

CONSEJO DE PERSONAL

SESION N° 08-2015

Sesión ordinaria del Consejo de Personal celebrada a las ocho y treinta horas del treinta de abril del año dos mil quince, con asistencia de la Dra. Eva Camacho Vargas quien preside, la Jueza Superior Licda. Ana Luisa Meseguer Monge y el MBA. Francisco Arroyo Meléndez Director del Departamento de Personal. La Licda. Magda Pereira Villalobos y el Dr. José Rodolfo León Díaz se excusaron por no poder asistir.

ARTICULO I

Lectura y aprobación del acta N° 07-15.

ARTICULO II

Se procede a conocer el Informe SAP-047-2015 de la Sección Análisis de Puestos, relacionado con estudio del puesto ocupado por el señor Manuel Calvo Murillo, Auxiliar de Seguridad de la Administración Regional del II Circuito Judicial de San José, quien presenta problema físico para el manejo de armas. El informe señala:

“Con el fin de que sea conocido por los señores miembros del Consejo de Personal se presenta para su respectivo análisis la siguiente información:

Por medio de correo electrónico de fecha 12 de setiembre de 2014, la señora Maribel Burgos Mata, Secretaria de la Administración del II Circuito Judicial de San José, remite el oficio N° 1049-ADM-2014, en el cual el licenciado Fernando Retana Bejarano, Administrador Regional del II Circuito Judicial de San José, solicita se estudie el cargo de “Auxiliar de Seguridad”, ocupado en propiedad por el señor Manuel Calvo Murillo, en razón de que el mismo ha sido intervenido quirúrgicamente en varias ocasiones en su brazo izquierdo (brazo dominante del señor Calvo Murillo), provocándole que no pueda accionar armas de fuego.

A la vez se anexa epicrisis que sugiere lo siguiente:

*“...Paciente masculino con historia de húmero en el 2001, con retiro de material de osteosíntesis en el 2004 en el INS. Consulta en marzo del 2011 por presentar **foco móvil de fractura a nivel de húmero izquierdo por pseudoartrosis**. Se anota para cirugía en abril del 2011, se le realiza retiro de material más reosteosíntesis de húmero izquierdo con colocación de injerto el 10 de octubre de 2013. Se valora el 14 de febrero de 2014 paciente con fallo de osteosíntesis en espera de nueva cirugía. Se anota en dictamen médico, **que paciente por sus secuelas de sus fracturas no es apto para realizar trabajos que requieran demanda física importante**. (El resaltado es suplido).*

Además, nota de fecha 05 de junio 2014, enviada por el señor Manuel Calvo Murillo, al administrador Regional del II Circuito Judicial de San José, que refiere lo siguiente:

“...Por cuanto fui operado por tercera vez de mi brazo izquierdo, en el que en esta última vez me hicieron una reosteosíntesis (me colocaron un nuevo pin), y al ser zurdo (manipular con facilidad me mano izquierda) lo que en definitiva me imposibilitará manipular armas, solicito se sirva enviarme a ser valorado por la Medicatura Forense con el fin de que si así ellos lo determinan, posteriormente solicitar al Consejo Superior se transforme mi puesto de Auxiliar de Seguridad a Técnico Especializado 2 (funciones de Monitoreo y Control únicamente).

En virtud de lo anterior el licenciado Fernando Retana Bejarano, Administrador Regional del II Circuito Judicial de San José, solicita colaboración a esta Sección para que se le brinde apoyo en cuanto al caso de la señor Manuel Calvo Murillo y sea abordado por medio del **“Programa de Readecuación Laboral”**.

Según lo solicitado, se procedió atender el caso del señor Calvo, cabe indicar que conforme al modelo, se han aplicado la mayoría de las etapas del **“Programa de Readecuación Laboral”**, quedando pendientes las dos últimas fases denominadas **“Seguimiento”** y **“Cierre del caso”**; por ello de seguido, se exponen los alcances de la investigación efectuada, así como los ajustes razonables o acciones que se llevaron a cabo para atender la situación.

Con el fin de resolver lo solicitado se presenta la siguiente información:

Según refiere la epicrisis de la Caja Costarricense de Seguro Social el señor Calvo Murillo presenta historia del húmero desde el año 2001, con retiro de material de osteosíntesis en el 2004 en el INS.

Posteriormente en marzo de 2011 realiza consulta por presentar **foco móvil de fractura a nivel de húmero izquierdo por pseudoartrosis**. Por lo cual se anota para cirugía en abril del 2011, en donde se le realiza retiro de material más reosteosíntesis de húmero izquierdo con colocación de injerto el 10 de octubre de 2013. Luego es valorado el 14 de febrero de 2014, con fallo de osteosíntesis en espera de nueva cirugía.

Finalmente, según nos indica el señor Calvo Murillo, el 29 de mayo del año 2014, lo vuelven a operar, en esta última intervención le realizan una reosteosíntesis (colocación de un nuevo pin).

I- Sobre el padecimiento del señor Manuel Calvo Murillo se tiene la siguiente información:

La fractura del húmero se observa en todos los grupos de edad, pero es más frecuente en los ancianos y adultos jóvenes. Se puede clasificar por la ubicación del húmero implicada: el extremo superior, el eje, o el extremo inferior.

Cerca del 85% de las fracturas del húmero no desplazan al hueso de su posición anatómica, por lo que pueden ser tratadas sin intervención de ortopedia quirúrgica. La causa más común de fracturas de húmero proximal es una caída desde los pies del sujeto, seguido por [accidentes automovilísticos](#) y una caída de escaleras. Otros mecanismos adicionales incluyen violentas contracciones musculares por [convulsiones](#), [electrocución](#), y los traumatismos relacionados con el [atletismo](#). La mayoría de las fracturas de húmero proximal son cerradas.

Fractura del húmero

[Radiografía](#) de una [fractura](#) conminuta del [húmero](#) izquierdo.



Lesiones asociadas

Ciertas lesiones son comúnmente asociadas con áreas específicas de fracturas del húmero. En el extremo superior, pueden estar involucrados tanto el cuello quirúrgico del húmero como el cuello anatómico del húmero, aunque las fracturas de cuello quirúrgico son más comunes. El [nervio axilar](#) puede verse dañado en este tipo de fracturas. Las fracturas del tercio medio pueden dañar el [nervio radial](#), que atraviesa la cara lateral del húmero, estrechamente asociado con la ranura radial. El [nervio mediano](#) es vulnerable a los daños en la zona supracondilea, y el nervio cubital es vulnerable cerca del epicóndilo medial, en torno al cual gira en su trayecto para entrar en el [antebrazo](#).

II- Acciones Realizadas.

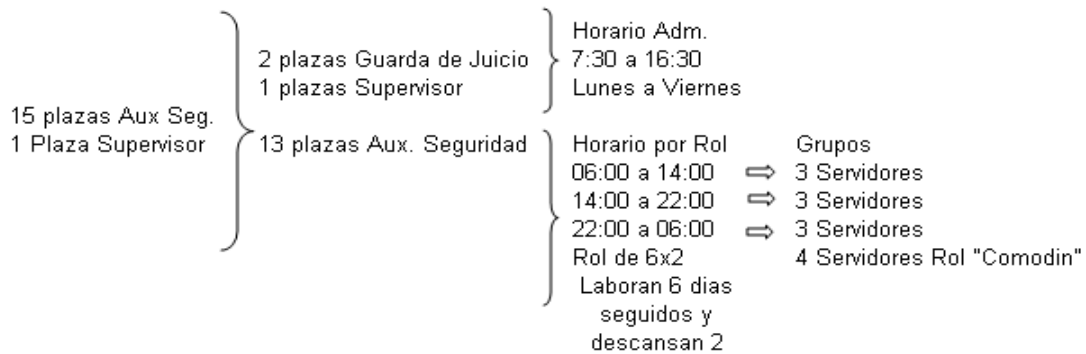
Con el fin de resolver lo solicitado, considerando que la plaza en estudio corresponde a la clase de puesto de “Auxiliar de Seguridad”, se consultó en la Administración del II Circuito de San José, acerca de la situación que acontece con respecto a las plazas de Auxiliares de Seguridad, encontrándose la siguiente información:

En la Administración de II Circuito Judicial de San José, se cuenta con 16 plazas que laboran en funciones de seguridad, las cuales se distribuyen en dos grupos importantes,

uno de ellos cuenta con tres plazas de las cuales 2 laboran como Auxiliares de Seguridad destacados en Salas de Juicios y la otra plaza corresponde a la Supervisora de Seguridad, este grupo labora en horario administrativo de 7:30 a 16:30.

El otro grupo cuenta con 13 plazas de Auxiliar de Seguridad a los cuales les corresponde realizar los recorridos en los pasillos del edificio y las funciones de monitoreo, para lo cual se distribuyen en tres horarios de trabajo, de 06:00 a 14:00, 14:00 a las 22:00 y de las 22:00 a las 06:00, esto con la finalidad de tener personal laborando las 24 horas del día por necesidades propias de la Administración, en la siguiente imagen se ilustra lo señalado en el párrafo anterior.

Distribución de Plazas



En relación con el segundo grupo, este se divide en cuatro subgrupos de trabajo tres de ellos conformados por tres servidores cada uno y el otro por cuatro servidores, este último subgrupo cuenta con la asignación de una plaza más, con el propósito de cubrir un rol llamado “comodín” al cual le corresponde cubrir los días libres, incapacidades, vacaciones o permisos del resto de compañeros. El siguiente cuadro visualiza la conformación de estos subgrupos de seguridad:

Cuadro N° 1

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|------------------|------------------------------------|-----------------------------|---------------------|
| Asdrúbal Montero | Lizbeth Artavia Medina | Manuel Calvo Murillo | Luis Gómez Flores |
| Carlos Lewis | Roberto Campos Hernández | Carlos Viquez Núñez | Michael Salas Pérez |
| Felipe Corrales | Aristides Soto Pérez/ Jairo Retana | Escarlett Ocampo Vivas | Eddy Suárez Moreno |

Fuente: Secretaría de la Administración del II Circuito Judicial de San José.

En el siguiente cuadro se muestra el rol mensual, que debe cumplir cada subgrupo de acuerdo a horarios y fechas establecidas por la jefatura, se toma como referencia el mes de febrero 2015 con la finalidad de exponer datos actuales. Las casillas marcadas en color gris, se refieren al grupo 3, grupo al cual pertenece el servidor Manuel Calvo Murillo.

Cuadro N° 2

| Febrero 2015 | DIA | D | L | K | M | J | V | S | D | L | K | M | J | V | S | D | L | K | M | J | V | S | D | L | K | M | J | V | S |
|---------------|--------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| | FECHA | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 |
| 06:00 a 14:00 | GRUPOS | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 |
| 14:00 a 22:00 | | 2 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 |
| 22:00 a 06:00 | | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 |
| Día libre | | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 |

Fuente: Secretaria de la Administración del II Circuito Judicial de San José.

Según se muestra el comportamiento mantiene un patrón estable, ya que la Administración tiene un rol de trabajo denominado 6x2, el cual consiste en laborar durante seis días seguidos, posterior a esto les corresponde dos días de descanso, como se presenta en la información anterior los seis días de labores se dividen entre los tres horarios establecidos y los cuatro subgrupos de servidores, con lo cual se asegura que se mantenga el personal laborando durante las 24 horas del día.

Ahora bien, según entrevista telefónica realizada a la servidora Yetty García Cascante, Supervisora de Seguridad, de la Administración del II Circuito de San José, el señor Calvo Murillo se ubica en el tercer subgrupo de trabajo de Auxiliares de Seguridad, y que debido a su situación actual de salud lo han ubicado en el área de monitoreo, ya que el petente le han practicado varias intervenciones quirúrgicas en su brazo izquierdo, por tal motivo no puede accionar armas de fuego. Sobre lo mencionado es dable indicar que la epicrisis de la Caja Costarricense de Seguro de fecha 10 de abril 2014 señala *“paciente por sus secuelas de sus fracturas, no es apto para realizar trabajos que requieran demanda física importante”*. Además, aporta que al reincorporarse el señor Calvo Murillo a sus funciones el 28 de enero del año en curso, después de estar durante un largo lapso de tiempo incapacitado, se le solicita entregar el arma, puesto que al ubicarlo en el área de monitoreo este equipo ya no era requerido para realizar las funciones de ese centro.

Por otra parte, con el fin de verificar si el petente tenía vigente el Carné de Portación de Armas, se entrevistó al Lic. Luis Guillermo Araya Ulate, Jefe Sección Gestión Administrativa del Departamento de Seguridad, según menciona lleva un control de la fecha de vencimiento de todos los servidores de ese departamento que poseen carnet de portación de armas de fuego, lo anterior con el fin de estar verificando la fecha de caducidad de los mismos ya que cada dos años según lo que establece la ley debe de hacerse la renovación, pero para ello es necesario que a los servidores se les realice el examen de idoneidad mental, mismo que aplican los Psicólogos de la Sección de Reclutamiento y Selección del Departamento de Gestión Humana, y en el caso que nos ocupa fue valorado el 14 de agosto de 2013, resultando positiva la prueba, con una vigencia que va del 14 de agosto 2013 al 14 de agosto de 2015.

III- Análisis Conclusivo

Según refiere la epicrisis de la Caja Costarricense de Seguro Social el señor Calvo Murillo presenta historia del húmero desde el año 2001, con retiro de material de osteosíntesis en el 2004 en el INS, posteriormente fue intervenido en abril del 2011, luego en octubre de 2013 se le practica el retiro de material más reosteosíntesis de húmero izquierdo con colocación de injerto, el cual falló, por lo cual se vuelve a intervenir en mayo del año 2014 realizándole una reosteosíntesis (colocación de un nuevo pin).

Después de operado y cumplida la incapacidad que corresponde para este tipo de lesiones, el señor Calvo Murillo se reincorpora a trabajar con el quebrante de que por las secuelas de sus fracturas no es apto para realizar trabajos que requieran demanda física importante, razón por la cual la respectiva jefatura, en consideración de la situación de salud que le acaece al petente, toma la decisión de mantenerlo en el área de monitoreo, retirándole el arma, debido a que dicho equipo ya no era requerido para realizar las labores de monitoreo.

Del análisis de la información mostrada acerca de los cargos de “Auxiliar de Seguridad”, que laboran en la Administración del II Circuito Judicial de San José, se determinó que realizan labores que responden a actividades diferentes como lo es la vigilancia y seguridad de personas, instalaciones y bienes, así como la seguridad mediante operación y monitoreo de sistemas electrónicos.

Estas actividades a pesar de estar estrechamente relacionadas con el tema de la seguridad y vigilancia, difieren entre sí en cuanto a que una es estática, no tiene contacto directo con los diferentes tipos de usuarios, requiere de destreza para percibir detalles visuales y auditivos y capacidad de respuesta inmediata, así como la operación y monitoreo de sistemas electrónicos como son alarmas, circuito cerrado de televisión, voz y sonido, comunicación radial y líneas telefónicas para atender situaciones de emergencia. Por su parte la otra es más activa, requiere de recorridos periódicos por el edificio, contacto directo con los usuarios y destreza con la utilización de armas de fuego, bastón policial, dispositivos de seguridad, pistola eléctrica entre otros, así como la capacidad de mediar en situaciones conflictivas.

Según información de la Administración del II Circuito Judicial de San José desde la creación de este circuito judicial, los ocupantes de los puestos de seguridad han realizado esta labor. Ya que desde ese momento se contaba con el monitoreo de alarmas, circuito cerrado de televisión y frecuencias de radio, entre otras.

Expuesto lo anterior, tal y como se define en las Políticas de Formulación y Ejecución Presupuestaria en Recursos Humanos no es conveniente asignar a los servidores tareas que no se ajusten a la clase de puesto en que se encuentren nombrados. Sin embargo, como indicó el licenciado Retana, por necesidad institucional y funcionalidad es que se han venido rotando estos puestos, dado que desde la creación de la Administración del II Circuito Judicial de San José se brinda el servicio de monitoreo, sin contar con puestos diferenciados por lo que las labores han sido asumidos siempre por los “Auxiliares de Seguridad”.

En virtud de lo anterior, no es conveniente en este momento proceder con la solicitud de resignar la plaza de “Auxiliar de Seguridad” que ocupa el señor Manuel Calvo Murillo ya que según se mencionó en párrafos anteriores, por un asunto de salud en la actualidad este puesto solo tiene asignadas labores de “monitoreo” en horario rotativo, toda vez que para esto se requiere que el Administrador no rote estas actividades si no más bien se le asignen a uno o varios puestos de forma fija. Para lo cual será necesario que la Dirección de Planificación, Órgano competente en Materia Organizacional, estudie la situación particular de esta Administración y valore la conveniencia de otorgar plazas para esta actividad, ya que existe una clase de puesto denominada “Técnico de Sistemas Electrónicos de Seguridad” que contempla las actividades de monitoreo.

Finalmente, sobre el particular de la situación encontrada referente a las plazas de “Auxiliar de Seguridad” de la Administración del II Circuito Judicial de San José, es dable recalcar que mediante el informe SAP 387-08, la Sección de Análisis de Puestos, realizó un análisis integral sobre la clasificación y valoración de los puestos que integran las Administraciones Regionales, solicitando en una de sus recomendaciones que la Dirección de Planificación analizara la situación de las plazas de “Auxiliar de Seguridad”, la recomendación técnica de cita refiere lo siguiente:

“...8.3.9Que el Departamento de Planificación estudie la situación particular de la Administración del II Circuito Judicial de San José y valore la conveniencia de otorgar plazas para la actividad de monitoreo dedicadas a la operación de sistemas electrónicos de seguridad.

“

Se acordó: *acoger el informe en todos sus extremos y trasladar al Consejo Superior para lo de su cargo.*

ARTICULO III

Se procede a conocer el Informe SAP-057-2015 de la Sección Análisis de Puestos, estudio que determina no incluir requisito carnet portación de armas a los puestos clasificados Perito Judicial 2 de la Sección de Biología Forense.

Se acordó:

- 1. Previo a pronunciarse sobre el particular, conceder audiencia a la Comisión de Enlace Corte-OIJ para que se refieran al contenido del informe.*

2. Solicitar a la Sección de Reclutamiento y Selección pronunciarse sobre los posibles efectos que esta decisión podría generar sobre sus procesos.

Se declara firme.

