos del ámbito Jurisdiccional (Jueces), en el cual se define que a mayor sea la jerarquía del despacho, mayor será la categoría de los puestos lo anterior conforme lo establece la Ley Orgánica del Poder Judicial, por otra parte también se considera que la segunda instancia de un asunto corresponde a un Juez que ostenta un grado mayor que el Juez que dictó en primera instancia.*

*5. De acuerdo con el análisis realizado se tiene que el puesto de “Juez de Ejecución de la Pena” no ha sufrido una variación sustancial y permanente en los niveles de dificultad, responsabilidad y tareas, toda vez que de la revisión del Manual de Puestos del Poder Judicial y las tareas asignadas legalmente, se logra verificar que las mismas se encuentran contenidas en la dinámica diaria desarrolladas por dichos puestos, no existen cambios en el trabajo desarrollado que amerite la reasignación solicitada. Es importante de hacer mención, que en la actualidad la Asamblea Legislativa tiene pendiente los proyectos de ley “Ley de Mecanismos Electrónicos de Seguimiento en Materia Penal”, expediente 17.665 y “Ley del Servicio Penitenciario Nacional*

*y de Acceso a la Justicia para la Ejecución de la Pena", expediente N° 18.867 ellos contienen cambios que podrían afectar la clasificación de los puestos, por lo cual una vez sean aprobados dichos proyectos y las instancias superiores lo estimen conveniente se podrá entrar a valorar por parte de esta sección dicha situación.*

- 6. En referencia a los puestos de la judicatura, estos se han estudiado en varias ocasiones, la última en el informe SAP-154-2009, el cual fue aprobado por Corte Plena en la sesión 21-09 de fecha 09 de junio de 2009, artículo IV y refería a un análisis sobre la valoración salarial de los cargos de jueces, entre las principales recomendaciones estaban el mantener los 5 niveles existente para la Judicatura (Juez 1, 2, 3,4, y 5) y el aprobar un incremento salarial que fluctuó en el 2009 en un rango que se ubicó entre los ¢170.000 y los ¢183.000. El estudio en mención tomó en consideración varias gestiones que pretendían se analicen los puestos de Juez y los niveles existentes.*

- RECOMENDACIONES TÉCNICAS:**

- 1. Denegar la solicitud de reasignación solicitada por los ocupantes de los puestos de Juez de Ejecución de la Pena, por cuanto las tareas asignadas no han sufrido una variación sustancial y permanente en los niveles de dificultad y responsabilidad, toda vez que se*

*encuentran enmarcadas en su dinámica diaria, correspondiente a la fijación de la condena y de las medidas de seguridad que deben ejercerse para la aplicación de la sentencia sin que la misma signifique una variación sustantiva en su naturaleza de trabajo.*

- 2. Se recomienda mantener la clasificación actual de los puestos de la Judicatura según los niveles establecidos en la institución, ya que considera aspectos tales como la Ley Orgánica del Poder Judicial en la que se define una jerarquía de los despachos, además de la valoración de los cargos de jueces en función del nivel y responsabilidad que tienen cuando se trata del conocimiento de los asuntos en alzada (apelaciones) y mantiene una progresión en dicha estructura que busca idoneidad comprobada de las personas para ocupar los puestos y permite escalar en la serie conforme la experiencia adquirida. Es importante de recordar que dicha clasificación ya fue analizada por la Sección de Análisis de Puestos en el informe SAP-154-2009, el cual fue aprobado por Corte Plena en la sesión 21-09 de fecha 09 de junio de 2009, artículo IV.*

**Se acordó:** Acoger en todos sus extremos el informe de la Dirección de Gestión Humana.

## **ARTICULO X**

*La Sección de Análisis de Puestos en el SAP-102-2014 señala:*

*Con la finalidad de que sea conocido por los señores miembros del Consejo Superior, nos permitimos remitir las diligencias de los servidores judiciales:*

**GERSON VARGAS DURÁN**

**AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES 1(JARDINERO 1)**

**ADMINISTRACIÓN REGIONAL CIUDAD JUDICIAL**

**SAN JOAQUÍN DE FLORES**

**MA. DE LOS ANGELES CORELLA CORDERO**

**AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES 2 (CONSERJE 2)**

**SECCIÓN DE ROBOS Y HURTOS DEL O.I.J.**

*Cabe mencionar que ambos casos han sido analizados y abordados bajo el “Programa de Readecuación Laboral en el Poder Judicial” (PRL-PJ).*

**CASO: GERSON VARGAS DURÁN  
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES 1(JARDINERO 1)  
ADMINISTRACIÓN REGIONAL CIUDAD JUDICIAL  
SAN JOAQUÍN DE FLORES**

*(1) Origen: La gestión del servidor se atiende a solicitud de la entonces administradora Alexandra Mora Steller de la Administración Regional de la Ciudad Judicial de San Joaquín de Flores, por medio del cual traslada copia de la Carta Patrono N° 1147-2012, con la finalidad de que se adecuen las funciones del señor Gerson Vargas Durán en virtud de las recomendaciones vertidas por el Instituto Nacional de Seguros (INS),*

*documento en el cual se emite el siguiente diagnóstico, lo anterior producto de un accidente laboral en fecha 26 de julio del 2011:*

*“LUXACION RECIDIVANTE DE HOMBRO IZQ.” Por lo cual recomiendan “ADECUAR FUNCIONES DE MANERA QUE NO DEBA LEVANTAR PESOS MAYORES DE 2 LIBRAS POR 12 MESES (CRITERIO DE ORTOPEDIA). Recomendación Permanente.”*

*Antes de entrar a conocer en detalle la situación particular del señor Vargas, se indica que de conformidad con las fuentes bibliográficas una Luxación recidivante de hombro la debemos comprender como:*

*“Se dice que existe una luxación recidivante de hombro cuando el hombro se ha luxado en más de una ocasión, a veces con un mínimo traumatismo o incluso de forma espontánea durmiendo.*

*Inicialmente, la luxación se debe a un desgarro de la cápsula anterior del hombro en el rodete glenoideo (lesión de Bankart). Este defecto no cicatriza y el ojal predispone a nuevas luxaciones cuando no controlamos el hombro con la musculatura.*

*Los estudios recientes ponen de manifiesto que la cicatrización espontánea tras una primera luxación es difícil, por lo que la luxación suele recidivar con frecuencia pese a la inmovilización del hombro.*

*Con las sucesivas luxaciones o al quedar el hombro trabado en las subluxaciones, aparecen lesiones cartilaginosas en la cara posterior del hombro (lesión de Hill-Sachs).*

*Factores como la laxitud constitucional pueden favorecer las subluxaciones habituales que presentan los pacientes sin un desgarro manifiesto de las estructuras capsulares anteriores o posteriores.<sup>7</sup>”*

---

<sup>7</sup> <http://www.directdoctor.es/Enfermedad-Luxacion-recidivante-de-hombro.aspx>



*(2) Entrevista en el puesto de trabajo: El señor Gerson Vargas labora como Auxiliar de Servicios Generales 1 (Jardinero 1) en la Ciudad Judicial de San Joaquín de Flores por lo que de conformidad con la naturaleza sustantiva de su cargo le corresponde “Ejecutar labores relacionadas con el mantenimiento de jardines y zonas de ornato”.*

*En el siguiente cuadro se presentan las tareas que tiene asignadas el señor Vargas así como el manejo manual de cargas de conformidad con el estudio elaborado por el área de Salud Ocupacional:*

Actividad	MMC		Otros factores de riesgo.
	>2lbs	<2lbs	
Corta de maleza (charrales) en zonas como deposito Vehículos, detrás de edificios Patología y Clínica Medico Forense, zonas próximas al río que pasa por la Ciudad Judicial, Alrededores del Gimnasio y Escuela Judicial		X	-Caminar por terrenos irregulares (riesgo de caída). -Movimientos repetitivos y forzados a nivel de extremidades superiores. -Hiper extensiones en extremidades superiores. -Posturas estáticas en posiciones no neutrales de extremidades superiores. -Elevación y abducción de hombros. -Exposición a vibraciones.
Preparación de herbicidas para la aplicación de los mismos.		X	
Manejo de equipos de combustión interna para estos fines ( motoguañas, bombas de fumigar, motosierras).		X	
Fumigación y aplicación de herbicidas en zonas no estipuladas en contrato de jardinería.		X	
Limpieza y mantenimiento de las herramientas asignadas		X	
Algunas ocasiones siembra de plantas y árboles		X	
<b>Porcentaje (%)</b>	<b>0</b>	<b>100</b>	

MMC: Manejo manual de cargas.  
Fuente: Oficio N° 268-SO/CJSJF-2012.

*Además de lo anterior, también se encarga de brindar mantenimiento a tres “lagunas de oxidación”, actividad que consiste en sacar de cada una de ellas las algas que crecen para evitar que se saturen.*

*Conforme al trabajo de campo realizado se logró determinar que las actividades que tiene asignadas el señor Vargas son: corta de maleza; recoger basura y escombros, podar los árboles, riego de herbicida y veneno a hormigas, no favorecen la condición de salud que presenta en su hombro izquierdo, por cuanto como se observa tanto de la información analizada por el área de Salud Ocupacional como del trabajo de campo realizado que para ejecutar cada una de ellas requiere hacer uso de la fuerza y levantar pesos mayores a 2 libras, ya que para realizarlas utiliza herramientas, tales como motoguañas, motosierras, bombas para fumigar, machetes u otros.*

*Cabe indicar que de momento las acciones adoptadas por el Administrador actual el Licenciado Ronald Vargas Bolaños fue reorganizarle las labores al servidor, dividiéndole el trabajo por sectores (4 sectores) de tal forma que por semana abarcara cada uno de ellos, dejando además un día al mes para la limpieza de las lagunas de oxidación; es así entonces que las tareas de riego de herbicida y corte de maleza con motoguaña se desarrollan según el sector que le corresponda. No obstante, a pesar de la reorganización anterior, es importante aclarar que la carga de trabajo así*

*como las actividades y los pesos que debe de levantar siguen siendo los mismos.*

*Con respecto a lo anterior, don Gerson manifiesta que el trata de alternar la actividad de riego de hierbicida y de corte de maleza con motoguaraña pues en las dos debe de levantar pesos mayores a dos libras, por un lado se tiene la bomba de riego la cual es pesada por sí sola (la tiene capacidad para 7 galones) y debe alzarla para colocársela en la espalda, por lo que el peso de la misma además recae sobre sus hombros, aunado a ello, el peso de dicha bomba se incrementa cuando se rellena con el hierbicida, actividad que debe de estar realizando constantemente pues el hierbicida se acaba rápido debido a lo extenso de las zonas a fumigar, función que le implica estar alzando la bomba de fumigar cada vez que tiene que quitársela y ponérsela en la espalda. Por otra parte, cuando utiliza la motoguaraña para cortar la maleza, también requiere de hacer un esfuerzo con sus brazos ya que ésta tiene un peso superior a las dos libras y además emite una vibración que requiere de fuerza para poder manipularla, en ambas actividades el servidor realiza un mayor esfuerzo con el brazo izquierdo pues él es zurdo y es precisamente el hombro del lado izquierdo en el que presenta el problema de salud.*

*Además de las actividades anteriores, el señor Vargas también se encarga de brindarle mantenimiento a tres “lagunas de oxidación”, actividad que*

*consiste en sacar de cada una de ellas las algas para evitar que se saturen, para realizar esa función el servidor hace uso de una “especie de pala” con la cual va recogiendo las algas, acción que requiere de un movimiento constante de sus extremidades superiores y del uso de la fuerza lo cual dependiendo de la cantidad de algas que saque supera las dos libras, tarea que también se vuelve una acción repetitiva ya que lo que se trata es de dejar estas lagunas lo más limpias posibles.*

*Con la finalidad de orientar al lector respecto a las actividades del Señor Vargas a continuación se presenta un cuadro que muestra la cantidad de metros cuadrados a los que el servidor debe darles mantenimiento ya sea utilizando la motoguaraña para cortar la maleza o bien mediante el sistema de fumigación de herbicida para evitar que crezca y nazca la maleza.*

<b>Ubicación</b>	<b>Metros Cuadrados</b>
Alrededores del Nuevo Edificio de ADN	443 metros cuadrados
Perímetro Frente a puesto 4 (entrada a clínica)	1650 metros cuadrados
Frente a Bodegas costado sur (conocido como predio carros)	6600 metros cuadrados
Detrás Bodegas (costado norte colinda con aulas Escuela Judicial)	4700 metros cuadrados
Costado sur Gimnasio	8500 metros cuadrados
Costado norte Depósito Vehículos (perímetro)	950 metros cuadrados
Dentro del Depósito Vehículos	600 metros cuadrados
<b>Total:</b>	<b>23.443 metros cuadrados aproximadamente.</b>

Fuente: Información suministrada por el Administrador de la Ciudad Judicial de San Joaquín de Flores.

*Una vez claras las labores que le corresponde ejecutar al Sr. Vargas; así como el padecimiento que le afecta su salud, se hace necesario revisar la estructura organizativa de la dependencia donde se ubica el puesto que ocupa el servidor en propiedad. Se tiene que de la revisión efectuada a*

*relación de puestos vigente, Administración Regional de la Ciudad Judicial de San Joaquín de Flores está conformada por la siguiente cantidad de puestos:*

Cantidad de Puestos	Clase de Puesto
1	Administrador Regional 2
2	Coordinadores de Unidad 2
1	Profesional 1
1	Profesional en Informática 2
2	Profesional en Informática 1
1	Secretaria
2	Técnico Administrativo 2
1	Técnico Administrativo 1
4	Técnico Especializado 5
1	Técnico Supernumerario
1	Asistente Administrativo 1
4	Auxiliar Administrativo
4	Supervisor de Seguridad
10	Auxiliar de Seguridad
2	Chofer de Administración Regional
<b>1</b>	<b>Auxiliar de Servicios Generales 1</b>

Fuente: Relación de puestos vigente

*La estructura de puestos anterior, permite determinar que el cargo desempeñado por el Señor Vargas es único en esa Administración, aunado a ello el mismo tiene una naturaleza muy particular pues le corresponde brindar el servicio de jardinería a las áreas que no son cubiertas por la empresa privada contratada para este tipo de actividades.*

*Aunado a lo expuesto la labor que ejecuta el servidor, no puede ser asignada a otros cargos de la dependencia pues como se puede apreciar en el cuadro anterior, la naturaleza de los otros puestos es de índole administrativa; es decir, la naturaleza de estos es muy disímil en relación con la función que ejecuta el señor Vargas.*

*Lo expuesto se ha convertido en una limitante a fin de buscar una solución al caso (sobre todo si se considera que la tarea de jardinería está afectando considerablemente, la condición de salud del señor Vargas dado que en todas las actividades que realiza debe de levantar objetos superiores a las 2lbs, peso que esta contraindicado para el servidor) pues el cargo que él se encuentra ocupando es **único dentro de la estructura de puestos** con que cuenta la Administración Regional de San Joaquín de Flores y como ya se mencionó no es factible distribuir las funciones que ejecuta a otros puestos que conforman la Administración.*

*(3) **Acciones realizadas:** Como parte de las acciones realizadas conforme a las fases N° 1 a 5<sup>8</sup> del “Programa de Readecuación Laboral”, se realizó una visita a la Ciudad de San Joaquín de Flores, la que permitió determinar que la Sr. Vargas es el Jardinero que se encarga de realizar labores de jardinería en varias zonas de esa Ciudad Judicial para un aproximado de 23.443 metros cuadrados.*

**Ahora bien, en búsqueda de una solución para el caso del Sr. Vargas**

**estas son las acciones realizadas y los resultados:**

Acciones	Viable	No viable
<b>Acción 1</b> 2012-El área de Salud Ocupacional mediante oficio N° 268-SO/CJSJF-2012, de fecha 21 de agosto del año 2012, había emitido su criterio al respecto por lo cual concluyó y recomendó lo siguiente:  <i>“Al valorar las funciones que realiza el señor Gerson Vargas Durán en función de las recomendaciones dadas por la Dra. Sonia Román González se <b>concluye que el</b></i>		No obstante, a pesar del criterio emitido por Salud Ocupacional en esa oportunidad no se logró seguir las recomendaciones de esa área en virtud de que

<sup>8</sup> (1) Identificación de los casos a ingresar en el “Programa de Readecuación Laboral en el Poder Judicial”, (2)Análisis de la “Historia clínico-laboral”, características personales y otras; (3) Entorno laboral; (4) Análisis de puesto de trabajo y (5)Análisis integral de la información.

