

CONSEJO DE PERSONAL

SESION N° 14-2015

Sesión ordinaria del Consejo de Personal celebrada a las ocho y treinta horas del veintitrés de julio del año dos mil quince, con asistencia de la Dra. Eva Camacho Vargas quien preside; los Jueces Superiores Licda. Ana Luisa Meseguer Monge, Dr. José Rodolfo León Díaz y el MBA. José Luis Bermúdez Obando Director a.i. de Gestión Humana.

ARTÍCULO I

Se procede a conocer Oficio N° 6749-15 donde se transcribe el acuerdo del Consejo Superior sesión N° 25-15 del 29-06-15 artículo XI relacionada con la petición que realiza la SITRAJUD, sobre el incremento salarial por costo de vida para el segundo semestre de 2015: “Se acordó: Trasladar la petición del Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores Judiciales (SITRAJUD), al Consejo de Personal para su valoración y análisis en el informe que deberá remitir a esta Corte, en su oportunidad, sobre el incremento salarial por costo de vida para el segundo semestre del año en curso. Se declara acuerdo firme.”

Se acuerda: *Tomar nota de lo expuesto en la nota de SITRAJUD e indicar que la propuesta presentada será valorada cuando se considere lo relacionado con el incremento por costo de vida correspondiente al segundo semestre del presente año.*

ARTÍCULO II

Se procede a conocer el Informe SAP-019-15 estudio que determina no procedencia de solicitud de reasignación de los ocupantes de los puestos de la clase de Técnico Judicial 1, del Juzgado Especializado de Cobro Judicial del I Circuito Judicial de Alajuela. Este informe señala:

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

I. ORIGEN

Mediante oficio remitido el día 29 de agosto de 2014, suscrito por el Msc. Juan Carlos Castro Villalobos, Juez Coordinador del Juzgado Especializado de Cobro Judicial del Primer Circuito Judicial de Alajuela, solicita lo siguiente:

*“(…)El Consejo Superior en Sesión celebrada el catorce de setiembre de dos mil once aprobó la reestructuración de los Juzgados Civiles de Mayor y Menor cuantía, en virtud de ello la materia cobratoria para el Circuito Judicial de Alajuela, la asumió este Despacho; a partir de noviembre de dos mil once el despacho inició funciones con un circulante aproximado a veinte mil expedientes en trámite, mil expedientes nuevos y cinco mil escritos por agregar; situación que obligó al personal del despacho a asumir cargas de trabajo superiores en gran manera a lo que se acostumbraba a tener cuando el juzgado no era especializado.
(…)*

(…)

Llama mucho la atención de los técnicos que en la descripción del puesto que la Sección de Análisis realiza con respecto a un técnico de cobro judicial se omite señalar una de las tareas más importantes que ellos desempeñan y que en la realidad es una gran responsabilidad que debe ser asumida por cada uno ellos, la cual es redactar proyectos de resoluciones, que no sólo corresponden a un simple auto, o a expedir un simple oficio de embargo, sino que atañen a resoluciones que requieren un elevado grado de esfuerzo mental y especial cuidado por parte del técnico ya que un error en un expediente donde se ejecuta por ejemplo una deuda de miles o millones de colones o bien en dólares acarrearía serias consecuencias no solamente para el colaborador sino para el propio despacho.

Es importante señalar que dentro de las principales funciones que los técnicos del área de cobro desempeñan se destacan las siguientes: Dar curso a las demandas nuevas, verificar la debida notificación de las partes, aplicar la normativa vigente, velar por el debido proceso, celebración y aprobación de remates, resolución de excepciones procesales, ordenar la puesta en posesión, ordenar el giro de los dineros retenidos en cada expediente, asistir al juez a audiencias, atención de usuarios vía telefónica y que acuden al despacho, expedición de oficios, realizar anotaciones de demanda y de embargos por el sistema electrónico, mantener actualizado los expedientes electrónicos, expedición de certificaciones, entre otras funciones.

En repetidas ocasiones los muchachos me han externado la molestia que les genera estar en las mismas condiciones de un técnico judicial al que no se le exige ni se le asigna las mismas cargas y responsabilidades de trabajo que ellos han asumido con gran esfuerzo desde la creación del despacho; los muchachos consideran que encontrarse en la categoría de un técnico judicial I al que por lo general no le asigna las mismas funciones, el mismo grado de responsabilidad y ni el mismo esfuerzo mental que ellos cada día deben realizar, sin dejar de lado el tema de la cantidad mínima de expedientes por semana que se les exige tramitar, los deja en desventaja con respecto a su retribución salarial; a manera de ejemplo para el personal del Juzgado de Cobro resulta no justo y no equitativo que sus homólogos de Juzgados como el de Tránsito, de Contravenciones, de Familia – sólo por mencionar algunos- no trabajen bajo los mismos niveles de presión y

responsabilidad como a ellos se les exige pero que se les retribuya en su salario en la misma categoría que a un Técnico Especializado de Cobro en el no existe límite en la cuantía y que su circulante supera en gran medida el de éstos.

(...)

Si bien es cierto, el perfil del puesto y el salario base de un técnico judicial 1 –que es la categoría asignada para un técnico de cobro judicial- ha sido previamente definida por profesionales, en la realidad éstos no se ajustan a cabalidad con las funciones y responsabilidades propias un puesto de trabajo en un despacho de esta magnitud y que para ellos resulta no equilibrado en comparación con los demás técnicos de la misma categoría.

En virtud de lo expuesto anteriormente, es que acudo muy respetuosamente ante sus buenos oficios a fin de que la gestión que me presentan los técnicos judiciales del área de cobro sea analizada y considerada para los efectos salariales correspondientes, esto dado al gran esfuerzo que ellos realizan cada día en sus puestos de trabajo, con el fin de reducir la respuesta al usuario y porque realmente sus funciones diarias se enfocan en lograr un servicio público de calidad que considero debe ser tomado en cuenta en su retribución salarial; (...)

II. ANTECEDENTES

▪ La Sección de Análisis de Puestos de la Dirección de Gestión Humana, rinde el informe SAP-084-2011, estudio que permite establecer la descripción de las clases de puestos para los jueces y personal de apoyo que laboran en los Juzgados de Cobro Judicial, lo anterior por la entrada en vigencia de la Ley Cobratoria; asimismo, se analizaron los puestos de la clase de Técnico y Coordinador Judicial destacados en el Juzgado Segundo Especializado de Cobro del Primer Circuito Judicial de San José y otros despachos similares.

A continuación se extrae lo que literalmente se indicó en esa ocasión:

Además se aprovecha para atender diversas solicitudes presentadas por un grupo de Técnicos Judiciales, del Juzgado Primero y Segundo de Cobro Judicial y Juzgado de Cobro Judicial del Estado del Segundo Circuito Judicial de San José, en donde solicitan se les recalifique las plazas que ocupan...

Es por ello, que esta sección en aras de mantener en equilibrio y consistencia la clasificación y valoración de cada uno de los puestos que componen los Juzgados Primero y Segundo de Cobro del Primer Circuito Judicial de San José, Juzgado de Cobro del Estado del Segundo Circuito Judicial de San José y el Juzgado de Cobro de Cartago, consideró conveniente revisar los puestos que componen estos despachos, con el fin de determinar si les corresponden la clase a la cual pertenecen o es conveniente ajustarla, tanto para los Coordinadores y Técnicos Judiciales, como para los Jueces destacados en los mencionados despachos. (El resaltado no pertenece al original).

Producto del análisis efectuado en esa oportunidad conforme a la técnica de clasificar y valorar cargos se recomendó que los puestos de Jueces destacados en los Juzgados de Cobro ostentaran la clasificación a nivel de Juez 1, mientras que el personal de apoyo es decir los puestos de la clase de Coordinador Judicial y Técnico Judicial ostentaran la clasificación a nivel Coordinador Judicial 1 y Técnico Judicial 1.

El Consejo Superior en sesión N° 74-11, celebrada el 30 de agosto del 2011, artículo LXI, dispuso: *"Tomar nota del informe y acoger sus recomendaciones, con excepción de la que*

corresponde a la categoría propuesta para el cargo de juez o jueza de cobro judicial, la cual se fija en la clase ancha de juez 2. 2.) Comunicar al Departamento de Personal y a los servidores y servidoras afectadas por este informe, que en los casos donde las reasignaciones corresponden a una categoría inferior a la que ostentan actualmente, se conservan los derechos adquiridos a las personas que se encuentren nombradas en propiedad; y a las interinas en puestos vacantes se les conserva la categoría que ostentan, hasta que la plaza que ocupan sea sacada a concurso y se haga el respectivo nombramiento en propiedad, fecha a partir de la cual rige la nueva clasificación. 3) Esta nueva clasificación rige a partir del 15 de setiembre, con las salvedades indicadas en el punto anterior. Se declara acuerdo firme.”

- El Consejo Superior en sesión N° 79-11, celebrada el 14 de setiembre del 2011, artículo LXVI, conoce la *“Propuesta de Reestructuración de los Juzgados Civiles para la Organización de la Atención de la Materia Cobratoria a Nivel Nacional”*, documento que fue elaborado por los Departamentos de Planificación, Personal, Tecnología de la Información y la Dirección Ejecutiva. En esa sesión se acuerda:

“Aprobar la propuesta de reestructuración de los Juzgados Civiles para la Organización de la Atención de la Materia Cobratoria a nivel nacional y hacerla de conocimiento de la Corte Plena, el Comité Gerencial de Informática y la Comisión de la Jurisdicción Civil. 2) Solicitar a la Sala Constitucional, con envío de copia de este acuerdo, la ampliación del plazo hasta el 31 de diciembre de 2012 para implementar el desarrollo de la propuesta a nivel nacional. 3) Asignar la competencia de los asuntos cobratorios de Puriscal y Turrubares al Primer Circuito Judicial de San José y de Turrialba y Jiménez al Circuito Judicial de Cartago en la primera etapa de la reestructuración.

La Dirección Ejecutiva y los Departamentos de Personal y Tecnología de la Información tomará nota para lo que a cada uno corresponda.”

- Por medio del oficio N° 65-2013 de fecha 07 de enero de los corrientes, la Secretaria General de la Corte, comunica al Departamento de Gestión Humana, la solicitud realizada por un grupo de servidores del **Juzgado Segundo Especializado de Cobro del Primer Circuito Judicial de San José**, en donde solicitan la **recalificación de los cargos que ocupan de “Técnico Judicial 1” al nivel de un “Técnico Judicial 2”**. Gestión que realizaron los petentes en fecha 17 de diciembre del 2012.

Mediante informe SAP-012-2013, de fecha 22 de enero del 2013, la Sección de Análisis de Puestos, da respuesta a la solicitud planteada por los servidores del Juzgado Segundo Especializado de Cobro del Primer Circuito Judicial de San José.

En esa oportunidad se indicó lo siguiente:

*“El Consejo Superior, en la sesión N° 74-11, celebrada el 30 de agosto de 2011, artículo LXI, conoció el **informe técnico SAP-084-2011**, elaborado por la Sección de Análisis de Puestos del Departamento de Gestión Humana, en el cual establece la descripción de las clases tanto para jueces como del personal de apoyo de los diferentes juzgados que tramitan la materia cobratoria. Es así, que **se establece para los puestos de Técnicos Judiciales y Coordinares Judiciales el primer nivel.***

Ante la “Propuesta de Reestructuración de los Juzgados Civiles para la Organización de la Materia Cobratoria”, posterior a la aprobación del primer informe se hizo necesario por parte de la Sección de Análisis de Puestos realizar una revisión en virtud de las modificaciones acontecidas derivados de la creación de nuevos juzgados especializados; así como los traslados de cargos a estas dependencias, para lo cual se rinde el informe SAP-234-2012. Es así, que el

Consejo Superior, en la sesión N° 22-2012 del 22 de noviembre del 2012, artículo XXVI, entre los puntos que establece se transcriben lo que son de interés:

“... 4.) Las jefaturas respectivas, velarán porque dichos puestos lleven a cabo las tareas acordes a las funciones establecidas en el manual descriptivo de clases de puestos, según corresponda... 6.) Hacer el presente informe de conocimiento de las servidoras y servidores indicados en el Cuadro N° 5, en el cual se muestra el detalle de los cargos que no presentan ningún ajuste salarial dado que ostentan una clasificación mayor a la que estableció el Consejo Superior para los cargos que conocen de la materia cobratorio (Jueces y Técnicos Judiciales). 7.) Además comunicar a los despachos judiciales que conocen de materia de cobro, que en los casos donde las reasignaciones correspondan a una categoría inferior a la que ostentan, para las clases de “Jueces” y “Técnicos Judiciales”, producto de la reestructuración judicial de la materia cobratoria; como práctica institucional se les respetarán los derechos adquiridos a los propietarios. Siendo que una vez que los puestos adquieran la condición de vacante, el titular se traslade a otro cargo, se jubile o renuncie, la Sección de Administración Salarial del Departamento de Personal, deberá hacer el ajuste correspondiente a la categoría salarial de los despachos que conocen asuntos cobratorios. En cuanto a las plazas vacantes se mantendrá la clasificación y una vez que se nombre en propiedad se ajustará el cargo como corresponda conforme a la clasificación propuesta para los Juzgados de Cobro Judicial...”

Tal y como se establece, la clasificación y valoración de los cargos (Técnicos Judiciales y Coordinadores Judiciales) para quienes se destacan en la materia cobratoria corresponden al de un “Técnico Judicial 1” y un “Coordinador Judicial 1”.

Se aprovecha este documento para recordar 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)

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.”