ARTICULO IV

Se procede a conocer el Informe SAP-060-15 de la Sección Análisis de Puestos, relacionado con el no reconocimiento del porcentaje de riesgo al puesto N° 57026 clasificado como Juez 3 en el Juzgado de Violencia Doméstica y ocupado por la Licda. Marjorie Barquero Arguello. El informe señala:

“Con la finalidad de que sea conocido por los señores miembros del Consejo de Personal, nos permitimos indicar que la Licda. Marjorie Barquero Argüello, Juez 3 (puesto No. 57026) del Juzgado de Violencia Doméstica del I Circuito Judicial de Alajuela, mediante correo electrónico de fecha 9 de febrero del 2015, presenta al Consejo Superior la gestión que se transcribe de seguido:

“La suscrita realiza funciones como Jueza Contra la Violencia Doméstica de Alajuela y siempre dentro de las funciones ha sido necesario que ante diferentes asuntos de violencia doméstica sea obligatorio el traslado a los lugares en que se encuentren algunas víctimas. No obstante a partir de la reforma de la Ley Contra la Violencia Doméstica No. 8925 publicada en la gaceta no. 43 del dos de marzo del dos mil once, de conformidad con el artículo 17 se establece la obligatoriedad de dar seguimientos a los asuntos a efecto de revisar los resultados de la ejecución de medidas de protección.

Es por lo anterior que a partir de dicha reforma, la suscrita todas las semanas los días jueves se dedica a dar seguimientos a procesos en los que mayormente participan personas adultas mayores y personas menores de edad y por ser población tan vulnerable se procede a realizar visitas al domicilio de las víctimas para verificar el cumplimiento de las medidas de protección.

La labor encomendada genera un riesgo para esta juzgadora pues me debo trasladar únicamente con el chofer de los Tribunales e ingresar a lugares que son inseguros por muchas circunstancias, el lugar geográfico, las condiciones, el acceso, si son personas discapacitadas o encamadas debo ingresar a la casa y muchas veces con la persona obligada a cumplir las medidas de protección dentro de la misma vivienda, teniendo la suscrita que pedir con autoridad que se me deje a solas con la víctima, siendo que

hay incluso resistencia de las personas obligadas, sin nadie que proteja mi integridad.”

Así las cosas, solicito que se realice estudio y se me cancele el rubro que corresponde a "riesgo" pues hago labor fuera de la oficina semana a semana bajo situaciones que ponen en peligro mi integridad física..” (el resaltado no pertenece al original)

Con la finalidad de atender la gestión presentada la Licda. Barquero Argüello, nos permitimos informar lo siguiente:

1. La Sección de Análisis de Puestos del Departamento de Gestión Humana mediante informe SAP-178-2008 revisó la política integral de riesgo de la institución, lo anterior con la finalidad de eliminar una serie de distorsiones que se habían venido presentando con respecto al reconocimiento de dicho plus salarial; el citado informe fue aprobado por el Consejo Superior en la sesión N° 31-10 celebrada el 6 de abril del 2010 en el artículo XLIV.

2. Producto del citado informe se actualizó el instrumento regulador de dicho plus salarial, y se establecieron las “**Normas para el reconocimiento del plus salarial por riesgo**” en virtud de ello, se transcriben de ellas artículos de interés para el presente informe:

“Artículo 2:- Para solicitar a este incentivo los servidores deben cumplir con los siguientes requisitos:

✓ *Que los actos y condiciones consideradas como riesgosas sean las que se especifican en el instrumento que regula la concesión del riesgo.*

Artículo 3.- Instrumento regulador del plus salarial por riesgo:

Los puestos deben ser evaluados a la luz de los “actos y condiciones” así como de las “actividades” estipuladas en el siguiente instrumento, nunca de forma independiente o relacionada con otras actividades que están excluidas.

Tabla N° 1

Grados A, B, C y D según las normas técnicas para el reconocimiento de plus salarial por “Riesgo”

| GRADO A | |
|---|---|
| Porcentaje 10% | |
| ACTOS Y CONDICIONES | ACTIVIDADES / CAMPOS DE ACCIÓN |
| 1. Labores riesgosas de inteligencia, las cuales implican un trabajo directo, continuo y frecuente con sospechosos o delincuentes, o el desplazamiento a lugares donde pueden formarse | a) Incursionar en lugares donde pueden gestarse grupos informales para la comisión de ilícitos. b) Ingresar en ambientes incontrolados, donde normalmente el motivo para entrar es |

| | |
|---|---|
| grupos delictivos, existiendo situaciones de riesgo fuera de control. | de orden represivo, lo cual genera mayor dificultad para controlar la totalidad de variables existentes. c) Realizar infiltraciones y seguimientos. |
| 2. Relación directa, continua y frecuente con sospechosos o delincuentes, que involucran condiciones de difícil control. | a) Custodiar y trasladar detenidos desde y hacia los centros penitenciarios, celdas o despachos judiciales. b) Revisión corporal. c) Utilización del arma de fuego como medio de defensa, seguridad o intimidación, cuando sea estrictamente necesario en el cumplimiento del deber. |
| GRADO B | |
| Porcentaje 5% | |
| ACTOS Y CONDICIONES | ACTIVIDADES / CAMPOS DE ACCIÓN |
| 1. Participar en una o varias etapas del proceso penal (preparatoria, intermedia, juicio, impugnación o ejecución) desempeñando un rol de acusador, juzgador o defensor de personas que han cometido delitos. | a) Realizar la investigación preliminar. b) Ejercer la dirección funcional de la Policía Judicial. c) Fungir como ente acusador. d) Resolver conflictos derivados de los delitos tipificados en el Código Penal. e) Dictar sentencias en las cuales se impone una pena a un individuo que se ha comprobado que ha cometido un delito. f) Ordenar la ejecución de diferentes actos procesales y procedimientos necesarios para el efectivo desarrollo del proceso penal. e)Llevar a cabo la defensa técnica de individuos acusados de haber cometido un hecho delictivo. |
| 3. Labores riesgosas de citación, notificación y cualquier comunicación judicial. | a) Entrega de citaciones, notificaciones y cualquier comunicación judicial. |
| GRADO C | |
| Porcentaje 5% | |
| ACTOS Y CONDICIONES | ACTIVIDADES / CAMPOS DE ACCIÓN |
| 1. Trabajo continuo y frecuente con sustancias químicas lo cual provoca una mayor probabilidad de que éstas sean absorbidas por la piel, el aparato respiratorio y el digestivo, produciendo enfermedades profesionales. (factor de riesgo químico) | Manipulación continua y frecuente de sustancias químicas. |

| | |
|---|--|
| 2. Labores continuas y frecuentes con agentes portadores de virus o bacterias con mayor probabilidad de contraer enfermedades contagiosas. (factor de riesgo biológico). | Manipulación continua y frecuente de fluidos biológicos y la utilización de instrumental quirúrgico y punzocortante. |
| 3. Sujetar y manipular (Interacción física directa) al sospechoso de un ilícito bajo ambientes controlados, sin responsabilidad directa de su detención o custodia. | Toma de huellas dactiloscópicas. |
| 4. Trabajo continuo y frecuente en vigilar y brindar seguridad a personas, instalaciones y bienes de la Institución. Así como la custodia de edificios, equipo de trabajo, materiales y otras pertenencias del Poder Judicial o bajo su custodia. | Vigilar y brindar seguridad. |
| 5. Excluye los casos donde la ausencia de medidas de seguridad, procedimientos y condiciones adecuadas sean las causas que originan los riesgos. | |

GRADO D

No corresponde el porcentaje de riesgo por no presentar los puestos los actos, condiciones y actividades tipificadas en los grados A, B y C de este instrumento, o bien porque con las medidas y equipo de seguridad apropiados se controla el riesgo.

| ACTOS Y CONDICIONES | ACTIVIDADES / CAMPOS DE ACCIÓN |
|---|---|
| 1. Ausencia de relación física directa con delincuentes. | a.- No existe relación física directa con los sospechosos de ilícitos, de existir la misma se llevará a cabo en su más mínima expresión, disponiendo de medidas e implementos de control y seguridad adecuados y suficientes. |
| 2. Alta eficiencia y eficacia de las medidas de seguridad, aunado a condiciones y procedimientos adecuados. | a.- Mínima probabilidad de contagio en virtud de una mayor efectividad de las medidas de control e implementos de seguridad. b.- Mínima probabilidad de ocurrencia de un accidente laboral. |
| 3. Labores de carácter administrativo ejecutadas en condiciones ambientales adecuadas. | a. Las actividades sustantivas del puesto son de carácter administrativo y no hay posibilidad de contraer daños ocupacionales |

| | |
|--|---|
| | por la manipulación continua de sustancias químicas, fluidos biológicos, instrumental quirúrgico punzo cortante y por la relación directa y continua con delincuentes o sospechosos. |
| 4. Puestos considerados dentro de los estratos superiores de carácter administrativo, ejecutivo o gerencial, en los que su remuneración incluye los diversos factores y características del cargo. | a. Las actividades sustantivas del puesto son de carácter administrativo, ejecutivo y gerencial y no hay posibilidad de contraer daños ocupacionales por la manipulación continua de sustancias químicas, fluidos biológicos, instrumental quirúrgico punzo cortante y por la relación directa y continua con delincuentes o sospechosos. |

Artículo 4:- Operacionalización del instrumento:

4.1.- Los grados y porcentajes son excluyentes, por lo tanto un puesto calificado en el grado A, está excluido de ser acreedor a otro porcentaje adicional debido al cumplimiento de las condiciones del grado B y C.

*4.2- La calificación del grado de riesgo es inherente a los puestos de trabajo, considera condiciones y actos inseguros asociados tanto con los riesgos producto de la relación con el sospechoso de un ilícito como los generados por riesgos ambientales (químicos y biológicos). Bajo dichas condiciones la probabilidad de controlar la ocurrencia de un accidente o un daño ocupacional es menor, tanto es así que las medidas de seguridad ven disminuidas significativamente su efectividad y suficiencia. **La clasificación también encuentra fundamento en el concepto de "actividad continua" entendiéndose ésta como la actividad normal del puesto, cuya frecuencia es superior o igual al 75% de la jornada laboral.***

4.3. Otro tipo de riesgos que pueden producir un daño ocupacional como resultado de la ausencia de medidas, equipo y estrategias de seguridad, se excluyen del instrumento por corresponder a circunstancias previsibles y controlables, a través de una adecuada política institucional de seguridad e higiene ocupacional. (el resaltado no pertenece al original)”

Además de lo anterior, es importante mencionar que en el citado informe quedó claramente evidenciado que la institución ha querido tutelar dos tipos de riesgo: el físico, que se origina producto de la detención, custodia, y requisa de delincuentes y el riesgo por contagio, producto de la manipulación de sustancias químicas o fluidos corporales; siempre y cuando este riesgo sea producto de la actividad sustantiva del cargo y que el hecho generador del riesgo se encuentre presente en un 75% o más de la jornada laboral.

Asimismo, en el caso de los jueces se aprobó que se reconocería el citado plus salarial únicamente a los cargos que estuvieran abocados al conocimiento de la materia penal, pues se determinó que ellos son los que están expuestos a un mayor grado de riesgo.

3. Una vez claro el panorama expuesto y al revisar la gestión de la Licda. Barquero, se determina que ella lleva a cabo funciones en el “*Juzgado de Violencia Doméstica del I Circuito Judicial de Alajuela*”, en el puesto No. 57026, clasificado como Juez 3. Asimismo se obtiene que el citado juzgado es un despacho especializado en la atención de casos por violencia doméstica.

Lo anterior, permite concluir que el accionar funcional del puesto No. 57026, clasificado como Juez 3, se circunscribe a la resolución de casos en materia de violencia doméstica, es decir, la Licda. Barquero, está abocada el 100% de su jornada laboral a la resolución de asuntos de esa índole; ante tal situación, también se colige, que el citado puesto no cumple con la condición estipulada en el instrumento que regula la concesión del plus salarial de riesgo (*aprobado por el Consejo Superior en la sesión No. 31-10*), **el cual indica que en el caso de los puestos de Juez, el cargo debe de estar dedicado un 75% o más de la jornada laboral al conocimiento de asuntos en materia penal.**

4. En virtud de todo lo expuesto, **no es posible reconocer el porcentaje de riesgo al puesto No. 57026 clasificado como Juez 3, del Juzgado de Violencia Doméstica de I Circuito Judicial de Alajuela**, ocupado en propiedad por la Licda. Marjorie Barquero Argüello, lo anterior de conformidad con lo que estipula el instrumento que regula la concesión del plus salarial de riesgo aprobado por el Consejo Superior en la sesión No.31-10, el cual señala que para que un puesto pueda hacerse acreedor al citado plus salarial debe destinar como mínimo un 75% de jornada laboral a la atención de asuntos de índole penal.”

Se acordó: acoger el informe en todos sus extremos y denegar la pretensión de la solicitante.

ARTICULO V

Se procede a conocer el Informe SAP-066-15 de la Sección Análisis de Puestos, relacionado con el estudio que determina desestimar reasignar la plaza N° 57198 de Profesional en Informática 1 ocupado por el Lic. Mauricio Ruiz Pérez. El informe señala:

“Con la finalidad de que sea conocido por los señores miembros del Consejo de Personal, se remite para su respectivo análisis la gestión presentada mediante oficio de fecha 18 de marzo del año 2014, suscrito por el licenciado Mauricio Ruiz Pérez, Profesional en Informática 1 (puesto 57198), donde solicita se reasigne el cargo que ocupa a la clase de puesto de Profesional en Informática 2, dicha petición cuenta con el visto bueno; del MSC. Orlando Castrillo, Subjefe del Departamento de Tecnología de la Información, la licenciada Carmen Quesada Chacón, Jefa de la Sección de Sistemas

de Información y el entonces Jefe de la Sección de Soporte Técnico el licenciado Marco Barboza Roldán.

A continuación se citan las justificaciones de este planteamiento:

“...Por este medio me permito solicitar la revaloración de mi puesto en propiedad de Profesional en Informática 1 al puesto de Profesional en Informática 2.

Desde el año 2008 formo parte del proyecto del Portal de Servicios Digitales y realizo las labores que se citan a continuación:

Administración de la zona de servicios, conocida como DMZ, donde se encuentran los servidores web externos.

Programación en lenguaje ASP, XHTML, CSS, Javascript.

Administración de bases de datos en MySQL.

Administración de Apache, IIS 6 y IIS 7.

Administración de servidores basados en Windows 2003 Server y Windows 2008 Server.

Creación de sitios web basados en el administrador de contenidos Joomla.

Asesorías sobre sistemas de información basados en web que se publican en Internet.

Seguridad de servidores web.

Continuidad del servicio del portal institucional.

Estas labores son realizadas por personal del área de Soporte Técnico que ocupa la plaza de profesional en Informática 2.

Estas actividades son necesarias para mantener la información del portal institucional actualizada y en línea. Así como, los servidores web funcionando en forma adecuada para satisfacer las necesidades del Poder Judicial y los usuarios externos.

Por lo anterior, y considerando que las labores que realizo son iguales a las que desempeñan compañeros en el puesto de Profesional en informática 2, solicito se valore la recalificación de mi puesto.”

En cuanto a lo solicitado es dable indicar que la Corte Plena, en la sesión N° 09-12 celebrada el 5 de marzo del 2012, artículo XVII acordó tomar las recomendaciones contenidas en el acuerdo adoptado por el Consejo Superior, en sesión extraordinaria de presupuesto 2013, N° 09-12 del 2 de marzo del 2012, artículo único, referente a una serie de lineamientos para la restricción en el proceso de Formulación Presupuestaria para este periodo (2013).

Es así, que se establece en los puntos 1.9, 1.10, y 1.11 de estas directrices relacionadas

particularmente con el Sistema de Clasificación y Valoración de Puestos lo que se detalla:

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

- **Reforma de leyes y reglamentos que dan origen a un cambio sustancial y permanente en las tareas de los cargos.**
- **Modificación de la estructura orgánico-funcional, mediante estudio de organización debidamente aprobado.**

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

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

Asimismo, conforme a los lineamientos emitidos por el Consejo Superior en la sesión N° 93-13, celebrada el 02 de octubre del 2013, artículo XLII, esta restricción se mantuvo para el ejercicio presupuestario del año 2014.

Situación que se mantiene para el ejercicio presupuestario del año 2015, según lo acordado por Corte Plena en la sesión 01-15, celebrada el 12 de enero del año en curso, artículo XLV.

No obstante lo anterior, se considera menester agregar a este estudio las siguientes consideraciones:

Antecedente de la plaza en estudio:

El Consejo Superior en sesión 39-06, celebrada el 31 de mayo de 2006, artículo XIV, conoce el informe IDH-025-2006, relacionado con varios puestos adscritos al Departamento de Tecnología de la Información y de la Sección de Delitos Informáticos del Departamento de Investigaciones Criminales, dentro de las recomendaciones emitidas en dicho informe destaca la siguiente:

6.3. Reasignar los puestos que a continuación se detallan tal y como se indica en el siguiente cuadro:

| <i>Ocupante</i> | <i>Nº. de puesto</i> | <i>Clasificación Actual (clase ancha)</i> | <i>Salario base</i> | <i>Clasificación Propuesta (clase ancha)</i> | <i>Salario propuesto</i> | <i>Diferencia /salario base</i> |
|---|----------------------|---|---------------------|--|--------------------------|---------------------------------|
| <i>Erick Brais Quirós</i> | <i>107849</i> | <i>Prof. Inf. 2</i> | <i>363.800</i> | <i>Prof. Inf. 3</i> | <i>381.400</i> | <i>17.600</i> |
| <i>Rita Quirós Obando</i> | <i>92737</i> | <i>Prof. Inf. 2</i> | <i>363.800</i> | <i>Prof. Inf. 3</i> | <i>381.400</i> | <i>17.600</i> |
| <i>Mauricio Ruíz Pérez</i> | <i>57198</i> | <i>Aux. de Informática</i> | <i>238.600</i> | <i>Prof. Inf. 1</i> | <i>321.000</i> | <i>82.400</i> |
| <i>Adriana Romero Salazar¹</i> | <i>102165</i> | <i>Prof. Inf. 1</i> | <i>321.000</i> | <i>Aux. de Inf.</i> | <i>238.600</i> | <i>- 82.400</i> |

| | | | | | | |
|---|--------|---------------------|---------|---------------------|---------|----------|
| <i>Ivania Angulo Segura¹</i> | 111516 | <i>Prof. Inf. 1</i> | 321.000 | <i>Aux. de Inf.</i> | 238.600 | - 82.400 |
|---|--------|---------------------|---------|---------------------|---------|----------|

¹⁾ A estas servidoras por derechos adquiridos se les conserva el salario actual en tanto ocupen el cargo, el cual desaparece si se traslada a otro puesto; sin embargo, una vez que los puestos queden vacantes el subproceso de Administración Salarial deberá ajustar el salario conforme a la nueva categoría salarial.