Acciones	Viable	No viable
<p><b>trabajador no puede continuar con las labores propias de su puesto, pues, además que estar realizando manejo de cargas con pesos mayores a 2 libras.</b></p> <p><i>Además, existen otros factores de riesgo que podrían afectar la lesión presentada por el Sr. Vargas, como los son movimientos repetitivos, hiper extensiones en extremidades superiores, desarrollo de trabajos en campo abierto donde el terreno es irregular por lo que se incrementa el riesgo de caída.</i></p> <p><i>Por lo tanto, se recomienda que el Sr. Gerson Vargas Durán realice labores administrativas donde no requiera hacer manejo manual de cargas según lo indicado por la Dra. Román González. Así mismo, en el momento de establecer las funciones que el señor indique si existe algún aspecto que considere le pueda generar un efecto negativo a su lesión. Para lo anterior es importante establecer el criterio tomando en cuenta el criterio de la jefatura y salud ocupacional.”(El resaltado no pertenece al original.)</i></p>		<p>el puesto que ocupa el servidor es único dentro de la estructura de cargos de la Administración Regional de San Joaquín.</p>
<b>Acción 2</b>		
<p>2013-El Administrador Regional había tomado algunas soluciones por ejemplo reorganizar las labores del servidor, dividiéndole el trabajo por sectores (4 sectores) de tal forma que por semana abarcara cada uno de ellos, dejando además un día al mes para la limpieza de las lagunas de oxidación; las tareas de riego de herbicida y corte de maleza con motoguaraña se desarrollan según el sector que le corresponda.</p>		<p>No obstante, la anterior la medida no vino a darle una solución a la condición de salud del servidor ya que a pesar de todo la labor demanda la manipulación de objetos que sobrepasan el peso recomendado por el I.N.S. (“... no deba levantar pesos mayores de 2 libras).</p>
<b>Acción 3</b>		
<p>2013- Por su parte, don Gerson manifestó que trata de alternar la actividad de riego de herbicida y de corte de maleza con motoguaraña pues en las dos debe de levantar pesos mayores a dos libras, por un lado se tiene la bomba de riego la cual es pesada por sí sola (<i>la tiene capacidad para 7 galones</i>) y debe alzarla para colocársela en la espalda, por lo que el peso de la misma además recae sobre sus hombros, aunado a ello, el peso de dicha bomba se incrementa cuando se rellena con el hierbicida, actividad que debe de estar realizando constantemente pues el hierbicida se acaba muy rápido debido a lo extenso de las zonas a fumigar, función que le implica estar alzando la bomba de fumigar cada vez que tiene que quitársela y ponérsela en la espalda.</p>		<p>Cuando utiliza la motoguaraña para cortar la maleza, requiere de hacer un esfuerzo con sus brazos ya que ésta tiene un peso superior a las dos libras y además emite una vibración que requiere de fuerza para poder manipularla, en ambas actividades el servidor realiza un mayor esfuerzo con el brazo izquierdo pues él es zurdo y es precisamente el hombro del lado izquierdo en el que presenta el problema de salud.</p>
<b>Acción 4</b>		
<p>2013- Se envía oficio al Licenciado Ronald Vargas Bolaños, Administrador Regional de la Ciudad Judicial de San Joaquín de Flores, con copia al Director Ejecutivo, mediante el cual se le comunica sobre las acciones realizadas en el caso del señor Vargas, además se le solicita se pronuncie sobre otras posibles soluciones que estén al alcance de la Administración para resolver el caso.</p>		<p>Mediante oficio N° 562-ARCJ-2013, de fecha 31 de octubre del 2013, el licenciado Vargas Bolaños comunica lo siguiente: <i>“...lamentablemente en la Administración de la Ciudad Judicial no contamos con otro puesto con un perfil similar al realizado actualmente por el Sr. Gerson Vargas, por lo que se nos hace imposible la reubicación dentro de esta misma oficina y las labores que realizan no pueden por ningún motivo suspenderse.”</i></p>
<b>Acción 5</b>		
<p>2013- Se coordinó con el Doctor Mauricio Moreira, Médico de Empresa de los Servicios de Salud para Empleados y quien forma parte del equipo interdisciplinario del PLR (Programa de Readecuación Laboral a fin de que valorará al servidor y emitiera su criterio en relación si el servidor podría continuar realizando las actividades que tiene asignadas. Es así, que el Doctor Moreira emite sus recomendaciones de carácter permanente:</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Se deben evitar movimientos repetitivos de manera permanente: corta maleza con machete, uso de bomba fumigación, limpieza de laguna.</i></li> <li>- <i>Evitar levantamiento de pesos mayores a 3 Kilogramos en las tareas</i></li> </ul>

Acciones	Viable	No viable
		rutinarias. Levantamiento de bomba de fumigación, levantamiento de estañones. - Evitar trauma indirecto en articulación de hombro: uso de pala para limpieza de caños si lo realiza para el hombro izquierdo. - Reubicar al funcionario de manera que se eviten actividades antes citadas. Se recomienda referir al INS para una valoración del estado actual de la cirugía realizada.

*En virtud de lo expuesto, al analizar las recomendaciones vertidas por los especialistas en Salud Ocupacional y en Medicina así como las actividades que ejecuta el servidor se concluye que para llevarlas a cabo **todas requieren el uso de la fuerza y levantar pesos mayores a dos libras**, por lo cual no se podrían adaptar sus tareas a su limitación sino más bien, lo conveniente es asignarle algún otro tipo de actividad en el que no se requiera el uso de la fuerza o el manejo de cargas pesadas.*

*Asimismo, es importante mencionar a manera de ejemplo que las otras áreas verdes a las que se requiere dar mantenimiento son atendidas mediante los servicios de jardinería privada, (según consta en el contrato N° 101112, denominado “Contrato de Servicios de Jardinería” y otros para la Ciudad Judicial de San Joaquín de Flores), el área a la cual le dan mantenimiento corresponde a 20.477 metros cuadrados y es atendida por 7 personas; es decir es un área un poco más pequeña a la que debe atender el Sr. Vargas (23.443 metros cuadrados) y el trabajo que demanda es realizado por 7 personas.*

• Lagunas Oxidación	1.112 m <sup>2</sup>
• Polígono de Tiro	2.475 m <sup>2</sup>
• Deposito Vehículos Decomisados	270 m <sup>2</sup>
• Edificio Escuchas	224 m <sup>2</sup>
• Boulevard #1	350 m <sup>2</sup>
• Boulevard #2	980 m <sup>2</sup>
• Archivo Judicial	400 m <sup>2</sup>
• Proveeduría	230 m <sup>2</sup>
• Artes Gráficas	25 m <sup>2</sup>
• Unidad Canina	2.424 m <sup>2</sup>
• Gimnasio	1.578 m <sup>2</sup>
• Detrás de Bodegas	520 m <sup>2</sup>
• Escuela Judicial	3.285 m <sup>2</sup>
• Edificio Patología	4.509 m <sup>2</sup>
• Edificio Laboratorios	1.065 m <sup>2</sup>
• Parques	1.030 m <sup>2</sup>
<b>TOTAL GENERAL ÁREA</b>	<b>20.477 m<sup>2</sup></b>

*Por todo lo anterior, se concluye que es viable mediante el escenario que se propone realizar una acción afirmativa y un ajuste razonable al tenor de lo que establece la Ley de Riesgos del Trabajo en los artículos<sup>(9)</sup> 273 y 282, acción afirmativa que se recomienda llevar a cabo sobre todo porque el cargo que ocupa el servidor es único dentro de la Administración Regional, lo que provoca que las labores que ejecuta no puedan ser asignadas a otro puestos, a pesar de que dichas tareas se encuentran*

<sup>9</sup> Artículo 273: “Declarase de interés público todo lo referente a salud ocupacional, que tiene como finalidad promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social del trabajador en general, prevenir todo daño causado a la salud de este por las condiciones del trabajo, protegerlo en su empleo contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos a la salud, colocar y mantener al trabajador en un empleo con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en síntesis, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su tarea.”

Artículo 283: “Corre a cargo de todo patrono la obligación de adoptar en los lugares de trabajo, las medidas para garantizar la salud ocupacional de los trabajadores, conforme a los términos de este Código, su reglamento, los reglamentos de salud ocupacional que se promulguen, y las recomendaciones que, en esta materia, formulen tanto el Consejo de Salud Ocupacional, como las autoridades de inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social Ministerio de Salud e Instituto Nacional de Seguros.”

*afectando la condición de salud de la señor Vargas ya que para realizarlas en todas ellas requiere levantar pesos superiores a las dos libras. Es así, que considerando que las actividades que le corresponde realizar requieren el uso de la fuerza y levantar pesos mayores a dos libras ya que debe de brindar mantenimiento 20.477 metros cuadrados en la Ciudad Judicial de San Joaquín de Flores y bajo el conocimiento de que ya existe la contratación de servicios de jardinería privada, (según consta en el contrato N° 101112, denominado “Contrato de Servicios de Jardinería” y otros para la Ciudad Judicial de San Joaquín de Flores), al cual dan mantenimiento a 20.477 metros cuadrados se tiene que*

*Tomando en consideración que la Ley N° 8862 de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público y su reglamento, establece en su artículo 7, inciso d) del reglamento el deber de “... realizar las adecuaciones en el puesto de trabajo y los ajustes razonables que se requieran en el entorno laboral de la institución, a fin de que coadyuven positivamente en el desempeño laboral,...”; se considere el siguiente escenario:*

*La Sección de Licitaciones de la Proveduría Judicial, se encuentra elaborando entre otros un cartel para la Contratación de Servicios de Limpieza según demanda, donde se incluye el servicio de jardinería y limpieza de ventanales externos a los edificios judiciales entre el cual se encuentra la Administración Regional de la Ciudad Judicial de San*

*Joaquín de Flores. Como parte de los requerimientos corresponde indicar las oficinas, el metraje de las áreas de jardinería y ventanales que se requieren cubrir; asimismo la periodicidad requerida para ambos servicios. En virtud de lo anterior, entre los días 26 y 29 de mayo del año se procedió a conversar y coordinar con el Administrador Regional actual licenciado Ronald Vargas Bolaños, quien por medio del correo electrónico de fecha 29 de mayo del 2014 nos confirmó que se incorporó en el cartel que está elaborando la Sección de Licitaciones la totalidad de las áreas de trabajo del señor Gerson Vargas Durán para un aproximado de 23.443 metros cuadrados, servicios que iniciarían a regir a partir del 2015.*

*En virtud de lo anterior, se le solicita al Consejo Superior que al momento de conocer los alcances de la adjudicación para contratar entre otros servicios los de jardinería en la Ciudad Judicial de San Joaquín de Flores; considerar los elementos expuestos para este caso en particular.*

*-0-*

***CASO: MA. DE LOS ANGELES CORELLA CORDERO  
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES 2 (CONSERJE 2)  
SECCIÓN DE ROBOS Y HURTOS DEL O.I.J.***

*(1) Origen: La gestión de la Sra. Corella ingresa al Programa de Readecuación Laboral mediante un traslado que realiza el Área de Salud Ocupacional en fecha 16 de octubre del 2012 y por medio del cual se recibe copia de la Carta Patrono No. CP-1536-2012 del Instituto Nacional*

de Seguros (INS) a nombre de la citada servidora y suscrita por la Dra.

Sonia Román González, por medio de la cual se indica lo siguiente:

“... Adecuar funciones donde no tenga que hacer movimientos repetitivos por períodos mayores a una hora, levantar pesos mayores a 10 kilos o cargar con el brazo izquierdo pesos mayores a 10 kilos (Criterio de ortopedia). Recomendación permanente.

Diagnóstico:

Síndrome de compresión de nervio ulnar izquierdo”

Se debe indicar que debido a una demanda que presentó la Sra. Corella ante el Instituto Nacional de Seguros <sup>10</sup> ella fue valorada en el Departamento de Medicina Legal el día 29 de octubre del 2012. Es así, que se establece en el dictamen DML-2012-2019, la siguiente información de interés para el presente caso:

“Comentario:

Se trata de una paciente de 42 años de edad quien sufrió un accidente laboral el 2 de setiembre del 2009, **con epicondilitis (resuelta) epitrocleitis y compresión del nervio ulnar a nivel del codo izquierdo.** Al examen físico con miembros superiores con adecuado tono, fuerza, sensibilidad y reflejos osteotendinosos, sin hipotrofias musculares, sin aumentos de volumen, con todos los arcos de movilidad conservados. El codo izquierdo con dolor a la palpación en la epitroclea. (el resaltado no pertenece al original)

Conclusión:

Incapacidad temporal: Cinco (5) meses

**Incapacidad permanente: Tres por ciento (3%) de la capacidad general.**

La paciente si necesita más atención médica, farmacológica y/o quirúrgica.” (el resaltado no pertenece al original).

El resultado del dictamen anterior fue apelado por la Sra. Corella Cordero, razón por la cual en fecha 20 de marzo del 2013 fue valorada

---

<sup>10</sup> El INS le indicó que no la podían operar porque no le daban garantía de que quedara bien debido al tiempo que había transcurrido. Cabe mencionar que para finales del 2013, recibe un monto aproximado de €500.000 por parte del INS por concepto de indemnización.

por el Consejo Médico Forense, quien emitió el dictamen médico legal No. CON 2013-1115 en el que se indicó lo que a continuación se transcribe:

“Conclusión:

Con base en lo anterior este Consejo Médico Forense llegó a la siguiente conclusión: dictaminar para María de los Ángeles Corella Cordero, cédula de identidad número: 0107310159, una incapacidad temporal de cinco (5) meses y **una incapacidad permanente del cinco por ciento (5%) de la capacidad general orgánica.** Como riesgo de trabajo no amerita más tratamiento médico”. (el resaltado no pertenece al original).

Antes de entrar a conocer en detalle la situación particular de la señora Corella, se indica que de conformidad con las fuentes bibliográficas el **nervio ulnar**<sup>11</sup>, también conocido como **nervio cubital**, es un nervio que discurre medial a la **ulna**.

El nervio cubital<sup>12</sup> se origina en el plexo braquial y baja por el brazo. Este nervio generalmente se lesiona en el codo a causa de una fractura o dislocación del codo. El nervio cubital se encuentra cerca de la superficie del cuerpo donde éste cruza el codo, de manera que la presión prolongada sobre el codo o la constricción del nervio puede ocasionar daño. La lesión del nervio cubital puede causar impedimento en la movilidad o sensación de la muñeca y la mano.

Ahora bien, con respecto al padecimiento de la Sra. Corella, se tiene que este síndrome<sup>13</sup> compresivo es el segundo en la extremidad superior después del túnel del carpo, se localiza en la cara interna del codo a través del cual pasa el nervio cubital al antebrazo, la sintomatología aparece

---

<sup>11</sup> [www..wikipedia.org](http://www..wikipedia.org)

<sup>12</sup> <http://www.nlm.nih.gov/medlineplus>

<sup>13</sup> <http://armsmexico.com>

*cuando existe compresión del nervio a nivel del túnel cubital o en la región por encima o por debajo del codo.*

*Los síntomas usualmente incluyen dolor en la cara interna del codo, acorchamiento y hormigueos en los dedos meñique y anular y debilidad o torpeza de la mano. Estas sensaciones pueden aparecer con la actividad o con el reposo. Las posiciones de flexión del codo tenderán a empeorar los síntomas. En casos severos, los pequeños músculos de la mano se pueden atrofiar o perder potencia. Estas molestias aumentan en los movimientos de conducir, de sostener el teléfono o ciertos trabajos (sostener pesos).*

*Algunas veces los síntomas se pueden aliviar sin necesidad de cirugía. **Es importante evitar actividades y posiciones de la extremidad que causan los síntomas, por ello se deben cambiar las actividades que requieran flexiones repetidas del codo, no cargar pesos con la mano afectada, no dormir con el codo flexionado o pasado por debajo de la almohada.** Las coderas son útiles para evitar que el codo se hiperflexione y también para aliviar la presión sobre el nervio. Ocasionalmente una férula de codo se puede usar para evitar la flexión del mismo. Los fármacos antiinflamatorios son eficaces al reducir la inflamación.*

*Por otra parte la epitrocleítis<sup>14</sup> se define como un síndrome doloroso que se traduce en una inflamación de los tendones flexores de la muñeca, en la zona interna del codo, conocida como codo de golfista.*

### ***Tratamiento de la epitrocleítis<sup>15</sup>***

*El tratamiento de esta afección se basa en recomendar reposo para evitar los movimientos repetitivos que ocasionan el proceso, realizar a una adaptación ergonómica y reeducación de los movimientos. También se emplean infiltraciones de corticoides y [antiinflamatorios](#) por vía oral o administrados en forma de pomada o gel. Son útiles las medidas de tipo fisioterapéutico y en los casos más graves que no responden a ninguno de los tratamientos anteriores se utiliza la cirugía.*

### ***Recomendaciones:***

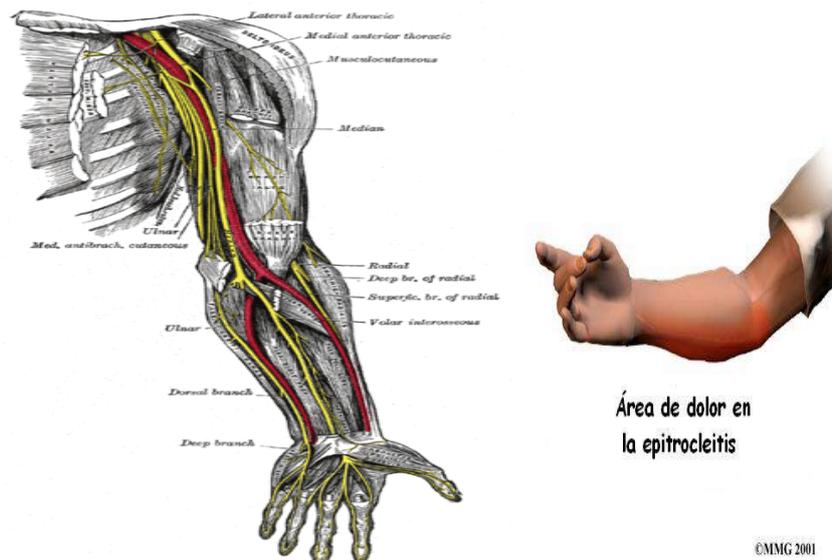
*Evitar esfuerzos y movimientos repetitivos con la articulación. No debe cargar grandes pesos en sus manos o antebrazos.*

*El siguiente dibujo muestra el plexo braquial, que permite observar el nervio ulnar en la esquina inferior izquierda.*

---

<sup>14</sup> [www.osteopatia.org.ar/osteopatia-glosario.asp](http://www.osteopatia.org.ar/osteopatia-glosario.asp)

<sup>15</sup> [s.wikipedia.org/wiki/Epitrocleitis](https://es.wikipedia.org/wiki/Epitrocleitis)



*(2) Entrevista en el puesto de trabajo: La señora Corella es la Auxiliar de Servicios Generales 2(Conserje 2) de la Sección de Robos y Hurtos del OIJ. Menciona que el accidente que sufrió fue hace alrededor de cuatro años cuando se dirigía a limpiar una de las oficinas de la Sección y con la escoba en la mano esta se engancha a una de las patas de los escritorios; por lo que se fue de frente y al caer al suelo el cuerpo se apoya de lado izquierdo impactando de manera particular el brazo izquierdo el cual se le desmonta. En un primer instante observa una pelota en el brazo y el codo hacia el frente; señala que al instante de levantarse del suelo el codo se vuelve a montar; manifiesta que en aquella oportunidad sentía mucho dolor, el brazo se le inflamó y se puso de color morado. Sucedió lo anterior, se trasladó de manera directa a los Servicios de Salud del ICJ de San José, a fin de que la valorara el médico de empresa.*

*El médico de empresa de los Servicios de Salud la remite al Instituto Nacional de Seguros (INS) donde la atienden y entre las recomendaciones la envían a rehabilitación durante cinco meses (período el cual estuvo incapacitada).*

*Finalizado el tiempo de recuperación regresa a laborar; sin embargo la demanda de realizar dos actividades una de ellas la de: recibir papelería, empacarla y enviarla a las dependencias respectivas y la otra actividad limpiar un área aproximadamente 473 metros cuadrados comienza a impactarla generándole mucho dolor. A fin de disminuir el dolor procede a dividir el trabajo de tal forma que en la mañana limpiaba y en la tarde se dedicaba a lo de la papelería. No obstante con el ingreso de la nueva jefatura le dejó únicamente las actividades derivadas de la limpieza de la oficina; por cuanto la oficina no se veía limpia.*

*Con respecto a las tareas la servidora indica que limpia todos los días los baños y la cocina y por días asignados limpia oficinas y salón central (barrer, pasar trapo y cepillo), le corresponde recoger basura (se hizo una recolecta para comprar basurero con rodines para halar la basura). Manifiesta que es consciente que la limpieza de la oficina ha venido en deterioro porque ella lo hace dentro de la limitación funcional que le produce su brazo. Como parte de sus actividades le corresponde limpiar ventanas, sacudir computadoras, escritorios comunes donde están las*