El Consejo Superior al conocer el informe anterior en sesión N° 11-13, celebrada el 12 de febrero del año 2013, artículo XXXIV acuerda:

*“Tomar nota del informe remitido por el Departamento de Personal y **comunicar a los servidores y a las servidoras judiciales del Juzgado Segundo Especializado de Cobro del Primer Circuito Judicial de San José que de conformidad con lo acordado por este Consejo en sesión N° 102-12 celebrada el 22 de noviembre del 2012, artículo XXVI, ya se definió la estructura de los Juzgados de Cobro del país, por lo que el reconocimiento que solicitan no es posible, por ende se les reitera que la clasificación y valoración de los cargos de Técnicos Judiciales y Coordinadores Judiciales para quienes se destacan en la materia cobratoria corresponden al de un “Técnico Judicial 1” y un “Coordinador Judicial 1”, producto de la reestructuración judicial de la materia cobratoria, en donde como práctica institucional se respetarán los derechos adquiridos a los propietarios. Por consiguiente, una vez que los puestos adquieran la condición de vacante, el titular se traslade a otro cargo, se jubile o renuncie, el Departamento de Personal, deberá hacer el ajuste correspondiente a la categoría salarial de los despachos que conocen asuntos cobratorios conforme a la clasificación propuesta para estos.” (El resaltado no pertenece al original).***

▪ Por medio del oficio N° 11769-2013, la Secretaria General de la Corte, comunica al Departamento de Gestión Humana, la solicitud realizada por un grupo de servidores del Juzgado Segundo Especializado de Cobro del Primer Circuito Judicial de San José, en donde solicitan la recalificación de los cargos que ocupan de “Técnico Judicial 1” y “Coordinador Judicial 1” a una categoría salarial superior, es decir a Técnico Judicial 2 y Coordinador Judicial 2. Gestión que realizaron los petentes en fecha 15 de octubre del 2013.

Mediante informe SAP-299-2013, de fecha 21 de noviembre del año 2013, la Sección de Análisis de Puestos, da respuesta a la solicitud planteada por los servidores del Juzgado Segundo Especializado de Cobro del Primer Circuito Judicial de San José.

A continuación se extrae lo siguiente:

(...)

*“9- En razón de todo lo expuesto, de la forma más vehemente posible, se solicita acoger nuestra gestión en todos sus extremos y se recalifique todos los puestos de **Coordinador Judicial y Técnico Judicial que exista en el Juzgado de Cobros a la clasificación y valoración 2, con el reajuste salarial correspondiente para ese nivel, el cual solicitamos sea reconocido en forma retroactiva a partir de la creación del Juzgado o en su defecto, a partir del nombramiento de todos y cada uno de los firmantes en nuestras actuales plazas, ya sean propietarias o interinas.”** (El resaltado no pertenece al original).*

(...)

Del análisis efectuado en esa oportunidad se aclara que la clasificación y valoración de éstos cargos se definió en el informe SAP-084-2011, conforme a lo acordado por el Consejo Superior en sesión N° 74-11, celebrada el 30 de agosto del 2011, artículo LXI.

El Consejo Superior al conocer el informe anterior en sesión N° 10-14, celebrada el 06 de febrero del presente año, artículo XX acuerda:

“Acoger la recomendación emitida por el Consejo de Personal, mediante acuerdo tomado en sesión N° 21-2013, celebrada el 12 de diciembre último, artículo XIV, en razón de lo anterior, denegar la solicitud presentada por las personas que

ocupan los puestos N°s 24310, 367868, 43842, 6087, 24316, 44028, 43869, 24318, 44135, 44126, 44136, 113618, 92756, 47556, 43844, 43842, 47537, 47539, 367876, 44138 y 43848 del Juzgado Segundo Especializado de Cobro del Primer Circuito Judicial de San José.

*El Juzgado Segundo Especializado de Cobro del Primer Circuito Judicial de San José y el Departamento de Personal tomarán nota para lo correspondiente. **Se declara acuerdo firme.***

III. ANÁLISIS CONCLUSIVO

Conforme lo analizado según los antecedentes presentados anteriormente, se tiene que la solicitud de reasignación que formulan los ocupantes de los puestos de la clase de Técnico Judicial 1, del Juzgado Especializado de Cobro Judicial del Primer Circuito Judicial de Alajuela, es improcedente.

Lo anterior por cuanto con la entrada en vigencia de la Ley Cobratoria y en apego a lo que dicta la técnica de clasificar y valorar cargos, la cual señala como objetivo primordial el ordenamiento sistemático y racional de las tareas de los cargos de una entidad y el discernimiento de su justo valor por medio del examen de las tareas que estructuran las ocupaciones y de la comprensión de las habilidades, conocimientos y aptitudes que se requieren del trabajador para su desempeño satisfactorio; la Sección de Análisis de Puestos mediante informe SAP-084-2011 analiza todos los cargos adscritos a los Juzgados Especializados de Cobro Judicial del país.

Cabe indicar que la clasificación y valoración de un puesto se fundamenta en el análisis de los factores organizacionales y ambientales según el grado o medida en que están presentes en un cargo. Dentro de los factores analizados y comúnmente utilizados se encuentran los siguientes: dificultad y complejidad, supervisión ejercida y recibida, responsabilidad, condiciones de trabajo y consecuencia del error, requisitos, entre otros.

Es así que en esa ocasión estos factores fueron debidamente analizados con la finalidad de establecer la clasificación y el nivel remunerativo correspondiente a cada cargo en concordancia con la estructura ocupacional existente y la naturaleza funcional de cada uno de ellos.

Del análisis efectuado hace aproximadamente tres años y nueve meses a los puestos adscritos a los Juzgados Especializados de Cobro Judicial¹ **se recomendó ubicarlos en el primer nivel de la serie de Técnicos Judiciales y Coordinadores, es decir, a Coordinador Judicial 1 y Técnico Judicial 1**, clasificación que fue avalada por los Órganos Superiores.

Cabe indicar que hace aproximadamente dos años, después de haberse aprobado ese estudio, surge una solicitud por parte del **Juzgado Segundo Especializado de Cobro del Primer Circuito Judicial de San José** con el fin de analizar los cargos de Técnico Judicial 1 y Coordinador Judicial 1, argumentando que deben poseer una clasificación superior por lo cual deben ubicarse en el segundo nivel de la serie, es decir como Técnico Judicial 2 y Coordinador Judicial 2; gestión que fue debidamente atendida según estudio SAP-012-2013 y en el cual el Órgano Superior ratificó que la clasificación y valoración de los puestos (*Técnicos Judiciales y Coordinadores Judiciales*) para quienes se destacan en la materia cobratoria corresponde al de un “Técnico Judicial 1” y un “Coordinador Judicial 1”.

Alrededor de un año y tres meses después de esa segunda gestión, los ocupantes de los puestos del **Juzgado Segundo Especializado de Cobro del Primer Circuito Judicial de San José** vuelven a solicitar la recalificación de los cargos a un nivel superior al que ostentan, gestión que

¹ Informe SAP-084-2011

se atendió con el estudio SAP-299-13, en el cual el Órgano Superior acordó denegar la solicitud presentada por los funcionarios judiciales del Juzgado en mención y ratificó la clasificación que ya se había emitido para esos cargos es decir de Técnico Judicial 1 y Coordinador Judicial 1.

Actualmente, diez meses después de esa tercera gestión, se recibe la solicitud que nos ocupa por parte de los ocupantes de los puestos del **Juzgado Especializado de Cobro Judicial del Primer Circuito Judicial de Alajuela**, solicitando nuevamente ser recalificados a Técnicos Judiciales 2.

Ahora bien, se debe aclarar que cuando se otorgó la clasificación y valoración de éstos cargos, según informe técnico SAP-084-2011, el análisis de estos puestos se realizó en función de los diferentes factores que los caracterizan, tales como responsabilidad, dificultad, supervisión ejercida y recibida, consecuencia del error y relaciones de trabajo, entre otros, siendo que la valoración asignada compensa de forma adecuada los factores ocupacionales que los caracterizan, siendo así que conforme a lo acordado por el Consejo Superior en sesión N° 74-11, celebrada el 30 de agosto del 2011, artículo LXI, **la estructura ocupacional propuestas para todos los despachos que atienden materia cobratoria quedó establecida a nivel de un “Técnico Judicial 1” y un “Coordinador Judicial 1”.**

Así las cosas, es importante recordarle al honorable Consejo, que ya es la tercera ocasión en la que se reciben gestiones para realizar estudios de recalificación de los cargos de Técnico Judicial 1 y Coordinador Judicial 1 en los Juzgados Especializados de Cobro Judicial, asimismo se recalca que basado en los acuerdos de los estudios anteriormente realizados, se han denegado este tipo de solicitudes, esto por cuanto la estructura, clasificación y valoración de los puestos para todos los despachos que atienden la materia cobratoria quedó definida por el Consejo Superior en sesión N° 74-11, celebrada el 30 de agosto del 2011 artículo LXI.

IV. RECOMENDACIONES

1. Denegar la solicitud presentada por los ocupantes de los puestos del Juzgado Especializado de Cobro Judicial del Primer Circuito Judicial de Alajuela por improcedente, en razón de que los puestos ya fueron analizados conforme a los lineamientos que dicta la técnica de clasificar y valorar cargos; clasificación que fue avalada para todos los despachos que atienden la materia cobratoria por el Consejo Superior en sesión N° 74-11, celebrada el 30 de agosto del 2011, artículo LXI, ratificada en la sesión N° 11-13, celebrada el 12 de febrero del año 2013, artículo XXXIV y reiterado en sesión N° 10-14, celebrada el 06 de febrero del presente año, artículo XX.

Por lo cual se sugiere a los honorables miembros del Consejo Superior que ratifiquen dicha clasificación a fin de terminar con este ciclo.”

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

ARTÍCULO III

Se procede a conocer el Informe SAP-130-15. Estudio reasignación del puesto N° 95483 clasificado como Auxiliar de Servicios Generales 2 a Técnico Judicial 1 en el Juzgado Contravencional y Menor Cuantía de Orotina. El cual indica:

“Mediante oficio sin número, de fecha 21 de octubre de 2014, la licenciada Ileana Loáiciga Calderón, Jueza, Juzgado Contravencional y Menor Cuantía de Orotina, solicita se proceda a la reasignación de la plaza N° 95483 de “Auxiliar de Servicios Generales 2” a “Técnico Judicial 1”, esto por cuanto según argumenta en estudio realizado por la Dirección de Planificación Informe N° 121-PLA-DO-2010, recomendó que al momento de contarse con los servicios de limpieza privada en ese Juzgado, sería posible reasignar esta plaza a la clase de puesto de Técnico Judicial 1.

Así las cosas, con el propósito de atender la situación concerniente a la plaza N° 95483 se presenta la siguiente información:

En primera instancia es menester indicar que como política institucional, el Poder Judicial, ha venido contratando de forma privada los servicios de limpieza de ciertos despacho o Circuitos judiciales, propiciando que la naturaleza de los puestos dedicados a estas funciones, es decir el puesto de Auxiliar de Servicios Generales 2, ha visto modificado la naturaleza de las funciones que normalmente desempeña; razón por la cual se hace necesario estudiar la clasificación y valoración de estos puestos para ajustarlo a las nuevas exigencias del cargo y la estructura orgánico-funcional del despacho u oficina.

Ahora bien, antes de entrar a resolver la situación concerniente a la plaza N° 95483, se hace la aclaración de que las recomendaciones técnicas que se van a proponer en este informe están en línea con los lineamientos de restricción presupuestaria aprobados por Corte Plena, en la sesión N° 1-15 celebrada el 12 de enero del año en curso, artículo XLV:

1. La Dirección de Gestión Humana recibirá únicamente aquellas solicitudes de revisión de la clasificación y valoración de puestos que obligatoriamente respondan a las siguientes variables:
 - 1.1. Reforma de leyes y reglamentos que dan origen a un cambio sustancial y permanente en la naturaleza del trabajo, deberes y responsabilidades en los puestos de trabajo.
 - 1.2. Modificación de la estructura orgánico-funcional, derivado de recomendaciones técnicas mediante informes elaborados por la Dirección de Planificación y aprobados por los órganos superiores.

1. Sobre los Contratos de Limpieza, bajo la modalidad de Servicios “según demanda”.

El Consejo Superior en la sesión N° 16-11 celebrada el 24 de febrero de 2011, artículo X, adjudicó la Licitación Pública N° 2010LN-000006-PROV, denominada "*Contratación de servicios de limpieza para los diversos circuitos Judiciales bajo la modalidad según demanda*", el objeto de esta contratación consiste en contratar los servicios de limpieza integral (*según necesidades que se requieran*) de diferentes circuitos judiciales del país con el fin de atender en forma eficaz y eficiente los requerimientos de aseo y limpieza de los despachos.

Para la realización de dichos servicios, se suscribieron dos tipos de contratos, los cuales se dividen por zonas, es así que el contrato número 013-G-11, fue suscrito con la empresa Multinegocios Internacional América S.A. (*MUTIASA*), el cual comprende la limpieza según demanda de los circuitos judiciales de San José, Puntarenas y Limón; y el contrato número 014-G-11, suscrito con la empresa Servicios Técnicos Administrativos S.A. (*SERTA*) y comprende la limpieza de los circuitos judiciales de Alajuela, Cartago, Guanacaste y la Zona Sur.

En el caso que nos interesa, mediante oficio N° 10927-DP/01-2012, de fecha 30 de noviembre de 2012, se dan 10 días hábiles posteriores al recibido de este oficio para que la empresa de Servicios Técnicos Administrativos S.A. iniciará el servicio de limpieza en el local que aloja al

Juzgado Contravencional y Menor Cuantía de Orotina, bajo el contrato N° 14-G-11 "Servicios de limpieza para diversos Circuitos Judiciales del país bajo la modalidad según demanda", adjudicado a SERTA S.A.

Es así como, el 19 de diciembre del año de 2012, la empresa de Servicios Técnicos Administrativos S.A., inicia con el servicio de limpieza en el local que aloja al Juzgado Contravencional y Menor Cuantía de Orotina, estas labores se realizan los días lunes, miércoles y viernes de 07:30 a.m. a las 12 p.m. y de las 13:00 p.m. a las 16:30 p.m.

2. Sobre el informe del Departamento de Planificación.

El Departamento de Planificación elabora el estudio N° 121-PLA-DO-2010, correspondiente al informe de plazas nuevas para el año 2011, en la recomendación N° 5.10, indicó lo que a continuación se cita:

5.10. De aprobarse el presupuesto para contratar la limpieza del despacho analizado a partir del 2011, se recomienda que el Departamento de Personal realice el estudio correspondiente para reasignar la plaza Auxiliar de Servicios Generales 2 a Auxiliar Judicial 1, en virtud de las labores que viene realizando este puesto y para que coadyuve en la tramitación de expedientes.