Tal y como se muestra mediante el IDH-025-2006¹, la plaza N° 57198 se reasigna de la clase de puesto de “Auxiliar de Informática” a la clase de puesto “Profesional en Informática 1”.

Ubicación del puesto sujeto a estudio:

Tabla 1

| No. de Puesto | Clasificación actual | | Propietario | Ubicación Presupuestaria |
|----------------------|-----------------------------|------------------------|---------------------|---------------------------------|
| | Clase ancha | Clase angosta | | |
| 57198 ² | Profesional Informática 1 | Analista Programador 1 | Mauricio Ruiz Pérez | Sección de Soporte Técnico |

Información Obtenida:

En primera instancia es dable acotar desde la fecha de solicitud al día de hoy se han dado cambios en las jefaturas del Departamento de Tecnología de Información razón por la cual se consideró relevante consultar a las jefaturas correspondientes si la situación que medió para solicitar el estudio de la plaza que ocupa el petente se mantiene.

Es así, que mediante correo electrónico de fecha 02 de diciembre del año 2014 la licenciada Carmen Quesada Chacón, Jefa de la Sección de Sistemas de Información indica que el licenciado Ruiz Pérez continua realizando las funciones que se mencionaron al inicio de este estudio, de dicho correo se envió copia a la Licenciada Kattia Morales Navarro, Jefa del Departamento de Tecnología de la Información.

Así las cosas, como parte del trabajo de campo, con el fin de actualizar las tareas que realiza el petente, se le remite el Cuestionario de Clasificación y Valoración de Puestos, obteniéndose la información que se expone a continuación:

¹ Aprobado por el Consejo Superior, sesión 39-2006, celebrada el 31 de mayo 2006, artículo XIV.

² Puesto ocupado interinamente por el servidor Erick López Alvarado, del 01 de enero 2015 al 31 de marzo de 2015.

Tabla 2

| Tareas | Porcentaje de tiempo |
|--|----------------------|
| Administrar servidores en la nube Windows Azure. | 20% |
| Administrar la zona de seguridad donde se encuentran los servidores de Internet. | 25% |
| Administrar servidores web de intranet y actualizar sistemas de producción. | 45% |
| Realizar el mantenimiento de bases de datos MySQL. | 5% |
| Realizar labores de control de riesgos establecidas en el SEVRI | 5% |

Según se aprecia en la tabla anterior las tareas que en la actualidad realiza el licenciado Ruiz Pérez, no son las mismas que originaron el estudio de reasignación de la plaza N° 57198 que ocupa en propiedad, ya que las tareas que señala en el Cuestionario de Clasificación y Valoración de puestos son las que ejecuta en un ascenso interino en la plaza N° 107851, clasificada como “Profesional en Informática 2”.

En relación con el párrafo anterior, es de interés conocer los ascensos interinos que ha tenido el petente en los últimos períodos tal y como se muestra en la siguiente tabla:

Ascensos Interinos en la Clase de Puesto de “Profesional en informática 2”:

Tabla 3

| N° Plaza | Inicio vigencia | Fin vigencia | Oficina |
|----------|-----------------|--------------|--|
| 57194 | 01/01/2013 | 30/06/2013 | DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍA DE INFORMACIÓN |
| 103073 | 01/07/2013 | 31/12/2013 | |
| 57193 | 01/01/2014 | 29/01/2014 | DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍA DE INFORMACIÓN |
| 92731 | 30/01/2014 | 31/03/2014 | SECCIÓN SISTEMAS DE INFORMACIÓN |
| 107851 | 01/04/2014 | 30/06/2014 | SECCIÓN DE SOPORTE TÉCNICO |
| 92731 | 01/07/2014 | 15/10/2014 | SECCIÓN SISTEMAS DE INFORMACIÓN |
| 370103 | 16/10/2014 | 31/12/2014 | DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍA DE INFORMACIÓN |
| 107851 | 05/01/2015 | 31/03/2015 | SECCIÓN DE SOPORTE TÉCNICO |

Fuente: Sistema Integrado Gestión Administrativa.

Según la información mostrada en la tabla anterior, el licenciado Mauricio Ruiz Pérez, “Profesional en Informática 1”, desde el año 2013 ha estado ascendido en forma ininterrumpida en la clase de puesto de “Profesional en Informática 2”.

Ante el panorama antes expuesto, se procedió a revisar la situación de la plaza ocupada en propiedad por el licenciado Ruiz Pérez, encontrándose que desde el 05 de enero hasta el 31 de marzo del año en curso en la plaza N° 57198 clasificada como “Profesional en Informática 1” se encuentra nombrado interinamente el servidor Erick López Alvarado, el cual indica en conversación telefónica que en la actualidad la plaza que ocupa se ubica físicamente en la Sección de Sistemas de Información, avocada a realizar Análisis y Desarrollo de Sistemas, tareas competentes a la clase de puesto de “Profesional en Informática 1”.

La información expuesta permite determinar que la reasignación sugerida de llevar la plaza N° 57198 de la clase de puesto de “Profesional en Informática 1” a “Profesional en Informática 2”, no procede, por cuanto las tareas con las que justifican tal reasignación están siendo realizadas por el licenciado Mauricio Ruiz Pérez en la plaza N° 107851 clasificada ya como “Profesional en Informática 2”, mientras que en la plaza N° 57198 clasificada como “Profesional en Informática 1” ocupada en propiedad por el petente esta nombrado interinamente el servidor Erick López Alvarado realizando tareas que se ajustan a la naturaleza funcional asignada según las características que establece el Manual Descriptivo de la Clases de Puestos vigente para la clase de puesto de “Profesional en Informática 1”.

Ahora bien, por otra parte, según se logra evidenciar las condiciones que enumera Corte Plena para la restricción del proceso de formulación presupuestaria, no se encuentran presentes en la gestión presentada, por cuanto para proceder con el estudio de un cargo, la Sección de Análisis de Puestos debe verificar que la solicitud obligatoriamente responda, a la reforma de leyes y reglamentos que dan origen a un cambio sustancial y permanente en las tareas o bien a la modificación de la estructura orgánico-funcional, mediante estudio de organización debidamente elaborado por el ente competente en materia Organizacional como lo es el Departamento de Planificación y aprobado por el Órgano Superior.

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

Finalmente, de acuerdo con el análisis efectuado anteriormente y con el fin de mantener el equilibrio y la equidad interna en la estructura salarial del Poder Judicial, se recomienda desestimar la gestión de reasignación de la plaza N° 57198 presentada por el licenciado Mauricio Ruiz Pérez.”

***Se acordó:** acoger el informe en todos sus extremos y denegar la pretensión de recalificación por las razones indicadas en dicho estudio.*

ARTICULO VI

Informe SAP-073-2015 de la Sección Análisis de Puestos, creación de las clases Antropólogo Forense y Odontólogo Forense.

Se acordó: *reservar para su estudio en una posterior sesión.*

ARTICULO VII

Se procede a conocer el Informe SAP-075-15 de la Sección Análisis de Puestos, relacionado con el caso del señor Greivin Gerardo Ruiz Loría, Oficial de Investigación de la Delegación Regional del OIJ en Alajuela. El informe señala:

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

En sesión N° 02-2015 del Consejo de Personal celebrada el cinco de febrero del año en curso, artículo VIII, al conocer el informe SAP-012-2015 de la Sección de Análisis de Puestos en el cual se analiza el caso del Señor Greivin Gerardo Ruiz Loría, Oficial de Investigación de la Delegación Regional del Organismo de Investigación Judicial de Alajuela se acordó:

“Solicitar a la Sección de Análisis de Puestos actualizar el informe técnico respecto de las tareas y funciones que le han sido asignadas al Sr. Ruiz Loría, con el fin de determinar si procede mantener o eliminar el pago por concepto del plus salarial de riesgo, disponibilidad y variación de jornada.”

En referencia al acuerdo anterior con el fin de dar el seguimiento del caso del Señor Greivin Gerardo Ruiz Loría, Oficial de Investigación de la Delegación Regional del Organismo de Investigación Judicial de Alajuela, se procedió a consultar a la secretaria de esa Oficina señora Paula Herrera Bolaños quien nos indicó que el Señor Ruiz Loría se encuentra incapacitado hasta el 21 de abril del presente mes, al respecto se tiene que desde el 23 de octubre del 2014 presenta las siguientes incapacidades:

| Incapacidades del Señor Greivin Gerardo Ruiz Loría | |
|---|--------------|
| Vigencia | Fin Vigencia |
| 23/10/2014 | 31/10/2014 |
| 01/11/2014 | 22/11/2014 |

| | |
|------------|-------------|
| 23/11/2014 | 22/12/2014 |
| 23/12/2014 | 21/01/2015 |
| 22/01/2015 | 20/02/2015 |
| 21/02/2015 | 22/03/2015 |
| 23/03/2015 | 21/04/2015* |

*Información suministrada por la Señora Paula Herrera Bolaños, secretaria de la Delegación Regional de Alajuela del Organismo de Investigación Judicial

Fuente: Sistema de Integrado de Gestión Administrativa.

De acuerdo con la información presentada, se mantienen las condiciones examinadas en el informe SAP-012-2015 de la Sección de Análisis de Puestos en vista de lo cual existe imposibilidad de actualizar el informe técnico en cuanto a las tareas y funciones que se le asignarán al Señor Ruiz Loría hasta tanto se incorpore, conforme a lo anterior se estima conveniente mantener las recomendaciones contenidas en dicho informe:

“

- **RECOMENDACIONES TÉCNICAS:**

De acuerdo con el análisis realizado se emiten las siguientes recomendaciones:

- ✓ *Acorde a los elementos expuestos y analizados para el caso particular del señor Greivin Gerardo Ruiz Loría, Oficial de Investigación de la Delegación Regional de Alajuela, se recomienda mantenerse a la espera de que se incorpore nuevamente al puesto de trabajo luego de la incapacidad, para que una vez que asuma las nuevas funciones se valore mantener o eliminar el pago de los pluses salariales de riesgo, disponibilidad y variación de jornada.*
- ✓ *Que el Lic. Guillermo Fonseca Herrera, Jefe de la Delegación Regional de Alajuela, informe a la Dirección de Gestión Humana una vez que se incorpore el señor Greivin Gerardo Ruiz Loría a las nuevas tareas asignadas con el fin de valorar lo que corresponda.”*

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

ARTICULO VIII

Se procede a conocer el Informe SAP-079-15 de la Sección Análisis de Puestos, relacionado con el informe del estudio de readecuación laboral del señor Jimmy Mendoza Berrocal, Oficial de Investigación de la Delegación Regional de Alajuela. El informe señala:

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

En sesión de Consejo Superior N° 106-14, celebrada el 09 de diciembre del 2014, artículo X se acordó lo siguiente:

“1) Denegar la solicitud del permiso solicitado para el señor Mendoza Berrocal, en razón de que su situación no se ajusta a ninguno de los presupuestos que al efecto establece el artículo 44 de la Ley Orgánica del Poder Judicial. 2) Hacer este acuerdo de conocimiento del Programa de Reubicación Laboral de la Dirección de Gestión Humana, para que analice la situación de don Jimmy, realice el estudio respectivo e informe lo que corresponda.”

De acuerdo con la solicitud se emiten las siguientes consideraciones:

1. Información general del Servidor:

| | Descripción | Detalle |
|-------------------------------------|--------------------|--|
| Información sobre la gestión | Origen del caso: | Oficio sin número de fecha 11 de marzo del 2014, remitido por el señor Jimmy Mendoza Berrocal, en el cual se solicita una valoración medica legal de su estado de salud. Dictamen Médico Legal N° JDML-EJ-2014-0039D. |
| | Diagnóstico: | <p>El Dictamen Médico Legal N° JDML-EJ-2014-0039D indica:</p> <p><i>“Desde el punto de vista de psiquiatría, ha sido diagnosticado de un Trastorno Depresivo Recurrente y en un Episodio Actual Moderado, para lo que sigue control especializado en la consulta externa de psiquiatría, la severidad del cuadro ha ameritado estar incapacitado los últimos dos meses.</i></p> <p><i>En la presente valoración se confirma el diagnóstico psiquiátrico, el cual es muy sintomático, sin embargo no se evidencias severas limitaciones cognitivas que lo incapaciten de forma permanente a llevar a cabo su trabajo, excepto por una disminución de la capacidad para concentrarse.</i></p> <p><i>La característica propia de esta enfermedad es un curso crónico con episodios de exacerbación como el actual que luego de unos meses tiende a remitir para tiempo después dar paso a un nuevo</i></p> |

| | |
|--|--|
| | <p><i>episodio, cada vez provocando una disminución del umbral de tolerancia a situaciones emocionalmente fuertes que desencadenen estos episodios.”</i></p> <p>Dictamen Médico Legal N° JDML-EJ-2014-0053D indica: <i>“Desde el punto de vista de la especialidad de psiquiatría, el evaluado cuenta con la capacidad de desempeñar labores de tipo remuneradas donde no exista una gran demanda intelectual ni emocional.</i></p> <p><i>El poder mantenerse en actividades productivas propicia un sentimiento de bienestar y de sentirse útil lo que resulta en un beneficio para la salud mental; por el contrario cuando una persona con un Trastorno Depresivo Recurrente deja de realizar actividades productivas, se produce un mayor deterioro cognitivo debido a la falta de estimulación intelectual, es por esta misma razón que la médica psiquiatra encargada del tratamiento (Dra. Fonseca) había recomendado una reubicación laboral en primera instancia y no una pensión”</i></p> <p>Sección de Psicología y Psiquiatría Forense, la pericia N° SPPF-2014-2410 de fecha 17 de noviembre de 2014:</p> <p><i>“De acuerdo con la investigación psicológica forense realizada al señor Jimmy Mendoza, según lo observado a nivel conductual, lo indicado en entrevista y resultados de instrumentos de evaluación psicométrica, es preciso indicar que tendió a brindar un reporte deliberado y aumentado de deterioro de sus capacidades cognitivas y a exacerbar psicopatología en niveles de alta severidad.</i></p> <p><i>Sin embargo, de la consulta a las distintas fuentes de información se concluye que, a pesar de la actitud del referido, el antecedente de Trastorno Depresivo Recurrente aunado a limitadas capacidades personales de afrontamiento y vulnerabilidad al estrés, se han constituido en condiciones clínicas crónicas de intensidad moderada en general, que no comprometen su estado cognitivo pero inciden de manera importante en el funcionamiento adaptativo</i></p> |
|--|--|

| | |
|--|---|
| | <p><i>cotidiano del señor Mendoza.</i></p> <p><i>Es preciso considerar que, según la información disponible, la inestabilidad afectiva que ha presentado por periodos dificulta el rendimiento en actividades que requieren concentración, altera su capacidad para el control emocional principalmente de reacciones como la frustración y la ira, es probable la impulsividad en este sentido ante importante sobrecarga de tensión.</i></p> <p><i>Asimismo, se identificaron limitaciones marcadas para la resolución efectiva de conflictos, la toma de decisiones, para mantener una red de apoyo social significativa, y para desenvolverse laboralmente como usualmente lo hacía en comparación con años atrás. De igual manera, si bien se reportó de parte del evaluado la existencia de ideación suicida, dados los hallazgos su intensidad parece cuestionable, pero esto no implica que se deba desatender como una situación de gravedad.</i></p> <p><i>Por consiguiente, según lo analizado es preciso señalar la presencia moderada de riesgos de tipo psicológico que interfieren con la idoneidad del señor Mendoza para portar armas de fuego”.</i></p> <p><i>Lo anterior refuerza lo ya vertido en la pericia con 2014-2674, en el sentido que el mismo señor Mendoza fue claro en manifestar rechazo hacia la institución, y no se plantea la posibilidad de reintegrarse a laborar en la institución, lo que efectivamente interfiere de forma negativa en su estado anímico y relación laboral sin que exista patología psiquiátrica o psicológica demostrada; ya que de la exploración psicométrica, el inventario estructurado de simulación de síntomas (SIMS) la profesional evaluadora determinó que “los resultados están influidos por una tendencia a reportar variedad de síntomas atípicos de tipo neurológico, intelectuales, afectivos y de memoria; excepto los de naturaleza psicótica”; así como la tendencia apoderar los síntomas en el marco de los extremos. Todo lo anterior demuestra tendencia a manipulación en los resultados de las pruebas.</i></p> <p><i>Es imperativo resaltar que tanto la pericia psicológica solicitada, como la evaluación psiquiátrica realizada por el Consejo Médico Forense, descartaron deterioro cognitivo en el señor Mendoza, así como limitación física de carácter invalidante; sin embargo, preocupa el hecho de que la pérdida del vínculo de motivación hacia su labor, pueda mediar como un factor de riesgo eventual para su integridad o la de terceros.</i></p> <p><i>Por todo lo anterior, desde nuestra óptica y, sobre todo desde el punto de vista preventivo, no recomendamos que el servidor judicial Jimmy Mendoza Berrocal porte el arma de reglamento.”</i></p> |
|--|---|

| | | |
|--|--------------------------------------|---|
| | Recomendación: | <p>El Dictamen Médico Legal N° JDML-EJ-2014-0039D indica:</p> <p><i>“Debido a la naturaleza del trabajo del evaluado, se respalda la recomendación de la Dra. Fonseca médica tratante respecto a una reubicación laboral en un puesto donde no tenga que portar arma y donde se puedan disminuir los factores estresantes.”</i></p> <p>Dictamen Médico Legal N° JDML-EJ-2014-0053D indica:</p> <p><i>“De no contarse con la posibilidad de reubicación laboral en las condiciones antes mencionadas, se debe entonces valorar la posibilidad de una incapacidad permanente.”</i></p> <p>Sección de Psicología y Psiquiatría Forense, la pericia N° SPPF-2014-2410 de fecha 17 de noviembre de 2014</p> <p><i>“Por consiguiente, según lo analizado es preciso señalar la presencia moderada de riesgos de tipo psicológico que interfieren con la idoneidad del señor Mendoza para portar armas de fuego”.</i></p> |
| Información personal del servidor | Nombre del servidor: | Jimmy Alfredo Mendoza Berrocal |
| | Cedula | 6-0217-0137 |
| | Sexo: | Masculino |
| | Edad: | 46 años |
| Información del puesto que ocupa: | Clase de Puesto: | Oficial de Investigación |
| | Número de Puesto: | 24129 |
| | Ubicación: | Oficina Regional del Organismo de Investigación Judicial de Grecia |
| | Estado del Puesto | Propiedad |
| | Nombrado en Propiedad a partir del: | 14 diciembre 2013 |
| | Tiempo de laborar en la institución: | 22 años aproximadamente. |

2. Antecedentes del caso

Respecto al análisis a efectuar, a continuación se muestran los antecedentes a considerar en referencia al caso del Señor Jimmy Mendoza Berrocal:

- ✓ Oficio sin número de fecha 11 de marzo del 2014, remitido por el Señor Jimmy Mendoza Berrocal, en el cual se solicita al Departamento de Gestión Humana una valoración médica legal de su estado de salud indicando lo siguiente:

“Tengo veinte un años de laborar para el Poder Judicial, y en la actualidad ostento presión alta, diabetes, gastritis, problemas de visión, cefaleas, náuseas, vómitos, y problemas psiquiátricos, depresión, ansiedad, agotamiento absoluto, problemas de memoria, donde todo este cuadro de patologías ya ha llevado a la psiquiatra de la CCSS Hospital de Grecia, Dra Mayela Fonseca, ha prescribir, que no debo portar el arma de reglamento para seguridad mía y de mis compañeros.