*computadoras. En cuanto a cosas pesadas que debe cargar dice que están sillas, CPUS, la basura, evidencias y expedientes.*

*Comenta doña María de los Ángeles que ella es derecha; sin embargo al exigir este brazo el mismo se está resintiendo. También menciona que ella empieza el día bien pero rápidamente conforme empieza hacer movimientos se da el dolor que es como un ardor insoportable.*

*(3) Entrevista a la jefatura inmediata. Señala el licenciado Abelardo Solano Díaz, Jefe de la Sección de Robos y Hurtos, que en su oportunidad realizó una gestión ante el Consejo Superior para que el puesto que ocupa la señora Corella se pudiera sustituir dado sus incapacidades producto de su padecimiento; pero indica que ese órgano superior no le aprobó dicho trámite. Señala que ha valorado la posibilidad de hacer un cambio del puesto de Doña María de los Ángeles a otra Sección del Departamento de Investigaciones Criminales; pero comenta que como el área de limpieza de la sección de ellos es muy grande, nadie quiere hacer el cambio porque les generaría más trabajo.*

*Durante el tiempo en que se procede a realizar el trabajo de campo el Jefe de la Sección de Robos y Hurtos, a fin de disminuir el impacto en la salud de Doña María de los Ángeles y en acatamiento a la carta patrono le confecciona un nuevo horario de trabajo donde establece que la servidora después de una hora de estar efectuando las labores de limpieza puede realizar una pausa, pero ejecutando otras labores como lo son las de*

*entregar y recoger documentación; para que después nuevamente retome las labores de limpieza.*

*Una vez claras las labores que le corresponde ejecutar a la Sra. Corella; así como el padecimiento que le afecta su salud, se hace necesario revisar la estructura organizativa de la dependencia donde se ubica el puesto que ocupa la servidora en propiedad. Se tiene que de la revisión efectuada a relación de puestos vigente, la Sección de Robos y Hurtos está conformada por la siguiente cantidad de puestos:*

<b>Cantidad de Puestos</b>	<b>Clase de Puesto</b>
1	Jefe de Investigación 3
4	Jefe de Investigación 1
6	Oficial de Investigación
11	Investigador 2
78	Investigador 1
5	Auxiliar Administrativo
1	Secretaria
<b>1</b>	<b>Auxiliar de Servicios Generales 2</b>
<b>Total de puestos 107</b>	

Fuente: Relación de puestos vigente

*La estructura de puestos anterior, permite determinar que el cargo desempeñado por la Sra. Corella de Auxiliar de Servicios Generales 2 (Conserje 2) es único en esa sección; aunado a ello el mismo tiene una naturaleza particular pues le corresponde brindar el servicio de limpieza a dicha oficina; labor que no puede ser asignada a otros puestos de la dependencia pues como se puede apreciar en el cuadro anterior, la naturaleza de los otros cargos es de índole administrativa (auxiliar administrativo/5) y personal de investigación (101); es decir, la naturaleza*

*de esos puestos es muy disímil en relación con la función que ejecuta la Sra. Corella.*

*Lo expuesto se ha convertido en una limitante a fin de buscar una solución al caso de la servidora (sobre todo si se considera que la tarea de limpiar está afectando bastante la salud de ella) pues el cargo que ella se encuentra ocupando es único dentro de la estructura de puestos con que cuenta la Sección de Robos y Hurtos y como ya se mencionó no es factible asignar las funciones que ella ejecuta a los otros puestos que conforman la sección.*

**(4) Acciones realizadas:** *Como parte de las acciones realizadas conforme a las fases N° 1 a 5<sup>16</sup> del “Programa de Readecuación Laboral”, se realizó una visita a la Sección de Robos y Hurtos, la cual permitió determinar que la Sra. Corella es la Auxiliar de Servicios Generales 2 (Conserje 2) de dicha sección, por lo que le corresponde llevar a cabo la limpieza de dicha dependencia la cual abarcan un área aproximada de 473 metros cuadrados, le corresponde barrer, pasar trapo de piso, pasar el cepillo eléctrico, lavar baños (duchas), recoger la basura de la sección y llevarla hasta el sótano donde se deposita para que la lleven a botar, limpiar las ventanas así como equipo y mobiliario que son de uso común,*

---

<sup>16</sup> (1) Identificación de los casos a ingresar en el “Programa de Readecuación Laboral en el Poder Judicial”, (2)Análisis de la “Historia clínico-laboral”, características personales y otras; (3) Entorno laboral; (4) Análisis de puesto de trabajo y (5)Análisis integral de la información.

*también lleva a cabo labores como lo son la recoger y llevar documentación.*

**Ahora bien, en búsqueda de una solución para el caso de la Sra. Corella, estas son las acciones realizadas y los resultados:**

Acciones	Viable	No viable
<p><b>Acción 1</b></p> <p>2012- Se procede a revisar la Relación de Puestos para establecer las plazas vacantes con las que contaba el Departamento de Investigaciones Criminales, a fin de determinar si existían vacantes de Auxiliar de Servicios Generales 2 en otras secciones de ese departamento que tuvieran un área más pequeña a fin de valorar un posible traslado para la servidora; de la revisión anterior se obtuvo que sólo la Sección de Capturas contaba con una plaza en esa condición.</p> <p>Se visita la Sección de Capturas, dependencia donde se encontraba una plaza vacante de Auxiliar de Servicios Generales 2, a fin de determinar si el espacio a limpiar; era más pequeño que el que atiende la Sra. Corella; sin embargo, al entrevistar a la Conserje 2 sobre las labores que realiza, se determinó que trabaja una audiencia en la Sección de Capturas donde lleva a cabo toda la labor de limpieza lo cual implica: limpiar dos aposentos, 1 baño, 1 servicio y un lavatorio, limpiar ventanas una vez al mes y recoger la basura todos los días; además debe distribuir papelería y en la otra audiencia trabaja en la Sección de Delitos Informáticos, donde debe limpiar un servicio sanitario y distribuir evidencias en las diferentes dependencias del Ministerio Público.</p>		<p>De lo anterior se desprende que la carga de trabajo que ejecuta la persona que se desempeña como Conserje 2 en la Sección de Capturas es similar a la que tiene la Sra. María de los Ángeles Corella, por lo que no es una opción viable realizar las acciones para trasladar a la citada servidora.</p>
<p><b>Acción 2</b></p> <p>2013- Se procede a revisar la Relación de Puestos, particularmente las plazas nuevas para el año 2014, a fin de establecer si había alguna plaza de Auxiliar de Servicios Generales 2 en otra dependencia del Departamento de Investigaciones Criminales en la cual el área a limpiar sea más pequeña.</p>		<p>Se determina que no se crearon plazas de esta naturaleza del trabajo.</p>
<p><b>Acción 3</b></p> <p>2013- Se envía oficio al Lic. Francisco Segura Montero, Director del Organismo de Investigación Judicial mediante el cual se le comunica sobre las acciones realizadas en el caso de la Sra. María de los Ángeles Corella a fin de que dicha dirección brindara una solución al caso de esta servidora, lo anterior porque desde el “Programa de Readecuación Laboral”; ya se habían agotado las acciones para encontrar una solución al mismo. El MBA. Mauricio Quirós Álvarez recibe llamada de la Dirección del Organismo de Investigación Judicial, y a raíz de la misma solicita que se revisen nuevamente las plazas vacantes de Auxiliar de Servicios Generales 2 pero únicamente de las que se encuentren en alguno de los edificios de la Corte Suprema de Justicia, Tribunales o del OIJ.</p> <p>En virtud de lo anterior, se remite correo electrónico a la entonces Jefa de la Sección de Reclutamiento y Selección MBA. Maritza Herrera Sánchez, Jefe de la Sección de Reclutamiento con la finalidad de que brindara la información anterior. Sobre el particular, la MBA. Herrera remite correo de fecha 31 de octubre del 2013 mediante el cual remite la información solicitada; de la cual se desprende que existen 5 puestos vacantes de Auxiliar de Servicios Generales 2.</p>		<p>A pesar de que existen plazas de Auxiliar de Servicios Generales 2 vacantes, también lo es, que debido al padecimiento de la Sra. Corella, el seguirla ubicando en una plaza de Auxiliar de Servicios Generales 2 donde deba de realizar labores de limpieza solo vendría a desmejorar la salud de la servidora, ya que cuando ella lleva a cabo dichas labores termina la jornada laboral con mucho dolor e inflamación en el brazo afectado, de lo anterior, se desprende entonces que la opción de reubicarla en otro despacho realizando la misma labor no vendría a solucionar el problema de salud que ella enfrenta.</p>

*De la revisión efectuada al caso de la Sra. María de los Ángeles Corella Cordero, se determina que ella padece de “Síndrome de compresión de nervio ulnar izquierdo” el cual fue adquirido producto de un accidente*

*laboral. Se tiene que al analizar de las tareas que le corresponde ejecutar como “Conserje 2” de la Sección de Robos y Hurtos, se concluye que las mismas implican necesariamente hacer movimientos de flexión de sus codos cuando debe mover sus brazos para llevar a cabo la acción de barrer, limpiar (1 baño, 3 servicios sanitarios y lavatorios), pasar el cepillo eléctrico y limpiar ventanas; asimismo la actividad le demanda ejercer fuerza con sus brazos para llevar a cabo las labores de limpieza y además cuando debe lavar y escurrir el trapo de piso, pasar el cepillo eléctrico, cuando debe sacar la bolsa de basura en el sótano para depositarla en el lugar respectivo, así como cuando debe llevar equipo o mobiliario de oficina dañado a la dependencia correspondiente para la reparación respectiva o cuando debe cargar un grupo de expedientes con evidencias; en vista de lo anterior, se concluye que las labores que ejecuta la Sra. Corella afectan la patología que ella presenta.*

*Por otra parte se debe indicar que a pesar de que la jefatura de la Sección de Robos y Hurtos adecuó las tareas de la servidora de tal forma que no pase más de una hora continua limpiando, lo cierto es que la Sra. Corella, a pesar del ajuste anterior, sigue presentando molestias en su brazo izquierdo, el cual en horas de la tarde se le hincha y le duele, pues si bien no pasa más de una hora continua limpiando, la carga de trabajo que debe de cumplir también perjudica la salud de la servidora, sobre todo si se considera que el área que le corresponde limpiar es extensa para una sola*

*persona y máxime para la Sra. Corella, quien ya en horas de la tarde debe de ejecutar sus actividades con dolor.*

*Como parte del seguimiento a este caso se ha conversado personalmente con la Sra. Corella y manifestó que ha estado pagando terapias privadas cada 8 días porque últimamente ha tenido mucho dolor. Asimismo la Sra. Corella manifiesta que se compró una “codera” a fin de colocársela cuando tiene que limpiar salones muy grandes ya que eso le ayuda un poco a mitigar el dolor. En general dice que siente que su problema del dolor en el brazo izquierdo e inflamación a nivel del hombro se mantiene y que el mismo se intensifica por las tareas de limpieza que le corresponde llevar a cabo.*

*Por todo lo anterior, se concluye que es viable mediante algunos de los escenarios que se proponen realizar una acción afirmativa y un ajuste razonable al tenor de lo que establece la Ley de Riesgos del Trabajo en los artículos<sup>(17)</sup> 273 y 282, acción afirmativa que se recomienda llevar a cabo sobre todo porque el cargo que ocupa la servidora es **único dentro de la sección en la que se ubica**, lo que provoca que las labores que ella ejecuta*

---

<sup>17</sup> Artículo 273: “Declarase de interés público todo lo referente a salud ocupacional, que tiene como finalidad promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social del trabajador en general, prevenir todo daño causado a la salud de este por las condiciones del trabajo, protegerlo en su empleo contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos a la salud, colocar y mantener al trabajador en un empleo con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en síntesis, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su tarea.”

Artículo 283: “Corre a cargo de todo patrono la obligación de adoptar en los lugares de trabajo, las medidas para garantizar la salud ocupacional de los trabajadores, conforme a los términos de este Código, su reglamento, los reglamentos de salud ocupacional que se promulguen, y las recomendaciones que, en esta materia, formulen tanto el Consejo de Salud Ocupacional, como las autoridades de inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social Ministerio de Salud e Instituto Nacional de Seguros.”

*no puedan ser asignadas a otro cargo, a pesar de que dichas tareas se encuentran afectando la salud de la Sra. Corella ya que el realizar las mismas le provocan dolor en el brazo afectado e hinchazón en el hombro. Es así, que considerando que es una oficina donde la jornada laboral es continua, la conforman alrededor de casi 100 puestos de naturaleza investigativa; y que el puesto de Auxiliar de Servicios Generales 2 (Conserje 2) demanda: la limpieza integral de la oficina (pisos, paredes, puertas, ventanas, servicios sanitarios, áreas comunes como comedores, equipos de oficina, e involucra también la recolección de basura, se tiene que:*

Tomando en consideración que la Ley N° 8862 de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público y su reglamento, establece en su artículo 7, inciso d) del reglamento el deber de “...realizar las adecuaciones en el puesto de trabajo y los ajustes razonables que se requieran en el entorno laboral de la institución, a fin de que coadyuven positivamente en el desempeño laboral,...”; considere algunos de los siguientes tres escenarios viables:

### **Escenario 1**

**Que el Consejo Superior** traslade las presentes diligencias al Departamento de Planificación a fin de que valore con base a la cantidad de servidores con que cuenta esa dependencia que son alrededor de 100 puestos de investigación destacados en un área de 473 metros cuadrados; y considerando las variables que es una Oficina que brinda los servicios las 24 horas incluyendo día no hábiles, feriados y el personal labora en turnos rotativos, la asignación de un recurso adicional de un Conserje 2 (Auxiliar de Servicios Generales 2). Lo anterior, permitiría conforme a una

distribución acorde a las cargas de trabajo asignarle a la señora Corella labores de naturaleza administrativa sencillas a fin de disminuir las afectaciones de su brazo.

### **Escenario 2**

**2. Que el Consejo Superior** autorice el pago de horas extras para que un Auxiliar de Servicios Generales 2 (Conserje 2) brinde la limpieza a la Sección de Robos y Hurtos después de las 04:30 p.m. dado que esta es una Oficina que brinda los servicios las 24 horas incluyendo día no hábiles, feriados y el personal labora en turnos rotativos.

Lo anterior, para que en cada cambio de jornada de grupo de “Oficialía de Guardia” la oficina se encuentre limpia; y permita a la señora Corella cuando ingresa a laborar a las 07:30 a.m. una posible disminución en las cargas de trabajo.

### **Escenario 3**

**3. Que el Consejo Superior** considerando el caso particular y bajo en el entendido que existen “Directrices Técnicas para la Formulación de la Programación Anual de Objetivos y Metas (PAOM), así como del Anteproyecto de Presupuesto para el 2015” donde se señala en el punto 9: “En las oficinas que se cuenta con personal auxiliar de servicios generales, no se autoriza contratar el servicio de limpieza”; valore la posibilidad que la Administración del Organismo de Investigación Judicial siendo esta la instancia responsable por cuanto le compete brindar los servicios de apoyo

*logístico y administrativo a las diferentes dependencias del OIJ, se le autorice contratar los servicios de limpieza privada para la Sección de Robos y Hurtos de ese Organismo. Lo anterior, permitiría conforme a una distribución acorde a las cargas de trabajo asignarle a la señora Corella labores de naturaleza administrativa sencillas a fin de disminuir las afectaciones de su brazo.*

**Se acordó:** Acoger en todos sus extremos el informe de la Dirección de Gestión Humana.

### **ARTICULO XI**

*La Sección de Análisis de Puestos en el Informe SAP-176-2014 indica:*

*Con la finalidad de poner en conocimiento de los integrantes del Consejo de Personal, a continuación se presenta la siguiente información:*

*El Consejo Superior en sesión 19-14 de fecha 04 de marzo 2014, artículo LXXX, conoció y acogió el oficio N° 212-14-AEE-2214 de 20 de febrero de 2014, presentado por el máster Walter Jiménez Sorio, Auditor General interino, denominado “Evaluación para el mejoramiento del proceso de custodia de armas y vehículos en los despachos judiciales,” dentro de los acuerdos de interés se cita el siguiente:*

*“...3.3)El Departamento de Personal deberá realizar de forma inmediata un estudio para determinar la categoría de puesto de la plaza que asumirá la Administración de los vehículos decomisados en el Poder Judicial, considerando las funciones y actividades recomendadas en el punto 4.2 del informe de la Auditoría.*

*Con el fin de atender lo resuelto por el Órgano Superior, a continuación se presenta la siguiente información.*

## ***1- Antecedentes***

*El Consejo Superior, en sesión N° 03-10, celebrada el 12 de enero de 2010, artículo LII, conoce nota N° 1-DE-2010 de fecha 4 de enero del 2010, suscrito por el entonces Director Ejecutivo Alfredo Jones León por medio del cual remite oficio N° 793-DVD-2009 de fecha 17 de diciembre del 2009 y suscrito por el señor Jorge William Calvo Madrigal, Encargado del Depósito de Vehículos Decomisados, en relación con la situación del Depósito de Vehículos Decomisados, donde solicita valorar la posibilidad de prestar uno o dos Auxiliares Jurídicos, para que realice una labor de estudio de los diferentes expedientes judiciales.*

*Al respecto el Licenciado Alfredo Jones León en ese entonces Director Ejecutivo, manifiesta que la asignación de auxiliares jurídicos, no es posible, por cuanto no se cuenta con personal disponible y que a criterio de esa Dirección, **se debe realizar otro tipo de diligencias para lograr que los despachos judiciales resuelvan a la brevedad la situación legal de los vehículos ubicados en el referido depósito.***

*Para lo cual el Órgano Superior toma el siguiente acuerdo:*

***“...Se acordó: 1) Tomar nota de lo señalado por el Director Ejecutivo. 2) Denegar la gestión del licenciado Calvo Madrigal en la forma que lo solicita. 3) De conformidad con lo que establece el artículo 44 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y por tratarse de un asunto de interés institucional, conceder permiso con goce de salario y sustitución por el término de 3 meses, a un "inspector asistente" para que se dedique a darle seguimiento a la situación de los vehículos que se encuentran ubicados en el Depósito de Vehículos Decomisados. Asimismo; de previo a iniciar esa labor, el inspector designado se reunirá con los integrantes de este Consejo para establecer los objetivos que se encomendarán.***

*El Departamento de Personal y el Tribunal de la Inspección Judicial, tomarán nota para los fines consiguientes. (El resalto es suplido).*