3. Origen de la gestión.

3.1. Mediante correo electrónico de fecha 21 de octubre de 2014, la licenciada Ileana Loáiciga Calderón, Jueza Coordinadora del Juzgado Contravencional y de Menor Cuantía de Orotina, remite oficio en el cual solicita lo siguiente:

"...para que se realice los estudios respectivos de ser necesarios para que se proceda a la recalificación del puesto de Auxiliar de Servicios Generales 2 a Técnico Judicial 1, en atención a las siguientes consideraciones: Este Juzgado Contravencional y de Menor Cuantía de Orotina, cuenta con una plaza Auxiliar de Servicios Generales 2, número 95483, misma que se encuentra ocupada en propiedad por la servidora Charlotte Arias Cordero, esta plaza según estudio realizado por el Departamento de Planificación Informe N° 121-PLA-DO-2010, recomendación 5.10, indicó que al momento de contarse con los servicios de limpieza privada, sería posible su recalificación a Técnico Judicial 1, según así plasmó en dicho documento en su página nueve y diez el cual se transcribe: "... Por otro lado, la contratación de la limpieza a partir del próximo año permitirá recomendar al Departamento de Personal analizar una posible reasignación del puesto de Auxiliar de Servicios Generales 2 a Auxiliar Judicial, con el fin de que se le asigne formalmente la tramitación de expedientes (tal como ya lo está haciendo). Si se traslada la materia de Violencia Doméstica a la Asistente Judicial, el puesto a recalificar podría colaborar con otra materia tal como contravenciones (además de la materia Laboral). Otras labores como sacar fotocopias, correspondencia, correo, preparar, llevar y traer documentos, oficios y materiales, entre otros, se mantendrían asignadas al puesto a reasignar...". Al día de hoy ya se cuenta con los servicios de limpieza privada, según Contrato 14-G-11, mismo que fue aprobado mediante el acuerdo del Consejo Superior en sesión N° 78-12, celebrada el 30 de agosto del 2012, artículo VIII, documentación que se adjunta al presente correo, estas labores se realizan los días lunes, miércoles y viernes de 07:30 a.m a 12 m y 13:00 a 16:30, de ahí que a criterio de mi persona, resultaría posible la recalificación del puesto indicado, con el objetivo de poder asignarle formalmente la tramitación de asuntos diversos que se ventilan en este despacho y equilibrar un poco más la carga de trabajo entre el personal de

apoyo, no dejo de manifestar que desde que se está brindando este servicio de limpieza, tanto la propietaria del puesto así como las que lo han ocupado en forma interina, se les brindado ampliamente capacitación para asumir estas otras funciones, lo cual inclusive se ha visto reflejado en la pronta respuesta que brindamos a los usuarios en sus gestiones de toda índole para el momento es que se realizan, como es de su conocimiento este Despacho conoce cinco materias, Violencia Doméstica, Contravenciones, Pensiones Alimentarias, Civil, Laboral, la toma de denuncias propias (contravencionales, pensiones, laborales) y para la Fiscalía Penal tanto de Adultos como de Juvenil de Atenas (denuncias penales), en forma permanente, así como la expedición constante de Hojas de Delincuencia lo que ha generado un incremento en la atención de usuarios en el despacho, aunado a ello la atención de la materia de tránsito aunque este último en mucho menor volumen, pues responde para el momento que se le anulan sentencias al Juzgado de San Mateo y pasan por ende a este Juzgado. Todo ello junto con las actividades que hoy día se realizan para tener debidamente actualizados los diferentes sistemas entre ellos Sistema de depositos Judiciales, el SOAP, Sistema de Agresores entre otros, que aunque estos últimos no tienen complejidad, si son lentos para su actualización y por ende requiere de tiempo de parte del personal y de la suscrita.

Es por estas razones y con el fin último de mantener e incrementar un adecuado y eficiente servicio institucional a favor de los usuarios, donde se refleje dentro de nuestras posibilidades una buena imagen del Poder Judicial hacia la comunidad, sin dejar de lado por supuesto, la necesidad de tratar de mantener un buen ambiente laboral y carga de funciones equitativas entre todas las personas que conformamos este Despacho, es por ello que me avoco a solicitar la recalificación de esta plaza, ya que asignarle las funciones respectivas para Técnico Judicial 1, nos brindaría conseguir estos objetivos con más eficiencia y continuidad.(...) (El resaltado no pertenece al original.)

4. Identificación del puesto.

A continuación se presenta el detalle de las características del puesto objeto de la siguiente investigación:

Tabla 1

Características de los Puestos	
N° Puesto:	95483
Clase Ancha	Auxiliar de Servicios Generales 2
Clase Angosta	Conserje 2
Nombre del Titular	Charlotte Arias Cordero
Cédula	1-1147-0829
Condición	Propiedad
Ubicación actual	Juzgado Contravencional y Menor Cuantía Orotina
Salario Base Actual	¢401.000,00

Fuente: Índice Salarial del primer semestre del 2015.

5. Descripción de la Información obtenida.

Con el objetivo de conocer las funciones que ejecuta la ocupante del puesto N° 95483, así como determinar si las mismas han sufrido cambios sustanciales en sus funciones, a continuación se presenta la siguiente información:

Es dable indicar que en el desarrollo del informe, se constató que la jefatura del Juzgado Contravencional y de Menor Cuantía de Orotina, había variado, razón por la cual, con el fin de verificar las tareas que se indicaron en el origen de esta gestión, acerca de la plaza en estudio, se solicitó a la actual jefatura, el licenciado José Manuel Sánchez Montero, el detalle de las tareas que realiza la petente, para lo cual remite la siguiente información:

5.1. Correo electrónico de fecha 06 de junio de 2015, firmado por licenciado Juez Coordinador actual del Juzgado Contravencional y de Menor Cuantía de Orotina.

“...Por medio de la presente, me dirijo a ustedes respetuosamente, con el fin de ampliar y contestar el requerimiento sobre las funciones que realiza la funcionaria Charlotte Arias Cordero, quien actualmente ocupa el Puesto de Auxiliar de Servicios Generales 2.

Primeramente debo indicarles que las asignaciones laborales de este puesto han variado desde finales del año dos mil doce, cuando ingresó al despacho una persona que llevaría a cabo las labores de limpieza (asignada por la empresa privada encargada de este servicio), por lo cual a Charlotte Arias Cordero, se le ordenó dejar de lado las funciones de conserje por no necesitarse en el momento. Dada esta situación, y las necesidades del despacho en cuanto a la tramitación y colaboración con el resto del personal, se le solicitó a Charlotte Arias Cordero, realizar funciones de Técnico Judicial I, aunque no ocupara este puesto; dentro de las cuales se le asignó: tramitar en lo que respecta a la materia laboral, la totalidad las Infracciones Laborales y totalidad de Las Devoluciones de Cuotas de Trabajador Fallecido, debiendo con ellos hacer la inclusión o modificación de los expedientes en el Sistema de Depósitos Judiciales (SDJ), tramitar la totalidad de las Contravenciones y el informe de multa respectivo en relación a las denuncias que así lo ameriten, tramitar la totalidad de expedientes materia de tránsito y con ello los levantamientos de los gravámenes tanto del Cosevi como en el Registro Público, además de estas labores debe colaborar con la atención del público en igual proporción a sus compañeros (dos días completos por semana, y media jornada de los viernes), atención del teléfono (durante todos los días, compartiendo esta obligación con el personal), hojas de delincuencia (dos días completos por semana, y media jornada de los viernes) y atención de consultas del sistema de depósitos judiciales (durante todos los días, labor que comparte con el personal); aunado a lo anterior es encargada del correo entrante y saliente tanto como el empaque de los expedientes, llevar los correos a Correos Costa Rica, sacar Fotocopias y realizar el informe de las mismas. Al mismo tiempo que es encargada de recibir denuncias penales. (El resaltado no pertenece al original.)

Este cambio de labores se implementó por cuanto ya no ha sido necesario la limpieza del espacio físico (que está asignada a la empresa privada designada) y al mantener la plaza se le han asignado funciones de Técnico Judicial I, por ser estrictamente necesario para el buen funcionamiento del despacho y una mejor atención al usuario. Estas labores las ha estado desarrollando desde el mes de diciembre del dos mil doce, hasta la actualidad. Es importante indicar que Charlotte Arias Cordero también realiza la limpieza de la presentación del

despacho los días en que no se cuenta con la limpieza por parte de la empresa contratada.- (El resaltado no pertenece al original.)

De esta forma es que consideramos necesario que sea recalificada la plaza ocupada por Charlotte Arias Cordero, para poder asignarle como corresponde, en igual proporción a sus compañeros, las funciones de Técnico Judicial I que ha venido realizando, junto a las demás que puede desarrollar en adelante. Esto con el fin de dar un mejor servicio al público en cuanto a la tramitación y celeridad de los procesos, en tanto nos encontramos en un despacho de menor cuantía que tramita seis materias: Violencia Doméstica, Pensiones Alimentarias, Contravenciones, Tránsito, Laboral y Civil recordando que la carga de estas materias siempre va en aumento, por tratarse de materias de amplia trascendencia social. En este mismo sentido, el despacho únicamente cuenta con dos personas en puestos de Técnicos Judiciales, quienes, se debían encargar por sí mismos del trámite de las seis materias, junto a las demás obligaciones propias de su puesto, personas que no cubren por sí solas los requerimientos del despacho en cuanto al alto circulante en materias de pensiones, contravenciones y violencia doméstica. Lo que ha hecho indispensable contar con la colaboración de Charlotte Arias Cordero, para solventar estas necesidades. Finalmente es importante destacar que la servidora judicial cuenta con los cursos virtuales correspondientes al puesto de Técnico Judicial I.

5.2. Puesto N° 95483, clasificado como “Auxiliar de Servicios Generales 2”, perteneciente al Juzgado Contravencional y de Menor Cuantía de Orotina, ocupado en propiedad por la Sra. Charlotte Arias Cordero.

Según correo electrónico de fecha 05 de febrero del presente año, suscrito por la Licda. Ileana Loáiciga Calderón, Jueza Coordinadora de ese despacho, indica que las tareas que tiene asignadas el puesto sujeto a estudio son las siguientes:

- Tramitar procesos por infracciones laborales, consignación de prestaciones de trabajador fallecido, contravenciones, tránsito (los procesos de tránsito que ingresan es por habersele anulado la sentencia al Juzgado de San Mateo).
- Roll de atención al público.
- Llevar documentación al correo.
- Recepción de documentos y de manifestaciones de toda índole en relación a las materias que tramitamos -pensiones, laborales, violencia doméstica, contravenciones, civiles, tránsito (la atención de usuarios es por roll a la semana entre todos los compañeros, las personas que están en esa función el día asignado también deben tomar las denuncias que lleguen por asuntos penales sea por delitos entre las personas que estén atendiendo usualmente dos, por contravenciones, por violencia doméstica, notariales, demandas y contestaciones laborales y cualquier manifestación).

Según correo electrónico de fecha 03 de junio del presente año, suscrito por el licenciado José Manuel Sánchez Montero, Juez Coordinador, indica que las tareas que tiene asignadas el puesto sujeto a estudio son las siguientes:

- Tramitar en lo que respecta a la materia laboral, la totalidad las Infracciones Laborales y totalidad de las devoluciones de cuotas de trabajador fallecido, debiendo con ellos hacer la inclusión o modificación de los expedientes en el Sistema de Depósitos Judiciales (SDJ).

- Tramitar la totalidad de las Contravenciones y el informe de multa respectivo en relación a las denuncias que así lo ameriten.
- Tramitar la totalidad de expedientes materia de tránsito y con ello los levantamientos de los gravámenes tanto del Cosevi como en el Registro Público.
- Colaborar con la atención del público en igual proporción a sus compañeros (dos días completos por semana, y media jornada de los viernes).
- Atención del teléfono (durante todos los días, compartiendo esta obligación con el personal).
- Entregar hojas de delincuencia (dos días completos por semana, y media jornada de los viernes).
- Atender consultas del sistema de depósitos judiciales (durante todos los días, labor que comparte con el personal).
- Tramitar el correo entrante y saliente tanto como el empaque de los expedientes, llevar los correos a Correos Costa Rica, sacar Fotocopias y realizar el informe de las mismas.
- Recibir denuncias penales.

Del mismo modo, resulta de interés presentar las tareas, así como la naturaleza del trabajo, que establece el Manual Descriptivo de la Clase de Puestos vigente, para la clase de puesto de “Técnico Judicial 1”, categoría con la cual se compara el puesto en estudio.

5.3. Tareas y naturaleza del trabajo de la Clase de Puesto de “Técnico Judicial 1,” según el Manual Descriptivo de la Clase de Puestos vigente.

Naturaleza del Trabajo: Ejecutar labores de técnicas relacionadas con la función jurisdiccional del despacho en el que se ubica.

- ✓ Redactar proyectos de resoluciones, encabezamientos y resultados de sentencias, actas, solicitudes de defensor, certificaciones de juzgamientos, correspondencia y otros trabajos.
- ✓ Recibir, revisar y dar curso a las diligencias, demandas, escritos, notificaciones, comunicaciones y expedientes que ingresen al despacho, según los procedimientos establecidos para la materia asignada.
- ✓ Transcribir resoluciones, oficios, providencias, autos sentencias, actas, votaciones, cuadros estadísticos, informes, autos y otras a cargo del despacho.
- ✓ Levantar informaciones, tomar declaraciones, recibir indagatorias, entrevistas a menores y cualquier otra prueba dispuesta por el superior, verificando lo que corresponda, según las formalidades de ley.
- ✓ Cumplir diversas actuaciones judiciales como: hacer lecturas, actuar como pregonero, asistir a diligencias, asistir a debates, distribuir audiencias y vistas de casación, revisar casillas, controlar términos, dictar deserciones y similares, según proceda.
- ✓ Firmar las actas y documentos cuando así corresponda.