Esto significa que a mis enfermedades y debilidades se une ya la imposibilidad actual de ejercer una labor normal como policía judicial dado que se me está retirando según recomendación del más alto nivel el arma con la cual defiendiendo los interés investigativos. Mi situación actual puede ser un riesgo para el mismo Poder Judicial.

Es por lo anterior que solicito sea remitido cuanto antes a valoración médico forense a los efectos de que se establezca si estoy incapacitado o no para laborar en el Poder Judicial, si estoy inválido o no. En lo personal tengo aborrecida mi labor consuetudinaria, no soporto siquiera ver el Edificio donde he venido trabajando.”

- ✓ El Dictamen Médico Legal N° JDML-EJ-2014-0039D de fecha 10 de abril de 2014

“Desde el punto de vista de psiquiatría, ha sido diagnosticado de un Trastorno Depresivo Recurrente y en un Episodio Actual Moderado, para lo que sigue control especializado en la consulta externa de psiquiatría, la severidad del cuadro ha ameritado estar incapacitado los últimos dos meses. En la presente valoración se confirma el diagnóstico psiquiátrico, el cual es muy sintomático, sin embargo no se evidencias severas limitaciones cognitivas que lo incapaciten de forma permanente a llevar a cabo su trabajo, excepto por una disminución de la capacidad para concentrarse.

*La característica propia de esta enfermedad es un curso crónico con episodios de exacerbación como el actual que luego de unos meses tiende a remitir para tiempo después dar paso a un nuevo episodio, cada vez provocando una disminución del umbral de tolerancia a situaciones emocionalmente fuertes que desencadenen estos episodios. Debido a la naturaleza del trabajo del evaluado, se respalda la recomendación de la Dra. Fonseca médica tratante respecto a una **reubicación laboral en un puesto donde no tenga que portar arma y donde se puedan disminuir los factores estresantes.**”*

- ✓ Recurso de apelación presentado por el Señor Jimmy Mendoza Berrocal al Dictamen Médico Legal N° JDML-EJ-2014-0039D de fecha 10 de abril de 2014 en el se expone lo siguiente:

“EL mismo es contradictorio en tanto admite que tengo una severa dificultad para concentrarme. También en que el problema mental es progresivo y que nunca se detiene con episodios de regreso del problema y así de manera permanente, lo cual significa que NO PUEDO COMO FUNCIONARIO DEL O.I.J ni tener problemas de concentración ni problemas psiquiátricos cíclicos, ni crisis emocionales.

Otro aspecto omitido por los médicos tratantes lo es que tengo un AGOTAMIENTO PROFESIONAL burnout, ubicado ya por el PODER JUDICIAL según proceso de riesgo del trabajo.

También se omitió el que la DOCTORA FONSECA PSIQUIATRA en el Hospital de Grecia estableciera que no puedo tener arma de reglamento, no puedo portarla.

EN SINTESIS, NINGUN FUNCIONARIO DEL O.I.J PUEDE:

*NO TENER CONCENTRACION.
SUFRIR CRISIS EMOCIONALES CICLICAS
SUFRIR DE AGOTAMIENTO PROFESIONAL.
NO PODER PORTAR ARMA DE REGLAMENTO.*

Un puesto que no requiera estar concentrado, ni tener problemas emocionales, ni estar agotado no existe y si existe uno muy sencillo incrementaría mis depresiones, con una insignificancia de labores, depresión mayor, menor salario, etc. SEA QUE AGRAVARIA MIS PATOLOGIAS.

Por lo que solicito que por apelación se eleve este asunto ante el CONSEJO MEDICO FORENSE, a donde estaré aportando copia certificada completa de mi expediente clínico y el dictamen de riesgo laboral que establece mi agotamiento profesional.”

- ✓ Dictamen Médico Legal N° JDML-EJ-2014-0053D del 4 de junio del 2014 en el cual se conoce la reconsideración presentada por el Señor Jimmy Mendoza Berrocal al Dictamen Médico Legal N° JDML-EJ-2014-0039D de fecha 10 de abril de 2014 en dicho dictamen se establece lo siguiente:

*“Desde el punto de vista de la especialidad de psiquiatría, el evaluado cuenta con la capacidad de desempeñar labores de tipo remuneradas donde no exista una gran demanda intelectual ni emocional. El poder mantenerse en actividades productivas propicia un sentimiento de bienestar y de sentirse útil lo que resulta en un beneficio para la salud mental; por el contrario cuando una persona con un Trastorno Depresivo Recurrente deja de realizar actividades productivas, se produce un mayor deterioro cognitivo debido a la falta de estimulación intelectual, es por esta misma razón que la médica psiquiatra encargada del tratamiento (Dra. Fonseca) había recomendado una reubicación laboral en primera instancia y no una pensión. De no contarse **con la posibilidad de reubicación laboral en las condiciones antes mencionadas, se debe entonces valorar la posibilidad de una incapacidad permanente.**”*

- ✓ Acuerdo tomado por Consejo Superior en sesión N° 57-14 celebrada el 24 de junio de 2014, artículo LVIII el cual indica;

“En nota recibida el 11 de junio de 2014, el servidor Jimmy Mendoza Berrocal, Investigador de la Oficina Regional del Organismo de Investigación Judicial de Grecia, manifestó:

"(...)

A raíz de las funciones como investigador, y también por las vivencias de vida en este momento considero que puedo estar inválido, en el sentido de una incapacidad absoluta y permanente.

Tenemos (SIC) Bveinte un años de laborar para el Poder Judicial, y en la actualidad ostento presión alta, diabetes, gastritis, problemas de visión, cefaleas, náuseas, vómitos, y problemas psiquiátricos, depresión, ansiedad, agotamiento absoluto, problemas de memoria, donde todo este cuadro de patologías ya ha llevado a la psiquiatra de la CCSS Hospital de Grecia, Dra. Mayela Fonseca, ha prescribir (SIC), que no debo portar el arma de reglamento para seguridad mía y de mis compañeros.

Esto significa que a mis enfermedades y debilidades se une ya la imposibilidad actual de ejercer una labor normal como policía judicial dado que se me está retirando según recomendación del más alto nivel el arma con la cual defiendo los intereses investigativos. Mi situación actual puede ser un riesgo para el mismo Poder Judicial.

Es por lo anterior que solicito sea remitido cuanto antes a valoración médico forense a los efectos de que se establezca si estoy incapacitado o no para laborar en el Poder Judicial, si estoy inválido o no. En lo personal tengo aborrecida mi labor consuetudinaria, no soporto siquiera ver el Edificio donde he venido trabajando.

Y ya sólo producto del medio laboral según proceso actual 12-000170-0694- LA DICTAMEN MÉDICO LEGAL 2012.1490 DEL 5 DE OCTUBRE DEL 2012, se me va diagnosticando un grado de incapacidad permanente y de incapacidad temporal sin que se hayan valorado otras enfermedades que no sean producto exclusivo del medio laboral y la agravación actual de las patologías analizadas.

Escucho notificaciones al email: ...

(...)"

- 0 -

Previo a someter a conocimiento de este Consejo, la gestión anterior, la Secretaría General de la Corte, mediante oficio N° 2582-14 del 14 de marzo de 2014, la remitió al máster Francisco Arroyo Meléndez, Jefe del Departamento de Personal, a efecto de practicarle la valoración médica al señor Mendoza Berrocal.

En razón de lo anterior, mediante oficio N° 1386-AP-2014 del 10 de junio de 2014, el máster José Luis Bermúdez Obando, Subjefe del Departamento de Personal y el licenciado Manuel Antonio Sequeira Sequeira, Jefe de Administración de Personal, remitieron la documentación de la valoración médico legal practicada al servidor Jimmy Mendoza Berrocal, a saber dictamen J.D.M.L. EJ-0039-D, Solicitud de Reconsideración planteada por don Jimmy y dictamen J.D.M.L. EJ-0053-D, que en lo que interesa literalmente dice:

"[...]

(Dra. Fonseca) había recomendado una reubicación laboral en primera instancia y no una pensión.

De no contarse con la posibilidad de reubicación laboral en las condiciones antes mencionadas, se debe entonces valorar la posibilidad de una incapacidad permanente."

- 0 -

Se acordó: 1.) Tener por hechas las manifestaciones anteriores. 2.) Remitir a valoración médica por parte del Consejo Médico Forense al servidor Jimmy Mendoza Berrocal, Investigador de la Oficina Regional del Organismo de Investigación Judicial de Grecia, a fin de que se determine su estado actual de salud, y se indique si considerando sus padecimientos y las condiciones en que se encuentra, puede desempeñar el puesto que ocupa como Investigador."

- ✓ Acuerdo tomado por Consejo Superior del Poder Judicial, en la sesión N° 79-14 celebrada el 4 de setiembre de 2014 artículo XXIII en el cual se indica:

"En sesión N° 57-14 celebrada el 24 de junio de 2014, artículo LVIII, se remitió a valoración médica por parte del Consejo Médico Forense al servidor Jimmy Mendoza Berrocal, Investigador de la Oficina Regional del Organismo de Investigación Judicial de Grecia, a fin de que se determinara su estado actual de salud, y se indicara si considerando sus padecimientos y las condiciones en que se encontraba, podía desempeñar el puesto que ocupa como Investigador.

Por medio de oficio N° CON2014-2674 del 26 de agosto de 2014, las doctoras Patricia Solano Calderón, Mayra Rodríguez Calvo, Silvia Fernández Mora, por su orden, Coordinadora y Miembros Integrantes del Consejo Médico Forense, concluyeron lo siguiente:

"En atención al Oficio N° 6956-14 de fecha 09 de Julio de 2014 de la Sesión N° 57-14 del 24 de Junio de 2014 (Documento N° 2641-14, 6841-41), este Consejo Médico Forense, el día Martes 19

de Agosto de 2014, en su Sesión Ordinaria N° 10849, Artículo Octavo, valoró al servidor judicial JIMMY MENDOZA BERROCAL y de lo cual se transcribe el siguiente acuerdo:

(...)

CONCLUSIÓN

Con base en lo anterior, este Consejo Médico Forense, concluye que el servidor judicial JIMMY MENDOZA BERROCAL, cédula de identidad número: 602170137, conforme a lo solicitado por el Consejo Superior:

Presenta padecimientos que son susceptibles de tratamiento médico, se encuentra en condición de desarrollar el puesto de Investigador.

Otras particularidades de su situación que fueron expuestas en el comentario médico legal deben ser contempladas para tomar la decisión que administrativamente compete.”

Al respecto se acuerda lo siguiente:

“ 1.) Tener por rendido el dictamen médico legal remitido por el Consejo Médico Forense y hacerlo de conocimiento del servidor Jimmy Mendoza Berrocal, Investigador de la Oficina Regional del Organismo de Investigación Judicial de Grecia. 2.) Comunicar al servidor Mendoza Berrocal, que debe cumplir estrictamente con los tratamientos psiquiátricos indicados, con la prevención de que si las falencias en su trabajo son objeto de su falta de tratamiento, se le aplicará el régimen disciplinario. A esos efectos le corresponderá probar que cumple con esos tratamientos. 3.) Solicitar al Consejo Médico Forense que aclare el citado dictamen e indique si don Jimmy esta en la capacidad de utilizar el arma de reglamento.”

- ✓ Acuerdo tomado por Consejo Superior en sesión N° 89-14 celebrada el 9 de octubre de 2014, artículo XLI en el cual se acuerda:

“1.) Tener por rendido el informe del Consejo Médico Forense. 2.) Estar a la espera del resultado de la interconsulta en área de psicología, acordada por mayoría por el Consejo Médico Forense. 3.) Hacer este acuerdo de conocimiento del servidor Jimmy Mendoza Berrocal, Investigador de la Oficina Regional del Organismo de Investigación Judicial de Grecia.”

- ✓ Acuerdo tomado por Consejo Superior del Poder Judicial, en sesión N° 106-14 celebrada el 9 de diciembre del 2014, artículo XLIX en el cual se indica:

“...De acuerdo con la investigación psicológica forense realizada al señor Jimmy Mendoza, según lo observado a nivel conductual, lo indicado en entrevista y resultados de instrumentos de evaluación psicométrica, es preciso indicar que tendió a brindar un reporte deliberado y aumentado de deterioro de sus capacidades cognitivas y a exacerbar psicopatología en niveles de alta severidad.

Sin embargo, de la consulta a las distintas fuentes de información se concluye que, a pesar de la actitud del referido, el antecedente de Trastorno Depresivo Recurrente aunado a limitadas capacidades personales de afrontamiento y vulnerabilidad al estrés, se han constituido en condiciones clínicas crónicas de intensidad moderada en general, que no comprometen su estado cognitivo pero inciden de manera importante en el funcionamiento adaptativo cotidiano del señor Mendoza.

Es preciso considerar que, según la información disponible, la inestabilidad afectiva que ha presentado por periodos dificulta el rendimiento en actividades que requieren concentración, altera su capacidad para el control emocional principalmente de reacciones como la frustración y la ira, es probable la impulsividad en este sentido ante importante sobrecarga de tensión.

Asimismo, se identificaron limitaciones marcadas para la resolución efectiva de conflictos, la toma de decisiones, para mantener una red de apoyo social significativa, y para desenvolverse laboralmente como usualmente lo hacía en comparación con años atrás. De igual manera, si bien se reportó de parte del evaluado la existencia de ideación suicida, dados los hallazgos su intensidad parece cuestionable, pero esto no implica que se deba desatender como una situación de gravedad.

Por consiguiente, según lo analizado es preciso señalar la presencia moderada de riesgos de tipo psicológico que interfieren con la idoneidad del señor Mendoza para portar armas de fuego”.

Lo anterior refuerza lo ya vertido en la pericia con 2014-2674, en el sentido que el mismo señor Mendoza fue claro en manifestar rechazo hacia la institución, y no se plantea la posibilidad de reintegrarse a laborar en la institución, lo que efectivamente interfiere de forma negativa en su estado anímico y relación laboral sin que exista patología psiquiátrica o psicológica demostrada; ya que de la exploración psicométrica, el inventario estructurado de simulación de síntomas (SIMS) la profesional evaluadora determinó que “los resultados están influidos por una tendencia a reportar variedad de síntomas atípicos de tipo neurológico, intelectuales, afectivos y de memoria; excepto los de naturaleza psicótica”; así como la tendencia apoderar los síntomas en el marco de los extremos. Todo lo anterior demuestra tendencia a manipulación en los resultados de las pruebas.

Es imperativo resaltar que tanto la pericia psicológica solicitada, como la evaluación psiquiátrica realizada por el Consejo Médico Forense, descartaron deterioro cognitivo en el señor Mendoza, así como limitación física de carácter invalidante; sin embargo, preocupa el hecho de que la pérdida del vínculo de motivación hacia su labor, pueda mediar como un factor de riesgo eventual para su integridad o la de terceros.

Por todo lo anterior, desde nuestra óptica y, sobre todo desde el punto de vista preventivo, no recomendamos que el servidor judicial Jimmy Mendoza Berrocal porte el arma de reglamento.”

Al respecto se acuerda lo siguiente:

“Tomar nota del informe N° CON2014-3946 rendido por el Consejo Médico Forense, y hacerlo de conocimiento de la Dirección General del Organismo de Investigación Judicial, para que con base en él, proceda con la reubicación del servidor Jimmy Mendoza Berrocal, Investigador de la Oficina Regional del Organismo de Investigación Judicial de Grecia”

- ✓ Acuerdo tomado por Consejo Superior del Poder Judicial, en sesión N° 20-15 celebrada el 5 de marzo del año en curso, artículo LXIII en el cual se indica:

“...El licenciado Francisco Segura Montero, Director General del Organismo de Investigación Judicial, mediante oficio N° 238-DG-15 del 23 de febrero de 2015, hizo de conocimiento lo siguiente:

“(…)

En relación a lo acordado por el Honorable Consejo mediante el Oficio N° 175-15, el cual literalmente indica “Tomar nota del informe N° CON2014-3946 rendido por el Consejo Médico Forense, y hacerlo de conocimiento de la Dirección General del Organismo de Investigación Judicial, para que con base en él, proceda con la reubicación del servidor Jimmy Mendoza Berrocal, Investigador de la Oficina Regional del Organismo de Investigación Judicial de

Grecia.”; se le consultó al funcionario Mendoza, si esta de acuerdo en aceptar un puesto administrativo, sin ganar los pluses salariales que gana como investigador y que sea reubicado en cualquier dependencia del país; el cual no acepto y solicita su jubilación.

Se le solicita a este Consejo Superior muy respetuosamente indicar las medidas a seguir por parte de este Organismo...”

“Se acordó: 1.) Tomar nota del oficio N° 238-DG-15 de la Dirección General del Organismo de Investigación Judicial y de la gestión presentada por los licenciados Jamis Mendoza Berrocal y Diego Solano Cabezas, asesores legales del servidor Mendoza Berrocal. 2.) Reiterar al Departamento de Personal la remisión del estudio e informe, sobre la **readecuación laboral** del servidor Jimmy Mendoza Berrocal, solicitado en sesión N° 106-14 celebrada 9 diciembre de 2014, artículo LXIV en el cual se deberá abordar lo correspondiente a los pluses que deberá reconocérsele en función de las tareas que se considere podrá realizar.”