*Posteriormente, al término del primer permiso con goce de salario, el Consejo Superior, en sesión 52-10 celebrada el 20 de mayo de 2010, artículo LXXVIII, se presenta por parte de la Licenciada Maritza González Gramajo, Inspectora Judicial del Tribunal de la Inspección Judicial, un informe de labores del primer trimestre, en primera instancia para mostrar toda la información recolectada y procesada durante los primeros tres meses, adicionalmente sirve para sustentar la ampliación del permiso con goce de salario y así poder realizar el trabajo de acuerdo a un cronograma que ayude con la gestión de cuantificar el volumen de vehículos almacenados en los diferentes depósitos en los distintos lugares a nivel de todo el país, y posteriormente dar seguimiento sobre el control de ingresos y egresos de vehículos, motocicletas y otros.*

*Es así como se continúa ampliando el permiso con goce de salario a la Licenciada González por un plazo de dos años, según los acuerdos que a continuación se detallan:*

2010		
Inicio	Fin	Acuerdo de Consejo Superior
01 de febrero	02 de mayo	Sesión 03-10 Art. LII
03 de mayo	31 de julio	Sesión 24-10 Art. LIV
01 de agosto	31 de octubre	Sesión 72-10 Art. LVI
01 de noviembre	26 de diciembre	Sesión 97-10 Art. XXXV

2011		
Inicio	Fin	Acuerdo de Consejo Superior
10 de enero	31 de marzo	Sesión 112-10 Art. CIV
01 de abril	30 de junio	
01 de julio	30 de setiembre	Sesión 56-11 Art. XX
01 de octubre	31 de diciembre	

2012		
Inicio	Fin	Acuerdo de Consejo Superior
09 de enero	08 de julio	Sesión 103-11 Art. XVII
09 de julio	23 de diciembre	Sesión 56-12 Art. II

*Informe de Auditoría Judicial, N° 212-14-AEE-2214 de 20 de febrero de 2014, denominado “Evaluación para el mejoramiento del proceso de custodia de armas y vehículos en los despachos judiciales.”, del citado informe se consideran de interés las siguientes recomendaciones:*

*4.2 Estimar la asignación de recurso humano, con la competencia necesaria para que realice funciones de apoyo, supervisión, toma de decisiones e informe al Consejo Superior, lo necesario en cuanto a la administración de vehículos decomisados en el Poder Judicial. **Esta figura tendrá como función al menos las siguientes actividades:***

- 4.2.1 Aclarar las dudas de los despachos judiciales relacionadas con algunas dificultades procesales para disponer de este tipo de evidencias cuando el proceso lo permita.*
- 4.2.2 Realizar el seguimiento de las causas cuya custodia podría ser innecesaria, basado en los inventarios de vehículos decomisados que mantienen las administraciones regionales*
- 4.2.3 Analizar el informe integrado sobre el cumplimiento del “Protocolo para el Trámite de Vehículos Decomisados por Entidades Judiciales” remitido por la Dirección Ejecutiva, según la recomendación N° 4.16 de este estudio a efecto de realizar lo siguiente: (Resultado 2.1)*
  - Girar instrucciones a los juzgados y tribunales que incumplen con el Protocolo a fin de que esas oficinas subsanen las debilidades de control y faciliten disponer de estos bienes en forma oportuna. (Resultado 2.1)*
  - Conocer la información relacionada con la administración de vehículos decomisados por el Ministerio Público y en caso necesario, girar las instrucciones pertinentes a la Fiscalía General, a fin de coadyuvar con el descongestionamiento de los lugares donde se custodian estos bienes.*
- 4.2.4 Colaborar con las actividades relacionadas con la donación de vehículos decomisados que no se pueden ligar con ninguna causa judicial, los cuales conllevan varias tareas administrativas antes de lograr su donación, según Circular N° 72-2013 del 15 de mayo del 2013 sobre el “Procedimiento para la destrucción y donación de vehículos sin identificación de causa judicial”.*

4.2.5 *Colaborar con el proceso de donación de vehículos que están a la orden de la Proveduría Judicial y que cuentan con la resolución respectiva. Esto con el propósito de lograr la entrega de vehículos que no tienen causas pendientes que ameriten su custodia. (Resultado 2.1)*

4.2.6 *Otras funciones que el Consejo Superior estime necesario.*

*En relación con el referido informe el órgano Superior toma los siguientes acuerdos.*

**Se acordó: (...)** **3.2)** *“...En aplicación al artículo 44 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, conceder permiso con goce de salario por seis meses, a partir del 17 de marzo del 2014 y hasta el último día hábil del año a la licenciada Lorena Valverde Vega, Inspectora Judicial, que estará adscrita al Consejo Superior, y bajo la supervisión de la integrante Conejo Aguilar, para que asuma las funciones de apoyo, supervisión, toma de decisiones e informe al Consejo Superior lo necesario en cuanto a la administración de vehículos decomisados, y cumplir con lo ordenado por la Auditoría, por lo que entre sus actividad le corresponderá: a) Aclarar las dudas de los despachos judiciales relacionadas con algunas dificultades procesales para disponer de este tipo de evidencias cuando el proceso lo permita. b) Realizar el seguimiento de las causas cuya custodia podría ser innecesaria, basado en los inventarios de vehículos decomisados que mantienen las administraciones regionales Analizar el informe integrado sobre el cumplimiento del “Protocolo para el Trámite de Vehículos Decomisados por Entidades Judiciales”, a efecto de realizar lo siguiente: 1- Girar instrucciones a los juzgados y tribunales que incumplen con el Protocolo a fin de que esas oficinas subsanen las debilidades de control y faciliten disponer de estos bienes en forma oportuna. 2- Conocer la información relacionada con la administración de vehículos decomisados por el Ministerio Público y en caso necesario, girar las instrucciones pertinentes a la Fiscalía General, a fin de coadyuvar con el descongestionamiento de los lugares donde se custodian estos bienes. c) Colaborar con las actividades relacionadas con la donación de vehículos decomisados que no se pueden ligar con ninguna causa judicial, los cuales conllevan varias tareas administrativas antes de lograr su donación, según Circular N° 72-2013 del 15 de mayo del 2013 sobre el “Procedimiento para la destrucción y donación de vehículos sin identificación de causa judicial”. d) Colaborar con el proceso de donación de vehículos que están a la orden de la Proveduría Judicial y que cuentan con la resolución respectiva. Esto con el propósito de lograr la entrega de vehículos que no tienen causas pendientes que ameriten su custodia. e) Otras funciones que el Consejo Superior estime necesario. (El resaltado es suplido).*

**3.3)** *El Departamento de Personal deberá realizar de forma inmediata un estudio para determinar la categoría de puesto de la plaza que asumirá la Administración de los vehículos decomisados en el Poder Judicial, considerando las funciones y actividades recomendadas en el punto 4.2 del informe de la Auditoría. (El resaltado es suplido).*

*Informe N° 64 PLA-DO-2014, realizado por el Departamento de Planificación, sobre los requerimientos de recurso humano para el periodo 2015 del Proyecto: Programa de Descongestionamiento de*

*Vehículos Decomisados por Despachos Judiciales, seguidamente se citan las recomendaciones vertidas en este informe:*

*“...6.1.- En cuanto a recursos se recomienda lo siguiente:*

<i>Despacho</i>	<i>Cantidad</i>	<i>Tipo de plaza</i>	<i>Condición actual</i>	<i>Recomendación</i>	<i>Período</i>	<i>Costo Estimado</i>	<i>Prioridad</i>	<i>Observaciones</i>
<i>Consejo Superior</i>	<i>1</i>	<i>Inspector a o Inspector Asistente</i>	<i>Permiso con goce de salario</i>	<i>Extraordinario</i>	<i>2015</i>	<i>€ 53.227.000.00</i>	<i>1</i>	

***6.2.- Condicionamiento por el que se otorga el recurso (Impacto esperado)***

*La plaza se otorga para atender en forma exclusiva las labores necesarias que permitan descongestionar los vehículos decomisados por orden judicial, que se encuentran bajo custodia en diferentes depósitos de esta Institución y otras entidades del Estado. Antes de finalizar el presente año se deberá entregar un cronograma de actividades al Consejo Superior y a este Departamento. Finalizado el 2015 se deberá tener “al día” lo relacionado a los vehículos decomisados, y las funciones de este tipo deberán ser asumidas por los responsables, sea las autoridades judiciales y la Dirección Ejecutiva. El resaltado es suplido. (El resaltado es suplido)*

***6.3.- Otros requerimientos (equipo, alquiler, espacio, vehículos, etc.)***

*No se necesitan, por cuanto la plaza asignada opera desde el presente año.*

#### **6.4.- Vinculación con el Plan Estratégico del Poder Judicial**

*El presente estudio se apega a lo establecido en el Tema Estratégico N° 7 del Plan Estratégico 2013-2017, el cual indica:*

*“Maximizar el uso de los recursos y ordenar los procesos. Se hace necesario este tema a efecto de orientar la gestión judicial para dar respuestas satisfactorias de una forma ordenada, armonizando los recursos disponibles en función de las prioridades definidas.”*

#### **2- Información Obtenida**

*Asimismo, en atención al acuerdo tomado, esta Sección consideró relevante realizarle una entrevista a la licenciada Ana Lorena Valverde Vega, ocupante en propiedad de la plaza N° 43543 de Inspector Asistente, que asumió por mandato del Órgano Superior las funciones de apoyo y supervisión de la administración de vehículos decomisados, la información recopilada se muestra seguidamente.*

##### **2.1- Entrevista licenciada Ana Lorena Valverde Vega, Inspector Asistente.**

*Según acota la licenciada Ana Lorena Valverde Vega, por mandato del Consejo Superior a partir de marzo del año en curso asume las labores de apoyo, supervisión, control y seguimiento de la administración de vehículos decomisados, con la ayuda del señor Alfredo Borel Cuadra, ocupante en propiedad de la plaza N° 43549 de Auxiliar Jurídico 2 adscrita a la Sección de Asesoría Legal.*

*Referente al trabajo realizado señala que en este momento se aboca a recoger información de los depósitos de vehículos existentes en el país, así como de las oficinas judiciales que tramitan decomisos de vehículos y además realiza la necesaria coordinación con diferentes entidades del Estado, con el fin de establecer cuantos vehículos decomisados por causas judiciales se encuentran en los diferentes patios, en resguardo, así como determinar el estado de los expedientes judiciales que tienen asociados vehículos decomisados, dado que estas labores no fueron atendidas por más de 2 años.*

*Asimismo, aporta que el Protocolo denominado “Trámite de Vehículos Decomisados por Entidades Judiciales”, establece que cada Administración Regional debe tener un encargado para el control de los vehículos decomisados de cada zona.*

*Por otra parte señala que se han estado desarrollando reuniones y charlas informativas, en donde se le hace saber a las personas involucradas, que el asunto de tener durante tanto tiempo vehículos decomisados en depósitos, trasciende como un problema de salud nacional, dadas las condiciones en las que se encuentran estos depósitos.*

*Además menciona que su nombramiento en este trabajo obedece a que por ser Inspector Judicial, las personas miran en esta figura disciplina y autoridad lo que inspira respeto y prontitud para atender las diligencias que solicita a los diferentes despachos.*

*Menciona que para sacar la labor encomendada se requiere trabajar muy fuerte y que se involucren todas las partes que participan en el proceso, dada la amplitud del campo de acción, que se han retomado los listados que dejó la licenciada Maritza González Gramajo en cada uno de los despachos, para revisar que ha salido, y que a su vez se han recabado criterios de la Comisión de Asuntos Penales referentes a los vehículos decomisados, la cual ya se había pronunciado sobre el tema, para lo cual la Secretaría General de la Corte envía a los despachos una circular con las indicaciones a seguir, de forma tal que se puedan diligenciar de forma más expedita las causas.*

*Finalmente, para lo que resta del período se avocará a recopilar información a nivel nacional, reuniones de coordinación con los involucrados en la administración de bienes decomisados, labores de seguimiento, control y colaboración con los diferentes despachos y entidades del Estado en aras de descongestionar los lugares donde se resguardan los vehículos decomisados por orden de alguna oficina judicial, tal y como lo ha solicitado el Órgano Superior.*

### **3- Análisis Conclusivo**

*De conformidad con la información que ha sido expuesta en este estudio, según se tiene ante el problema de congestionamiento de vehículos que presentaba el Depósito de Vehículos Decomisados de la Ciudad Judicial de San Joaquín, el Consejo Superior, aprobó conceder permiso con goce*

*de salario y sustitución por el término de 3 meses, a un "Inspector Asistente," designación que recayó en la Licda. Maritza González Gramajo, en ese entonces Inspectora Judicial, la cual asumió el "Proyecto de Descongestionamiento de Vehículos Decomisados del Poder Judicial", el cual tuvo una duración de aproximadamente tres años.*

*En su momento se consideró la plaza de Inspector Asistente para atender este proyecto, dado la investidura que tiene esta figura y la autoridad que representa, lo cual vendría a dar peso a las solicitudes que constantemente se gestionan con autoridades judiciales y otras instituciones del Estado, además no debe dejarse de lado que esta función constituye una labor propia de las tareas que se asignan a la clase de puesto de Inspector Judicial, ya que podría enfrentarse una eventual responsabilidad pecuniaria del Poder Judicial respecto de los usuarios involucrados.*

*El trabajo realizado por la licenciada Gramajo, no solo abarcó el Depósito de Vehículos Decomisados situado en la Ciudad Judicial, como en un principio se determinó, sino que también trascendió a otras a dependencias del Poder Judicial y entidades del Estado, que tienen a cargo la custodia de los vehículos puestos en decomiso por mandato judicial.*

*Del informe final del proyecto resultaron una serie de medidas para mitigar las deficiencias encontradas, entre ellas: la apertura de canales de comunicación entre oficinas judiciales y autoridades a nivel nacional en el tema de decomisos, elaboración de un Protocolo denominado "Trámite de*

*Vehículos Decomisados por Entidades Judiciales” para aplicar en las oficinas judiciales, charlas y capacitaciones a las y los servidores judiciales en ese tema, entre otros. Cabe indicar que un problema de salud de la Licda. González Gramajo, desde octubre de 2012, provocó que el seguimiento de las recomendaciones de este Proyecto no se atendiera a cabalidad.*

*Asimismo, según se tiene, ante la situación que le aconteció a la Licda. González, la Dirección Ejecutiva asumió la administración de los vehículos decomisados, con la ayuda del señor Alfredo Borel Cuadra, Auxiliar Jurídico, y el apoyo de los abogados de la Sección de Asesoría Legal de dicha Dirección. Es dable indicar que el señor Borel colaboró con la Licda González en el desarrollo del “Proyecto de Descongestionamiento de Vehículos Decomisados del Poder Judicial”, dado que contaba con amplia experiencia en la manipulación de los vehículos y motos.*

*No obstante lo anterior, la Auditoría Judicial mediante el informe N° 212-14-AEE-2014, denominado “Evaluación para el mejoramiento del proceso de custodia de armas y vehículos en los despachos judiciales”, señala una serie de debilidades en el manejo y custodia de las armas y vehículos decomisados por causa judicial, indicando que si bien la Dirección Ejecutiva había asumido las funciones de la administración de vehículos decomisados esas labores no cumplían con las expectativas esperadas y*

*que lo óptimo era contar con una persona profesional preferiblemente en derecho, dadas las funciones y responsabilidades que tendría que asumir, con el fin de lograr una administración eficiente y oportuna respecto al tema de los vehículos decomisados.*

*Por lo cual, el Órgano Superior aprobó conceder permiso con goce de salario por seis meses a partir del 17 de marzo del 2014 y hasta el último día hábil del año a la licenciada Lorena Valverde Vega, Inspectora Judicial, plaza que estará adscrita al Consejo Superior, y bajo la supervisión de la integrante Licenciada Milena Conejo Aguilar, para que asuma las funciones de apoyo, supervisión, toma de decisiones e informe al Consejo Superior lo necesario en cuanto a la administración de vehículos decomisados, y cumplir con lo ordenado por la Auditoría.*

*Las tareas señaladas en el referido informe, para esta clase de puesto, se citan a continuación:*

*4.2 Estimar la asignación de recurso humano, con la competencia necesaria para que realice funciones de apoyo, supervisión, toma de decisiones e informe al Consejo Superior, lo necesario en cuanto a la administración de vehículos decomisados en el Poder Judicial. **Esta figura tendrá como función al menos las siguientes actividades:***

- 4.2.7 Aclarar las dudas de los despachos judiciales relacionadas con algunas dificultades procesales para disponer de este tipo de evidencias cuando el proceso lo permita.*
- 4.2.8 Realizar el seguimiento de las causas cuya custodia podría ser innecesaria, basado en los inventarios de vehículos decomisados que mantienen las administraciones regionales*
- 4.2.9 Analizar el informe integrado sobre el cumplimiento del “Protocolo para el Trámite de Vehículos Decomisados por Entidades Judiciales” remitido por la Dirección Ejecutiva, según la recomendación N° 4.16 de este estudio a efecto de realizar lo siguiente: (Resultado 2.1)*

- *Girar instrucciones a los juzgados y tribunales que incumplen con el Protocolo a fin de que esas oficinas subsanen las debilidades de control y faciliten disponer de estos bienes en forma oportuna. (Resultado 2.1)*
  - *Conocer la información relacionada con la administración de vehículos decomisados por el Ministerio Público y en caso necesario, girar las instrucciones pertinentes a la Fiscalía General, a fin de coadyuvar con el descongestionamiento de los lugares donde se custodian estos bienes.*
- 4.2.10 *Colaborar con las actividades relacionadas con la donación de vehículos decomisados que no se pueden ligar con ninguna causa judicial, los cuales conllevan varias tareas administrativas antes de lograr su donación, según Circular N° 72-2013 del 15 de mayo del 2013 sobre el “Procedimiento para la destrucción y donación de vehículos sin identificación de causa judicial”.*
- 4.2.11 *Colaborar con el proceso de donación de vehículos que están a la orden de la Proveduría Judicial y que cuentan con la resolución respectiva. Esto con el propósito de lograr la entrega de vehículos que no tienen causas pendientes que ameriten su custodia. (Resultado 2.1)*
- 4.2.12 *Otras funciones que el Consejo Superior estime necesario.*

*En relación con lo indicado en el párrafo anterior el Departamento de Planificación mediante el informe N° 64-PLA-DO-2014, recomienda para el proyecto Programa de Descongestionamiento de Vehículos Decomisados en cuanto a recurso humano para el periodo 2015, la creación de una plaza extraordinaria de Inspector Asistente, recurso otorgado mediante el sistema permiso con goce de salario, con la salvedad de que la plaza se otorga con el condicionamiento de que finalizado el periodo 2015, se deberá tener al día lo relacionado a los vehículos decomisados, y una vez atendido el tema, el recurso será eliminado y la Institución deberá continuar atendiendo el tema a través*

de los puestos encargados (Juezas y Jueces inicialmente, y la Dirección Ejecutiva).