- ✓ Solicitar información y dictámenes periciales ante instancias internas o externas, para el trámite de los procesos.
- ✓ Recibir actas de aceptación y nombramiento de peritos, curadores, consentimiento de adopciones, depósitos provisionales y otros.
- ✓ Recibir y trasladar a la instancia correspondiente denuncias, declaraciones, pruebas o legajos en general, que no sean de conocimiento de la oficina o contra las cuales se haya planteado recurso de apelación.
- ✓ Recoger y registrar la votación al final de cada sesión.
- ✓ Convocar a audiencias y citar a testigos, partes interesadas y demás, según las necesidades procesales.
- ✓ Formar legajos de diligencias y agregar a los mismos: escritos, oficios, documentos, correspondencia y otros de naturaleza similar, siguiendo los procedimientos establecidos.
- ✓ Verificar en los legajos: plazos, convocatorias a debate, citas, audiencias, declaratoria de rebeldía, archivo fiscal o sobreseimiento provisional y de otros actos judiciales, con fines diversos.
- ✓ Enviar a la oficina correspondiente, para su debido diligenciamiento, las resoluciones que el Juez ordenó notificar por los medios idóneos.
- ✓ Remitir, a quien corresponda, las citaciones, órdenes de presentación, órdenes de captura e impedimentos de salida del país.
- ✓ Registrar el historial de los menores internados y referirlos a Trabajo Social, según los procedimientos establecidos.
- ✓ Rotular, identificar, enumerar, clasificar y custodiar pruebas, evidencias y documentos.
- ✓ Confeccionar, actualizar y remitir: certificaciones, notas de embargo y levantamiento del mismo; ejecutorias, órdenes de libertad, constancias, listas de entrega para notificación, citaciones a juicio, presentaciones, telegramas, carátulas, recordatorios, estados de conciliación y otros.
- ✓ Revisar actas del Consejo Superior, Corte Plena, Resoluciones de Tribunales de Apelaciones, La Gaceta, Boletín Judicial y recopilar la información de interés para la oficina.
- ✓ Colaborar en la sistematización de jurisprudencia útil para el despacho.
- ✓ Hacer las respectivas prevenciones, localizar y poner en autos a los intervinientes, según las necesidades procesales.
- ✓ Llevar y mantener actualizados los libros, registros y archivos manuales e informatizados de la oficina, conforme a sistemas establecidos.
- ✓ Hacer las remesas de expedientes y enviarlas a quien corresponda.

- ✓ Atender y evacuar consultas de sus superiores, compañeros, autoridades judiciales y público en general, relacionadas con los asuntos del despacho, según lo permita la ley.
- ✓ Confeccionar notas, oficios, telegramas, listados, correspondencia e informes diversos en los plazos establecidos.
- ✓ Firmar la razón de recibido de los escritos, los documentos y las copias que sean presentadas al despacho.
- ✓ Acompañar las partes a fotocopiar expedientes y documentos en archivo, bajo su custodia y responsabilidad.
- ✓ Buscar y archivar expedientes, sentencias, pruebas y demás documentos.
- ✓ Ejecutar labores de apoyo y de oficina en diferentes despachos judiciales.
- ✓ Colaborar con la capacitación e inducción de personal de reciente ingreso.
- ✓ Realizar otras labores propias del cargo.

6. Análisis Conclusivo

El puesto objeto de este estudio se ubica en el Juzgado Contravencional y Menor Cuantía de Orotina, la clasificación que ostenta corresponde a la clase ancha de “Técnico Judicial 1” y clase angosta de “Técnico Judicial”.

En relación con la gestión presentada, es claro que desde hace algunos años, los servicios de limpieza y jardinería de los despachos u oficinas que conforman los distintos Circuitos Judiciales han sido adjudicados a empresas privadas. De lo anterior, la mayoría de puestos cuya actividad sustantiva estaba relacionada con las labores de limpieza, han sido objeto de cambios sustanciales y permanentes al desempeñar otro tipo de tareas, por lo cual se han reasignado con base en lo que establece la técnica.

Esta situación no es ajena al acontecer del Juzgado Contravencional y de Menor Cuantía de Orotina, el cual a partir del 19 de diciembre del año de 2012, inicia con el servicio de limpieza externa, bajo el contrato N° 14-G-11 "Servicios de limpieza para diversos Circuitos Judiciales del país bajo la modalidad según demanda", adjudicado a SERTA S.A.

Razón por la cual la licenciada Ileana Loáiciga Calderón, Jueza, Juzgado Contravencional y Menor Cuantía de Orotina, solicita se proceda a la reasignación de la plaza N° 95483 de “Auxiliar de Servicios Generales 2” a “Técnico Judicial 1”, esto por cuanto según argumenta en estudio realizado por el Departamento de Planificación Informe N° 121-PLA-DO-2010, recomendó que al momento de contarse con los servicios de limpieza privada en ese Juzgado, sería posible reasignar dicha plaza. Lo indicado es secundado por la jefatura actual del referido Juzgado, licenciado José Manuel Sánchez Montero.

En este mismo sentido, es dable indicar que las tareas que ejecuta la petente, así como el nivel de complejidad y responsabilidad inmerso en el cargo, guarda similitud con las tareas relacionadas a otros puestos que conforman el referido juzgado, los cuales tienen como naturaleza de trabajo, *“Ejecutar labores de técnicas relacionadas con la función jurisdiccional del despacho en el que se ubica”*, por lo tanto, lo que resulta es ubicar este cargo en una categoría congruente con las funciones que realiza, y la estructura, toda vez que la clasificación actual no está acorde con su realidad.

Así las cosas, al analizar los factores ocupacionales que define la técnica de clasificación y valoración de puestos como lo son la responsabilidad, complejidad, supervisión, ámbito de acción, consecuencia de error, entre otros, se concluye que la clasificación actual que ostenta el cargo en estudio no está acorde con las responsabilidades asignadas; razón por la cual se justifica reasignarlo de la clase de puesto de “Auxiliar de Servicios Generales 2 ” a la clase de puesto de “Técnico Judicial 1”, la cual estaría en concordancia con la estructura ocupacional existente y la naturaleza funcional del mismo.

Asimismo, es dable indicar que los requisitos académicos establecidos para la clase de puesto “Técnico Judicial 1”, a la cual se propone llevar la plaza en estudio, son los siguientes:

Tabla 2

Obligatorios	
Formación Académica	Bachiller en Educación Media.
Capacitación	Preferiblemente 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.
Deseable	
Experiencia	Requiere un mínimo de seis meses 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.

El trabajo de campo permite constatar que la condición académica de la servidora Charlotte Arias Cordero “Auxiliar de Servicios Generales 2” del Juzgado Contravencional y Menor Cuantía de Orotina es la siguiente:

Tabla 3

Servidor	Condición académica
Charlotte Arias Cordero	Bachiller en Educación Media

La información mostrada en las tablas anteriores, permite determinar que la señora Arias Cordero, cumple con los requisitos académicos exigidos para la nueva clasificación propuesta, aspectos que han sido evaluados conforme a la revisión documental que se hiciera al expediente personal de la servidora ocupante del puesto en estudio.

7. Recomendaciones

7.1. Con base en el presente análisis, se recomienda reasignar el puesto N° 95483 clasificado como “Auxiliar de Servicios Generales 2” a “Técnico Judicial 1”, por considerar que esta

clasificación es la que mejor se ajusta a los deberes, responsabilidades y demás condiciones organizacionales que caracteriza este cargo tal y como se muestra la siguiente tabla:

Tabla 4

N° Puesto	Situación actual			Situación Propuesta			Diferencia mensual
	Clase ancha	Clase angosta	Salario Base	Clase ancha	Clase angosta	Salario Base	
95483	Auxiliar de Servicios Generales 2	Conserje 2	¢ 401.000.00	Técnico Judicial 1	Técnico Judicial	¢ 463.400,00	¢62.400,00

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

Tabla 5

Número de puesto	CONCEPTO	Auxiliar de Servicios Generales 2 (ACTUAL)	Técnico Judicial 1 (PROPUESTA)	Diferencia mensual
95483	Salario base	¢401,000.00	¢463,400.00	¢62,400.00
	Anuales	¢123,097.80	¢141,279.72	¢18,181.92
	R.E.F.J.	¢40,100.00	¢46,340.00	¢6,240.00
	I.C.S	¢46,052.04	¢53,872.10	¢7,820.06
	Subtotal	¢610,249.84	¢704,891.82	¢94,641.98

7.3. De la consulta efectuada a la Unidad de Presupuesto y Estudios Especiales de la Sección de Administración Salarial, del Departamento de Gestión Humana, señala que si existe contenido económico en el programa 927.

7.4. En lo relativo a las recomendaciones anteriores, de ser aprobadas, es importante que el Jefe del despacho considere las funciones establecidas en el manual descriptivo de clases de puestos para la clase propuesta, con el fin de que el puesto que aquí se recomienda reasignar realice funciones acordes con su respectiva naturaleza y a la vez se obtenga el aprovechamiento máximo de los recursos asignados al despacho.

7.5. Finalmente, se debe considerar que según el artículo 5° de la Ley de Salarios del Poder Judicial establece que las reasignaciones quedarán sujetas a la disponibilidad presupuestaria de la institución; de igual manera y en apego al numeral 6° del mismo cuerpo legal condiciona el pago al período fiscal en el que el cambio sea posible aplicarlo: y el inciso f) del artículo 110 de la Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos, claramente establece que son hechos generadores de responsabilidad administrativa “...la autorización o realización de compromisos o erogaciones sin que exista contenido económico suficiente, debidamente presupuestado ...”.

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.

ARTÍCULO IV

Se procede a conocer el Informe SAP-131-15. Estudio sobre requisito “Licenciatura en Psicología” o “Licenciatura en Psicología y Maestría o Especialidad en Psicología Clínica o Forense” para el cargo de Jefatura y Profesionales en Psicología de la Sección de Apoyo Psicológico Operacional. Este informe señala:

“Con la finalidad de atender lo acordado por el Consejo de Personal en la sesión N° 02-2015 celebrada el cinco de febrero del año en curso, en el artículo IV, el cual literalmente dice:

Se acordó: Trasladar a la Sección de Análisis de Puestos para que con base en la solicitud planteada por el Lic. Francisco Segura Montero en su condición de Director del Organismo de Investigación Judicial, se proceda a elaborar un estudio técnico según lo solicitado. Deberá la Dirección de Gestión Humana considerar todos los antecedentes relacionados con esta solicitud.”

Así las cosas, antes de proceder con lo solicitado, es dable indicar que el oficio que origina esta gestión corresponde al Oficio N° 88-DG-15/ID 4747, enviado por el Licenciado Francisco Segura Montero, Director del Organismo de Investigación Judicial, el cual cita lo siguiente:

“El día de hoy me enteré que al puesto de Jefe de la Sección de Apoyo Psicológico de este Organismo se le pretende poner un requisito de Especialidad o Maestría, gestión que no cuenta con el apoyo de esta Dirección, ya que estaríamos creando una diferencia con respecto a los otros Jefes de la misma Categoría que existen dentro del OIJ y en el Poder Judicial.

Para este tipo de puestos catalogados en la clase ancha como Jefe Administrativo 4 y en angosta como jefe de Sección administrativa 4 lo único que se pide es Licenciatura en el área de especialidad del puesto y no encuentro argumento para que se cree este tipo de inconsistencias y diferencias entre puestos de la misma categoría. En este momento el actual Jefe presenta una Categoría de Jefe Administrativo 4 B, pero es especial para él por los derechos adquiridos que el mismo tenía a la hora del estudio y una vez que este ya no labore para el Poder Judicial la plaza retornará a su nomenclatura normal de Jefe Administrativo 4, cuyo requisito es Licenciatura.

Con el título de licenciatura nuestros Psicólogos pueden entre otras cosas hacer:

1. Atención clínica: psicodiagnóstico y psicoterapia
2. Valoraciones de idoneidad mental: periódicas y por capítulo V
3. Área preventiva: talleres, charlas, cineforos, etc.
4. Estudios de ambiente laboral. Básicamente son sondeos del ambiente laboral, en donde los resultados se refieren a la instancia correspondiente.

Asimismo en la sesión N° 77-09 celebrada el 13 de agosto del año 2009, artículo XLVII el estudio No SAP-143-2009, que reúne los informes SAP-308-2008 y SAP-270-2008, en cuanto a lo aseverado por el Departamento de Personal este indica lo siguiente en cuanto a los requisitos de las plazas de la SAPSO:

SAP-270-2008

-“Que de acuerdo con el análisis realizado de las funciones de los psicólogos, el rol y características de las oficinas en las que se ubican y los alcances de las carreras analizadas (Licenciatura en Psicología, Especialidad y Maestría en Psicología Clínica y Forense), se tiene que para el caso de los profesionales que se destacan en Servicio de Salud para Empleados, el Departamento de Gestión Humana, Trabajo Social y Psicología, la Oficina de Atención a la Víctima y la Unidad de Apoyo Psicológico Operacional, la Licenciatura en Psicología aporta los conocimientos necesarios para el adecuado desempeño de las actividades en estas oficinas.**

Más adelante indica:

Finalmente, debido a que el Consejo de Personal aprobó parcialmente el informe SAP-270-2008 en cuanto a los requisitos definidos para los puestos de la UAPO, se considera necesario ajustar la descripción de la clase de Psicólogo, según el acuerdo de este órgano.** Asimismo, en los casos en los cuales el requisito es la “Especialidad o Maestría en Psicología Clínica”, de conformidad con la normativa del Colegio Profesional de Psicólogos de Costa Rica, los profesionales deben estar reconocidos e incorporados como Psicólogos Clínicos dentro de este colegio, **por lo cual resulta necesario realizar los ajustes correspondientes en las clases que se anexan, dichos ajustes son los que se resaltan en negrita.****

** = La negrita y el subrayado no es parte del original

Para el caso de los puestos de Psicólogo de la Unidad de Apoyo Psicológico y Operacional del Organismo de Investigación Judicial

Formación Académica	Bachiller en Educación Media.		
	Nivel académico	Disciplinas académicas- áreas temáticas	Requisito Legal
	Licenciatura	Psicología	Incorporado al Colegio de Psicólogos de Costa Rica
	Especialidad o maestría	Psicología Clínica o Psicología Forense	Incorporado y habilitado por el Colegio de Psicólogos de Costa Rica en la especialidad correspondiente
Experiencia	Requiere un mínimo de dos años de experiencia en labores relacionadas con el puesto.		
Capacitación	Acreditar el curso que faculta para valorar la idoneidad psicológica		

	para la portación de armas de fuego
Otros requerimientos	Manejo de los ambientes computadorizados y los sistemas de información existentes en el área de trabajo.