3. En cuanto al Programa de Readecuación Laboral

El Consejo Superior en la sesión N° 80-10 del 02 de setiembre del 2010, artículo XXXVI en línea con las acciones que este Departamento realizó en su oportunidad conjuntamente con la Comisión de Accesibilidad y Acceso a la Justicia de este Poder Judicial, aprobó el “**Programa de Readecuación Laboral**”, el cual tiene como **objetivo** el desarrollo de un sistema de evaluación y análisis que permite adaptar un puesto de trabajo a aquellos servidores judiciales con discapacidad. El mismo se basa en el análisis del ajuste tarea-trabajador, de modo que se detectan las diferencias entre las capacidades funcionales de la persona y las exigencias requeridas para la ejecución de las tareas.

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

| FASES | DESCRIPCION |
|-------|--|
| 1 | Identificación de los casos a ingresar en el “Programa de Readecuación Laboral en el Poder Judicial”. Todos los servidores judiciales que presenten lesiones, enfermedades o trastornos que comprometen las funciones y estructuras corporales mentales, físicas o sensoriales y que puedan limitar sus capacidades de ejecución en un puesto de trabajo en el Poder Judicial. Para tales efectos se consignará en un acta el compromiso del trabajador en la participación activa de las acciones del programa. |
| 2 | Análisis de la “Historia clínico-laboral”, características personales y otras. Consiste en realizar una exhaustiva revisión y condición de la salud, parte del cuerpo afectado, dictamen médicos-legales, antecedentes laborales (traslados, permutas, causas administrativas, incapacidades), características personales (edad, si es cabeza de familia, condición de la vivienda donde habita, estado civil), entre otros elementos. |
| 3 | Entorno laboral. Consiste en aplicar una minuciosa “Entrevista personal”, también a los compañeros de trabajo y a los jefes. |
| 4 | Análisis de puesto de trabajo. Consiste en observar la actividad laboral y registrar diversos aspectos relativos a la descripción de tareas. En esta etapa se registran otros aspectos relacionados con el entorno físico y organizativo y se evalúan los riesgos asociados al trabajo. Esta etapa es fundamental por cuanto es el resultado de comparar el perfil del puesto de trabajo con el perfil funcional de la persona. |
| 5 | Análisis integral de la información: Se analiza la información recopilada hasta el momento considerando los siguientes elementos: desajustes, riesgos, necesidad de pruebas adicionales y adaptación o reubicación. Desajustes: Se comparan capacidades de la persona con las demandas de las tareas, valorando el grado de ajuste o desajuste, especialmente en las funciones o tareas de tipo esencial y a la tolerancia del entorno. Riesgos: Resultados de la evaluación de riesgos por carga física y condiciones ambientales. Necesidad de pruebas adicionales: Se valora según el caso y antes de tomar una decisión, solicitar pruebas (psicológicas, médicas) para completar los datos o aclarar ciertas dudas surgidas durante el análisis precedente. |
| 6 | Adaptación del puesto de trabajo: Las necesidades de adaptación del puesto o la tarea se establecen a partir de |

| FASES | DESCRIPCION |
|-------|--|
| | <p>una evaluación conjunta con tres niveles:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se puede desarrollar la tarea sin modificaciones por cuanto se determina que las condiciones no presentan riesgo, podrá quedarse en el mismo puesto y lugar de trabajo. 2. Cuando el trabajador, para su desempeño en el mismo puesto de trabajo, requiere modificaciones tales como: reorganización de tareas, cambios de horarios. En los casos que se requieran modificaciones en el puesto de trabajo se requiere una coordinación adecuada con los compañeros y la jefatura correspondiente. 3. En aquellos casos en los que las capacidades del trabajador no corresponden a las exigencias del trabajo que ha venido ejerciendo, debe considerarse la opción de reubicar al trabajador en otro puesto de trabajo y oficina, según el caso, previa identificación y evaluación respectiva. |
| 7 | <p>Reinserción Laboral. Comprende las acciones concretas con el trabajador, el jefe y los compañeros de trabajo buscan desarrollar o recuperar habilidades, actitudes, hábitos y destrezas. (Manejo del duelo, recuperación de hábitos laborales, perdidos, manejo de relaciones interpersonales, otras).</p> |
| 8 | <p>Seguimiento. Posterior a la adaptación o en su caso reubicación del puesto de trabajo se debe dar un seguimiento y apoyo para garantizar que las elecciones efectuadas y las adaptaciones implementadas son satisfactorias, tanto para el servidor judicial como las jefaturas correspondientes. Este seguimiento debe ser periódico y, en caso de ser necesario, implica proponer cambios sobre la marcha. El mismo debe realizarse preferiblemente por aquellos profesionales que han estado vinculados con el proceso. El seguimiento implica la visita al lugar de trabajo y al puesto de trabajo, entrevistas (compañeros, jefaturas).</p> |
| 9 | <p>Cierre del caso. El cierre del caso implica, contar con el cumplimiento de todas fases anteriores y el seguimiento como mínimo de seis meses.</p> |

En referencia a la aplicación de las diferentes fases del modelo del “**Programa de Readecuación Laboral**”, se tiene que el Señor Jimmy Mendoza Berrocal a presentado las siguientes incapacidades:

| Incapacidades del Señor Jimmy Mendoza Berrocal | |
|---|--------------|
| Inicio de Vigencia | Fin Vigencia |
| 26/02/2013 | 26/02/2013 |
| 21/05/2013 | 22/05/2013 |
| 05/06/2013 | 11/06/2013 |
| 19/06/2013 | 21/06/2013 |
| 25/06/2013 | 12/07/2013 |
| 03/09/2013 | 06/09/2013 |
| 23/09/2013 | 07/10/2013 |
| 19/02/2014 | 20/03/2014 |
| 21/03/2014 | 18/04/2014 |
| 19/04/2014 | 16/05/2014 |
| 17/05/2014 | 15/06/2014 |
| 12/07/2014 | 10/08/2014 |
| 18/08/2014 | 16/09/2014 |
| 17/09/2014 | 30/09/2014 |
| 01/10/2014 | 01/10/2014 |

| | |
|------------|-------------|
| 02/10/2014 | 16/10/2014 |
| 17/10/2014 | 21/10/2014 |
| 22/10/2014 | 28/10/2014 |
| 29/10/2014 | 04/11/2014 |
| 05/11/2014 | 15/11/2014 |
| 27/11/2014 | 11/12/2014 |
| 12/12/2014 | 22/12/2014 |
| 23/12/2014 | 23/01/2015 |
| 24/01/2015 | 24/02/2015 |
| 25/02/2015 | 28/03/2015 |
| 29/03/2015 | 29/04/2015* |

*Información suministrada por la Señora Mayra Vargas Rodriguez, secretaria de la Oficina Regional del Organismo de Investigación Judicial de Grecia.

Fuente: Sistema de Integrado de Gestión Administrativa

De acuerdo con la información mostrada el Señor Jimmy Mendoza Berrocal se mantuvo incapacitado durante la mayor parte del 2014 y para lo que va del 2015 está incapacitado hasta el 28 de abril del presente mes. Esa situación trae como consecuencia que a la fecha el servidor no ha ejecutado las funciones una vez que le fue suspendido el permiso de portación de armas; condiciones que ha dificultado la aplicación de las diferentes fases del modelo del “**Programa de Readecuación Laboral**”, en especial la fase cuatro que consiste en observar la actividad laboral del servidor y registrar diversos aspectos relativos a la descripción de tareas.

Conforme a lo anterior se tiene que no se puede continuar con la aplicación de las diferentes fases del modelo del “**Programa de Readecuación Laboral**”, hasta tanto el Señor Jimmy Mendoza Berrocal se reincorpore al trabajo.

- **RECOMENDACIONES TÉCNICAS:**

De acuerdo con el análisis realizado se emiten las siguientes recomendaciones:

- ✓ Salvo decisión en contrario y acorde a los elementos expuestos y analizados para el caso particular del señor Jimmy Mendoza Berrocal, Oficial de Investigación de la Delegación Regional de Alajuela, se recomienda mantenerse a la espera de que se incorpore nuevamente al puesto de trabajo luego de la incapacidad, para continuar con la aplicación de las diferentes fases del modelo del “Programa de Readecuación Laboral”.
- ✓ Que la Jefatura de la Oficina Regional del Organismo de Investigación Judicial de Grecia, informe al Departamento de Gestión Humana una vez que se incorpore el señor Jimmy Mendoza Berrocal las nuevas tareas asignadas con el fin de valorar lo que corresponda.”

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

ARTICULO IX

Se procede a conocer el Informe SAP-083-15 de la Sección Análisis de Puestos, relacionado con las funciones que desempeña la señora Maribel Barrantes Carballo, Técnica Supernumeraria de la Administración Regional de Heredia. El informe señala:

“Con la finalidad de que sea analizado por los señores miembros del Consejo de Personal se presenta la siguiente información:

Mediante oficio N° 930-15 de fecha 28 de enero de 2015, la Secretaría General de la Corte traslada el acuerdo tomado por el Consejo Superior, en la sesión N° 02-15 celebrada el 08 de enero del año en curso, artículo LXXI, para lo cual en lo que interesa a continuación se transcribe la siguiente información:

Se acordó: Trasladar la gestión anterior al Programa de Readecuación Laboral de la Dirección de Gestión Humana para que técnicamente analice si es factible lo que se está proponiendo.”

El acuerdo tomado por el Órgano Superior tiene su génesis en el oficio N° 91-2014, recibido el 17 de diciembre de 2014, enviado por el máster Martín Salazar Loaiza, Administrador Regional de Heredia, en dicho oficio expone una serie de situaciones referentes a la servidora Maribel Barrantes Carballo, la cual ha sido abordada por la Sección de Análisis de Puestos del Departamento de Gestión Humana mediante el “Programa de Readecuación Laboral “, en dicho oficio de manera resumida se solicita lo siguiente:

“Dado que las condiciones de carga de trabajo en el Juzgado de Cobro continúa en aumento, al igual que en otros despachos judiciales, se considera conveniente mantener brindándole apoyo a ese despacho, por lo que para maximizar mejor los recursos disponibles en materia de técnicos supernumerarios, se recomienda por parte de esta Administración Regional lo siguiente:

Reubicar a partir del mes de enero del año 2015 a la señora Barrantes Carballo en el Juzgado de Cobro de Heredia. Ello por cuanto en dicho Juzgado no se manipulan expedientes físicos ya que todo se tramita desde el escritorio virtual, lo cual permite que se cumpla con la recomendación de no manipular cargas mayores a 3 kgr. Con lo que no habría subutilización, y además, se cumple con las recomendaciones médicas, y además, recuperamos una plaza de técnico supernumerario para que opere normalmente en diferentes despachos según sean las necesidades, es decir, se incorpora a la señora Villalobos Salas en el rol de apoyo de los técnicos supernumerarios de Heredia.

Se recomienda también, que el Departamento de Gestión Humana le dé seguimiento trimestral durante el año 2015 a la situación de la señora Maribel Barrantes Carballo, a fin de velar por el estado de su salud de manera integral y oportuna”.

Con el fin de orientar al lector sobre la situación que acontece en el caso de la señora Maribel Barrantes Carballo, abordado por la Sección de Análisis de Puestos del

Departamento de Gestión Humana mediante el “Programa de Readecuación Laboral”, seguidamente se presentan los antecedentes.

Resumen de antecedentes:

- ✓ Para el año 2011, la Sección de Análisis de Puestos incorpora a la señora Maribel en el “Programa de Readecuación Laboral”.
- ✓ Cumplidas las etapas del programa la Sección de Análisis de Puestos emite el informe SAP-188-2012, a la Comisión de Salud y Seguridad Ocupacional para conocimiento, en donde de forma concisa se expresan todos los elementos de su caso particular, padecimientos, acciones realizadas durante todo el proceso de investigación, así como un análisis conclusivo y las respectivas recomendaciones derivadas de la exploración del caso. Este informe incorpora los compromisos acordados de forma concensuada.
- ✓ Como parte del procedimiento se procedió a exponer la “Ficha Técnica de Adaptación al puesto de trabajo”, para lo cual se firmó el documento en presencia de todas las partes involucradas y en donde se suscribieron los compromisos llegados.
- ✓ En ese sentido se acordó eliminar del “rol” de rotación a Doña Maribel y se consideró al Tribunal de Juicio de Heredia, como despacho fijo para que realizara sus actividades; asimismo, influyó la anuencia del Juez Coordinador en recibirla, al considerarla una buena colaboradora y poseer habilidades para el proveído de expedientes en esa materia.
- ✓ Otro aspecto que se acordó fue que no asistiera a audiencias de juicios y evitar la manifestación, colaborando única y exclusivamente con el proveído de expedientes del despacho asignado, para lo cual se designaría a un “Técnico Judicial” para que colabore con la movilización, amarrado y traslado de expedientes.
- ✓ En su momento la Comisión de Salud y Seguridad Ocupacional, en sesión N° 06-2012 aprobada el 27 setiembre del 2012, artículo VII al conocer el informe de cita (SAP-188-2012) acordó: *"1. Tomar nota de la acción afirmativa y los ajustes razonables que se han tomado de común acuerdo con la señora Maribel Barrantes Carballo, y el licenciado Martín Salazar Loaiza Administrador de la Administración Regional de Heredia. 2. La Sección de Análisis de Puestos continuará con el seguimiento del caso, conforme a las etapas del Programa de Readecuación Laboral en coordinación con las áreas de Salud y Seguridad Ocupacional y los Servicios de Salud. 3. Comunicar este acuerdo a la Comisión de Acceso a la Justicia"*.
- ✓ Posteriormente, como parte del seguimiento, en los primeros meses del año 2013 se encuentra que Doña Maribel esta ubicada físicamente en la Administración Regional de Heredia, ejecutando actividades de naturaleza administrativa.

- ✓ Es así, que por medio del SAP-056-2013 de fecha 21 de marzo del 2013, se analiza además de la situación anterior, el contenido de la nota de inconformidad suscrita por Doña Maribel. Los elementos que son de interés se transcriben:

“... En esta segunda oportunidad, se encontró que doña Maribel, dada una lesión sufrida en su brazo izquierdo le imposibilita levantar pesos de más de dos libras, y realizar hacer pinza fuerte con su mano izquierda por un lapso de 12 meses, recomendaciones emitidas por el INS, por lo cual se solicitó la intervención del Doctor Mauricio Moreira Soto, médico especialista en medicina del trabajo de los Servicios de Salud, el cual luego de valoración del puesto de trabajo y de las funciones que desempeñaba la servidora Barrantes Carballo, así como documentación aportada, tal como dictámenes, ficha de adaptación al puesto de trabajo, observaciones realizadas y entrevistas a la servidora, emitió el 12 de febrero del 2013 del presente año las siguientes recomendaciones.

- *“...Debido a las tareas observadas en el puesto de trabajo como Técnico en el Tribunal Penal de Heredia y las limitaciones funcionales que se presentan en la mano izquierda no se recomienda dicho puesto de trabajo en este momento. Las acciones técnicas que se realizan implica levantamiento de pesos no adecuados y el uso de la función de pinza en un alto porcentaje del tiempo de trabajo. En este caso, se recomendaría revaloración de las condiciones de salud de la paciente en un año según lo recomendado por el ortopedista.*
- *Debido al estado emocional de la paciente se recomienda algún puesto de trabajo que no implique alto nivel de tensión emocional o fijación de tiempos de entrega. A ese respecto es conveniente iniciar terapia psicológica para ayudar con el afrontamiento de su patología y favorecer la estabilización de su hipersensibilidad emocional.*
- *Se considera que la manipulación manual de toda carga que pese más de 3 kg3 puede entrañar un potencial riesgo dorsolumbar no tolerable, ya que a pesar de ser una carga bastante ligera, si se manipula en unas condiciones ergonómicas desfavorables (alejada del cuerpo, con posturas inadecuadas, muy frecuentemente, en condiciones ambientales desfavorables, con suelos inestables, etc.), podría generar un riesgo...”.*
- ✓ A la luz de lo anterior y en virtud del desarrollo de cada uno de los elementos, así como el análisis de las condiciones físicas, en relación a los padecimientos que aquejan a la señora Barrantes Carballo y las recomendaciones vertidas por el especialista en medicina del trabajo Dr. Moreira, indica que la manipulación de algún tipo de carga por mínima que parezca y el uso de la función de “pinza” por un alto período de su jornada laboral, puede generar un riesgo para su condición actual de salud. Asimismo, en relación al estado emocional y con el fin de favorecer la estabilidad de su hipersensibilidad, se recomienda que la servidora no ocupe un puesto que implique alto nivel de tensión emocional, para lo cual se sugiere iniciar terapia psicológica para ayudar a afrontar ese tipo de patología.

³ ISO/CD 11228: Ergonomics - Manual handling - Part 1: Lifting and carrying, prEN 1005 - 2: Safety of machinery – Human physical performance. Part 2: Manual handling of machinery and component parts of machinery.

- ✓ Ahora bien, en cuanto a la Administración Regional de Heredia, se determinó que se encuentran en la obligación de rotar a los “Técnicos Supernumerarios”; lo anterior en el cumplimiento de la circular N° 103-09, emitida por el Consejo Superior, que especifica la política de rotación de este tipo de plazas de forma trimestral.
- ✓ Por su parte, en la ficha técnica de adaptación al puesto de trabajo, en los ajustes razonables, se hace una excepción por la situación particular de la señora Barrantes Carballo, en donde se estableció que la jefatura de la Administración Regional de Heredia, no deberá incorporar a la servidora en la dinámica rotativa que se presenta y, en su defecto se mantenga de forma permanente en el despacho propuesto en la investigación.
- ✓ Analizado lo anterior, esta sección concluye que queda a criterio de la Administración Regional de Heredia si incorporan o no a la servidora Barrantes Carballo en la política rotativa del personal supernumerario, eso si velando por que se cumplan con las condiciones señaladas en los ajustes razonables de la ficha citada, ya que es evidente que la servidora no puede manipular carga que pese más de 3 kg, realizar posturas inadecuadas, hacer uso de la función de “pinza” de su mano izquierda; asimismo procurar mantener la estabilidad emocional, así como la utilización del equipo ergonómico.
- ✓ Cabe indicar que indistintamente en el despacho que se encuentre la servidora Barrantes Carballo, puede desempeñar funciones tipificadas en el puesto de “Técnico Supernumerario”, o bien realizar tareas de orden administrativo, según estime la jefatura de la Administración Regional de Heredia, siempre y cuando se establezcan dentro de los compromisos señalados en la ficha de adaptación al puesto de trabajo, siguiendo las previsiones y controles necesarios para evitar un desmejoramiento en sus condiciones de salud.”
- ✓ El informe de cita fue conocido por la Comisión de Salud y Seguridad Ocupacional, en sesión N° 03-2013 celebrada el once de julio del 2013, artículo XII y se acordó: “1- Tomar nota. Comunicar a la Comisión de Accesibilidad y Consejo Superior para conocimiento; por su parte el Consejo Superior, en la sesión N° 78-13 celebrada el 8 de agosto del año en curso, artículo XXX, acordó: “Tomar nota del acuerdo tomado por la Comisión de Salud Ocupacional”. Cabe señalar que en esta acta el Consejo Superior los datos o información no fueron incorporadas en el acuerdo en apego con la Ley N° 8968 sobre la “Protección de Personas frente al tratamiento de sus datos personales” aprobada el 27 de julio del 2011.