De esta manera se desprende que la plaza asignada para la atención del referido proyecto es solo por el periodo 2015, por cuanto una vez concluido este lapso de tiempo, el seguimiento y control de los vehículos decomisados deberá ser asumido por cada uno de los responsables.

De lo expuesto se tiene, que el Órgano Superior aprobó que la licenciada Lorena Valverde Vega, Inspectora Judicial, asumiera la administración de los vehículos decomisados a nivel nacional, a partir del 17 de marzo y hasta el último día hábil del año en la plaza que ocupaba, bajo la modalidad de permiso con goce de salario, a su vez solicitó al Departamento de Planificación considerar para el periodo 2015, la creación de forma extraordinaria de la referida plaza.

Asimismo, según se ha sido evidenciado en este informe, desde el inicio del “Proyecto de Descongestionamiento de Vehículos Decomisados del Poder Judicial” en febrero del año 2010, su administración ha estado a cargo de un “Inspector Asistente”, considerando la investidura que tiene esta figura y la autoridad que representa, lo que conllevó a facilitar las diligencias que solicitaban a los diferentes despachos, y por ende el éxito del proyecto que culminó en octubre del año 2012, posteriormente la administración de los vehículos decomisados estuvo a cargo de la Dirección Ejecutiva, luego ante las recomendaciones emitidas por la

*Auditoría Judicial mediante el informe N° 212-14-AEE-2014, a partir de marzo del año en curso, se vuelve a considerar la figura de “Inspector Asistente”, con el fin de lograr una administración eficiente y oportuna respecto al tema de los vehículo decomisados.*

*Por lo tanto, en razón de que el permiso con goce de salario otorgado a la plaza N° 43543 de Inspector Asistente, es solo por el período 2015, por cuanto concluido este período se deberá tener al día lo relacionado a los vehículos decomisados, y las funciones de este tipo deberán ser asumidas por los responsables, sea las autoridades judiciales y la Dirección Ejecutiva, y considerando la investidura que tiene esta figura y la autoridad que representa, se estima que por lo que resta del año y el período 2015, la referida plaza debe mantenerse en la misma categoría.*

**Se acordó:** Acoger en todos sus extremos el informe de la Dirección de Gestión Humana.

### **ARTICULO XI**

*La Sección de Análisis de Puestos en el Informe SAP-135-2014 señala:*

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

*El Consejo Superior en sesión N° 23-14 del 13 de marzo pasado, artículo XLIX, conoció el oficio N° 0211-DG-2014 enviado por el Lic. Francisco Segura Montero, Director General del Organismo de Investigación Judicial, acordando lo siguiente: “1.) Tomar nota de la comunicación anterior. 2.)*

Remitir la gestión anterior al Departamento de Personal para que emita un criterio técnico e informe a este Consejo lo pertinente.”.

*El oficio de cita tiene como fin lo siguiente: “(...) exponer la siguiente **problemática** con relación a las **plazas vacantes de Agente de Protección a Víctimas y Testigos**, situación que está causando un importante perjuicio tanto en el recurso humano como financiero de la Institución (...)”.* **(La negrita no pertenece al original).**

*Se indica que la Oficina de Protección a Víctimas y Testigos, adscrita a la Oficina de Planes y Operaciones (OPO), cuenta con 99 plazas de Agentes de Protección; sin embargo se señala textualmente lo siguiente:*

*Actualmente, de la totalidad de plazas solamente se están nombrando 57 agentes de protección para atender todo el país, por lo que el personal es sometido a largas jornadas laborales dada la incapacidad de rotarlos con otros agentes, obviamente esto redundando en el desgaste físico y mental de los agentes, provoca un alto cobro de horas extras (en el año 2013 se cobraron diecisiete mil cuatrocientas cuarenta y dos horas con tres minutos) y por lo general se incurre en un alto cobro de viáticos (¢13.329.259 en el 2013). Igualmente, debido a las 47 plazas vacantes, no se ha podido destacar personal en las sedes regionales establecidas (Limón, Guápiles, San Carlos, Liberia, Santa Cruz, Puntarenas, Corredores y Pérez Zeledón) con lo que bajarían las cargas laborales y los gastos.*

*Entre las razones principales que origina esta situación, se indica:*

*“(...) el hecho de que son muchos los oferentes que se presentan a solicitar este tipo de trabajo, pero **son pocos los que continúan el proceso debido a los requisitos** que la Sección de Reclutamiento y Selección les solicitan para iniciar con la oferta de servicios (...)”* **(La negrita no pertenece al original).**

*Ahora bien, considera el Lic. Segura lo siguiente:*

*“Hemos observado durante mucho tiempo que **los requisitos que entorpecen o limitan ofertar** a estos puestos, lo configuran en especial dos de ellos:*

- 1- La **aprobación del curso teórico-práctico para el manejo de armas de fuego**, y*
- 2- El **Certificado Psicológico de idoneidad mental para portar armas**”* **(La negrita no pertenece al original).**

*En consecuencia, con el fin de aumentar la cantidad de oferentes para el puesto de Agente de Protección a Víctimas y Testigos, solicita el petente lo siguiente:*

*“(…) se suprima como requisito al puesto presentar la aprobación del curso teórico-práctico para el manejo de armas de fuego y el Certificado Psicológico de idoneidad mental para portar armas. / Lo anterior en consideración a la necesidad de llenar a la mayor brevedad dichas plazas, en procura de evitar situaciones adversas en el manejo de las víctimas y testigos cubiertas por el programa y que son puestas a nuestro cargo, toda vez que de perdurar las excesivas cargas de trabajo, podrían generar desgastes físicos y psicológicos que atenten contra la capacidad de respuesta de los agentes mencionados. Cabe advertir que las jornadas extenuantes hacen que los agentes no puedan desarrollar rutinas de ejercicios con la regularidad esperada y estar en constante capacitación **como lo demanda un puesto de esta importancia.** / También hemos observado muchos oferentes que no cuentan con el medio económico para sufragar dichas pruebas, las cuales tienen un precio elevado y habiendo hecho el sacrificio económico para realizarlas, al final no son contratados. / Por otro lado, **las pruebas en sí, no son tomadas en cuenta por nosotros para la asignación de arma de fuego, ya que a los oferentes que son contratados se les asigna un arma de reglamento después de recibir el curso de pistola impartido por la unidad de capacitación del Organismo de Investigación Judicial.** / Como referencia a esta petición se puede aludir a las y los investigadores, que son contratados, a quienes se les prescinde el requisito y posterior a esto hacen los exámenes para el carné de portación de armas del Poder Judicial.” (La negrita no pertenece al original).*

*Luego de todo lo anterior, de seguido se presentan las siguientes consideraciones.*

*1) La clase de puesto, a la que se hace mención, corresponde técnicamente a la siguiente:*

<b>Clase Ancha</b>	<b>Clase Angosta</b>
Agente de Protección 1	Agente de Protección a Víctimas, Testigos u otras Personas.

*En cuanto a su naturaleza sustantiva y las funciones que debe realizar esta clase de puesto, señala el perfil (clase angosta) lo siguiente:*

<b>Naturaleza del Trabajo</b>	<i>Salvaguardar la vida e integridad física, la libertad y demás derechos de las personas protegidas que se encuentren en una situación de riesgo como consecuencia de su intervención directa o indirecta en la investigación de un delito o en el proceso, o bien por su relación con la persona que interviene en estos, generando procedimientos y planes de seguridad integrales.</i>
-------------------------------	--

*Tareas Típicas:*

- ✓ Garantizar la vida, integridad física, libertad y seguridad de la persona bajo protección.*

- ✓ *Planificar y establecer con anterioridad las estrategias que se estimen pertinentes para el logro de sus objetivos.*
- ✓ *Ejecutar las medidas materiales de protección, en los casos en que se requieran acompañamiento o vigilancia de la persona protegida.*
- ✓ *Desalojar a la persona protegida de la zona de peligro.*
- ✓ *Inspeccionar minuciosamente y con anticipación los lugares a los que se desplazarán con el propósito de crear o mejorar las medidas de seguridad.*
- ✓ *Realizar los estudios necesarios con el fin de identificar en el entorno de la persona amenazada, fortalezas y debilidades de seguridad e implementar medidas de protección necesarias.*
- ✓ *Coordinar y establecer los enlaces necesarios con los distintos funcionarios y entidades involucradas en las actividades que deben participar.*
- ✓ *Asesorar e indicar a la persona custodiada sobre las estrategias de seguridad que se deben adoptar.*
- ✓ *Informar a su superior inmediato y a los equipos técnicos evaluadores sobre el desarrollo de la protección.*
- ✓ *Participar en los casos que se considere necesario en la deliberación que realizan los equipos técnicos evaluadores.*
- ✓ *Trasladar y resguardar a los protegidos a diligencias formales e informales.*

- ✓ *Colaborar con el proceso de control y supervisión de los protegidos.*
- ✓ *Entregar a los protegidos las diferentes comunicaciones respecto a la modificación, suspensión y otras de las medidas de atención y protección.*

*Ahora bien, en relación a los requisitos para ocupar el puesto, se indica:*

<b>Formación Académica</b>	<i>Bachiller en Educación Media.</i>
<b>Otros requerimientos</b>	<i>Licencia de conducir B-1 al día. Carné de portación de armas de fuego inscritas por el Poder Judicial (Vigente) ó “Certificado Psicológico de idoneidad mental para portar armas” y la aprobación del curso teórico-práctico para el manejo de armas de fuego.</i>
<b>Requisitos deseables</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <i>Requiere un mínimo de un año de experiencia en labores relacionadas con el puesto.</i></li> <li>✓ <i>Haber aprobado el curso “Personas Muy Importantes” (PMI).</i></li> <li>✓ <i>Licencia de conducir A-2 al día.</i></li> </ul>

*2) Algunas consideraciones importantes, que tienen relación con la solicitud presentada por el Lic. Segura Montero, se remontan al acuerdo de Corte Plena en sesión N° 37-2013 del 02 de setiembre del 2013, artículo XXI; en la cual se debatió, entre otros, la dificultad de realizar nombramientos por la falta de oferentes elegibles, con todas las repercusiones asociadas que esta situación genera a la institución y sus servidores, como lo son turnos laborales extenuantes, pago de viáticos y horas extra, además de la afectación al servicio público de administración de justicia. En razón de lo anterior, de seguido se presentan algunos extractos de interés, para considerar en el presente informe.*

*En la presentación realizada por el Lic. Segura Montero se indica:*

*“Necesitamos hacer un **cambio en el proceso de selección.** Hay un problema en la eficiencia de revisión de pruebas, lo que hace un "cuello de botella". **(La negreta no pertenece al original)***

*“¿Qué sugerimos? Primero, **eliminar la portación de armas como un requisito para aumentar los oferentes**, hay mucha gente que no tiene trescientos dólares (\$300) para pagar la portación de armas y vienen a presentar el trabajo, pero tienen que hacer la portación de armas. A los investigadores, por ejemplo, se les contrata, no se les pide portación de armas, posterior se les hacen los exámenes y se les entrega portación de armas del Poder Judicial, no vería por qué no se puede hacer también con los custodios y tal vez aumentamos una cantidad de oferentes, gente que no tiene el requisito, ni tiene la plata, ni va a poder ofertar por falta de ese requisito.” (La negreta no pertenece al original)*

*Señala la Magistrada Pereira:*

*“¿Qué tenemos como evidencia en esta exposición que el licenciado Segura Montero nos hace? **Que los requisitos** que se tienen para la selección de las servidoras y los servidores que vienen a ocupar puestos en la conducción de detenidos, **se han convertido en una serie de obstáculos para acceder a una mayor población que concurre para estas plazas**, requisitos que desde luego revisamos como mencioné inicialmente, a solicitud de esta Corte y más bien estimamos que eran en sumo exigentes para este tipo de servidores.”*

*La Magistrada Camacho en su intervención manifiesta:*

*“Las sugerencias que plantea el licenciado Francisco Segura que me parecen urgentes y comparto lo que se ha dicho esta tarde, **tienen que tener prioridad de solución (...)**.”(La negreta no pertenece al original)*

*En una nueva intervención del Lic. Segura Montero señala:*

*“Como bien lo señaló la Magistrada Camacho, independientemente de lo que pueda decir el Departamento de Planificación, **los expertos de esta área están indicando lo que hay que hacer y podríamos ir adelantando en ese sentido, por ejemplo, este asunto de quitar el requisito de portación de armas aumentaría la cantidad de oferentes y no es que vamos a tener personas sin ese requisito o no van a ser idóneos para usar un arma, eso jamás, nosotros nos encargamos, luego les hacemos los exámenes. Nosotros tenemos pruebas para hacer exámenes de ese tipo. Nosotros los podemos certificar y les podemos dar el curso, les sale más barato y nos sale más eficiente a nosotros.**” (La negreta no pertenece al original)*

*El Magistrado Chinchilla indica:*

*"Después de escuchar al licenciado Segura Montero, **llega uno al convencimiento de que las cosas pueden mejorar desde el ámbito interno del Poder Judicial** y se puede ayudar para que la labor que realice el Organismo de Investigación Judicial sea la más adecuada y correcta.” (La negreta no pertenece al original)*

*Señala el Magistrado Jinesta:*

*“En esto también debería haber una **mayor sensibilidad del Consejo Superior del Poder Judicial para no entorpecer burocráticamente**, pues el Organismo de Investigación Judicial tiene que tener **respuestas inmediatas y urgentes**, y en ese sentido también **amerita una***

*flexibilización y una revisión de los procedimientos internos de carácter administrativo por parte de ciertos Órganos (...)*” (La negreta no pertenece al original)

“(...) considero que en esto hay que priorizar y realmente cuando se atienden este tipo de cuestiones como las que aborda el Organismo de Investigación Judicial, **hay que rediseñar y repensar un poco los procedimientos administrativos internos y las posturas de los órganos administrativos y burocráticos, no sea que se frustre el fin y el propósito del Organismo de Investigación Judicial, por estar cumpliendo con una cadena de trámites burocráticos que a la postre pueden provocar que no se logre el fin (...)**”.(La negreta no pertenece al original)

“Pensaría también en **rever los procedimientos administrativos y burocráticos cuando se trata del Organismo de Investigación Judicial**. Básicamente para darles esta mayor agilidad y flexibilidad que requieren en el cumplimiento de sus competencias y potestades.” (La negreta no pertenece al original)

*En este acuerdo, en lo que interesa, se acordó:*

“1.) Acoger las sugerencias formuladas por el licenciado Francisco Segura Montero, Director General del Organismo de Investigación Judicial, que literalmente dicen:

- Eliminación de la portación como requisito para aumentar los oferentes. (...)
- **Aligerar el proceso de selección por medio de contratación estratégica temporal con el presupuesto de las plazas que no se han podido sustituir. (...)**

3.) Tomar nota de las manifestaciones de los señores Magistrados y Magistradas que hicieron uso de la palabra.” (La negreta no pertenece al original)

*De los extractos anteriores y de lo acordado por Corte Plena, es claro que debe existir una anuencia por parte de las instancias administrativas, para rediseñar, ajustar y flexibilizar los procedimientos administrativos, con el fin de brindar respuestas oportunas a las necesidades de las diferentes instancias de la institución. Sin embargo, se debe mantener un equilibrio razonable entre el establecimiento de un procedimiento, la calidad de su ejecución y el fin de la instancia judicial.*

*En razón de lo anterior, a continuación se presenta una breve explicación del proceso actual de Reclutamiento y Selección para puestos del Organismo de Investigación Judicial.*

### ***3) Sobre el procedimiento actual del proceso de Reclutamiento y Selección para cargos del Organismo de Investigación Judicial.***

*La descripción del proceso de Reclutamiento y Selección fue validada con los compañeros Andrey Mora Salazar, Técnico Administrativo 2 y encargado del proceso correspondiente al Organismo de Investigación Judicial y la Licda. Shirley Quirós Blanco, Profesional 2 de la Sección de Reclutamiento y Selección.*

*Ahora bien, antes de iniciar con la descripción del proceso de Reclutamiento y Selección, se debe señalar que el proceso es el mismo para los puestos de Investigador 1, Custodio de Detenidos, Agente de Localización y Agente de Protección (a Funcionarios y Víctimas y testigos), con algunas salvedades en cuanto a los requisitos que se exigen y la publicación de concursos en los casos que corresponda, por cuanto en el caso de los Investigadores 1 no se hace una publicación del concurso propiamente dicho, sino que se mantiene como una convocatoria abierta, de acuerdo a las disposiciones que establezca la Dirección del O.I.J., en función de la cantidad de plazas disponibles y la necesidad de que estas sean nombradas en propiedad.*

*De seguido se presenta el detalle del proceso de Reclutamiento y Selección.*

### ***Etapa I. Apertura del concurso o convocatoria abierta.***

*Esta consiste en la elaboración del concurso o convocatoria abierta (para el caso de los puesto de Investigador I) correspondiente a los puestos que se desean llenar en propiedad. Posteriormente se debe realizar la publicación correspondiente por los medios seleccionados para tal efecto (medios de prensa escrita, correo interno institucional y la página web del Departamento de Gestión Humana).*

### ***Etapa II. Recepción de ofertas.***

*En esta etapa los oferentes que deseen participar en el concurso, deben inscribirse en el plazo correspondiente y aportar los requisitos que se establezcan para cada clase de puesto. Las ofertas son recibidas en las distintas Delegaciones del O.I.J. o directamente en el Departamento de Gestión Humana. En caso de ser recibidas en un lugar diferente al Departamento de Gestión Humana, las ofertas deben ser remitidas a este Departamento para su revisión y continuación con el proceso.*

### ***Etapa III. Revisión de ofertas.***

*Los servidores de la Sección de Reclutamiento y Selección, proceden a realizar la revisión de las ofertas con el fin de corroborar que los oferentes cumplan con los requisitos exigidos en el concurso o convocatoria.*

*En esta etapa, si el oferente no aporta los requisitos exigidos en el concurso o convocatoria, lo que procede es su exclusión del proceso, es decir, no continuará con las demás etapas del proceso de Reclutamiento y*

*Selección; siendo necesario comunicarle por medio de un oficio las razones de su exclusión.*

*Ahora bien, es precisamente en esta etapa, para el caso que nos compete (Agente de Protección a Víctimas, Testigos u otras Personas) que los oferentes deben aportar, entre otros, el carné vigente de portación de armas de fuego inscritas por el Poder Judicial ó el certificado psicológico de idoneidad mental para portar armas. Por lo tanto, en caso de no aportarse uno u otro requisito, el oferente será excluido del proceso de Reclutamiento y Selección, sin posibilidad de continuar con las demás etapas del procedimiento y propiciando precisamente la problemática que se plantea en el oficio N° 0211-DG-2014 enviado por el Lic. Francisco Segura Montero, Director General del Organismo de Investigación Judicial.*