*En este acuerdo como se puede ver la necesidad de la especialidad o Maestría como formación académica **esta en negrita**, ya que estaba pendiente de hacer ajustes y no se pudo definir su necesidad deseable o no, esto debido al oficio 043-UAPO-2009, del 1 de Setiembre del 2009 dirigida al Consejo Superior y suscrita por la Jefatura de esa Unidad en donde indica (se adjunta nota):*

*“ Es nuestro interés como funcionarios afectados, indicar que los argumentos expuestos por ese Departamento carecen de un fundamento técnico que indique la diferencia entre nuestro trabajo en la clase de profesional 3 y el sugerido como profesional 2, **así como que clase de nomenclatura es aplicable al puesto de jefatura****, **toda vez que la diferencia estriba para ambos aspectos, en la realización o no de peritajes**, para lo cual hemos elevado una consulta al Colegio Profesional de Psicólogos para que aclare dicho argumento.*

Es por lo anterior que solicitamos para mejor resolver, se posponga la implementación del estudio en mención, hasta tanto no contar con el criterio técnico del colegio Profesional de Psicólogos, instancia oficial rectora”.

*** = La negrita y el subrayado no es parte del original*

Este pronunciamiento del Colegio de Psicólogos en cuanto a este tema fue negativo. No obstante NUNCA fue enviado al Consejo para finiquitar el punto, el Departamento de Personal decidió pasar las plazas de profesional 3 a profesional 2. Siendo así queda aún más claro que tener una maestría o especialidad en clínica o forense no es necesaria, ya que la licenciatura aporta los conocimientos necesarios para el buen desempeño de la función. (cabe destacar que además no se trabaja con jueces y no hacen informes que contesten una pregunta psicolegal).

*Por tal motivo solicito que se revise para valorar la necesidad de pedir la Maestría o Especialidad, como un requisito **deseable** si fuera del caso, **pero no obligatorio** para el cargo, ya que las labores realizadas en la SAPSO perfectamente las puede desempeñar y supervisar una persona con grado de licenciatura en psicología.”*

En razón de cumplir con lo solicitado por el Órgano Superior se presenta la siguiente información:

En primera instancia es dable indicar que dado que el requisito académico establecido para el cargo de jefatura de la Sección de Apoyo Psicológico Operacional, es el mismo que también se establece para los Psicólogos de dicha Sección, razón por la cual en este estudio se revisará el requisito académico de ambos cargos.

1. Antecedentes

En este apartado, se presentan de manera cronológica los informes realizados por la Sección de Análisis de Puestos, a las clases de puesto en estudio, los cuales se señalan en el oficio que origina la gestión.

Sobre el informe IDH-270-08

Tiene su origen en sesión del Consejo Superior de fecha 6 de marzo de 2008, artículo LVI, en la cual se analizó la definición de los requisitos académicos de los Profesionales en Psicología que conforman la Institución, así como la aplicación de la Ley de Incentivos a los Profesionales en Ciencias Médicas, respectivamente.

En este informe se definieron los requisitos académicos para todos los grupos de Psicólogos que se ubican en las diferentes oficinas de esta Institución. Se realizó un amplio análisis de la información recopilada, es decir tareas asignadas a cada uno de los puestos, antecedentes y conceptos teóricos, entrevistas, consultas y planes de estudio de diferentes universidades en las áreas de Psicología y sus especialidades, todo ello al ser analizado y valorado se pudo determinar los requisitos requeridos en cada una de las clases que se analizaron.

También, se mencionan algunas de las actividades que tenía asignada la entonces Unidad de Apoyo Psicológico y Operacional, entre ellas: brindar atención psicoterapéutica a los servidores del Organismo de Investigación Judicial que lo requieran, realizar evaluaciones psicológicas a través de una serie de instrumentos, intervenir en los casos de crisis, guiar y coordinar grupos de ayuda, mediar en conflictos laborales que se presenten en las diferentes dependencias del O.I.J., realizar investigaciones que incidan en el desempeño laboral del personal del O.I.J. y preparar e impartir charlas, entre otras,

En este sentido, se presentó una serie de consideraciones, respecto a la psicología y sus especialidades, según se cita a continuación:

- *Concepto de Psicología:*

“La Psicología es la ciencia que estudia el comportamiento de las personas, sus pensamientos y emociones. Como toda ciencia, utiliza un método basado en la observación sistemática de datos y la comprobación de hipótesis explicativas.”²

- *Ámbito de acción:*

De conformidad con lo indicado por el Colegio de Psicólogos de Costa Rica, los ámbitos en los cuales puede desempeñarse un licenciado en Psicología, son los siguientes:

Psicología de la Salud Pública o Privada.

Psicología Clínica.

Psicología de la Educación.

Psicología del Deporte.

Psicología en la Intervención Social y/o Comunitaria

Psicología Laboral.

Psicología en la Mercadotecnia.

Investigación Psicológica.

Psicología Experimental.

Neuropsicología.

Realizar pericias en Psicología Criminológicas y Forense.

Pruebas Psicológicas

² Tomado de la página de Internet del Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.

- **Especialidades Psicológicas:**

El Colegio de Psicólogos de Costa Rica define el término “Especialidad” como la “Rama o área de aplicación de la Psicología en la cual se mantiene una especial dedicación, con una trayectoria y aporte reconocidos y se ha profundizado en conocimientos, así como en el desarrollo de destrezas y habilidades para el ejercicio de la misma” y reconoce las siguientes:

- *Psicología Clínica*
- *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*
- *Psicología Educativa*
- *Psicología de la Salud*
- *Psicología Forense*
- *Psicología Social*
- *Psicología del Deporte*

Asimismo, para cada una de estas especialidades este Colegio Profesional ha creado un perfil, definiéndolas y estableciendo su ámbito de acción. Por lo tanto se procederá a presentar un cuadro que contiene la información de las que se consideran de relevancia para el presente estudio:

<i>Psicología Clínica</i>	<i>Psicología Forense</i>
<p>Atiende la problemática de la salud mental su incidencia en el comportamiento global del individuo, utilizando para su intervención las técnicas y avances científicos que se faciliten en su entorno para establecer el diagnóstico y tratamiento preciso, sea de un individuo o grupo.</p> <p>Campo de especialización que aplica los principios, técnicas y conocimientos científicos desarrollados por ésta para evaluar, diagnosticar, explicar, tratar, modificar y prevenir las anomalías o los trastornos mentales o cualquier otro comportamiento relevante para los procesos de la salud y enfermedad, en los distintos y variados contextos en que éstos ocurran.</p>	<p>Área de especialización dedicada al estudio del comportamiento de los actores jurídicos en el ámbito del Derecho, la Ley y la Justicia. Comprende la explicación, promoción, evaluación, prevención e intervención en aquellos fenómenos psicológicos que inciden en el comportamiento legal de las personas mediante el uso de métodos y técnicas de la Psicología. Incluye todas las formas de intervención profesional en temas psicolegales como apoyo a los procesos de justicia e instituciones penitenciarias, policiales y legislativas.</p>
<i>Ámbito de acción</i>	
<i>Evaluación psicológica y y psicodiagnóstico (incluye el nivel individual, pareja, familia, grupo e institución).</i>	<i>Evaluación y diagnóstico de las condiciones psicológicas de los actores jurídicos.</i>
<i>Psicoterapia en sus diferentes modalidades (individual, pareja, familiar, grupal e institucional) y desde diferentes orientaciones teórico-técnicas (psicoanalítica, gestáltica, existencial, cognitivo-conductual, sistémica, entre otras).</i>	<i>Psicodiagnóstico, tratamiento y rehabilitación de víctimas e imputados</i>
<i>Orientación, asesoría y consulta en materia de salud mental sea a nivel individual o institucional.</i>	<i>Asesoramiento y orientación a órganos judiciales, penitenciarios y policiales en cuestiones propias de la disciplina.</i>
<i>- Prevención de la salud mental.</i>	<i>Programas de prevención de la criminalidad y la violencia.</i>
<i>Dirección, administración y gestión en sistemas de salud mental, programas de formación especializada, equipos asistenciales y de salud y servicios de psicología con función sanitaria.</i>	
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Intervención con diferentes poblaciones (niños, adolescentes, adultos).</i> - <i>Intervención en problemas específicos (problemas de conducta, trastornos del desarrollo, trastornos alimentarios, trastornos de personalidad, trastornos del afecto, trastornos de adaptación, problemas psicológicos asociados a enfermedad médica, trastornos psicósomáticos, trastornos adaptativos, duelos, enfermedades mentales crónicas, entre otros).</i> - <i>Intervención en crisis y en situaciones de desastre</i> 	<i>Mediación en conflictos jurídicos.</i>
<i>Investigación, enseñanza y supervisión en temas relacionados</i>	<i>Investigación y docencia.</i>

con la personalidad, psicopatología, evaluación y psicodiagnóstico, psicoterapia, técnicas de intervención, entre otros.	
	Peritajes en temas penales, civiles y de derecho de familia.

De las conclusiones emitidas en este informe, se cita la relativa al estudio solicitado.

- ❖ *“Que de acuerdo con el análisis realizado de las funciones de los psicólogos, el rol y características de las oficinas en las que se ubican y los alcances de las carreras analizadas (Licenciatura en Psicología, Especialidad y Maestría en Psicología Clínica y Forense), se tiene que para el caso de los profesionales que se destacan en Servicio de Salud para Empleados, el Departamento de Gestión Humana, Trabajo Social y Psicología, la Oficina de Atención a la Víctima y la Unidad de Apoyo Psicológico Operacional, la Licenciatura en Psicología aporta los conocimientos necesarios para el adecuado desempeño de las actividades en estas oficinas”.* (El resaltado es suplido).

Sobre el Informe IDH-308-08

Dentro de este informe se analizó la clasificación y valoración del puesto N° 20090 ocupado por el Máster Raymond Valverde Rojas, quien tiene a cargo la coordinación de la Sección de Apoyo Psicológico Operacional. En este informe se recomendó reasignar este cargo a “Coordinador de Unidad 4”.

Es así, como el Consejo de Personal en sesión N° 25-2008, celebrada el 27 de noviembre del año 2008, artículo IV, conoce los informes IDH-270-2008 e IDH-308-2008, tomando una serie de acuerdos, se considera de interés para el presente informe los que se transcriben a continuación:

***Este Consejo luego de una amplia discusión acuerda :** 1) Que de acuerdo con el análisis realizado de las funciones de los Profesionales en Psicología de las diferentes dependencias a nivel institucional y según lo expuesto en cada uno de los informes, se coincide con los resultados obtenidos por parte de la Sección de Análisis de Puestos, en cuanto a los requisitos definidos para los puestos ubicados en el Servicio de Salud para Empleados, el Departamento de Gestión Humana, la Oficina de Atención a la Víctima, al considerarse que la licenciatura en Psicología brinda los conocimientos necesarios para el adecuado desarrollo de las actividades en estas áreas. Asimismo, para el caso de los profesionales ubicados en la Sección de Psicología y Psiquiatría Forense, debido a la complejidad de las valoraciones que realizan deben poseerán nivel mayor de conocimiento, a nivel de una maestría o especialidad en Psicología Clínica o Forense.*

2) Para los cuatro puestos (35337, 350217, 84091 y 20090) de Psicólogos de la Unidad de Apoyo Psicológico y Operacional (UAPO) del Organismo de Investigación Judicial, debido a la función multidisciplinaria que realiza en este Organismo, este Consejo estima que bien se puede exigir la especialidad o la maestría en las áreas de Psicología Clínica o Psicología Forense.

3) En cuanto a la gestión planteada por el señor Ronald Ching Céspedes, de considerar la Psicología Forense como un requisito para el cargo que ostenta en la actualidad, ya este Consejo señaló lo correspondiente en el punto 2 citado. No obstante lo anterior, debe señalarse que la aplicación de los beneficios derivados de la Ley de Incentivos a los Profesionales en Ciencias Médicas es de aplicación únicamente para los psicólogos clínicos, conforme la ley así lo señala explícitamente.

4) Que en cuanto a la solicitud del señor John Hernández Rojas para que se le reconozca el pago de la Ley de Incentivos a los Profesionales en Ciencias Médicas, este Consejo considera que la ley citada es taxativa para los Psicólogos Clínicos, por lo que la Administración debe sujetarse al principio de legalidad, por lo tanto no es posible aplicar esta Ley a los profesionales que ostenten una maestría o especialidad en un área diferente a la Psicología Clínica. Por lo que en el caso de este servidor no es posible aplicar a su salario lo correspondiente a esta Ley, ya que la condición académica que ostenta es de Licenciatura en Psicología con énfasis en Modificación de la Conducta y una Maestría en Psicología Forense.

5) Modificar el requisito académico definido para el Coordinador de Unidad 3 de la Unidad de Apoyo Psicológico y Operacional del Organismo de Investigación Judicial de la siguiente forma: Licenciatura en Psicología y Maestría o Especialidad en Psicología Clínica o Forense.

Es así, que se aprueban los informes IDH-270-2008 e IDH-308-2008, excepto en lo concerniente a los requisitos establecidos para los puestos de Psicólogo de la Unidad de Apoyo Psicológico y Operacional (UAPO) del Organismo de Investigación Judicial. Tal y como se indicó en el punto N° 2.

Sobre el Informe SAP-143-2009

En este informe se atendieron las manifestaciones presentadas por los servidores Cinthia López Castillo, Raymond Valverde Rojas, Mario García Hidalgo y Ronald Ching Céspedes, respecto al informe SAP-270-2008.

Es así como en sesión del Consejo Superior N° 77-09, celebrada el 13 de agosto de 2009, artículo XLVII, se conocen los informes SAP-143-2009, SAP-308-2008 y SAP-270-2008, se acordó: “ Acoger en todos sus extremos el informe SAP-143-2009 y por tanto mantener lo resuelto por este Consejo en sesión N° 25-2008 celebrada el 27 de noviembre de 2008, artículo IV, con los ajustes y modificaciones planteadas por el Departamento de Gestión Humana en el informe citado” se dispuso “Acoger el acuerdo adoptado por el Consejo de Personal y hacerlo del conocimiento de la servidora Cinthia López Castillo, de los servidores Raymond Valverde Rojas, Mario García Hidalgo y Ronald Ching Céspedes.