Situación actual:

Ahora bien, con el fin de proceder con lo acordado por el Órgano Superior, así como conocer el estado de salud de la servidora Maribel Barrantes Carballo, esta Sección procedió a realizarle una entrevista telefónica, obteniendo la información que seguidamente se proporciona:

Entrevista a la servidora Maribel Barrantes Carballo

En primera instancia la petente manifiesta que desde que se firmó la ficha técnica de adaptación al puesto de trabajo por las partes interesadas, el máster Martín Salazar Loaiza, Administrador Regional de Heredia, la ubicó físicamente en el segundo piso del edificio de la Administración, en un puesto de atención al público que le demanda realizar las siguientes funciones; emitir constancias de salario, escanear documentos, confeccionar carnet, atender y evacuar consultas de público interno y externo y atender llamadas telefónicas entre otras.

Por otra parte, con respecto a la situación de salud que le aqueja, según manifiesta, a mejorado considerablemente, puesto que la labor que ejecuta no le demanda realizar esfuerzos físicos importantes, pues no esta sujeta a plazos de entrega y el ambiente en el que se desenvuelve no le implica altos niveles de tensión emocional, los cuales son los principales detonantes en su salud. Asimismo, manifiesta que asiste a la citas de control y que da seguimiento a las recomendaciones que le indiquen los especialistas que la tratan, también aclara que a pesar de que el puesto donde se ubica no fue el mismo que se acordara inicialmente en la ficha técnica de adaptación al puesto de trabajo, este cumple con todas las recomendaciones que se han emitido en el desarrollo de la atención de su caso.

Finalmente, manifiesta que al darse el cambio de oficina y de funciones, su salud presenta un impacto positivo, tanto físicamente como emocionalmente, refiere sentirse conforme con las tareas que realiza en el puesto de atención al público, lo que le permite dada su experiencia y conocimiento de la institución, atender consultas de todo tipo, logrando con esmero y dedicación que las personas que vienen por diferentes trámites puedan resolver sus consulta de una manera más ágil y oportuna.

Petición del máster Martín Salazar Loaiza

El máster Martín Salazar Loaiza, Administrador Regional de Heredia, solicita al Consejo Superior, trasladar a la servidora Maribel Barrantes Carballo a partir de enero del año en curso al Juzgado de Cobro, según manifiesta considera necesario brindar apoyo a este despacho, Ello por cuanto en dicho Juzgado no se manipulan expedientes físicos ya que todo se tramita desde el escritorio virtual, lo cual permite según menciona que se cumpla con la recomendación establecida en el Programa de Readecuación Laboral de no manipular cargas mayores a 3 kgr.

Por otra parte indica que dado que la clase de puesto que ocupa la petente está clasificada como “Técnico Supernumerario”, se pretende maximizar mejor los recursos disponibles en materia de técnicos supernumerarios y además, se recupera una plaza de técnico supernumerario para que opere normalmente en diferentes despachos según sean las necesidades, es decir, se incorpora a la señora Villalobos Salas en el rol de apoyo de los técnicos supernumerarios de Heredia.

Por otra parte, mediante el oficio 54-ISJ-SS-2015 de fecha 31 de marzo del año en curso, el Dr. Mauricio Moreira Soto, Médico Especialista en Medicina de Trabajo, Servicio de Salud, I Circuito Judicial de San José, refiere que el día 23 de febrero de este año, realizó valoración médica a la servidora Barrantes Carballo, para lo cual propone las siguientes recomendaciones:

Continuar control crónico con especialistas del Hospital San Vicente de Paúl.

Evitar levantamiento de pesos mayores a 3 kilogramos en las tareas rutinarias.

Es requerido que mantenga el control en psicología y psiquiatría debido a su estado emocional y co-morbilidades asociadas.

No se recomiendan puestos de trabajo que impliquen altos niveles de tensión emocional, trabajo bajo presión o con tiempos de entrega.

Derivado de lo anterior se tiene que:

El ajuste de tareas realizado al cargo que desempeña la servidora Maribel Barrantes Carballo, dado los problemas de salud que le aquejan, trajo consigo un impacto positivo en su salud, tanto física como emocionalmente, sobre lo acontecido según refiere la petente el máster Martín Salazar Loaiza, Administrador Regional de Heredia, la traslada desde que se firma la ficha técnica de adaptación al puesto de trabajo a un cargo de atención al público en donde le corresponde realizar las siguientes funciones; emitir constancias de salario, escanear documentos, confeccionar carnet, atender y evacuar consultas de público interno y externo y atender llamadas telefónicas entre otras, pese a que este cargo no fue el mismo que se acordara inicialmente en la ficha técnica, este cumple con todas las recomendaciones que se han emitido en el desarrollo de la atención de su caso.

Otro factor a considerar es que la labor que ejecuta la petente en este cargo no le demanda realizar esfuerzos físicos importantes, no esta sujeta a plazos de entrega y el ambiente en el que se desenvuelve no le implica altos niveles de tensión emocional.

Ahora bien en relación con la solicitud que realiza el máster Martín Salazar Loaiza, de trasladar a la servidora Barrantes Carballo al Juzgado de Cobro de Heredia para que colabore con las altas cargas de trabajo que se manejan en ese Despacho, es menester indicar que dada la situación de salud que le aqueja y según lo manifestado por el Dr. Mauricio Moreira Soto, Médico Especialista en Medicina de Trabajo del Servicio de Salud, I Circuito Judicial de San José, en su última intervención a la petente el 31 de marzo de los corrientes indica en el dictamen médico que debe continuar con el control crónico con especialistas del Hospital San Vicente de Paúl, evitar levantamiento de pesos mayores a 3 kilogramos en las tareas rutinarias, que además se requiere que continúe con el control en psicología y psiquiatría debido a su estado emocional y co-morbilidades asociada, **y no recomienda que se ubique en puestos de trabajo que impliquen altos niveles de tensión emocional, trabajo bajo presión o con tiempos de entrega.**

Por otra parte, en el oficio presentado por el máster Martín Salazar Loaiza, refiere que al trasladar a la servidora Barrantes Carballo al Juzgado de Cobro, se recuperaría una plaza de técnico supernumerario para que opere normalmente en diferentes despachos según sean las necesidades, es decir, se incorpora a la señora Adriana Villalobos Salas en el rol de apoyo de los técnicos supernumerarios de Heredia.

Referente a la situación de la servidora Villalobos Salas, según se tiene el Consejo Superior, en sesión N° 6-13 celebrada el 24 de enero del 2013, artículo XXXIII, acoge medida cautelar solicitada por el Tribunal de la Inspección Judicial, trasladando a la

servidora Adriana Villalobos Salas, Técnica Judicial 2 del Juzgado de Familia de Heredia a la Administración Regional de ese Circuito, a partir del 1 de febrero de 2013 hasta por tres meses. Asimismo, se dispuso que la Administración Regional designara un Técnico o Técnica Supernumerario en el citado Juzgado por el período señalado, posteriormente por petición del Tribunal de la Inspección Judicial se fue prorrogando la instancia de la servidora Villalobos Salas en la Administración Regional de Heredia.

Posteriormente, el Consejo Superior en sesión N° 58-14, celebrada el 26 de junio de 2014, artículo XXXI conoce oficio N° 6956-DE-2014 presentado por la por solicitud máster Ana Eugenia Romero Jenkins, Directora Ejecutiva, en donde informa en atención al contenido del acuerdo dispuesto por el Consejo Superior en sesión celebrada el 25 de febrero del 2014, artículo XXXI, mediante el cual se les comisiona para analizar la posibilidad de realizar una permuta definitiva de la señora Adriana Villalobos Salas, Técnico Judicial 2, le trasladó copia del oficio N° 60-2014 de 11 de junio en curso, suscrito por el licenciado Martín Salazar Loaiza, Administrador Regional de Heredia, mediante el cual se refiere al respecto. En resumen, don Martín propone trasladar la plaza de la señora Villalobos Salas (Código 350156) a la Administración Regional donde se desempeñaría como Técnica Supernumeraria y recalificar su plaza.

En razón de lo anterior, el Consejo Superior en la sesión 92-14, celebrada el 21 de octubre de 2014, artículo LXI, aprobó reasignar la plaza ocupada en propiedad por la señora Adriana Villalobos Salas, de Técnico Judicial 2 a Técnico Supernumerario, de manera que el recurso sería ya permanente en la Administración Regional de Heredia para brindar apoyo a los despachos según las necesidades que se presenten.

En síntesis la pretensión que realiza el máster Martín Salazar Loaiza, es trasladar a la servidora Barrantes Carballo al Juzgado de Cobro, y tomar la plaza de Supernumerario ocupada por la señora Adriana Villalobos Salas, que en la actualidad colabora en el Juzgado de Cobro, para incorporarla en el rol de apoyo de los técnicos Supernumerarios de Heredia.

En razón de lo expuesto, este Departamento ve conveniente que la servidora Maribel Barrantes Carballo, Técnica Supernumeraria de la Administración Regional de Heredia, considerando los problemas de salud que le aquejan, así como las recomendaciones indicadas por el Dr. Mauricio Moreira Soto, Médico Especialista en Medicina de Trabajo de los Servicios de Salud del I Circuito Judicial de San José, continúe desempeñando las funciones que le han sido asignadas en el puesto de “Atención al Público”, respetando los compromisos adquiridos en la ficha técnica de adaptación del puesto de trabajo, toda vez que desde que se desempeña en ese cargo, su situación de salud ha mejorado considerablemente.”

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

ARTICULO X

Se procede a conocer el Informe SAP-084-15 de la Sección Análisis de Puestos, relacionado reasignación de la plaza N° 44970 Técnico Judicial 2 a Coordinador Judicial 2 ocupado por Eimy Espinoza Anchía, en el Juzgado de Familia, Penal Juvenil y Violencia Doméstica de Golfito. El informe señala:

“Con la finalidad de que sea conocido por los señores miembros del Consejo de Personal, se presenta la siguiente información:

El Consejo Superior en la sesión N° 102-14 celebrada el 25 de noviembre del año 2014, artículo XVII, conoce y aprueba el informe 1437-PLA-2014 elaborado por el Departamento de Planificación, en el cual se aborda la solicitud de analizar la viabilidad de especializar por materias el Juzgado Civil, de Trabajo, Familia, Violencia Doméstica y Penal Juvenil del Segundo Circuito Judicial de la Zona Sur, sede Golfito.

Dentro de las recomendaciones expuestas en el informe del Departamento de Planificación se indicó: “(...) 4.1.- *Se recomienda formalizar el proceso de especialización en el Juzgado Civil, Laboral, Familia, Penal Juvenil y Violencia Doméstica de Golfito, conformando dos despachos especializados: uno dedicado a la atención de las materias de Civil y Laboral, y otro que atienda las materias de Familia, Penal Juvenil y Violencia Doméstica*”. (...) **“recalificar una plaza de Técnica o Técnico Judicial 2 a Coordinadora o Coordinador Judicial 2, por parte de la Dirección de Gestión Humana”**. (El resaltado es suplido)

Para lo cual el Órgano Superior literalmente expuso:

Se acordó: *Tener por rendido el informe N° 1437-PLA-2014 de la Dirección de Planificación, relativo a la solicitud de analizar la viabilidad de especializar por materias el Juzgado Civil, de Trabajo, Familia, Violencia Doméstica y Penal Juvenil del Segundo Circuito Judicial de la Zona Sur, sede Golfito. 2.) Formalizar el proceso de especialización en el Juzgado Civil, Laboral, Familia, Penal Juvenil y Violencia Doméstica de Golfito, conformando dos despachos especializados: uno dedicado a la atención de las materias de Civil y Laboral, y a la atención de las materias de Familia, Penal Juvenil y Violencia Doméstica. 3.) En virtud de lo anterior; deberá la Dirección de Gestión Humana, recalificar una plaza de Técnica o Técnico Judicial 2 a Coordinadora o Coordinador Judicial 2, para el Juzgado de Familia, Penal Juvenil y Violencia Doméstica.* (El resaltado es suplido)

De conformidad con lo planteado en los acápites anteriores, se procede a realizar la investigación respectiva.

1. Información Obtenida

En el acuerdo del Consejo Superior de la sesión del 25 de noviembre de 2014, artículo

XXVII, se aprueba la solicitud de analizar la viabilidad de especializar por materias el Juzgado Civil, de Trabajo, Familia, Violencia Doméstica y Penal Juvenil del Segundo Circuito Judicial de la Zona Sur, sede Golfito, ambos despachos conservaron el personal existente pues la separación esta enfocada en las materias que conoce cada juzgado y también al espacio físico, por lo que se mantiene los niveles y cargas de trabajo con que normalmente cuenta cada juzgado.

Al revisar la estructura organizacional de los juzgados que conforman el Poder Judicial, se logra determinar que en su mayoría se encuentran conformados por “Jueces 3”, “Coordinadores Judiciales 2” y “Técnicos judiciales 2”, en este caso en particular al realizar la separación de materias y espacios físicos, queda en evidencia la falta de la figura de un “Coordinador Judicial 2” para el Juzgado de Familia, Penal Juvenil y Violencia Doméstica de Golfito.

Con el fin de ilustrar la conformación de las estructuras que propone el Departamento de Planificación, se presenta el siguiente cuadro expuesto en las recomendaciones del informe 1437-PLA-2014:

| Juzgado Civil y Laboral | Juzgado de Familia, Penal Juvenil y Violencia Doméstica |
|---|---|
| 1 Jueza o Juez 3 ⁽¹⁾ 1 Coordinadora/or Judicial 2 ⁽²⁾ 1 Técnica/o Judicial 2 ⁽³⁾ | 2 Jueza/ez 3 ⁽⁴⁾ 1 Coordinadora/or Judicial 2 ⁽⁵⁾ 2 Técnica/o Judicial 2 ⁽⁶⁾ |

(1) Corresponde a una de las dos plazas de Jueza/ez actuales.

(2) Corresponde a la plaza de Coordinadora/or Judicial del despacho.

(3) Corresponde a 1 plaza de las actuales 4 plazas de Técnica/o Judicial del despacho.

(4) Una plaza de Jueza/ez del despacho y la otra se debería crear en el próximo período presupuestario.

(5) Esta sería una de las plazas de Técnica/o Judicial reasignada a Coordinador a/or Judicial.

(6) Plazas adscritas al despacho. (El resalto es suplido)

En relación con lo antes expuesto, el licenciado Luis Diego Bonilla Alvarado, Juez Coordinador del Juzgado Civil, Laboral, Familia, Penal Juvenil y Violencia Doméstica de Golfito, quien ostentaba esta categoría antes de la separación material de los juzgados, indicó mediante oficio del 20 de enero de 2015, que según conversación con la licenciada Ángela Jiménez Chacón actual Jueza Coordinadora de Juzgado de Familia, Penal Juvenil y Violencia Doméstica de Golfito, se acordó que la persona que ocupará la plaza de “Coordinadora Judicial 2” en el Juzgado de Familia, Penal Juvenil y Violencia Doméstica de Golfito, será la señora Eimy Espinoza Anchía, por tal razón se procede a revisar la situación de la plaza seleccionada.

2. Sobre la plaza en estudio.

A continuación se detalla la plaza sometida a estudio en el presente informe.

Tabla N° 1

| No. Puesto | Clasificación actual | | Ocupante en propiedad |
|------------|----------------------|------------------|-----------------------|
| | Clase ancha | Clase angosta | |
| 44970 | Técnico Judicial 2 | Técnico Judicial | Eimy Espinoza Anchía |

La plaza antes citada, ha sido designada por la jefatura del Juzgado de Familia, Penal Juvenil y Violencia Doméstica de Golfito para asumir el cargo “Coordinador Judicial 2”, con la finalidad de equiparar la estructura de personal con los demás Juzgados homólogos del Poder Judicial, debido a que la estructura del despacho fue modificada de acuerdo a la recomendación emitida en el informe 1437-PLA-2014.

2.1 Requisitos académicos establecidos para la clase de puesto de “Coordinador Judicial”

Con la finalidad de conocer los requisitos académicos necesarios para ostentar la clase de puestos recomendada en el informe 1437-PLA-2014, se presenta la información según el Manual Descriptivo de Clase de Puestos vigentes:

2.1.2 Coordinador Judicial

| Obligatorios | |
|---|--|
| Formación Académica | Bachiller en Educación Media. |
| Experiencia | Requiere un mínimo de un año de experiencia en la tramitación de asuntos judiciales. |
| Otros requerimientos | Manejo de los ambientes computadorizados y los sistemas de información existentes en el área de trabajo. |
| Deseables | |
| Haber aprobado el Programa de Formación a Distancia para Auxiliares Judiciales, impartido por la Escuela Judicial ó el Ministerio Público, según corresponda de acuerdo a los Despachos Jurisdiccionales y el Ministerio Público. | |

3. Análisis de la información.

De la información recopilada se logra determinar que el Consejo Superior en la sesión N° 102-14 celebrada el 25 de noviembre del año 2014, artículo XVII, conoce y aprueba el informe 1437-PLA-2014 elaborado por el Departamento de Planificación, en el cual se aborda la solicitud de analizar la viabilidad de especializar por materias el Juzgado Civil, de Trabajo, Familia, Violencia Doméstica y Penal Juvenil del Segundo Circuito Judicial de la Zona Sur, sede Golfito.

Adicionalmente en la sesión de Corte Plena N° 7-15 celebrada el 27 de enero del año en curso, artículo LXII, se dispuso que los juzgados comenzaran a funcionar de forma independiente a partir del 1 de marzo del 2015, por lo que se procede a cumplir con la recomendación emitida en el informe 1437-PLA-2014, la cual literalmente indica ***“recalificación de una plaza de Técnico o Técnico Judicial 2 a Coordinadora o Coordinador Judicial 2, por parte de la Dirección de Gestión Humana”***.