#### ***Etapa IV. Investigación preliminar.***

*Esta etapa se encuentra a cargo de la Unidad de Investigación de Antecedentes del O.I.J., la cual recibe por parte de la Sección de Reclutamiento y Selección la lista de oferentes que han pasado con éxito la revisión de su oferta.*

*Esta fase tiene como fin, realizar un estudio de los diferentes aspectos de la persona oferente, constituyéndose en un estudio de preselección, en el cual se consulta, para cada oferente lo siguiente:*

- ✓ *Analizar los antecedentes registrados mediante consultas en el Registro Civil, Archivo Criminal y otros sistemas.*
- ✓ *Descarta si el o la oferente ha sido reseñado o reseñada por algún ilícito.*
- ✓ *Análisis y estudio del árbol genealógico, para determinar si los parientes tienen antecedentes en expediente criminal único (se respalda la información de los delitos por los cuales fueron pasados).*
- ✓ *Estudio minucioso de los familiares que tienen hasta un segundo grado de consaguinidad, con el fin de analizar los hechos y antecedentes que estos registran y valorar el riesgo para un posible nombramiento en la institución.*

*Finalmente, se debe elaborar una lista de todos los oferentes, indicando el resultado como positivo o negativo, para ser remitida a la Sección de Reclutamiento y Selección del Departamento de Gestión Humana.*

#### ***Etapa V. Análisis Psicológico.***

*Recibida la lista con el estudio de preselección elaborado por la Unidad de Investigación de Antecedentes del O.I.J, la Sección de Reclutamiento y Selección debe proceder de la siguiente forma:*

- ✓ *A los oferentes cuya valoración fue negativa en el estudio de preselección, se les debe comunicar por medio de un oficio que fue excluido del proceso.*

- ✓ *A los oferentes cuya valoración fue positiva en el estudio de preselección, la Unidad de Psicología de la Sección de Reclutamiento y Selección, procederá a aplicar una prueba psicométrica, por medio de una batería de preguntas conocida como “colectivo”.*

*En relación con los oferentes a los que se les aplica la prueba psicométrica, se pueden dar dos resultados posibles:*

- ✓ *Si pierde la prueba psicométrica, queda excluido del proceso, lo cual debe ser comunicado por medio de un oficio al oferente correspondiente.*
- ✓ *Si la aprueba, se remite a la Unidad de Investigación de Antecedentes del O.I.J, con el fin de que se realice un estudio más pormenorizado y minucioso de la situación del oferente.*

***Etapas VI. Estudio de la Unidad de Investigación de Antecedentes del O.I.J (Investigación confidencial profunda).***

*Esta etapa implica un estudio más pormenorizado y minucioso de la situación del oferente, en el cual se considera lo siguiente:*

- ✓ *Análisis de su vida y costumbres.*
  - *Se entrevista personalmente al oferente con el uso de técnicas psicológicas especializadas.*
  - *Se le brinda una charla informativa donde se le explican las funciones, responsabilidades, obligaciones y derechos del puesto.*  
*La charla también incluye información sobre valores éticos*

*institucionales, género, políticas contra el acoso sexual y régimen disciplinario.*

- *Se realizan visitas diurnas y nocturnas a los vecindarios (actual y anteriores) y centros de estudio de los aspirantes para obtener información relevante para la investigación.*

✓ *Obtención de información complementaria.*

- *Se entrevista personalmente al oferente con el uso de técnicas psicológicas especializadas.*

- *En relación con los oferentes de costas y fronteras se consulta la policía de control de drogas, migración, aduanera y tributación.*

- *Se estudia la participación en sociedades comerciales y mercantiles; así como la actividad propia de las mismas.*

- *Estudios de migración (Interpol).*

- *Investigación en redes sociales.*

- *Consultas en los Juzgados de Cobro, Contravencionales y Violencia doméstica.*

- *Estudios en los trabajos anteriores.*

- *Consulta de bienes muebles e inmuebles a su nombre.*

### ***Etapa VII. Pruebas Psicológicas particulares.***

*En caso de pasar la etapa de “investigación confidencial profunda”, se somete al oferente a nuevas pruebas psicológicas, en donde se realiza una entrevista psicológica personalizada. Se omite el detalle de las pruebas*

psicológicas, dado su carácter confidencial y para garantizar la transparencia en la aplicación de las mismas.

En dicha entrevista, entre otros temas, se determina la idoneidad del oferente para portar armas de fuego.

***Etapa VIII. Selección, capacitación y coordinación para obtener el carnet de portación de armas.***

En caso de que el oferente supere con éxito la entrevista psicológica personalizada, se le remite a la Sección de Transporte del O.I.J. para que realice el curso de seguridad y vialidad (manejo de vehículos). Así mismo, se remite al oferente al Departamento de Medicina Legal, para que se le apliquen las pruebas médicas correspondientes.

Una vez finalizada esta etapa, se envía el expediente personal del oferente a la Secretaria del O.I.J quien se encargará de coordinar el trámite correspondiente para el tomado de huellas y carné de portación de armas.

Así mismo, el jefe de la delegación correspondiente donde se va a ubicar el puesto, una vez decida seleccionar al oferente, coordina lo pertinente con la Unidad de Capacitación de la Escuela Judicial, con el fin de que se le proporcione el curso teórico-práctico del arma de 9 milímetros.

Finalmente, se envía toda la documentación necesaria a la Sección de Armas y Explosivos del Ministerio de Seguridad Pública, para que proceda a elaborar el respectivo carné de portación de armas.

**4) Sobre el factor de clasificación y valoración de puestos denominado “requisito”.**

*En relación con el factor de clasificación y valoración de puesto denominado “requisito”, de seguido se presenta lo que técnicamente han establecido los diferentes autores de administración de recursos humanos y otros expertos en el tema.*

*El Lic. Alfredo Barquero Corrales, en su libro Administración de Recursos Humanos de la Universidad Estatal a Distancia, señala con respecto a los requisitos lo siguiente:*

*“Los requisitos. En esta sección se señalan los **estudios, los conocimientos y las experiencias mínimas** que debe poseer una persona para **desempeñar en forma satisfactoria un puesto determinado**. Además, los requisitos son importantes porque permiten diseñar programa de adiestramiento y porque los ascensos y las promociones se realizarán con mayor objetividad, etc. Para **establecer los requisitos** pueden emplearse varios **criterios: la opinión de las jefaturas, la consideración de las exigencias** de las tareas para su cabal ejercicio, el contenido de los **planes académicos** de las instituciones educativas, etc. Cuando por ley el aspirante deba poseer una **licencia o autorización para desempeñar un puesto**, (...) se indicará esa demanda bajo el subtítulo “Requisito Legal”. **Es conveniente recordar que los requisitos deber ser mínimos. No deben pedirse condiciones ideales, difíciles de satisfacer, pues esto entorpece la labor de reclutamiento y selección de personal.**” (Pag. 108) (El resaltado no pertenece al original).*

*El Lic. Julio Zelaya Lücke, en su libro Clasificación de Puestos, de la Universidad Estatal a Distancia, con respecto al factor requisito indica:*

*“Este factor considera la **preparación académica**, u otra atiente, la experiencia y la habilidad o conocimiento que debe poseer el trabajador para ejecutar adecuadamente las tareas que configuran el cargo. Verifíquese, asimismo, si la **posición exige algún tipo de licencia** o la incorporación a un colegio profesional **por mandato legal**. Incluye:*

- a) Estudios (tipo y grado académico) y experiencia. (...).*
- b) **Licencias**. Considérese aquí todas **aquellas autorizaciones -legales o técnicas- e incorporaciones -debidamente certificadas- necesarias para ejercer la profesión o realizar el trabajo.***
- c) **Otras exigencias.** (...)” (Pag. 78) (El resaltado no pertenece al original).*

*Este mismo autor en relación con los requisitos legales, señala:*

*“Son todas aquellas certificaciones, licencias, título o atestados que **deben poseer los candidatos(as) para ocupar un puesto cuyo desempeño, por su índole, resultaría ilegal sin los documentos específicos mencionados.**” (Pag. 88) (El resaltado no pertenece al original).*

*Como se puede inferir de los extractos técnicos mencionados, el factor requisito, es uno de los elementos claves en la clasificación y valoración de puestos. Además es importante acotar, que este factor tiene una injerencia directa en lo correspondiente al programa de Reclutamiento y Selección, en razón de que el procedimiento establecido para este programa (reclutamiento y selección) estará directamente afectado por el tratamiento y consideración que se le otorgue al factor “requisito”.*

*Por lo tanto, el factor requisito, debería ser considerado en la óptica de la Gestión del Recurso Humano desde dos acepciones, la primera en relación con la idoneidad de la persona para el desempeño del puesto y la segunda en función de su tratamiento dentro del proceso de Reclutamiento y Selección.*

*En relación con la primera acepción, se debe indicar para el caso que nos ocupa, que dada la naturaleza del puesto de Agente de Protección a Víctimas, Testigos u otras Personas; es indubitable que para el desempeño correcto de sus funciones (idoneidad del puesto) se deben exigir las que se incluyen actualmente en el perfil correspondiente, es decir:*

- ✓ Carné de portación de armas de fuego inscritas por el Poder Judicial.*
- ✓ Certificado Psicológico de idoneidad mental para portar armas.*

- ✓ *Aprobación del curso teórico-práctico para el manejo de armas de fuego.*

*Ahora bien, en relación con la segunda acepción, se debe señalar que esta no depende de la idoneidad del puesto en función de las tareas que debe realizar, sino del tratamiento que se le dé al factor “requisito” dentro del proceso de Reclutamiento y Selección; por cuanto este puede ser variable, flexible y ajustable de acuerdo a las capacidades e intereses propios de la institución.*

#### **5) Aspectos conclusivos.**

*El origen de la gestión tiene su génesis, en la problemática que tiene el Organismo de Investigación Judicial para llenar en propiedad las vacantes de Agente de Protección a Víctimas, Testigos u otras Personas; por cuanto los oferentes no pueden cumplir con el requisito de aportar el carné vigente de portación de armas de fuego inscritas por el Poder Judicial ó el certificado psicológico de idoneidad mental para portar armas.*

*En cuanto al requisito de carné vigente de portación de armas de fuego inscritas por el Poder Judicial ó el certificado psicológico de idoneidad mental para portar armas; se tiene que dada la naturaleza del puesto, que pertenece al escalafón policial del O.I.J., es fundamental el uso del arma de fuego, razón por la cual la idoneidad del oferente debe contemplar indubitablemente dicho requisito para el desempeño adecuado de las funciones.*

*Ahora bien, en relación con el procedimiento de Reclutamiento y Selección, se logra concluir que este es el mismo para las diferentes clases de puestos del O.I.J.; sin embargo existe una diferencia trascendental que está ocasionando la problemática planteada por el Director del O.I.J., por cuanto en el caso del puesto de Investigadores 1, el no aportar carné vigente de portación de armas de fuego inscritas por el Poder Judicial ó el certificado psicológico de idoneidad mental para portar armas, no se convierte en un motivo de exclusión en la etapa III del procedimiento “Revisión de ofertas”; aumentando la cantidad de oferentes que pueden acceder a las otras etapas del proceso, en las cuales se le realizará el examen psicológico para la portación de armas, el curso teórico-práctico del arma de 9 milímetros y el trámite para el otorgamiento del carnet de portación de armas ante el Sección de Armas y Explosivos del Ministerio de Seguridad Pública; permitiendo incrementar la cantidad de oferentes que pueden demostrar su idoneidad y que las plazas vacantes sean llenadas de forma interina o en propiedad por personal idóneo. Inclusive el realizar las pruebas psicológicas, para determinar la idoneidad mental del oferente para portar armas, por medio de los profesionales en psicología del Departamento de Gestión Humana garantiza un mejor criterio de valoración, configurándose en una ventaja para los fines propios del proceso de Reclutamiento y Selección.*

*También, se logra concluir, que existe una clara intención por parte de la Corte Plena de darle prioridad y aligerar el proceso de selección en el caso de los puestos del Organismo de Investigación Judicial; revisando, mejorando, rediseñando y flexibilizando los procedimientos administrativos internos de la institución, con el propósito de no convertir el procedimiento y en este caso la exigencia de requisitos previos (carné vigente de portación de armas de fuego inscritas por el Poder Judicial ó el certificado psicológico de idoneidad mental para portar armas) que podrían determinarse más avanzado el proceso de Reclutamiento y Selección, al contar el Departamento de Gestión Humana y el Organismo de Investigación Judicial, con el equipo de profesionales atinentes para determinar esa idoneidad e inclusive la voluntad de realizar la tramitología correspondiente para el carnet de portación de armas; en un obstáculo burocrático que atente contra el fin último de la institución, cual es el brindar justicia pronta y cumplida.*

*En razón de todo lo anterior, considera esta Sección que el tratamiento que se hace, dentro del proceso de Reclutamiento y Selección, para el caso de los puestos de Investigador 1, en cuanto a la exclusión del requisito de aportar el carné vigente de portación de armas de fuego inscritas por el Poder Judicial ó el certificado psicológico de idoneidad mental para portar armas, que se determinarán para cada oferente en particular más avanzado el procedimiento, específicamente en la etapa VII “Pruebas*

*Psicológicas particulares”; se puede aplicar también para el caso del puesto de Agente de Protección a Víctimas, Testigos u otras Personas.*

### ***Recomendación***

*En función de todo lo anterior y con el fin de contribuir en la actividad que realiza el Organismo de Investigación Judicial, se recomienda implementar la misma lógica que se aplica para los puestos de Investigador 1 dentro del proceso de Reclutamiento y Selección en el caso de los puestos de Agente de Protección a Víctimas, Testigos u otras Personas; es decir no exigir a los oferentes a esta clase de puesto en la etapa III del procedimiento “Revisión de ofertas”, aportar el carné vigente de portación de armas de fuego inscritas por el Poder Judicial ó el certificado psicológico de idoneidad mental para portar armas, por cuanto esta idoneidad será determinada en la etapa VI “Pruebas Psicológicas particulares”.*

**Se acordó:** *acoger en todos sus extremos el informe de la Dirección de Gestión Humana.*

### ***ARTICULO XIII***

*La Sección de Reclutamiento y Selección en el Informe RS-2624-2014 señala:*

*Se eleva para su conocimiento y trámite correspondiente la gestión referida a la licenciada Mónica Cruz Rosas, quien se desempeña como Profesional 2 en la Secretaría Técnica de Ética y Valores.*

## ***I. Antecedentes***

*La Sección de Reclutamiento y Selección publicó el concurso por antecedentes N° 25-2014, cuyo periodo de inscripción estuvo vigente del 23 de junio al 04 de julio de 2014. En dicha publicación se incluyó entre otras la plaza N° 369754 clasificada como Profesional 2 (Profesional en Ciencias de la Comunicación Colectiva).*

*En fecha 01 de agosto del presente año, la Sección de Reclutamiento y Selección remitió a la Secretaría Técnica de Ética y Valores la nómina de oferentes N° 544-2014 para nombrar en propiedad la plaza que nos ocupa, la cual se encuentra integrada por un total de 360 personas oferentes.*

*Mediante proposición de nombramiento en propiedad recibida en esta sección el 04 de agosto del año en curso, el señor Juan Carlos Sebiani Serrano, Jefe de la Secretaría Técnica de Ética y Valores, manifestó su interés de nombrar en propiedad a la servidora Mónica Cruz Rosas en el puesto N° 369754, clasificado como Profesional 2 (Profesional en Ciencias de la Comunicación Colectiva). Cabe indicar que la servidora se inscribió en tiempo y forma en dicho concurso.*

## ***II. Consideraciones***

*La señora Mónica Cruz Rosas ingresó a laborar al Poder Judicial de forma interina el 24 de mayo del año 2010 como Profesional 1, posteriormente en fecha 01 de julio de 2012 paso a ocupar un cargo de*

*Profesional 2, ambos cargos en la Secretaría Técnica de Ética y Valores; en total la señora Mónica a prestado su servicios al Poder Judicial durante 3 años, 8 meses y 13 días a la fecha.*

*Los requisitos académicos establecidos según el Manual Descriptivo de Clases de Puestos Vigente para la clase Profesional en Ciencias de la Comunicación Colectiva, son los siguientes:*

- *Bachiller en Educación Media.*
- *Licenciatura en alguna de las siguientes académicas:*
  - *Relaciones Públicas*
  - *Publicidad*
  - *Periodismo*
  - *Comunicación de Mercadeo\*\**
  - *Diseño Publicitario*
  - *Ciencias de la Comunicación Colectiva*
- *Incorporado al Colegio de Periodistas de Costa Rica.*

**\*Para efectos de la exigencia académica deben considerarse la ubicación y las tareas que están definidas para el campo en el que se desarrollan los puestos; asimismo el jefe respectivo determinará la formación académica que le sea más útil para desempeñar el puesto.**

**\*\*Siempre y cuando la base profesional sea de Bachillerato en Periodismo.**

*Siguiendo el procedimiento establecido, se realizó la revisión del expediente personal de doña Mónica, y se determinó que la servidora ostenta el grado de bachiller en Relaciones Públicas de la Universidad Latina y licenciatura en Comunicación de Mercadeo de la Universidad Americana.*

*Teniendo que la servidora tiene licenciatura en Comunicación de Mercadeo y bachiller en Relaciones Públicas y no Periodismo como lo establece el Manual Descriptivo de Clases de Puestos Vigente en sus observaciones, la preparación académica de doña Mónica no podría considerarse para ocupar el cargo en cuestión. Sin embargo el manual para este puesto profesional indica que la exigencia académica debe considerarse según la ubicación y tareas definidas para el campo en el que se desarrolla el puesto, donde se aclara también que es el jefe quien determinará la formación académica que sea más útil para desempeñar el puesto.*

*Ahora bien, en la propuesta de nombramiento recibida en 04 de agosto del presente año, para el puesto N° 369754 donde se propone a doña Mónica Cruz para ocupar en propiedad el cargo, el licenciado Juan Carlos Sebiani Serrano fundamenta su propuesta en los siguientes términos:*

*“Se requiere de un profesional en Relaciones Públicas con licenciatura en Comunicación de Mercadeo dado a la versatilidad que este tipo de formación tiene. Esto permitirá a la oficina contar con un profesional capaz de realizar procesos de comunicación basados en la investigación, planificación y estrategia creativa. Por otro lado se requiere la capacidad de diseño, creación de materiales audiovisuales y facilidad de estructurar mensajes asertivos para el público tanto interno como externo, más de investigación y proyección institucional que periodísticos.”*

*Es importante señalar que la naturaleza del cargo Profesional en Ciencias de la Comunicación Colectiva según el Manual Descriptivo de Clases de Puestos Vigente es: “Ejecución de labores profesionales variadas y*

*difíciles en el campo de la Comunicación Colectiva, diseño de campañas publicitarias y la producción de materiales gráficos y multimedios”, asimismo entre algunas de sus tareas típicas se encuentran:*