Ahora bien, al acoger el Órgano Superior en todos sus extremos el informe SAP-143-2009 y mantener lo resuelto por el Consejo de Personal en sesión N° 25-2008, celebrada el 27 de noviembre de 2008, artículo IV, en relación con los informes IDH-270-2008 e IDH-308-2008, los requisitos académicos para el cargo de jefatura y de los psicólogos que conformaban en aquel entonces la Unidad de Apoyo Psicológico y Operacional (UAPO) del Organismo de Investigación Judicial, hoy Sección de Apoyo Psicológico Operacional se establecen en *Licenciatura en Psicología y Maestría o Especialidad en Psicología Clínica o Forense.*”

2. Situación actual.

2.1. Sobre la Sección de Apoyo Psicológico Operacional (SAPSO)

La Sección de Apoyo Psicológico Operacional (SAPSO), vela por la salud mental del personal del Organismo de Investigación Judicial y las condiciones necesarias para su adecuado rendimiento laboral, por lo que se puede definir que esta es su misión, procurar la buena salud mental y el óptimo rendimiento del recurso humano, así como en brindar apoyo psicológico forense al trabajo de investigación policial. Todo ello a

través de la implementación de diversas estrategias psicológicas, dentro de las que se destacan: (Fuente página oficial OIJ-Intranet)

- ✓ Brindar al personal la atención clínico - terapéutica a nivel individual y grupal.
- ✓ Promover acciones preventivas como charlas y talleres con carácter clínico - profiláctico en todo el país.
- ✓ Ofrecer el servicio de mediación de conflictos tipo R.A.C. (Resolución Alternativa de Conflictos).
- ✓ Brindar el servicio psicológico de intervención en crisis en situaciones especiales e incidentes críticos.
- ✓ Apoyar en el ámbito psicológico el quehacer específico de la investigación criminal en aspectos como perfilados u otras evaluaciones, de ser requerido.
- ✓ Aplicar evaluaciones psicológicas para diversos efectos (aptitud psicológica para el desempeño, permiso de portación de armas).
- ✓ Apoyar y brindar logística desde el campo clínico, psicológico y forense a la acción policial en el tema de negociación en toma de rehenes y secuestros.
- ✓ Atender a los requerimientos psicológicos detectados en los estudios de Ambiente Laboral.

2.2 Estructura Orgánica Funcional de la Sección de Apoyo Psicológico Operacional.

Nº Puesto	Clasificación	Ocupante
20090	Jefe Administrativo 4b	Raymond Valverde Rojas
84091	Profesional 2	Minor Garbanzo Garita
352720	Profesional 2	Christian Mora Víquez
350217	Profesional 2	Ileana Mora Valverde
35337*	Profesional 2	Alonso Jiménez Fallas
364032**	Profesional 2	Hannia Zamora Heitmann
364031**	Profesional 2	Rebeca Mora Steller
350218	Auxiliar Administrativo	Laura Sánchez Córdoba

Fuente: Trabajo de campo- Relación de Puestos- SIGA

* El Lic. Ronald Ching Céspedes es el propietario de la plaza, actualmente se encuentra incapacitado.

** Las plazas pertenecen a la Unidad de Protección de Víctimas y Testigos.

2.3. Entrevistas practicadas

En atención al acuerdo tomado, se procedió a visitar la Sección de Apoyo Psicológico Operacional, para efectuar las respectivas entrevistas, con el fin de revisar si las tareas que realizan los Profesionales de la referida Sección presentan alguna variación, la información recopilada se muestra seguidamente.

2.3.1 Consideraciones del Máster Raymond Valverde Rojas, Jefe, Sección Apoyo Psicológico Operacional.

Tal y como refiere el Máster Raymond Valverde Rojas, las actividades que se realizan en la Sección en la actualidad están destacadas en tres ejes:

Prevención: incluye lo relacionado a charlas y talleres de atención para lo cual se realizan visitas a las distintas oficinas de ese Organismo.

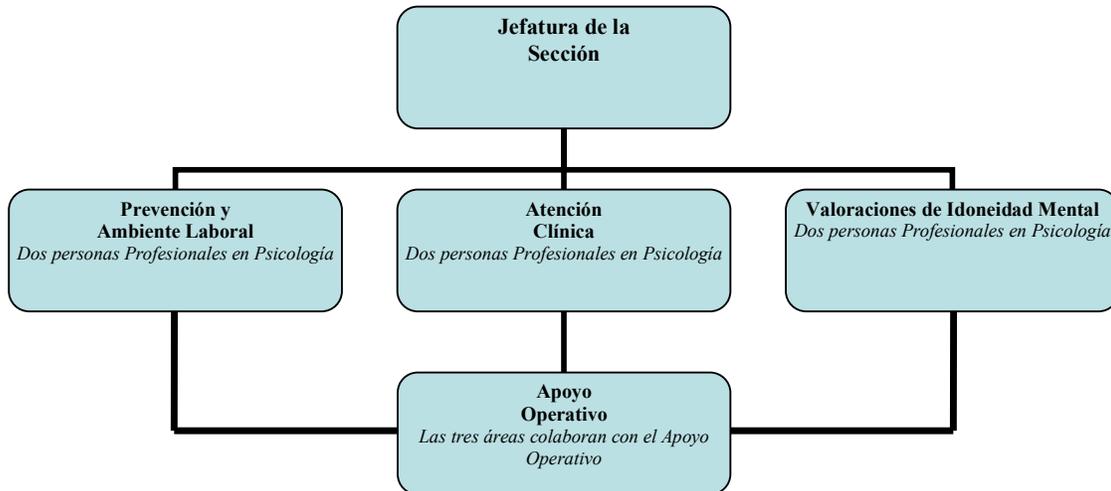
Apoyo Operacional: esta actividad está orientada a dar apoyo a la policía en situaciones de toma de rehenes, perfilado, secuestros, entre otros.

Atención Psicológica Clínica: labor enfocada a la atención interna de investigadores y personal administrativo del Organismo de Investigación Judicial derivada de problemas de familia, situaciones de trabajo, estrés, relaciones interpersonales, relaciones con jefaturas.

Respecto al requisito académico establecido para los Profesionales en Psicología, menciona que deberían poseer la especialidad en Psicología Clínica, esto por cuanto según refiere les corresponde según el rol establecido, *brindar el servicio de tratamiento psicoterapéutico al personal del Organismo de Investigación Judicial*. Asimismo, manifiesta que el mismo requisito académico se le debería solicitar al cargo de Jefatura, *toda vez que en ocasiones muy esporádicas colabora con el servicio de tratamiento psicoterapéutico*.

2.3.2 Consideraciones del Máster Minor Garbanzo Garita, Psicólogo Clínico, Sección Apoyo Psicológico Operacional.

En conversación sostenida con el señor Garbanzo Garita, refiere que meses atrás en la oficina a los psicólogos les correspondía resolver de todos los temas que la Sección atiende. Indica que es a partir de este año donde se implementa un nuevo esquema de trabajo, el cual había sido propuesto por él tiempo atrás, el esquema muestra 4 áreas de intervención con funciones específicas, y con dos personas profesionales en psicología en cada área. El área de “Apoyo Operativo”, no tiene asignado a nadie en particular, debido a que de haber algún evento que lo amerite, las personas profesionales asignadas a las otras áreas le prestan colaboración y asistencia, según se muestra a continuación.



Seguidamente se presenta el detalle indicado por el licenciado Garbanzo Garita de cada una de las áreas con las que cuentan para organizar el trabajo que realizan en la Sección.

1. Prevención y Ambiente Laboral

El objetivo general de esta área es desarrollar acciones preventivas en temas de salud mental y realizar estudios de ambiente laboral en la población del Organismo de Investigación Judicial.

Como objetivos específicos se tienen:

- ✓ Crear mecanismos que permitan disminuir el riesgo del deterioro de la salud mental.
- ✓ Orientar el desarrollo de destrezas y habilidades psicosociales necesarias para la realización de las funciones laborales.
- ✓ Desarrollar acciones preventivas bajo la modalidad de charlas, talleres, cineforos, etc.
- ✓ Desarrollar temáticas de interés institucional (Relaciones Interpersonales, Equidad de Género, Trabajo en Equipo, Construcción de la Masculinidad, etc).

2. Atención Clínica

El Objetivo general de esta área es brindar el servicio de tratamiento psicoterapéutico al personal del Organismo de Investigación Judicial.

Como objetivos específicos se tienen:

- ✓ Brindar atención psicoterapéutica en sus modalidades individual y grupal a la población que lo requiera.
- ✓ Remitir casos centros especializados de salud cuando así se requiera (H. Nac. Psiquiátrico, IAFA, etc.)
- ✓ Atender de manera inmediata crisis emocionales en situaciones especiales e incidentes críticos.

Las responsabilidades de esta área son: atención individual, atención grupal, intervención en crisis individual y grupal,

3. Valoraciones de Idoneidad Mental

El objetivo general de esta área es realizar valoraciones de idoneidad mental para el uso y portación del arma fuego reglamentaria al personal del Organismo de Investigación Judicial y la Defensa Pública.

Como objetivos específicos se tienen:

- ✓ Realizar valoraciones periódicas de idoneidad mental, cada dos años, al personal del OIJ y Defensa Pública.
- ✓ Realizar valoraciones extraordinarias de idoneidad mental según Cap. V del Manual de Armas al personal del OIJ y Defensa Pública.

Las responsabilidades de esta área son: En cuanto a las valoraciones en sí: determinar tipo de test según el caso, aplicación de re-test, revisión de expedientes, consulta a fuentes colaterales, realización de entrevistas, integración de todo lo anterior en un informe final donde se emite criterio respecto a si se avala o no a la persona evaluada.

4. Componente de Apoyo Operacional

El objetivo general de esta área apoyar desde el campo psicológico algunas acciones del ámbito policial.

Como objetivos específicos se tienen:

- ✓ Apoyar la labor de la Unidad de Negociadores.
- ✓ Brindar insumos en temas específicos para el ámbito policial

Las responsabilidades de esta área son: Apoyar la labor policial ante un eventual Incidente Crítico Negociación de rehenes, personas atrincheradas, efectos post trauma, etc.). Brindar insumos en temas como: perfilado, psicopatología criminógena y otros.

Después de explicar la forma de organización de trabajo de la oficina, señala que el está asignado a la Atención Clínica, por lo que se enfoca a labores de terapia psicológica, lo cual consiste en atender al personal del OIJ que requiera de asistencia psicológica derivado de múltiples causas, esta atención se puede proporcionar de manera individual o grupal.

Posteriormente, menciona que tiene asignada una zona del país, donde periódicamente debe asistir a impartir charlas, asimismo, indica que le corresponde impartir cursos de capacitación en la Escuela Judicial, entre los cursos están: Relaciones Humanas, Técnicas de la entrevista, Liderazgo y Trabajo en Equipo, Gerencia policial, Psicopatología Criminógena (curso para custodios), Manejo del Enojo, adicionalmente de dentro del Curso Básico Policial "Recurso Psicológico".

Ahora bien, con respecto al grado académico establecido para la clase de puesto que ocupa, manifiesta que la maestría o especialidad no es determinante para desempeñarse

dentro de la Sección, pues en su momento únicamente se exigía como requisito la Licenciatura en Psicología, grado académico que hasta hoy según su experiencia permite desempeñarse en la Sección, claro que según manifiesta no debe dejarse de lado el factor experiencia en este campo, ya que es fundamental para el buen desempeño del cargo.

En línea con lo antes expuesto, el Licenciado Garbanzo menciona que al exigir una maestría o un especialidad, delimita el campo de acción, pues al contar con una especialidad, el Colegio de Psicólogos de Costa Rica, les exige desarrollarse solo en ese campo para el cual fueron contratados, por el contrario, al contar con la Licenciatura, se puede cubrir un rango mas amplio pues el profesional puede cumplir varios roles y efectuar diferentes tareas de acuerdo a las necesidades de la oficina.

2.3.3 Consideraciones del Licenciado Luis Alonso Jiménez Fallas, Psicólogo, Sección Apoyo Psicológico Operacional.

En entrevista realizada al Licenciado Luis Alonso Jiménez Fallas, manifiesta que dentro de la Sección la carga de trabajo se ha centrado en las Valoraciones de Idoneidad Mental, el cual se divide en dos grandes funciones, la primera de ellas se denomina Sondeo Periódico, no es en sí mismo una valoración, sino un tamizaje general de la población institucional portadora de arma de fuego reglamentaria, pues cada dos años el personal del Organismo de Investigación Judicial debe realizar y aprobar las pruebas psicológicas establecidas.

Según indica para llegar al resultado final y poder emitir un criterio sobre los datos derivados de la valoración psicológica o tamizaje, se debe proceder a cumplir con la estructura y el protocolo establecido para este fin, en primera instancia señala que debe solicitarse una cita –con tres meses de antelación- esto con la finalidad de que los Profesionales de la Sección, puedan organizar la agenda y así cumplir con las otras labores propias del cargo, posteriormente el día de la cita se procede a realizar un consentimiento informado, se continua con las pruebas, se determinan los factores de riesgo y finalmente se procede a realizar la entrevista, después de obtener la información, se procede a elaborar el informe donde se exponen los motivos, tanto si la prueba es satisfactoria como si fuese negativa. También agrega que en ocasiones antes de emitir el criterio, se deben valorar otros aspectos, por lo que se consultan fuentes colaterales; que son personas que conviven con la persona tales como jefes, compañeros o familiares.

Como segunda función, se atienden las Valoraciones por Capítulo V, según el Manual de Armas interno del OIJ, las mismas consisten en valoraciones extraordinarias realizadas a solicitud de las jefaturas de las personas servidoras, esto debido a la detención de alteraciones o factores que pueden causar un desequilibrio emocional en la persona. Para las mismas se requiere:

- Protocolo de instrumentos para la valoración y emisión del criterio final.
- Determinar un mecanismo para establecer el tiempo de inhabilitación, cuando así se requiera.
- Estandarizar el tipo de informe para estos casos.
- Determinar los criterios para el seguimiento de ciertos casos como parte de la valoración.