Para dicho cargo solicita la licenciada Ángela Jiménez Chacón Jueza Coordinadora de Juzgado de Familia, Penal Juvenil y Violencia Doméstica de Golfito, se reasigne la

plaza de “Técnico Judicial 2” N° 44970 ocupada en propiedad por la señora Eimy Espinoza Anchía a la clase de puesto de “Coordinador Judicial 2”, con la finalidad de poder asignar labores que se requieren para el buen funcionamiento del despacho, es por tal razón que se requiere de una persona con experiencia y conocimiento de la materia que conoce el juzgado, esta decisión fue conocida por el licenciado Luis Diego Bonilla Alvarado, el cual respalda la reasignación propuesta.

De lo indicado anteriormente, en relación con la reasignación que sugiere el informe N° 1437-PLA-2014, según se tiene el cargo a resignar le va ha corresponder asumir las labores técnicas y de coordinación del referido juzgado, ya que según la estructura de los mismos y la naturaleza esta clase de puesto le corresponde coordinar, asignar, dirigir, supervisar, controlar y ejecutar labores técnicas y administrativas relacionadas con la función jurisdiccional del despacho en el que se ubica.

3.1 Sobre los requisitos académicos estipulados para la plaza en estudio.

3.1.2 Puesto N° 44970, “Técnico Judicial 2”, ocupado en propiedad por la señora Eimy Espinoza Anchía.

La señora Espinoza Anchía se encuentra nombrada en propiedad en la plaza N° 44970 clasificada como “Técnico Judicial 2” desde 01 de setiembre del 2001, cuenta con 20 años de servicio para el Poder Judicial en el que se ha desempeñado en diferentes puestos.

Con el objetivo de ilustrar el grado académico se presenta la siguiente información:

Tabla N° 2

| Nivel académico | Disciplinas Académicas-áreas temáticas |
|-------------------------------------|--|
| Bachiller en educación media u otro | Bachiller en Educación Media |
| Universitario | 1° Año Universitario en Derecho |

En virtud de todo lo expuesto se concluye que con la finalidad de equiparar el Juzgado de Familia, Penal Juvenil y Violencia Doméstica de Golfito, con el resto de juzgados homólogos del país y aprovechar el recurso humano con que cuenta el mismo, adicionalmente de que la servidora Espinoza Anchía cumple con los requisitos académicos, es viable la reasignación de la plaza N° 44970 clase ancha “Técnico Judicial 2” a la clase ancha de “Coordinador Judicial 2”.

4. Recomendaciones

4.1 Reasignar la plaza N° 44970 de la clase ancha de “Técnico Judicial 2” a la clase ancha de “Coordinador Judicial 2”, conforme lo sugerido en el informe N° 1437-PLA-2014 elaborado por el Departamento de Planificación y sustentado en la información obtenida en el presente informe según se muestra en la siguiente tabla:

Tabla N° 3
Modificaciones Propuestas

| Información General | | Situación Actual | | | Situación Propuesta | | | Diferencia Salarial |
|--|----------------------|--------------------|------------------|---------------------|------------------------|----------------------|------------------------|---------------------|
| Oficina | Ocupante | Clase Ancha | Clase Angosta | Salario Base Actual | Clase Ancha | Clase Angosta | Salario Base Propuesto | |
| Puesto 44970 | Propiedad | | | | | | | |
| Juzgado de Familia, Penal Juvenil y Violencia Doméstica de Golfito | Eimy Espinoza Anchía | Técnico Judicial 2 | Técnico Judicial | ¢479.800,00 | Coordinador Judicial 2 | Coordinador Judicial | ¢571.800,00 | ¢92.000,00 |

Fuente: Índice Salarial Vigente al I Semestre 2015.

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

| Número de Puesto | Concepto | Técnico Judicial 2 (actual) | Coordinador Judicial 2 (propuesta) | Diferencia Mensual |
|------------------|-----------------|-----------------------------|------------------------------------|---------------------|
| 44970 | Salario base | ¢479.800,00 | ¢571.800,00 | ¢92.000,00 |
| | Anuales (*) | ¢243.739,6 | ¢287.180,4 | ¢43.800,8 |
| | ICS | ¢56.646,15 | ¢ 68.214,02 | ¢11.567,88 |
| | R.E.F.J (10%) | ¢47.980,00 | ¢ 57.180,00 | ¢9.200,00 |
| | Subtotal | ¢828.165,75 | ¢ 984.374,42 | ¢ 156.208,67 |

Fuente: Índice Salarial vigente al I semestre 2015.

(*) Se toma como referencia 20 anual

4.3. Adicionalmente, de la consulta realizada a los compañeros de la Unidad de Presupuesto y Estudios Especiales de la Sección de Administración Salarial del Departamento de Gestión Humana, a fin de establecer si existe contenido presupuestario para hacerle frente a esta erogación, señalan que dentro del programa 927, a la fecha si mantiene contenido presupuestario para el pago por diferencias, ajustes o reasignaciones. Dado el acuerdo tomado por los órganos superiores la fecha de rige de la reasignación corresponde a partir del 01 de marzo del 2015.

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

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 el informe técnico en todos sus extremos.*

ARTICULO XI

Se procede a conocer el Informe RS-350-15 estudio atinencia para el puesto de Secretaria, caso de Giselle Bonilla Hernández, Asistente Administrativa de la Oficina de Recepción de Denuncia del OIJ. El informe señala:

“Con el fin de informar al Consejo de Personal, nos permitimos hacer de su conocimiento lo siguiente:

Mediante oficio No. 12120-14, la Secretaría General de la Corte comunicó a la Dirección de Gestión Humana el contenido de la sesión N° 97-14, celebrada el 06 de noviembre de 2014, artículo LXXVII, en la cual se acordó:

“...Trasladar la gestión de la servidora Giselle Bonilla Hernández a la Dirección de Gestión Humana para lo que corresponda.”

A continuación se muestra en el siguiente extracto, la gestión planteada a ese honorable Consejo, por parte de la servidora Giselle Bonilla Hernández, Asistente Administrativa de la Oficina de Recepción de Denuncias del Organismo de Investigación Judicial.

“...que por razones que del caso, estimo no resultan convenientes analizar, la suscrita no pudo cumplir con la totalidad del plan de estudio, de Secretariado, toda vez que, me faltó aprobar el curso de Taquigrafía.

*Dicho lo anterior, es que de manera absolutamente respetuosa me dirijo a este Cuerpo Colegiado, solicitando que, y dado que desde hace muchos años el sistema de Taquigrafía ya no se utiliza para el desempeño del puesto en que me encuentro nombrada, **ESTE CONSEJO ME EXIMA DEL CUMPLIMIENTO DE TAL REQUISITO**, y me autorice eventualmente a participar en concursos que respecto del puesto de Secretaria, eventualmente se llevaran a cabo en la Oficina de Recepción de Denuncias, toda vez que, al día de hoy, cumplo a cabalidad con tales funciones sin encontrarme formalmente nombrada en dicho puesto, y que en lo fundamental requieren la debida utilización de los paquetes computacionales, que para tales efectos se utilizan en esta oficina...”*

Consideraciones.

Para el presente análisis es necesario conocer la estructura orgánica funcional de la Oficina de Recepción de Denuncias del Organismo de Investigación Judicial, lugar donde se desempeña la servidora Giselle Bonilla Hernández, así como los requisitos que establece el “Manual Descriptivo de Clases de Puestos”, para la serie “Secretaria”, tal información se ve reflejada a continuación:

Cuadro N°1
Estructura Orgánica Funcional,
Oficina de Recepción de Denuncias (OIJ)

| Puesto | Cantidad |
|-----------------------------------|-----------------|
| Jefe Administrativo 2 | 1 |
| Jefe Administrativo 3 | 1 |
| Asistente Administrativo 3 | 15 |
| Auxiliar de Servicios Generales 2 | 1 |

Fuente: Relación de Puestos, primer semestre 2015.

Posteriormente, de la revisión efectuada a los requisitos académicos establecidos según el Manual Descriptivo de Clases de Puestos vigente en la institución, para el cargo de “Secretaria” de la serie 1, 2 y “Secretaria Ejecutiva”, son los siguientes:

- Bachiller en Educación Media
- Técnico Medio en Secretariado ó Título en Secretariado.

Ahora bien, una vez analizada la certificación de plan de estudios aportada el 27 de enero del presente año, por parte de la servidora Bonilla Hernández de la institución donde recibió el curso de Secretariado, en el año 1983, “Academia Comercial Moderna Avila”, se determinó que efectivamente la servidora no cuenta con el título de “Secretariado”, toda vez que debe cursar la materia de taquigrafía.

Además, revisados los sistemas de consulta que maneja esta Dirección, se tiene que la señora Guiselle Bonilla, no cuenta con nombramientos de la clase de “Secretaria”.

Por otra parte, mediante consultas realizadas a las academias Boston (Colegio Universitario) y American Business Academy, instituciones que ofrecen el curso “Técnico en Secretariado” (ver antecedentes anexos), se logró determinar que los planes de estudios han sido renovados de manera significativa en los últimos años. Es así que confrontados, se tiene que esta materia ya no se incluye dentro de los programas; por lo que el contenido que ofrece esta carrera en la actualidad se enfoca en brindar al estudiante conocimientos sobre técnicas aplicadas en el manejo de la oficina moderna.

De lo anterior se puede visualizar que el curso de Secretariado, recibido por la servidora Bonilla Hernández en 1983, fue modificado sustancialmente, toda vez que la naturaleza de trabajo en aquellos años era distinta a lo que es hoy en día.

Un ejemplo de ello es que ya no se toman dictados en taquigrafía, por el contrario, en la actualidad se fortalecen otras habilidades en la persona como el servicio al cliente,

manejo de paquetes de cómputo, técnicas de comunicación oral y escrita, destrezas que le permitan realizar presentaciones y preparar informes y correspondencia, habilidades esenciales en el mundo del secretariado moderno y la administración de oficinas.

Recomendación.

De lo expuesto y una vez analizado el caso particular de la servidora Bonilla Hernández Guiselle, esta Sección estima que técnicamente resulta procedente acceder a la pretensión de dicha servidora respecto que se le otorgue la posibilidad de participar en concursos relacionados a puestos de la serie “Secretaria” sin poseer el título exigido en el “Manual Descriptivo de Clases de Puestos” institucional, ya que de acuerdo a la certificación emitida por la academia en la cual cursó el plan de estudios, se establece que a la señora referida le falta únicamente para ostentar el título de Secretaria, cursar lo correspondiente a la materia de taquigrafía, la cual hoy no es una exigencia académica según los planes de las instituciones que desarrollan esta formación técnica. Por consiguiente no es un requerimiento en la actualidad para ocupar puestos de esta naturaleza, en función de lo cual, aunado a la experiencia que presenta la señora Giselle Hernández, resulta factible que pueda desempeñar el puesto de su interés, para lo cual deberá participar en el proceso selectivo en igualdad de condiciones al resto de personas oferentes que se inscriban en tiempo y forma del proceso correspondiente.

Finalmente, conviene indicar que las modificaciones al Manual Descriptivo de Clases de Puestos, quedan a juicio del Consejo de Personal.”

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

ARTICULO XII

Se procede a conocer el Informe RS-620-15 estudio relacionado con la impugnación de la nómina N° 0001-2015 del puesto vacante N° 350075 clasificado como Supervisor de Seguridad en la Administración Regional de la Ciudad Judicial e interpuesta por la señora Jessica Rodríguez Soto.

El informe señala:

“Para consideración del Consejo de Personal rendimos el presente informe relacionado con la impugnación de la nómina No. 0001-2015, específicamente el puesto vacante No. 350075 de la clase de puesto de Supervisor o Supervisora de Seguridad adscrito a la Administración Regional Ciudad Judicial San Joaquín de Flores, según concurso N° 002-2014.

I GESTION

1.1 El 20 de Febrero de los corrientes la señora Jessica Rodriguez Soto, Administrador Regional 3 a.í, en sustitución del Señor Ronald Adolfo Vargas Bolaños, Administrador Regional 3 manifestó a esta oficina mediante correo electrónico lo siguiente:

“...Buenas tardes se adjuntan los documentos solicitados, a la vez le informo que el caso de la Proposición N° 350075, no fue posible nombrar ya que los oferentes o no cumplían las expectativas de esta oficina o indicaron no estar interesados en el nombramiento por diversas razones. Dado lo anterior le solicito gestionar un nuevo concurso para este puesto....” (*énfasis agregado*)

II ANTECEDENTES Y CONSIDERACIONES

2.1 La Sección de Reclutamiento y Selección, publicó mediante concurso No. 0002-2014, la plaza vacante No. 350075 perteneciente a la clase Supervisor o Supervisora de Seguridad, cuyo periodo de inscripción finalizó el 28 de febrero de 2014.

2.2 La publicación de dicho concurso se realizó a través de la Internet, Intranet y Boletín Judicial y para los efectos de inscripción se facilitó un formulario electrónico que los interesados podían acceder a la siguiente dirección: <https://pjenlinea.poder-judicial.go.cr//SIGA-RS//>

2.3 Cerrado el concurso y con el propósito de que se formalizara el nombramiento en propiedad en la plaza que nos ocupa, mediante el oficio RS-0352-15, se remitió al licenciado Ronald Adolfo Vargas Bolaños, Administrador Regional 3, de la Ciudad Judicial San Joaquín de Flores, la nómina N° 0001-2015, misma que quedó conformada por 9 oferentes que se inscribieron en tiempo y forma según lo establecido para estos procesos y de los cuales se extrae la siguiente información:

| <i>Oficina en la cual laboran</i> | <i>Cantidad de Participantes</i> |
|---|----------------------------------|
| Administración Regional San Joaquín de Flores | 2 |
| Administración Regional Alajuela | 1 |
| Sección de Gestión Operativa | 3 |
| Delegación Regional de Liberia | 1 |
| Administración II Circuito Judicial de San Jose | 1 |
| Oferente externo | 1 |
| Total | 9 |

- 2.4** Producto de lo anterior, la señora Jessica Rodriguez Soto, Administrador Regional 3 a.i, informa mediante correo electrónico los argumentos en los cuales se excusa de gestionar el nombramiento en propiedad para dicho puesto, indicando que las personas propuestas no cumplen con la expectativa de la oficina o no están interesados por diversas razones.
- 2.5** De acuerdo a los registros que para los efectos mantiene el Departamento de Gestión Humana, a la fecha de cierre del concurso N° 002-2014 la persona que viene ocupando de forma interina la plaza vacante referida es el señor Luis Fernando Benavides campos, se inscribió según lo establecido, sin embargo obtuvo un resultado desfavorable en las Pruebas Psicológica aplicadas el día 22 de agosto del 2014, se le notifica por medio del Oficio RS-3511-14, por esta razón no va incluido en la nomina No 0001-2015.
- 2.6** Se registra además, la participación de otras 9 personas que laboran en distintas oficinas del Poder Judicial, las cuales fueron valoradas en cuanto al cumplimiento de requisitos del puesto para el cual están concursando, así como determinar si mantienen actualmente interés en esa plaza, de los cuáles tres personas fueron propuestas para nombramiento en propiedad en las plazas 350076 , 350077 y 350074, Supervisor o Supervisora de seguridad en la Administración Regional de la Ciudad Judicial San Joaquín de Flores, una persona fue propuesta en la plaza 352575 para nombramiento en propiedad Supervisor o Supervisora en la Administración del II Circuitos Judicial de San Jose, tres personas no tienen interés y dos personas si están interesadas en formar parte de la nomina y continuar con el proceso del concurso 0002-2014, Danilo Alfaro Jimenez, cedula : 04-0116-0101 y Asdrúbal Antonio Montero Chacón, cedula : 01-1388-0935, se les consulto por medio telefónico el día 05 de marzo del 2015.

III CONCLUSIONES

- 3.1** Que la Sección de Reclutamiento y Selección, en concordancia con los lineamientos establecidos, publicó en el concurso No. 002-2014 los puestos vacantes 350074, 350075, 350076 y 350077 de la Clase Supervisor o Supervisora de Seguridad de la Administración Regional Ciudad Judicial San Joaquín de Flores y el puesto 352575 de la Clase Auxiliar de Seguridad de la Oficina Administración II Circuito Judicial de San Jose, y que para los efectos de divulgación se utilizó el sitio Web del Poder Judicial (intranet e Internet) así como el Boletín Judicial. Además, se utilizó como plataforma de circulación masiva el correo oficial de todos los servidores judiciales, según la Oficina de Protocolo, única autorizada para este tipo de comunicaciones.
- 3.2** Que de la revisión y consulta realizada a los integrantes de la nómina se establece que:
- a) Danilo Alfaro Jimenez, cedula : 04-0116-0101
 - b) Asdrúbal Antonio Montero Chacón, cedula: 01-1388-0935
- Cuentan con los requisitos mínimos y el interés de ser considerados para el puesto en mención.

IV RECOMENDACIÓN

Por todo lo anteriormente expuesto, se recomienda:

- 4.1 Desestimar la impugnación de la nómina N° 0001-2015 interpuesta por la Señora Jessica Rodriguez Soto, Administrador Regional 3 a.í, en sustitución del Señor Ronald Adolfo Vargas Bolaños, Administrador Regional 3, en virtud de que el puesto N° 350075 Supervisor o Supervisora de Seguridad se publicó según los lineamientos establecidos para el llenado de vacantes y a la luz de los principios de igualdad de participación y condiciones para todos los oferentes, donde dos personas muestran interés de continuar con el proceso del Concurso 0002-2014.
- 4.2 Instar a la señora Jessica Rodriguez Soto, a valorar las personas indicadas que conforman la nómina de referencia con el fin de formalizar el nombramiento en propiedad requerido.”

Se acordó: acoger el informe técnico en todos sus extremos. Deberá la jefatura señalada, proceder de conformidad.

ARTICULO XIII

La Unidad de Componentes Salariales en el Oficio N° 200-UCS-AS-2015, estudio reconocimiento carrera profesional a Viviana Cruz Arias, indica:

“Con fecha 28 de mayo del 2014, la *señora Viviana Cruz Arias, portadora de la cédula de identidad N° 01-0815-0359*, presentó una solicitud para el reconocimiento del Título de Maestría en Gerencia del Comercio Internacional otorgado por Universidad Nacional de Costa Rica, para efectos de la Carrera Profesional.