- *Formular, ejecutar, controlar y evaluar los proyectos encomendados en el área de su competencia aplicando las técnicas propias de su profesión.*
- *Promover, organizar, coordinar y divulgar eventos, reuniones, congresos, foros, seminarios y otras actividades similares.*
- *Brindar asesoría en materia de comunicación a los diferentes despachos de la institución.*
- *Realizar entrevistas para detectar problemas de comunicación y necesidades de información en el Poder Judicial.*
- *Participar en procesos de investigación, desarrollo, producción y evaluación de proyectos creativos propios del campo de su especialidad.*
- *Realizar la producción y diseño gráfico además de coordinar la publicidad y material de apoyo para las campañas encomendadas tales como identidad corporativa, impresos (brouchures, tarjetas, invitaciones, volantes, afiches, logotipos, audiovisuales, lapiceros, pines y otros materiales) y multimedios para boletines electrónicos, blogs, página web,*

*redes sociales, animaciones, maquetación y diagramación de revistas, boletines y libros.*

- *Coordinar asuntos diversos con quienes participan en los proyectos asignados.*
- *Proponer, desarrollar y coordinar campañas de comunicación que contribuyan a mantener y mejorar una imagen institucional positiva.*
- *Monitorear los medios de comunicación con el fin de informar a las jerarquías acerca de aspectos que benefician la imagen de la institución.*

### ***III. Análisis***

*Producto de la investigación se determinó que el título de “Bachiller en Relaciones Públicas” otorgado por la Universidad Latina de Costa Rica, está compuesto por un total de 38 materias, entre algunas de ellas están:*

- *Técnicas de Investigación*
- *Teoría de la Comunicación*
- *Psicología de la Comunicación*
- *Periodismo Informativo*
- *Comunicación Organizacional*
- *Relaciones Públicas estratégicas*
- *Producción Gráfica*

- *Producción Radiográfica*
- *Producción Audiovisual*

*El detalle de las materias que componen el citado título, permite determinar que los estudiantes en este campo adquieren diferentes conocimientos para desarrollar planes de comunicación y relaciones públicas corporativas, apoyadas en la investigación y planificación, dirigidas al interior y exterior de una organización.*

*Por otra parte, la “Licenciatura en Comunicación de Mercadeo” de la Universidad Americana, está enfocada en formar profesionales capaces de ejercer la coordinación de los diversos programas de comunicación que necesitan implementar las empresas para cumplir con sus objetivos corporativos. Dichos programas contemplan aspectos tales como la publicidad, la promoción de ventas, el mercadeo directo, las ventas directas y las relaciones públicas. Además son capaces de realizar análisis y diagnósticos previos con el fin de brindar soluciones o problemáticas en las empresas relacionadas con el campo de la comunicación. De la misma forma son capaces de planificar, ejecutar y evaluar tanto la efectividad como la eficiencia de los programas que integran las comunicaciones. Algunas de la materias que conforman el plan de carrera para la obtención de esta licenciatura son:*

- *Comunicación Corporativa*
- *Evaluación de los Medios de Comunicación*

- *Comunicación Política*
- *Sistemas de Información Gerencial*

*Ahora bien, tomando en cuenta los programas y enfoques de los programas académicos anteriormente citados, así como las funciones que establece al Manual Descriptivo de Clases de Puestos Vigente como lo son la ejecución de labores profesionales variadas y difíciles en el campo de la Comunicación Colectiva y la producción de materiales gráficos y multimedios, logramos determinar que la formación académica que posee la señora Cruz Rosas es a fin a las funciones del puesto en cuestión.*

*Finalmente resulta importante recordar la justificación otorgada por el licenciado Juan Carlos Sebiani Serrano, para el nombramiento de doña Mónica, donde indica que la formación académica de doña Mónica es versátil y por ende necesaria para la Secretaría Técnica de Ética y Valores y les permite contar con un profesional capaz de realizar procesos de comunicación basados en la investigación, planificación y estrategia creativa. Además de la capacidad de diseño, creación de materiales audiovisuales y facilidad de estructurar mensajes asertivos para el público tanto interno como externo.*

#### **IV. Recomendación**

*En razón de lo expuesto a lo largo del presente informe, la Sección de Reclutamiento y Selección considerando la experiencia acumulada en el*

*cargo, la justificación aportada por el licenciado Juan Carlos Sebiani Serrano, así como el grado académico adquirido por la servidora, estima que la señora Mónica Cruz Rosas cuenta con los conocimientos necesarios para que una persona ejerza de manera satisfactoria las funciones del cargo en el cual se le propone para ocupar en propiedad.*

*Así las cosas, se remite la presente gestión al Consejo de Personal para lo que bien estime disponer.*

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

#### **ARTICULO XIV**

*La Sección de Reclutamiento y Selección en el Informe RS-2964-14 indica:*

*Para su estimable conocimiento y fines consiguientes, se estima conveniente exponer a ese Órgano Técnico algunos antecedentes y consideraciones involucrados en los procesos selectivos seguidos a la fecha, para el llenado de vacantes de las clases de puestos que por la naturaleza de sus funciones demanda la valoración de idoneidad mental para portar armas de fuego, específicamente Auxiliar de Seguridad (Guarda), Investigador 1, Custodio de Detenidos, Agente de Protección a Víctimas, Testigos u Otras Personas, Agente de Protección de Funcionarios Judiciales, Investigador de Localización y Presentación.*

*Para ilustrar las situaciones que hemos detectado que inciden directamente en resolución de las plazas publicadas para estas clases, a*

*continuación se muestran los concursos efectuados a partir del año 2009*

*para la clase de Auxiliar de Seguridad y sus datos más relevantes:*

N° Concurso	Fecha de Publicación	Puestos vacantes publicados	Candidatos inscritos	Candidatos Elegibles	Candidatos nombrados
03-2009	20 de marzo, 2009	42	84	45	26
02-2011	16 febrero, 2011	39	114	48	30
13-2013	31 julio, 2013	66	244	80	59

Fuente: Base de datos que para los efectos mantiene la Sección de Reclutamiento y Selección mediante archivos de control por concursos.

*Según se muestra en el cuadro anterior, la diferencia entre los puestos publicados y los candidatos nombrados se presenta por las plazas anuladas en el transcurso del concurso por distintos motivos, lo que genera un alto índice de vacantes sin resolver, asimismo se puede notar que el intervalo de publicación entre concursos es de dos años o más.*

*Según el análisis efectuado, es posible indicar que estas situaciones se presentan por cuanto en este proceso se requiere realizar distintas actividades de forma conjunta para todas las personas que se inscribieron, entre ellas se tiene: la revisión de requisitos, aplicación de pruebas psicolaborales y para los cargos del Organismo de Investigación Judicial, además se requiere realizar la investigación confidencial, entrevista laboral, idoneidad mental para la portación de armas, pruebas médicas y pruebas de conducción de vehículos.*

*De manera que todas las personas oferentes deberán transcurrir por todas las etapas selectivas establecidas, conjuntamente. Por lo tanto las*

*reprogramaciones de citas que solicitan algunas personas tienen una afectación directa respecto el avance de todo el proceso, pues prolonga la duración de la resolución del concurso y consecuentemente se prolongan los periodos de las plazas vacantes e incluso la dificultad de las jefaturas en obtener personas elegibles para estos cargos para nombrar en sustituciones temporales.*

*Asimismo, es necesario indicar que otro factor que repercute en la duración de estos procesos consiste en la cantidad de recursos de apelación o revisión presentados por los oferentes ante distintas instancias administrativas e incluso judiciales, respecto de los resultados obtenidos a nivel psicolaboral, situaciones que inciden directamente en las etapas de desarrollo, la fluidez del proceso y la prolongación de los resultados.*

*Ahora bien, respecto el cargo de Investigador 1 se tiene que el proceso ha sido diferenciado, de manera que se realiza una convocatoria por el tiempo que se estime necesario, a efecto de conformar Registros de Elegibles, siendo que las personas inscritas transcurren independientes en el proceso selectivo correspondiente y no se encuentran sujetas a un grupo en especial como sucede en el concurso.*

*En razón de lo cual, cuando se tiene un registro de elegibles suficiente, se realizan nóminas para el proceso de llenado de vacantes. Esta metodología ha permitido llenar vacantes expeditamente así como*

*mantener personas elegibles a efecto de realizar las sustituciones que se requieran.*

*Por lo cual, siendo que los antecedentes expuestos son de común incidencia para todos los cargos que por su naturaleza funcional portan un arma de fuego institucional, se considera conveniente realizar el proceso de reclutamiento y selección de los cargos en mención de manera homóloga al cargo de Investigador 1, es decir por medio de una **Convocatoria para conformar Registros de Elegibles**, durante el tiempo que se estime pertinente*

*En este sentido es importante indicar que la metodología propuesta, permitiría conformar un registro de elegibles para solventar las necesidades inmediatas de los distintos despachos que requieren cubrir sustituciones, para las cuales lamentablemente no se cuenta con la cantidad suficiente de oferentes debidamente valorados para estas clases de puestos, que muestren disponibilidad para realizar nombramientos interinos por período muy cortos o en los despachos de zonas geográficas alejadas, dificultad que se muestra en las oficinas en donde se ubican estos cargos. A su vez, el llenado de vacantes se realizaría también de igual manera que para el puesto de Investigador 1, siendo que una vez que se tenga la cantidad suficiente de candidatos valorados, se remiten a las jefaturas las nóminas correspondientes para formalizar los nombramientos en propiedad, reduciendo los tiempos de espera para llenar las vacantes.*

*Por lo tanto, la Sección de Reclutamiento y Selección procederá a realizar las acciones pertinentes para la conformación de Registros de Elegibles para los puestos que requieren portación de armas y consecuentemente el llenado de vacantes a través de la confección de nóminas, evitando de esta forma estar sujetos a las limitaciones que conlleva el realizar un concurso, tal y como se ha expuesto.*

**Se acordó:** Acoger en todos sus extremos el informe de la Dirección de Gestión Humana y proceder conforme se solicita para mejorar el proceso de Reclutamiento y Selección.

#### **ARTICULO XV**

*El Licenciado **Jorge Paisano Saborío** en oficio recibido el 06 de agosto del presente año indica:*

“Por este medio, el suscrito, Jorge Luis Paisano Saborío, me dirijo a ustedes, con sumo respeto, a fin de plantear el pago por el rubro adicional correspondiente al puesto de Juez Coordinador del Tribunal Penal del II Circuito Judicial de la Zona Atlántica, tomando como base el acuerdo tomado por ese Honorable Consejo en sesión No. 21-2013 del 12 de Diciembre del 2013, artículo XVI, donde se aprobó en forma expresa lo siguiente:

***"Con los antecedentes señalados y tomando en consideración que existen razones institucionales para el traslado del señor Paisano Saborío a San José como una medida de protección a su integridad física, no debe diezmarse su condición salarial, por lo que todos sus extremos y pluses deben serle cancelados en igualdad de condiciones que lo que devengaba en su puesto original".***

Es conocido que una vez ocurridos los hechos en perjuicio de mi persona, el día **14 de diciembre del 2012**, me vi en la obligación de abandonar la zona dentro de la cual laboraba desde hace 26 años; donde además he residido toda mi vida junto a mi familia. Esto se dio por razones obvias: cualquier investigación por tentativa de homicidio, intentará sacar a la víctima del lugar donde ocurren los hechos para evitar un nuevo intento, máxime cuando no se conocía para esa fecha la identidad de la o las personas que intentan quitarme la vida.

Antes de salir, repito, obligado de esta zona, estaba debidamente **nombrado por el Consejo de Jueces como Juez Coordinador de dicho Tribunal, puesto que asumí por decisión unánime a partir del 01 de Junio del año 2012 y hasta el 01 de Junio del año 2016**, según lo dispone el artículo 101 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, mismo que dispone en lo que interesa ***"Los tribunales estarán integrados por el número de jueces necesario para el servicio público bueno y eficiente. En los conformados por más de un juez, sus integrantes elegirán, internamente, a quien se desempeñará como coordinador por un período de cuatro años, podrá ser reelegido y tendrá las funciones que le señalen la ley y la Corte Plena. A falta de acuerdo interno de elección, luego de realizadas cinco votaciones, la Corte Plena designará al coordinador"***.

El puesto de Juez Coordinador lo mantenía al momento del atentado (14 de Diciembre del 2012). En esas circunstancias, deje de desempeñar el puesto, que nadie podrá negar eran de urgencia y necesarias, no se trataba de una separación del cargo por el mismo Consejo de Jueces o por parte de algún órgano disciplinario, ni una renuncia al Poder Judicial. **Se trataba de una movilización de una víctima de un sitio a otro.** De hecho, la Corte Plena solicitó a la comisión de seguridad realizar un protocolo para prever en lo futuro este tipo de casos donde se movilicen funcionarios judiciales por razones de seguridad, en la cual indica **deben mantenerse todas las condiciones del trabajador o trabajadora**, aunque éste sea separado o trasladado del puesto que ocupaba en el momento del atentado contra su seguridad (Acuerdo tomado mediante sesiones números 46-13 del 4 de Noviembre del 2013, artículo XXX y 6-14 del 23 de Enero del 2014), los cuales dieron pie al acuerdo citado por el Consejo de Personal. En las actas de la Corte Plena, el Magistrado Aguirre con buen tino manifestó **" Sé que hay ordenamientos que contemplan esto, en el caso de la gente del Magisterio, hay normativas en el Estatuto del Servicio Civil que dicen que cuando a un servidor se le separa de su puesto para investigarlo, o se le traslada a otro puesto, aunque no tenga que ver con la docencia, debe mantenerse todos los salario, incluidos los pluses aunque no esté trabajando en lo que supuestamente se paga con un plus como por ejemplo, los salarios alternos. La Ley dice que hay que mantenerlo, por hay una decisión del empleador y, en consecuencia, hay que mantenerle la situación"**. Tal y como correctamente dispuso ese Consejo de Personal, en el sentido de que no se me debe diezmar mi condición salarial, por lo que todos sus extremos y pluses deben serle cancelados en igualdad de condiciones que los que devengaba en su puesto original (**JUEZ COORDINADOR**). En casos que guardan cierta similitud con el de mi persona, en el sentido de que se ha promovido un traslado unilateral por una decisión patronal, la jurisprudencia de la Sala Segunda, utilizando normas de derecho público que integran la regulación de mi vínculo laboral con el Poder Judicial por tener esa misma naturaleza, ha establecido que en esos supuestos lo que corresponde es **mantener todos los beneficios salariales del funcionario intactos**.

Así en el voto de esa cámara número 2012-001060 de las quince horas treinta y cinco minutos del veintiuno de noviembre de dos mil doce, se dispuso:

*"La posibilidad de separar a un servidor público de su cargo, como medida cautelar, mientras se tramita un proceso disciplinario en su contra, se encuentra autorizada por ley. El artículo 67 del Estatuto del Servicio Civil dispone: "En casos muy calificados y cuando, por la naturaleza de la presunta falta, se considerare perjudicial la permanencia del servidor en el puesto, el Director de Personal ordenará la suspensión en el cargo o su traslado temporal a otro puesto, mediante acción de personal". Por su parte, el artículo 22 bis del Reglamento de ese Estatuto, en lo que interesa señala: **"Los traslados, reubicaciones y recargos de funciones se regirán de acuerdo con lo que se indica a continuación: a) Los traslados y reubicaciones podrán ser acordados unilateralmente por la Administración, siempre que no cause grave perjuicio al servidor..."** (...). En este asunto el accionante se vio involucrado en la comisión de una presunta falta grave, por lo que se le inició un proceso disciplinario y se le trasladó de puesto en forma unilateral, manteniéndole intactos todos sus derechos laborales y profesionales, o sea, que cuando se suspendió al actor y posteriormente se le reubicó en la Dirección Regional de Enseñanza de Upala, la medida tomada fue bajo el entendido de que se haría mantendremos la categoría salarial de docente, por exigirlo así el citado numeral 22 bis (ver folios 39 al 40). Lo anterior quiere decir que, durante el período en que el trabajador estuvo trasladado, permaneció intacta por mandato legal su situación jurídico-laboral –salario, jornada, horario, período lectivo a cumplir, entre otros propios del cargo de profesor de enseñanza unidocente-, por lo que se le debe mantener el incentivo como si hubiese laborado los doscientos días exigidos en el cargo que desempeñaba como docente y devengar el salario previsto para dicho cargo, el cual desde luego debe incluir el monto por el incentivo previsto para quienes laboren los doscientos días que el Convenio Centroamericano establece, así como el plus por horario alterno. **Concluir de forma distinta, iría en contra de la disposición contenida en el artículo 22 bis del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, ya que la reubicación del demandante implicaba un cambio de lugar para el desempeño de sus labores y no de su actividad laboral, y si para la administración era imposible ubicarlo en un puesto igual, podía efectuar el cambio de labores, manteniéndole todas las demás condiciones y beneficios laborales del puesto que venía desempeñando.** Se trataba solo de un traslado y no puede soslayarse el hecho de que si el accionante no continuó ejerciendo las labores propias de su cargo de docente como profesor de enseñanza unidocente durante su reubicación y si las que desempeñó, no las realiza dentro de un centro educativo, no fue por su propia voluntad, sino que obedeció a una imposición de su empleador que está fuera de su control (ver en igual sentido de esta Sala los votos n° 452 de las 8:45 horas del 29 de mayo de 2008; y 901 de las 10:25 horas del 23 de junio de 2010).*

Por otro lado, las Reglas de Brasilia considera *víctima*: **"toda persona física que ha sufrido un daño ocasionado por una infracción penal, incluida tanto la lesión física o psíquica, como el sufrimiento moral y el perjuicio económico. El término víctima también podrá incluir, en su caso, a la familia inmediata o a las personas que están a cargo de la víctima directa. Como tal, las víctimas no reciben privilegios, no son separados de sus lugares de trabajo y sus hogares para su disfrute; reciben derechos que deben ser respetados para su protección y amparo.** Es por esa sencilla razón que acudo en defensa de la restauración de mis derechos laborales.

Debo aclarar, que cuando desempeñaba mi puesto en propiedad en el Tribunal del II Circuito Judicial de la Zona Atlántica **no recibía pago de zonaje**, pues como indique soy oriundo de la zona de Guápiles donde siempre he mantenido mi domicilio. En Julio del año 2012 lo que solicite al Departamento de Personal, para efectos de agotar esa vía, fue el pago de "zonaje", haciendo una interpretación en el sentido de que se me pagara solo por cumplir con el requisito de traslado por "razones institucionales", sin embargo era previsible su rechazo al tener que cumplir otro requisito como estar en la zonas citadas por el reglamento para el pago de dicho rubro, el cual no comprendía el área metropolitana. Con esa resolución acudí a la Corte Plena desde el mes de julio del 2013, quien mediante acuerdo número 46-13 del 4 de Noviembre del 2013, artículo XXX y 6-14 del 23 de Enero del 2014, remitió el asunto al Consejo de Personal quien finalmente resolvió reintegrar mis derechos salariales, pero como no existía una normativa específica, es decir existe un vacío legal para resolver mi petencia, lo que finalmente se aprobó fue un SOBRESUELDO, no un pago por zonaje, el cual reitero, no recibía estando en Guápiles. Sobresueldo que no cobro actualmente porque regrese a Guápiles.