Por otro lado, indica que cada servidor tiene asignada una zona del país, en la cual deben realizar visitas periódicas con la finalidad de ver diferentes asuntos como temas de ambiente laboral, impartir charlas sobre estrés laboral, trabajo en equipo y otros temas que se necesiten reforzar de acuerdo a las jefaturas de cada zona.

Asimismo, en relación con los requisitos académicos establecidos para la clase de puesto que ocupa, según menciona el grado de Licenciatura aporta el conocimiento necesario para desempeñar las tareas requeridas por la Sección.

3. Análisis Conclusivo

3.1 Las clases de puestos sujetas a revisión se ubican en la Sección de Apoyo Psicológico Operacional (SAPSO) del Organismo de Investigación Judicial. Algunas de las actividades que tienen asignadas son las siguientes: brindar atención psicoterapéutica a los servidores del Organismo de Investigación Judicial que lo requieran, realizar evaluaciones psicológicas a través de una serie de instrumentos, intervenir en los casos de crisis, guiar y coordinar grupos de ayuda, mediar en conflictos laborales que se presenten en las diferentes dependencias del O.I.J., realizar investigaciones que incidan en el buen desempeño laboral del personal del O.I.J. y preparar e impartir charlas, entre otras.

3.2 En relación con la solicitud de revisar los requisitos académicos establecidos tiempo atrás para la clase de puesto de Jefe de Sección de Apoyo Psicológico Operacional y de los profesionales en Psicología que conforman la referida Sección, es dable indicar que para establecer dichos requisitos, la Sección de Análisis de Puestos confeccionó el informe IDH-270-2008, mediante el cual se realizó un análisis exhaustivo de la información recopilada, es decir tareas asignadas a cada uno de los puestos, antecedentes y conceptos teóricos, rol y características de la oficina, entrevistas, consultas y planes de estudio de diferentes universidades en las áreas de Psicología y sus especialidades, todo ello al ser analizado y valorado determinó los requisitos requeridos en cada una de las clases estudiadas.

En el caso que nos ocupa el criterio técnico de esta Sección fue puntual en indicar que la Licenciatura en Psicología aporta los conocimientos necesarios para el adecuado desempeño de las actividades que se realiza en la Sección de Apoyo Psicológico Operacional (SAPSO).

3.3 No obstante lo anterior, el Consejo de Personal, en sesión N° 25-2008, celebrada el 27 de noviembre de 2008, artículo IV, conoce los informes IDH-270-2008 e IDH-308-2008, tomando una serie de acuerdos, en lo que respecta a las clases de puesto en estudio, definió como requisitos académicos para el cargo de jefatura y de los profesionales psicólogos de la Sección de Apoyo Psicológico Operacional exigencia de la *Licenciatura en Psicología y Maestría o Especialidad en Psicología Clínica o Forense*, apartándose del criterio técnico emitido por la Sección de Análisis de Puestos, dicha resolución fue fundamentada por este Órgano en consideración de la función multidisciplinaria que ejerce dicha Sección.

3.4. De conformidad con la entrevista efectuada al Máster Raymond Valverde Rojas, Jefe de la Sección de Apoyo Psicológico Operacional, en la cual hace énfasis en los tres ejes a saber en que se divide la Sección; en primera instancia se tiene la “Prevención”, incluye todo lo relacionado con charlas, talleres, cursos que se imparten en las distintas delegaciones del país, como segundo eje menciona el “Apoyo Operacional”, el cual está enfocado a psicología policial, en donde se le da apoyo a la policía en el sentido de toma de rehenes, perfilado, secuestros, entre otros, adicionalmente se trabaja en capacitaciones en conjunto con la Escuela Judicial, como tercer eje se tiene la “Atención Psicológica Clínica”, donde se brinda el servicio de terapia psicológica para la población del Organismo de Investigación Judicial, en el cual se realiza una labor normal propia de un Psicólogo Clínico, servicio que considera importante puesto que la población policial no está exenta de tener problemas de familia, situaciones de trabajo, estrés, relaciones interpersonales, relaciones con jefaturas, problemas económicos entre muchas otras variables que pueden causar un desequilibrio emocional.

Además menciona que derivado de las cargas de trabajo y de las prioridades emitidas por la Dirección del Organismo de Investigación Judicial, el personal adscrito a la Sección de Apoyo Psicológico Operacional, debe brindar soporte en los diferentes ejes que la componen, por lo que el personal profesional normalmente se rota.

3.5. De lo externado por el Máster Minor Garbanzo Garita, Profesional 2 (Psicólogo) de la Sección de Apoyo Psicológico Operacional, según se tiene a partir de este año se implementa un nuevo esquema de trabajo, el cual había sido propuesto por él tiempo atrás, el esquema consta de 4 áreas de intervención con funciones específicas, y con dos personas profesionales en psicología en cada área, las cuales son: Prevención y Ambiente Laboral, Atención Clínica, Valoraciones de idoneidad Mental, Apoyo Operativo.

Con respecto al grado académico establecido para la clase de puesto que ocupa, manifiesta que la maestría o especialidad no es relevante para desempeñarse dentro de la Sección, pues una maestría o especialidad no garantiza el buen desempeño de los servidores o que los diagnósticos sean mejores que los de un licenciado, en el caso en específico el servidor cuenta con una maestría en Psicología Clínica, la cual no es un factor determinante para el desempeño de las labores que tiene asignadas, pues en su momento únicamente se exigía como requisito la Licenciatura, grado académico que hasta hoy según su experiencia permite desempeñarse en la Sección, claro que según manifiesta no debe dejarse de lado el factor experiencia en este campo, ya que es fundamental para el buen desempeño del cargo.

3.6. De la entrevista realizada a el Licenciado Luis Alonso Jiménez Fallas, Profesional 2 (Psicólogo), de la Sección de Apoyo Psicológico Operacional, en donde manifiesta que dentro de la Sección la carga de trabajo se ha centrado en las Valoraciones de Idoneidad Mental, el cual se divide en dos grandes funciones, la primera de ellas se denomina Sondeo Periódico, no es en sí mismo una valoración, sino un tamizaje general de la población institucional portadora de arma de fuego reglamentaria, pues cada dos años el personal del Organismo de Investigación Judicial debe realizar y aprobar las pruebas psicológicas establecidas.

Como segunda gran función, se atienden las Valoraciones por Capítulo V, según el Manual de Armas interno del OIJ, las mismas consisten en valoraciones extraordinarias

realizadas a solicitud de las jefaturas de las personas servidoras, esto debido a la detención de alteraciones o factores que pueden causar un desequilibrio emocional en la persona. Asimismo, indicó que cada servidor tiene asignada una zona del país, en la cual deben realizar visitas periódicas con la finalidad de ver diferentes asuntos como temas de ambiente laboral, impartir charlas sobre estrés laboral, trabajo en equipo y otros temas que se necesiten reforzar de acuerdo a las jefaturas de cada zona. En relación con los requisitos académicos establecidos para la clase de puesto que ocupa, según menciona el grado de Licenciatura aporta el conocimiento necesario para desempeñar las tareas requeridas por la Sección y que la maestría a su criterio no brinda un plus a las funciones que forman parte del trabajo diario de esta oficina.

3.7. De conformidad con la información obtenida en el trabajo de campo, la cual ha sido expuesta en este informe, se determina que las actividades que le corresponde realizar a la Sección de Apoyo Psicológico Operacional, no han variado.

3.8. Conforme a la información que ha sido expuesta en el desarrollo de este estudio, queda en evidencia que la Licenciatura en Psicología, brinda el conocimiento adecuado para cumplir con las funciones y necesidades propias del accionar de la Sección de Apoyo Psicológico Operacional, pues este grado académico amplía el rango de acción y faculta para que lo profesionales se desempeñen en múltiples campos de acción sin necesidad de poseer una especialidad o una maestría.

Recomendación Técnica:

- Mantener el criterio técnico vertido en los informes de la Sección de Análisis de Puestos en relación con que el grado académico de Licenciatura en Psicología, aporta los conocimientos requeridos para el adecuado desempeño del cargo de Jefatura y de los Profesionales en Psicología de la Sección de Apoyo Psicológico Operacional, corresponde entonces al Consejo de Personal valorar a la luz de lo expuesto, si mantiene o no el requisito académico acordado por ese Órgano, en sesión N° 25-2008, celebrada el 27 de noviembre del año 2008, artículo IV, para los cargos en estudio, es decir *Licenciatura en Psicología y Maestría o Especialidad en Psicología Clínica o Forense.*

Se acordó: mantener el grado académico de Licenciatura en Psicología y Maestría o Especialidad en Psicología Clínica o Forense, tal como se encuentra al día de hoy y según lo acordado por este Consejo en sesión N° 25-2008 del 27 de noviembre de 2008 artículo IV.

ARTÍCULO V

Se procede a conocer el Informe SAP-132-15. Estudio que recomienda no incluir en el Programa de Readecuación Laboral al señor Héctor Aguirre Aguirre. El cual señala:

“El Consejo Superior, en sesiones N° 23-15 celebrada el 12 de marzo del año 2015, artículo XVI y N° 35-15 celebrada el 16 de abril 2015, respectivamente acuerda que independientemente de que exista un proceso disciplinario en contra del servidor Héctor Aguirre Aguirre (Investigador 1) debe rendir el informe respectivo.

En relación a las diligencias del señor Aguirre Aguirre se tiene que.

↳ La Sección de Análisis de Puestos, atiende las diligencias relacionadas con el caso del señor Aguirre Aguirre. Es así, que mediante SAP-230-2014 de fecha 30 de noviembre se rinde el informe y el mismo es trasladado y recibido en la Secretaría del Consejo de Personal el día 07 de noviembre del 2014.

↳ De conformidad con el procedimiento la Secretaría del Consejo de Personal comunica a la Sección de Análisis de Puestos mediante el Oficio CP-208-2014 de fecha 15 de diciembre del 2014 los alcances del acuerdo tomado en la sesión N° 23-2014, del 20 de noviembre del 2014, artículo VIII. En el oficio de cita se indica lo que a continuación se transcribe: **“Se conoce el Informe SAP-230-2014 de la Sección de Análisis de Puestos. Se acordó: Dejar en espera el análisis del documento, por cuanto se tiene conocimiento que el servidor que desempeña el puesto en estudio tiene un proceso disciplinario pendiente de resolver.”**

A fin de atender lo acordado por el Consejo Superior se procedió a consultar al Lic. Allen Córdoba Chaves quien ocupa actualmente la SubJefatura de la Delegación Regional del Organismo de Investigación Judicial del Primer Circuito Judicial de Guanacaste respecto a la situación actual del compañero Aguirre; **manifestando que no existe cambio alguno en cuanto a las condiciones expuestas en el SAP-230-2014.** Para efectos ilustrativos se consigna lo siguiente:

“... Al respecto menciona que el servidor lo han ubicado en distintos puestos realizando en primera instancia labores de investigación (sin uso del arma de fuego) y de forma posterior labores administrativas y en ambos casos se presentaron quejas en cuanto al servicio brindado por parte de los compañeros y usuarios, en vista de lo anterior se optó por que asumiera las labores propias de un “Técnico de Radio”, las cuales inclusive indica la Jefatura no las ha realizado de forma eficiente, por lo tanto las tareas que efectúa actualmente difieren completamente de la naturaleza sustantiva y responsabilidades del puesto por el cual fue nombrado “Investigador Judicial 1”, por todo lo anterior el Lic. Córdoba Chaves Jefe de la Delegación, estima que no existe posibilidad alguna de incluir al servidor en el programa de readecuación laboral, ya que por lo antes descrito no existen opciones de efectuar ajustes razonables de las tareas que desarrolla el

servidor como “Investigador 1”, y no tiene otras opciones de ubicación, además; no recomienda efectuar el traslado a otras oficinas judiciales.”

Es así, que esta Sección mantiene las siguientes 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 Héctor Aguirre Aguirre, no se recomienda incluirlo dentro del Programa de Readecuación Laboral, en vista de que conforme indicó la Jefatura, no existen posibilidades de realizar ajustes razonables a las tareas y según menciona ya agotó todas las posibilidades de reubicación, toda vez que actualmente está realizando las tareas propias de un “Técnico de Radio” por la situación descrita en la investigación.*
- ✓ *Se recomienda al Consejo Superior valorar posibilidad de eliminar el pago de los pluses salariales de riesgo, disponibilidad y variación de jornada por cuanto tal y como se determinó en la investigación el servidor no se encuentra ejecutando las tareas propias de un “Investigador 1” y dichos montos se conceden como consecuencia del desarrollo de la tareas descritas en el Manual Descriptivo de Clases de Puestos del Poder Judicial.”*

Para una mejor comprensión se anexa a este oficio el SAP-230-2014 de la Sección de Análisis de Puestos y el Oficio N° 4471-15 de la Secretaría General de la Corte.

Se acordó: *reservar el conocimiento de este informe hasta el momento que la Sala Constitucional resuelva el caso similar del señor Edgar Mauricio Calderón Rodríguez y mantener el pago actual en el puesto de Investigador con los pluses salariales asociados al mismo.*

Por otra parte, se considera que no procede el estudio en el Programa de Readecuación Laboral por cuanto el señor Aguirre realiza funciones temporales en el cargo de RadioOperador.

ARTÍCULO VI

Se procede a conocer Informe SAP-153-15. Estudio que recomienda eliminar al puesto N° 43432 clasificado como Auxiliar Administrativo de la

Sección de Patología Forense el reconocimiento de vacaciones profilácticas. Este informe indica:

“El Consejo de Personal en la sesión No. 07-15, celebrada el 16 de abril del 2015, artículo VIII, conoció informe No. SAP-068-2015, mediante el cual se expuso a ese honorable Consejo, sobre la consulta efectuada por el Sr. Jorge Luis Abarca Artavia, quien ocupa interinamente el puesto No. 43432 clasificado como Auxiliar Administrativo en la Sección de Patología Forense, en el sentido de si a él le correspondía el disfrute de vacaciones profilácticas, en la citada sesión, el Consejo de Personal, acordó lo que a continuación se transcribe:

“Solicitar ampliación del informe en relación con las funciones que desarrolla la persona que ocupa dicho cargo así como de los antecedentes del puesto”. (el resaltado no pertenece al original)

Con la finalidad de atender lo solicitado por el Consejo de Personal, nos permitimos informar lo siguiente:

I. Antecedentes sobre el puesto No. 43432 clasificado como Auxiliar Administrativo:

1.1. Al revisar los registros que lleva nuestra Dirección, se determina que dicho cargo cuando se creó fue como *Conserje 2 (Auxiliar de Servicios Generales 2)* y a partir del año 2007, fue reasignado a *“Auxiliar Administrativo”*.