En correo del 20 enero del presente año la señora Cruz Arias expone literalmente la siguiente justificación acerca de la atinencia de la maestría con el puesto.

..... en el caso de mi puesto colaboro a la Directora y Subdirector de la Dirección de Planificación, como Profesional 2 en este puesto, como es del conocimiento de ustedes adicional a que debemos elaborar informaciones de estudios de plazas, análisis de puesto, en mi caso yo me encargo de la parte del presupuesto de esta Dirección, cuando es solicitada información externa de otras Instituciones debemos dar respuesta a informaciones solicitadas por la oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales que en varias ocasiones nos solicitan les colaboremos con documentación sobre diversos temas.

Las materias complementan la labor que cumplo en el puesto, dado que me aportó conocimiento en diversos temas tanto Nacionales como internacionales, que como es del conocimiento de ustedes el Poder Judicial esta realizando convenios con otros entes Internacionales y es fundamental en la función que cumplimos en esta Dirección poder contar con los conocimiento con diversos temas que debemos en la mayoría de los casos incluir en nuestro trabajo cotidiano.

Le desgloso para su mejor criterio lo aportado en algunas de las materias:

- *Finanzas: Que utilizo en mi trabajo diario.*
- *Valores del Mercado: Esto fundamental en el presupuesto.*
- *Economía Empresarial: En el que se estudia como esta nuestro valor de la moneda, cambios diarios del poder adquisitivo.*
- *Negociaciones Comerciales: Como nuestro criterio vs el de otras personas en lo que realizamos, como fundamentar nuestra función en el caso e los estudios que desharíamos.*
- *Normas, Sellos de Calidad y regulaciones ambientales: Un tema que el Poder Judicial lo esta trabajando y ampliando los controles de calidad en la función de diversos puestos que deben fundamentar los ISOS. A nivel de la ampliación de puestos es importante poder conocer de estos temas para poder fundamentar las necesidades y requerimientos que faltan para el Poder Judicial.*
- *Gestión Tecnológica: Toda maestría es importante la ampliación de conocimientos en Tecnología.*
- *Estrategias Empresariales: Fundamental en como la solución de diversas situaciones que se pueden presentar en los puestos y como saber la resolución de diversas situaciones de mando.*
- *Preparación y Evaluación de Proyecto: Materia de utilización diaria en nuestro trabajo para saber como desarrollar proyectos que le son asignados a esta Dirección y como dimensionar los criterios para su fundamentación.*

De lo anterior mencionado, es que le aporto la constancia de las materias, porque la ampliación de conocimientos en el caso de los que laboramos para la Dirección de Planificación, es importante la constante retroalimentación de temas de gestión, mercados, economía normas, evaluación, finanzas, políticas comerciales y muchos otros más , que en mi caso es un beneficio para la función que desarrollo y enriquecer mi labor, dado que muchas de las oficinas del Poder Judicial solicita diversa cantidad de temas que se les debe dar respuesta .

Al respecto nos permitimos informarle lo siguiente:

1. Condiciones Especificas del Servidor:

- 1.1. Revisado el Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA) y el pasado Sistema Integrado de Personal (SIP), se tiene que la señora Viviana Cruz Arias, ingresó a laborar en este Poder de la República desde el 17 de agosto del 2004.
- 1.2. Se encuentra nombrada en interinamente como Profesional 1 desde el 07 de octubre de 2005 y como Profesional 2 desde 24 de octubre 2005, actualmente nombrada en el Departamento de Planificación.
- 1.3. Según la información existente en su expediente personal su condición académica es la siguiente:

| | Título | Institución | Fecha |
|--|---|---|--------------|
| Información Académica | Licenciatura en Administración de Negocios / Recursos Humanos | Universidad Latina de Costa Rica | 22/09/2001 |
| ----- | Maestría Gerencia del Comercio Internacional | U.N.A | 27/05/2014 |
| Incorporación al Colegio Profesional respectivo | | Colegio de Profesionales en Ciencias Económicas de Costa Rica | 22/06/2005 |

- 1.4. Es importante mencionar que la servidora percibe el beneficio salarial de la Carrera Profesional desde el 01 de noviembre de 2005, computando actualmente la cantidad de 27 puntos.

2. Requisitos para Desempeñar el puesto de Profesional 2, según el Manual Descriptivo de Clases de Puestos Vigentes del Poder Judicial:

Naturaleza del Trabajo.

Ejecución de labores profesionales complejas y variadas relacionadas en el campo administrativo.

Requisitos del Puesto.

| | | | |
|-----------------------------|--|---|--|
| Formación Académica | Bachiller en Educación Media. | | |
| | Nivel académico | Disciplinas académicas-áreas temáticas | Requisito Legal |
| | Licenciatura | Administración | Incorporado al Colegio Profesional de Ciencias Económicas de Costa Rica. |
| Experiencia | Requiere un mínimo de dos años de experiencia en labores relacionadas con el puesto. | | |
| Otros requerimientos | Manejo de los ambientes computadorizados y los sistemas de información existentes en el área de trabajo. | | |

3. Las Tareas Típicas, conforme al mismo Manual, son:

- ✓ Diseñar y Realizar investigaciones, planes, programas de trabajo, proyectos y análisis complejos en áreas diversas del campo administrativo.
- ✓ Participar en la preparación y formulación de objetivos, planes, programas de trabajo, Modificaciones presupuestarias, informes estadísticos, proyectos determinación de Recursos y otros.
- ✓ Formular, ejecutar y controlar presupuestos.
- ✓ Realizar estudios para la creación, organización y reestructuración de oficinas, análisis individuales, parciales e integrales de clasificación y valoración de puestos, estadísticos, sistemas salariales, incentivos, ejecución presupuestaria y otros de similar naturaleza.

4. La descripción de la Maestría en Gerencia del Comercio Internacional de la Universidad Nacional según consulta en la página : <http://www.una.ac.cr/index.php/m-oferta-academica/gerencia-del-comercio-internacional-maestria-en->, dice:

Comprender el entorno en que se desarrollan los negocios internacionales, a partir del entendimiento de las bases económicas del comercio internacional y la política comercial, y su aplicación concreta a la resolución de casos aplicados al desempeño gerencial en materia de comercio internacional.

Con la formación profesional integral adquirida mediante los cursos del Programa, el futuro graduado de esta Maestría Profesional tendrá la capacidad de comprender, describir e interpretar la realidad de las empresas e instituciones relacionadas con el comercio internacional. Asimismo, contará con las herramientas para formular estrategias y planes de negocios, capacidades de negociación empresarial, así como recomendaciones en el campo empresarial e institucional, con especial atención al mejoramiento de la competitividad del sector empresarial, calidad de los productos y los servicios; todo esto en un contexto de gerencia y administración de actividades vinculadas con el comercio internacional.

5. El Plan de estudios de la Maestría en Gerencia del Comercio Internacional de la Universidad Nacional según consulta en la página : http://www.cinpe.una.ac.cr/index.php?option=com_content&view=article&id=428&Itemid=184 dice:

MAESTRÍA PROFESIONAL
EN GERENCIA DEL
COMERCIO INTERNACIONAL

| MODULO 1 | MODULO 2 | MODULO 3 |
|---|---|--|
| EPE701 Teoría y Política Económica (3) | EPE704 Negociaciones y Aplicaciones de Acuerdos (3) | EPE711 Normas, Sellos de Calidad y Regulaciones Ambientales (3) |
| EPE702 Teorías del Comercio Internacional (4) | EPE713 Técnicas de Negociación (3) | EPE715 Gestión de la Innovación y Competitividad (4) |
| EPE707 Política Comercial (4) | EPE718 Comercio y Medio Ambiente (3) | EPE719 Seminario de Graduación I (3) |
| MODULO 4 | MODULO 5 | MODULO 6 |
| EPE708 Mercadotecnia Internacional (3) | EPE721 Logística Internacional (3) *Requisito haber aprobado los cursos EPE 701 y EPE 707 | EPE722 Gerencia Internacional (3) |
| EPE705 Finanzas Internacionales y Mercados de Capitales (4) | EPE710 Preparación y Evaluación de Proyectos (4) | EPE714 Economía Empresarial (3) |
| EPE720 Métodos Cuantitativos (3) *Requisito haber aprobado curso EPE719 | EPE709 Prospección de Mercados Internacionales para toma de decisiones (3) | EPE723 Seminario de Graduación II (4) *Requisito haber aprobado cursos EPE719 y EPE720 |

6. Mediante oficio CINPE-PD-39-2015, de fecha 10 de marzo del 2015, el Centro Internacional de política Económica para el Desarrollo Sostenible de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional nos indican que el perfil profesional y ocupacional del graduado de en ese programa de estudio es :

El profesional será capaz de desempeñar actividades de análisis de temas de comercio internacional en la empresa o institución donde se desempeñe. Con ese fin utiliza instrumentos teóricos y estudios de casos, determinará fallas y fortalezas en los esquemas de operación, diseñará mejoras de enfoque, de análisis y de procedimiento, todo ello para mejorar la eficiencia en el logro de los objetivos de dichas empresas e instituciones.

Tendrá como eje general de sus actividades una conciencia social que lo faculta para considerar en sus decisiones el impacto sobre el desarrollo económico nacional y contará con la capacidad necesaria para comprender los impactos de las actividades del comercio internacional sobre la sustentabilidad del medio ambiente, como base de las actividades económicas, medio de satisfacción a su vez, de las necesidades humanas y del desarrollo.

Asimismo, el/la profesional podrá ocupar cargos tales como:

- a. Gerente general, gerente de mercadeo, gerente de producción, gerente de inversiones y gerente de operaciones en empresas nacionales o extranjeras dedicadas a la producción y exportación de bienes y servicios.

- b. *Gerente general, gerente de mercadeo, gerente de producción, gerente de inversiones y gerente de operaciones en empresas nacionales o extranjeras dedicadas a la importación de bienes finales, destinados al consumo o a servir como insumos en el proceso productivo.*
- c. *Asesor y consultor de empresas importadoras y exportadoras, en los temas de comercio, regulaciones y convenios internacionales, ambiente y acceso a mercados internacionales.*
- d. *Asesor y consultor de organizaciones no gubernamentales y organismos internacionales, en los temas de comercio, regulaciones y convenios internacionales, ambiente y acceso a mercados internacionales y desarrollo de políticas institucionales relacionadas con el comercio internacional.*
- e. *Negociador internacional de instituciones públicas y oficiales.*
- f. *Negociador internacional de empresas, consorcios, cooperativas y otras organizaciones privadas.*
- g. *Profesor universitario.*

PERFIL PROFESIONAL

Dada la formación profesional integral adquirida mediante los cursos del Programa, el profesional de esta Maestría Profesional incluye de manera integrada competencias referentes a los siguientes saberes:

1. *Saber conceptual que le permita comprender, describir e interpretar integralmente la realidad de las empresas e instituciones relacionadas con el comercio internacional. Conocerá y dominará conocimientos, metodologías, métodos técnicas adecuados para:*
 - *Formular estrategias y planes de acción en los procesos de negociación de acuerdos comerciales.*
 - *Formular estrategias y planes de acción que permitan insertar productiva y competitivamente bienes y servicios en los mercados internacionales y enfrentar con éxito, en los países, la competencia generada por la apertura y la liberalización.*
 - *Conocer la realidad económica, social y ambiental de los principales socios comerciales del país, de los convenios y acuerdos internacionales que condicionan o facilitan el desempeño del sector externo y del comercio exterior de bienes y servicios.*
 - *Comprender cabalmente las diferencias que los diversos enfoques de desarrollo económico imprimen al comercio exterior.*
2. *Saber procedimental que incluye habilidades cognitivas y técnicas para poner en práctica los conocimientos teóricos, metodológicos e instrumentales que le permitan.*
3. *Integrar los componentes económicos, sociales y ambientales en la interpretación de problemas y en la formulación de soluciones relacionadas con el sector externo y el comercio exterior de bienes y servicios.*

- *Formular estrategias y planes de acción beneficiosos, desde el punto de vista empresarial e institucional, especialmente en lo que se relaciona con el sector externo y el comercio exterior de bienes y servicios.*
 - *Interpretar el papel de los agentes involucrados en el proceso de toma de decisiones y para formular recomendaciones en el campo empresarial e institucional, con especial atención en cuanto al mejoramiento de la calidad de los productos y los servicios, con particular consideración de los aspectos ambientales.*
3. *Saber actitudinal como la conciencia de su identidad profesional y del contexto social, ser crítico y autocrítico, ser tolerante y positivo, actitudes especiales reflejadas en las siguientes preocupaciones: el impacto ambiental generado por las actividades del comercio internacional, el impacto sobre la pobreza, riqueza y bienestar de la población generado por las actividades del comercio internacional, la adecuada integración de las iniciativas empresariales e institucionales relacionadas con el desarrollo sostenible de la sociedad y el papel que el futuro graduado desempeñará para que los empresarios privados, trabajadores y gobierno enfrenten rentablemente las oportunidades de comercio resultantes de la globalización.*

El Programa de la Maestría en Gerencia del Comercio Internacional permite potenciar al profesional en la toma inteligente de decisiones. En los mercados desempeñan un papel muy importante en las siguientes áreas:

- a. Productividad y competitividad*
- b. Negociaciones internacionales*
- c. Mercados internacionales*
- d. Finanzas internacionales e inversión*
- e. Comercio internacional y ambiente*
- f. Comercio internacional y condiciones laborales*

7. Disposiciones Legales

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

“Los funcionarios públicos son simples depositarios de la autoridad. Están obligados a cumplir los deberes que la ley les impone y no pueden arrogarse facultades no concedidas en ella. Deben prestar juramento de observar y cumplir esta Constitución y las leyes. La acción para exigirles la responsabilidad penal por sus actos es pública. La Administración Pública en sentido amplio, estará sometida a un procedimiento de evaluación de resultados y rendición de cuentas, con la consecuente responsabilidad personal para los funcionarios en el cumplimiento de sus deberes. La ley señalará los medios para que este control de resultados y rendición de cuentas opere como un sistema que cubra todas las instituciones públicas”.
(Así reformado por el artículo único de la ley N° 8003 del 8 de junio del 2000).

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

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

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

7.3. Asimismo, en el Apartado IV del citado Estatuto, prescribe:

Artículo IV. Clasificación de puestos

Artículo 14.- *El Departamento de Personal elaborará y mantendrá al día un Manual de Clasificación de Puestos, que contendrá una descripción completa y sucinta, hecha a base de investigación por el mismo*

Departamento, de las atribuciones, deberes y requisitos mínimos de cada clase de puestos a que se refiere esta ley, con el fin de que sirva como norma para la preparación de pruebas y determinación de salarios.

Artículo 16.- *Cada clase estará formada por un grupo de puestos que sean idénticos o semejantes en cuanto a autoridad, tareas y responsabilidades, de tal manera que puedan designarse bajo un mismo título descriptivo, que se exijan los mismos requisitos y pruebas de aptitud en quienes vayan a ocuparlos, y que hagan posible fijar el mismo nivel de remuneración en condiciones de trabajo equivalente o similares.*

7.4. Por su parte, el Capítulo III del Reglamento para el Reconocimiento de la Carrera Profesional en su artículo 5 preceptúa:

Artículo 5.- *El Departamento de Personal será el responsable de recibir, analizar, tramitar y aprobar las solicitudes, así como de controlar la aplicación de este plus salarial.*

7.5. Y el Capítulo IV del mismo Reglamento, en el párrafo final de su artículo 12 establece:

Artículo 12.- *Los grados académicos que presenten los profesionales para efectos de Carrera Profesional deberán ser:*

a) *Relacionados directamente con la disciplina a que pertenece el cargo que ocupa en la Institución.*

En virtud de la normativa anteriormente expuesta, valga señalar que la Unidad de Componentes Salariales es la encargada de atender las gestiones relativas a la Carrera Profesional; por tal motivo le corresponde, en su caso y con aval de la Jefatura, analizar y ejecutar lo referente a los reconocimientos y reajustes sobre este beneficio salarial. Asimismo, le corresponde valorar, en primeros términos, la atenuancia y afinidad de los grados académicos sujetos al reconocimiento de este componente, los cuales deberán ser, en todos los casos, directamente relacionados con la disciplina que el servidor desempeña en la Institución, en correspondencia con las labores que el mismo ejecuta con habitualidad.

8. Conclusiones y Recomendaciones.

- ✓ De todo lo expuesto, es menester señalar que si bien el objeto primordial del otorgamiento sobre el plus salarial de la Carrera Profesional es motivar e incentivar la superación académica y laboral de los profesionales, no se debe dejar de lado que, el reconocimiento de todo beneficio salarial compromete las finanzas públicas, mismas que se encuentran sujetas al principio de legalidad presupuestaria, razón por la que el otorgamiento o reajuste de la Carrera Profesional no puede ser nunca un acto de otorgamiento indiscriminado, obligando a realizar un análisis más detallado sobre la situación específica que se plantea para cada caso en particular.
- ✓ Cabe indicar que, los reconocimientos de grados académicos adicionales como la maestría, debe analizarse por reglamento, de la atinencia con las tareas específicas del cargo. En ese sentido las decisiones del Consejo de Personal han estado orientadas hacia una aplicación más comprensiva del *artículo 2, inciso a). “del Reglamento de Carrera Profesional”* y si se quiere, hacia la promoción de conocimientos generales que impulsen el desarrollo y la superación de los profesionales en el Poder Judicial.

Por las anteriores consideraciones y salvo mejor criterio, convendría reconocer 20 puntos de carrera profesional a la señora Viviana Cruz Arias, por el grado de Maestría en Gerencia del Comercio Internacional, pues los conocimientos adquiridos en esta disciplina le van a permitir tener mayor capacidad de estudiar y comprender los asuntos de su conocimiento a la hora de ejecutar sus labores como Profesional 2 en el Departamento de Planificación del Poder Judicial, además la naturaleza de su puesto es la ejecución de labores profesionales complejas y variadas relacionadas en el campo administrativo específicamente con el presupuesto y estudio de plazas del Poder Judicial.

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

ARTICULO XIV

“La Unidad de Componentes Salariales en los Informes N° 010 y 011-DE-UCS-AS-2015 indica:



0010-UCS-AS-2015



011-DE-UCS-AS-201

5

Se acordó: *acoger los informes técnicos en todos sus extremos. Se declara firme.*

Se levanta la sesión a las 11:00 horas.

Mag. Eva Camacho Vargas
Presidenta a.i.

MBA Francisco Arroyo Meléndez
Secretario