A partir de mi nombramiento en Goicoechea y Cartago, el rubro por JUEZ COORDINADOR, se dejo de pagarme. Al momento de la gestión inicial, en Julio del 2013, sí lo recibía porque estaba incapacitado, pero a partir de dichos nombramientos en Setiembre del 2013 no se me canceló más ese salario adicional, lo que va en detrimento de mis derechos laborales al ordenarse el traslado de mi plaza en propiedad de Guápiles a Cartago. En otro sentido, hubiese mantenido mi condición de incapacitado el cual de hecho esta avalado por la Dirección Médica del Hospital Calderón Guardia, pero siempre me he caracterizado por ser una persona trabajadora y por esa razón decido laborar en Goicoechea y Cartago, donde existen sendos informes de los Jueces Coordinadores de mi calidad de trabajo, por lo que considero que no se debe castigar afectando mis derechos laborales pues soy ni más ni menos que una **víctima inocente** de toda esta situación.

Actualmente estoy en una plaza extraordinaria en Guápiles como Juez 04, es decir mi condición actual en dicho Tribunal es de interino. Mi retorno a la ciudad de Guápiles obedeció estrictamente por razones familiares y atendiendo a que tengo derecho, según la normativa

internacional citada, a retornar a mi domicilio anterior, en consecuencia a mi labor anterior, que me veo imposibilitado en ejercer pues mi nombramiento es en forma interina, ejerciendo mi trabajo actualmente como Juez ordinario y no coordinando el despacho. Mis hijos estaban sufriendo daños psicológicos severos que calaron en sus estudios, esto a raíz del trato discriminatorio e insensible del Centro Educativo(victimización terciaria), igualmente el proceso de "reinsertarse" a un nuevo lugar fue imposible, dado que el apoyo de la oficina de atención a la víctima no fue suficiente y acorde a la gravedad del caso (victimización secundaria), en momentos en que como cabeza de familia debía tomar decisiones sobre el rumbo de nuestras vidas, de modo que a fin de recuperar nuestra estabilidad emocional mi esposa y cuatro hijos regresaron en enero del 2014 a Guápiles, en tanto mi persona gestiono a la Corte que aprobara mi regreso a Guápiles para estar con mi familia, y a partir del 19 de Mayo se aprobó mi retorno al Tribunal de Guápiles en dicha plaza interina. Véase que, la situación mía es sui generis pero la misma no debe causarme más perjuicios que los hasta ahora recibidos tanto a nivel laboral, patrimonial y psicológico. A mi criterio la única fuente por la que no estoy ejerciendo el puesto como Juez Coordinador obedeció a un hecho delictivo y a una disposición de la Corte Suprema de Justicia, por lo que en buen derecho, por cuestiones de equidad y de justicia laboral, además la concientización que debe tomarse sobre las poblaciones vulnerables( víctimas) y su trato dentro del Sistema de Justicia, es que presento dicha gestión que de seguido sintetizó.

Solicito a ese Honorable Consejo de Personal se siga reconociendo el plus como Juez Coordinador desde el 01 de octubre del 2013 y hasta la finalización de mi nombramiento al 01 de Junio del 2015 tal y como lo disponen las normativas citadas."

**Se acordó:** *Previo a resolver, solicitar al Tribunal de Guápiles el acuerdo del cuerpo de jueces donde se designa al actual Coordinador del despacho, así como informe a la Sección de Administración Salarial donde se indique la fecha a partir de la cual no se le cancela dicho "plus".*

## **ARTICULO XVI**

*La Sección de Reclutamiento y Selección en el Informe RS-2989-2014*

*indica:*

*Para su conocimiento y fines consiguientes, se comunica que el señor José Pablo Esquivel Segura, investigador 2 a.i. de la Sección de Homicidios, en correo electrónico del 14 de agosto del año en curso, solicitó:*

*“Reciban de mi parte un cordial saludo, a la vez que solicito, por este medio y de la manera más atenta, tengan ustedes la gentileza de considerar la participación del suscrito para las diferentes Plazas de Oficial de Investigación en San José.*

*Lo anterior obedece a que el suscrito estuvo fuera del país durante el periodo en que se abrió el concurso, perdiéndose, por estar de vacaciones, de participar en éste.*

*No omito manifestar mi profundo interés en participar de este proceso y es por ello que acudo a su amplio criterio, para que tal situación sea considerada.”*

*Por el mismo medio, el 18 de agosto, aclaró:*

*“... el número de concurso corresponde al Concurso Interno N° 029-2014, y los despachos y números de puesto a concursar son:*

- 1. Sección de Estupefacientes, I Circuito Judicial de San José, número de puesto 54100.*
- 2. Sección de Fraudes, I Circuito Judicial de San José, número de puesto 109823.*
- 3. Sección de Homicidios, I Circuito Judicial de San José, números de puestos 54097, 84101.*
- 4. Sección Delitos contra la integridad física, trata y tráfico de personas, I Circuito Judicial de San José, números de puestos 6579, 109801.*
- 5. Sección Penal Juvenil, I Circuito Judicial de San José, números de puestos 15528, 99658.*
- 6. Sección de Robo de vehículos, I Circuito Judicial de San José, número de puesto 92445.*
- 7. Unidad de Antecedentes, I Circuito Judicial de San José, número de puesto 48374.*

*O los puestos de Jefe de Investigación 1:*

- 1. Sección de Delitos Varios, I Circuito Judicial de San José, número de puesto 109826*

2. *Sección de Fraudes, I Circuito Judicial de san José, números de puestos 48370 , 54115*
3. *Unidad de Vigilancia y Seguimiento, I Circuito Judicial de San José, número de puesto 103383”*

*Sobre el tema, la Sección de Reclutamiento y Selección informa:*

1. *El concurso interno N° 029-2014, mediante el cual se publicaron las plazas de oficial de investigación y jefe de investigación 1, tuvo como período de inscripción del 14 al 25 de julio de 2014.*
2. *La publicación del concurso se realizó en concordancia con los lineamientos establecidos para dichos efectos y se divulgó por los siguientes medios:*
  - *Página Web del Poder Judicial (intranet e Internet)*
  - *Oficina de Protocolo y Relaciones Públicas: comunicado masivo a todos los servidores y oficinas judiciales.*
3. *Entre lo que interesa, en el cartel de publicación del concurso se estableció:*

**“NOTAS IMPORTANTES:**

[...]

- ✓ El formulario electrónico de inscripción en el concurso será el único medio disponible para esos fines, por lo tanto, no se dará trámite a solicitudes que ingresen por algún otro medio.
- ✓ El formulario de participación debe llenarse completamente, si no se hace de manera correcta [...], la persona no podrá integrar la(s) nómina(s) de interés y por consiguiente se exime a la Dirección de Gestión Humana, de toda responsabilidad por tal omisión.

[...]

### **INSCRIPCIONES**

- Las personas interesadas que cumplan con los requisitos académicos, legales y de capacitación a la fecha de cierre definida para este concurso, deberán completar el formulario electrónico de inscripción,  
...

[...]

Para **inscripciones** debe acceder a la siguiente dirección electrónica: <https://pjenlinea.poderjudicial.go.cr/SIGA-RS/>

**Periodo de inscripción:**

**Inicia: 14 de julio de 2014-08-19**

**Finaliza: 25 de julio de 2014**

**Horario de atención al público: 7:30 a.m., a 12:00 m.d., y de 1:00 p.m., a 4:30 p.m.”**

4. *Para efectos de inscripción al concurso, se habilitó la plataforma informática por las veinticuatro horas hasta la fecha de vencimiento del período de inscripción, lo que permitió que el proceso de inscripción se realice en horarios distintos y desde cualquier lugar dentro o fuera del país.*
5. *Verificados los registros informáticos, se determinó que para los puestos de referencia, se inscribieron en tiempo y forma un total de 997 participantes. El señor José Pablo Esquivel Segura no se inscribió en el concurso.*
6. *Las nóminas para formalizar los nombramientos en propiedad se trasladaron el 12 de agosto del año en curso al señor Francisco Segura Montero, Director General del Organismo de Investigación*

*Judicial, con plazo de vencimiento para la presentación de las propuestas de nombramiento el 12 de setiembre del presente año.*

- 7. Por último, es importante mencionar que este Consejo en reiteradas ocasiones (sesión 11-2014, celebrada el 05 de junio de 2014, artículo IX) en aras de mantener el principio de igualdad de participación en los concursos por parte de los oferentes, ante situaciones semejantes expresadas por el señor José Pablo Esquivel Segura, ha mantenido el criterio de desestimar la gestión por cuanto las reglas que rigen los concursos son de acatamiento obligatorio para todas las personas.*

*En virtud de lo anterior, y conforme con las reglas de participación contenidas en el cartel de la publicación, aplicadas en igualdad de condiciones para todos los participantes, se concluye que la pretensión del señor José Pablo Esquivel Segura es extemporánea, por cuanto la fecha límite de inscripción al concurso de referencia era 25 de julio del año en curso. Por lo tanto, se recomienda desestimar la petición.*

**Se acordó:** *Acoger en todos sus extremos el informe de la Dirección de Gestión Humana y por dichas razones, denegar la gestión.*

#### **ARTICULO XVII**

*La Sección de Reclutamiento y Selección en el Informe RS-3026-14 señala: Para su conocimiento y fines consiguientes, se comunica que el señor Walter Monge Vindas, investigador 1 de la Sección de Capturas, en correo electrónico del 19 de agosto del año en curso, solicitó:*

*“Por este medio y muy respetuosamente me dirijo a ustedes solicitando me incluyan en la nómina del concurso 29-2014 en las plazas de Investigador 2 ya que durante el periodo de validez del concurso me encontraba de vacaciones durante un mes aproximado y por esta razón desconocía de dicho concurso y no pude participar en el tiempo establecido.”*

*Sobre el tema, la Sección de Reclutamiento y Selección informa:*

- 8. El concurso interno N° 029-2014, mediante el cual se publicó la plaza de investigador 2 en diferentes zonas a nivel nacional, tuvo como período de inscripción del 14 al 25 de julio de 2014.*
- 9. La publicación del concurso se realizó en concordancia con los lineamientos establecidos para dichos efectos y se divulgó por los siguientes medios:*
  - Página Web del Poder Judicial (intranet e Internet)*
  - Oficina de Protocolo y Relaciones Públicas: comunicado masivo a todos los servidores y oficinas judiciales.*
- 10. Entre lo que interesa, en el cartel de publicación del concurso se estableció:*

**“NOTAS IMPORTANTES:**

[...]

- ✓ El formulario electrónico de inscripción en el concurso será el único medio disponible para esos fines, por lo tanto, no se dará trámite a solicitudes que ingresen por algún otro medio.
- ✓ El formulario de participación debe llenarse completamente, si no se hace de manera correcta [...], la persona no podrá integrar la(s) nómina(s) de interés y por consiguiente se exime a la Dirección de Gestión Humana, de toda responsabilidad por tal omisión.

[...]

### **INSCRIPCIONES**

- Las personas interesadas que cumplan con los requisitos académicos, legales y de capacitación a la fecha de cierre definida para este concurso, deberán completar el formulario electrónico de inscripción,  
...

[...]

Para **inscripciones** debe acceder a la siguiente dirección electrónica: <https://pjenlinea.poderjudicial.go.cr/SIGA-RS/>

**Periodo de inscripción:**

**Inicia: 14 de julio de 2014-08-19**

**Finaliza: 25 de julio de 2014**

**Horario de atención al público: 7:30 a.m., a 12:00 m.d., y de 1:00 p.m., a 4:30 p.m.”**

11. *Para efectos de inscripción al concurso, se habilitó la plataforma informática por las veinticuatro horas hasta la fecha de vencimiento del período de inscripción, lo que permitió que el proceso de inscripción se realice en horarios distintos y desde cualquier lugar dentro o fuera del país.*

12. *Verificados los registros informáticos, se determinó que para los puestos de referencia, se inscribieron en tiempo y forma un total de 997 participantes. El señor Walter Monge Vindas no se inscribió en el concurso.*

13. *Las nóminas para formalizar los nombramientos en propiedad se trasladaron el 12 de agosto del año en curso al señor Francisco Segura Montero, Director General del Organismo de Investigación Judicial, con plazo de vencimiento para la presentación de las propuestas de nombramiento el 12 de setiembre del presente año.*

14. *Por último, es importante mencionar que este Consejo en reiteradas ocasiones (sesión 11-2014, celebrada el 05 de junio de 2014, artículo IX) en aras de mantener el principio de igualdad de participación en los concursos por parte de los oferentes, ante situaciones semejantes expresadas por el señor Walter Monge Vindas, ha mantenido el criterio de desestimar la gestión por cuanto las reglas que rigen los concursos son de acatamiento obligatorio para todas las personas.*

*En virtud de lo anterior, y conforme con las reglas de participación contenidas en el cartel de la publicación, aplicadas en igualdad de condiciones para todos los participantes, se concluye que la pretensión del señor Walter Monge Vindas es extemporánea, por cuanto la fecha límite de inscripción al concurso de referencia era 25 de julio del año en curso. Por lo tanto, se recomienda desestimar la petición.*

**Se acordó:** *Acoger en todos sus extremos el informe de la Dirección de Gestión Humana y por dichas razones, denegar la gestión.*

#### **ARTICULO XVIII**

*La Sección de Análisis de Puestos en el Informe SAP-163-2014 indica:*

*Por medio del oficio N° 6370-14 la Secretaría General de la Corte, traslada al Departamento de Gestión Humana la gestión presentada por el licenciado Jorge Chavarría Guzmán, Fiscal General de la República, para lo que corresponda.*

*El licenciado Chavarría en su gestión solicita:*

*“... al honorable Consejo Superior apruebe la reasignación de la plaza de Fiscal Auxiliar que venía ocupando la Licda. Beatriz Paniagua Castro, por la plaza de Profesional 2 en Ingeniería Industrial que originalmente fue aprobada a partir de enero del 2015, y que de este modo el profesional en Ingeniería Industrial se incorpore al Equipo de Implantación del S.S.C. a partir del día 1 de julio del año 2014.”(El resaltado no pertenece al original).*

*Ahora bien conforme a la solicitud que realiza el Licenciado Chavarría se debe indicar que si bien es cierto el Consejo Superior en sesión N° 35-14, celebrada el 23 de abril del presente año, artículo XLIX, conoce y aprueba el informe N° 55-PLA-CE-2014, elaborado por el Departamento de Planificación, referente a los requerimientos de recurso humano 2015 para el Sistema de Seguimiento de Casos (Proyecto Corte-BID: Programa de Fortalecimiento del Ministerio Público y Defensa Pública); y ordena incluir en el anteproyecto de presupuesto del 2015, las plazas extraordinarias derivadas del estudio de Planificación entre ellas la plaza de Profesional 2 (Ingeniero Industrial).*

*También lo es que a pesar de la aprobación por parte del Consejo Superior de incluir en el anteproyecto de presupuesto entre otras plazas la de Profesional 2 (Ingeniero Industrial), hasta el momento no hay certeza de que esa solicitud se materialice en virtud de que la aprobación del presupuesto del Poder Judicial conlleva una serie de pasos y no es hasta aproximadamente a finales del mes de noviembre que se tiene seguridad de cuales plazas empezarán a regir para el año 2015, así como el periodo de rige de las plazas ordinarias y extraordinarias.*

*Es así que conforme a ese procedimiento y a solicitud de la Dirección de Presupuesto Nacional, que ha solicitado un recorte de ¢20.000.000.000,00 al anteproyecto de presupuesto, por lo cual se han realizado los ajustes solicitados y actualmente se encuentra para su revisión por parte de esa entidad.*

*Cabe indicar que posterior a esa etapa es remitido a la Asamblea Legislativa para que la Comisión de Asuntos Hacendarios proceda con el análisis respectivo, en esta fase dicha comisión realiza los ajustes presupuestarios que considere convenientes, es decir se puede dar la eliminación de plazas así hayan sido aprobadas por los Órganos Superiores de nuestra Institución.*

*Asimismo, es a partir de la publicación en el diario oficial la gaceta que se aprueba el Proyecto de Ley de Presupuesto 2015, por lo cual es hasta ese momento que se tiene la certeza de que la plaza extraordinaria de Profesional 2 (Ingeniero Industrial) se haya aprobado.*

*Por otra parte, conforme a la solicitud que señala el licenciado Chavarría<sup>18</sup> de reasignar la plaza de Fiscal Auxiliar destinada al proyecto de implantación del Sistema de Seguimiento de Casos (S.S.C.), que deja vacante la licenciada Beatriz Paniagua Castro:*

---

<sup>18</sup> Oficio N° 337-FGR-2014 del 30 de mayo de 2014, suscrito por el licenciado Jorge Chavarría Guzmán, Fiscal General de la República.

*“En el estado actual del proyecto resulta más beneficioso la sustitución de la plaza de Fiscal Auxiliar que venía ocupando la Licda. Paniagua Castro para que a partir del 1 de julio del 2014 sea reasignada al proyecto la plaza de Profesional 2 en Ingeniería Industrial que originalmente fue aprobada para incorporarse a partir de enero del 2015.”*

*Es dable indicar que lo conveniente es que este tipo de situaciones sea analizada por el Departamento de Planificación ente competente en revisar la estructuras organizacionales a fin de que se pronuncie al respecto en relación de que es más conveniente en este momento para el proyecto: mantener la plaza de Fiscal Auxiliar que en su oportunidad se había otorgado para llevar a cabo el desarrollo del proyecto o en su defecto, prescindir de ese recurso y sustituirlo por un puesto de Profesional 2 en el campo de la Ingeniería Industrial.*

***Es así que se tiene:***

*- Que el Departamento de Planificación ente competente en revisar la estructuras organizacionales se pronuncie al respecto en relación de recomendar que es más conveniente en este momento para el proyecto: mantener la plaza de Fiscal Auxiliar que en su oportunidad se había otorgado para llevar a cabo el desarrollo del mismo o en su defecto, prescindir de ese recurso y sustituirlo por un puesto de Profesional 2 en el campo de la Ingeniería Industrial.*

**Se acordó:** Acoger en todos sus extremos el informe elaborado por la Sección de Análisis de Puestos.

*Se levanta la sesión a las 11:30 horas.*

***Mag. Magda Pereira Villalobos***  
***Presidenta***

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