1.2. Mediante oficio No. SAP-108-15, se le consultó al Lic. Manuel Sequeira Sequeira, Jefe de la Sección de Administración de Personal, dependencia encargada de llevar los controles relacionados con los puestos que disfrutaban de vacaciones profilácticas lo siguiente:

“1. En listado que esa sección nos suministrara en fecha 24 de agosto del 2009 (el cual se adjunta), se observa que el puesto No. 43432 se encuentra detallado como “Tecnólogo Médico”, sin embargo, dicho puesto nunca ha tenido esa clasificación, en virtud de lo anterior y con la finalidad de aclarar lo indicado, necesitamos que nos informe si lo antes mencionado obedece a alguna situación particular, asimismo si cuentan con alguna comunicación donde se indique que a dicho puesto le asiste el derecho al disfrute de vacaciones profilácticas.

2. También requerimos que nos informe si el puesto No. 43432 ha disfrutado de vacaciones profilácticas; si es así, favor indicar los períodos en que ha disfrutado de las mismas”

Con respecto a lo anterior, la Sección de Administración de Personal, mediante oficio No. 923-AP-2015³, responde lo que a continuación se transcribe:

³ Oficio recibido en fecha 29 de junio del 2015.

1. Según la información mostrada en el listado de control de los puestos que les asiste el derecho a vacaciones profilácticas, efectivamente el puesto No. 43432 se encuentra asociado a la clase “Tecnólogo Médico”, **no obstante, de acuerdo a los registros mostrados en SIGA, se tiene que dicho número de puesto corresponde a la clase “Auxiliar Administrativo”.** (el resaltado no pertenece al original)

2. **Cabe resaltar, que según la información consignada en SIGA, no se tienen registros de que alguna persona servidora judicial haya disfrutado vacaciones profilácticas en el puesto N° 43432,** ocupado actualmente por el señor Jorge Abarca Artavia. (el resaltado no pertenece al original)

3. Producto de lo anterior, este Subproceso consultó las funciones desempeñadas por dicho puesto a la Sección de Patología Forense, a la cual está adscrito el puesto N° 43432, siendo que mediante correo electrónico del 22 de junio del 2015, la señora Rossana Altamirano M, manifestó:

“...entre las funciones que desempeña el señor Jorge L. Abarca A. están:

- Participar en el ordenamiento del material que requiere ser archivado
- Participar en el ordenamiento y clasificación del material que requiere ser archivado
- Recibir, seleccionar y registrar documentos.
- Rotular unidades de cartón (ampo), carpetas y demás materiales necesarios para archivar documentación
- Facilitar documentación y expedientes resguardados en el archivo central o personas autorizadas conforme a las normas establecidas, ya sea personalmente o vía correo certificado.
- Llevar registros actualizados de entrada y salida de material archivado
- Colaborar en el mantenimiento, custodia y conservación del material archivado
- Seleccionar los expedientes para el proceso de eliminación
- Realizar otras labores propias del cargo
- Escanear documentos variados
- Trasladar expedientes médicos a las instituciones hospitalarias
- Realizar labores de transcripción de datos en registros, fórmulas, índices, tarjeteros y otros.
- Comparar y revisar la información que se transfiere en calidad de préstamo
- Atender al usuario y recibir los expedientes.”

En consecuencia de lo indicado por la Sección de Patología Forense, se determina que por las funciones desempeñadas por el puesto 43432, no le asiste el derecho a vacaciones profilácticas, toda vez, que si bien es cierto se han otorgado profilaxis a puestos de la clase “Auxiliar Administrativo”, estos desempeñan labores de Recepcionista de Morgue y se le ha reconocido el derecho anteriormente. Por lo tanto, este Subproceso excluirá dicho puesto del listado de control de los puestos que les asiste el derecho vacaciones profilácticas.”

II. Tareas que ejecuta el puesto No. 43432 clasificado como Auxiliar Administrativo, ocupado interinamente por el Sr. Jorge Luis Abarca Artavia, Sección de Patología Forense:

Con la finalidad de conocer las funciones que le corresponde ejecutar al puesto No 43432 de “Auxiliar Administrativo”, se envió cuestionario de tareas⁴ al Sr. Abarca, en virtud de lo anterior, de seguido se muestran las tareas que se llevan a cabo en ese puesto.

- ✓ Recibir los dictámenes médicos que deben ser refrendados por el Jefe del Departamento de Medicina Legal, revisando que estén bien anotados en el libro respectivo y estampando el sello de recibido.
- ✓ Llevar hasta la jefatura del Departamento de Medicina Legal, los dictámenes médicos que se deben refrendar.
- ✓ Recoger en la secretaría de la Sección de Patología Forense, los oficios e incapacidades que se deben remitir a la Dirección Ejecutiva.
- ✓ Escanear y fotocopiar documentación variada.
- ✓ Elaborar los sobres en los que se envían las incapacidades, así como remitir correo electrónico a los compañeros de correo interno para que pasen a retirar las incapacidades.
- ✓ Foliar protocolos.
- ✓ Alistar documentación o expedientes que deben ser entregados a otras dependencias o instituciones.
- ✓ Recibir documentación variada.
- ✓ Archivar documentación.
- ✓ Entregar circulares al personal de la sección.
- ✓ Atender llamadas telefónicas así como consultas.
- ✓ Realizar la certificación de protocolos.

III. Sobre la política actual para el reconocimiento de vacaciones profilácticas:

Actualmente la política institucional para el reconocimiento de vacaciones profilácticas, tiene a su asidero en el acuerdo tomado por el Consejo Superior en la sesión N°71-09, celebrada el día 23 de julio del 2009, artículo XLIII, sesión en la cual se aprobó otorgar vacaciones profilácticas, tomando en cuenta lo que a continuación se transcribe:

“...que se reconozca vacaciones profilácticas pero únicamente a aquellos cargos que se encuentren incluidos en las clases de puestos a las que en el pasado se les otorgó dicho beneficio y que además se encuentren en idénticas condiciones de trabajo por las que se les reconoció el derecho a sus homólogos, esto con la finalidad de evitar desigualdades entre quienes son iguales, desde el punto de vista de los criterios antes mencionados. Asimismo es importante recordar que este beneficio se otorga al puesto siempre y cuando se mantengan las condiciones que dieron origen a este reconocimiento y no a la persona; razón por la que si el servidor pasara ocupar otro cargo, este beneficio no debe ser considerado como un derecho adquirido.”

En el siguiente cuadro se indican las clases de puestos y dentro de ésta la cantidad de cargos a los cuales se les reconoció el beneficio de vacaciones profilácticas en su momento:

⁴ El cuestionario fue enviado en fecha 19 de mayo y fue recibido en nuestra sección el día 25 de junio del 2015.

Cantidad de puestos	Título de clase de puesto
2	Asistente de Odontología
1	Auxiliar Administrativo 1 (Recepcionista de Morgue)
1	Auxiliar de Morgue
1	Auxiliar de Servicios Generales 2 (Conserje de Morgue)
2	Jefe de Secc. Laboratorio Ciencias Foren. (Secc.Bioquímica y Toxicología)
26	Médico 1
4	Médico 2
3	Médico 3
5	Médico Residente
14	Microbiólogo Clínico
2	Odontólogo
11	Tecnólogo Médico

Fuente: Información suministrada por la Sección de Administración de Personal, mediante correo electrónico de fecha 16-04-08.

Tal y como se desprende del acuerdo tomado por el Consejo Superior en la citada sesión, lo que aprueba es **reconocer vacaciones profilácticas únicamente a los servidores que se encuentren en cargos que estén incluidos en las clases de puestos antes mencionadas y que los mismos en el desempeño de sus tareas tengan que desenvolverse en condiciones ambientales de trabajo idénticas a la de los puestos que ya tienen ese beneficio.**

IV. Consideraciones conclusivas:

De la revisión de antecedentes efectuada al cargo No. 43432 clasificado como “Auxiliar Administrativo”, queda claro que éste nunca ha tenido la clasificación de “Tecnólogo Médico” clase de puesto con la cual figuraba en los listados de control que lleva la Sección de Administración de Personal; pues dicha nomenclatura nunca ha estado asociada a ese número de puesto, tal y como lo ratificó en el oficio No. 923-AP-215, la dependencia encargada de llevar el control de los puestos que gozan de dicho beneficio.

Aunado a lo anterior, es dable mencionar que al revisar las tareas que configuran el puesto, las mismas se encuentran acordes con la clasificación que actualmente ostenta el cargo; pues la naturaleza sustantiva del mismo se circunscribe a la ejecución de labores auxiliares de oficina relacionadas con la actividad administrativa que se genera en la Sección de Patología Forense.

En virtud de todo lo expuesto y de que el puesto No. 43432 clasificado como “Auxiliar Administrativo” de la Sección de Patología Forense, no cumple con las condiciones aprobadas por el Consejo Superior para el reconocimiento de vacaciones profilácticas, **se mantiene la recomendación emitida mediante el informe SAP-068-15 en el sentido de eliminar a dicho cargo el derecho a disfrutar de vacaciones profilácticas, pues se reitera que el mismo no cumple con lo estipulado por el Consejo Superior en la sesión No. 71-09, celebrada el día 23 de julio del 2009,**

artículo XLIII.”

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

ARTÍCULO VII

Se procede a conocer Informe SAP-157-15. Estudio que recomienda que los puestos de Perito Judicial 2 “Perito en Trabajo Social” y “Perito en Psicología”, no les corresponde el plus salarial de riesgo. Este informe indica:

“El Consejo de Personal en la sesión No. 06-2015 celebrada el veintiséis de marzo de 2015, en el artículo VI, dispuso lo que a continuación se transcribe:

“A solicitud de los integrantes de este Consejo de Personal, se acordó: solicitar a la Sección de Análisis de Puestos verificar la procedencia del reconocimiento del sobresueldo por pago de riesgo a los puestos de Trabajador Social que realizan funciones periciales.”

Con la finalidad de atender la gestión presentada el órgano superior, nos permitimos informar lo siguiente:

I. Sobre el informe SAP-179-2008-A “Revisión de la Política de Riesgo de la Institución”:

En el año 2008 mediante informe SAP-179-2008-A, la Sección de Análisis de Puestos, lleva a cabo una “Revisión de la Política de Riesgo” de la institución, el estudio implicaba revisar las tareas de los puestos que venían gozando dicho incentivo a la luz de lo que establecía el instrumento técnico regulador del plus, mismo que había sido aprobado por el Consejo Superior en la sesión No. 64-99, celebrada el 12 de agosto de 1999, artículo LXVII.

El instrumento regulador del plus que se encontraba vigente a la fecha en la cual se efectuó el estudio, era el siguiente:

GRADO A	
ACTOS Y CONDICIONES	ACTIVIDADES / CAMPOS DE ACCIÓN
1. Relación directa, continua y frecuente con sospechosos o delincuentes, que involucran condiciones de difícil control.	a) Detención b) Requisita c) Custodia d) Mayor posibilidad de utilizar el arma de fuego como medio de defensa, seguridad o intimidación.

GRADO A	
ACTOS Y CONDICIONES	ACTIVIDADES / CAMPOS DE ACCIÓN
	e) Traslado de detenidos desde y hacia los centros correccionales.
3. Labores riesgosas continuas y frecuentes de inteligencia:	a) Infiltraciones b) Seguimientos c) Trabajos en oculto, etc.
4. Labores riesgosas continuas y frecuentes de localización y presentación de personas.	a) Búsqueda y presentación de víctimas de ilícitos. b) Ubicación y presentación de acusados, testigos u otros.

GRADO B	
ACTOS Y CONDICIONES	ACTIVIDADES / CAMPOS DE ACCIÓN
1. Factor de riesgo ambiental químico: posibilidad de contraer algún tipo de enfermedad laboral, como consecuencia de errores de difícil control en la manipulación continua de sustancias químicas.	a) Insuficiencia de las medidas de seguridad.
2. Factor de riesgo ambiental biológico: contagio por virus o bacterias, consecuencia de errores de difícil control en la manipulación de fluidos corporales, instrumental quirúrgico, instrumental punzocortante diverso, etc.	a) Insuficiencia de las medidas de seguridad.
3. Sujetar y manipular (Interacción física directa) al sospechoso de un ilícito bajo ambientes controlados, sin responsabilidad directa de su detención o custodia.	a) Toma de huellas dactiloscópicas.
4. Excluye los casos donde la ausencia de medidas de seguridad, procedimientos y condiciones adecuadas sean las causas que originan los riesgos.	

GRADO C	
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

GRADO C	
ACTOS Y CONDICIONES	ACTIVIDADES / CAMPOS DE ACCIÓN
	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.	<p>a.- Mínima probabilidad de contagio en virtud de una mayor efectividad de las medidas de control e implementos de seguridad.</p> <p>b.- Mínima probabilidad de ocurrencia de un accidente laboral.</p>
3.- Labores de carácter administrativo ejecutadas en condiciones ambientales adecuadas.	a.- Las actividades que se desarrollan son de carácter administrativo y no implican posibilidad alguna de contagios virales o por manipulación de objetos, enfermedades profesionales por contacto con químicos o relación con delincuentes. Factores de riesgo bajo control.
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.	

OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO: Conceptos y Criterios
1.- Los grados 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.
2.- La clasificación encuentra fundamento en la interacción física directa y en el concepto de "actividad continua". Conceptuándose el primer término como las relaciones de detención, requisa, custodia, traslado y manipulación de la persona (imputado). En tanto el término "actividad continua", deberá ser entendido como la actividad normal del puesto, cuya frecuencia sea superior o igual al 75% de la jornada laboral.
Estas condiciones deben ser evaluadas a la luz de los factores y condiciones contenidos en el instrumento, nunca en forma

OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO: Conceptos y Criterios
independiente o relacionados con otras actividades que están excluidas.
<p>3.- La calificación del grado de riesgo inherente a los puestos de trabajo, considera condiciones y actos inseguros asociados tanto con los riesgos de la actividad policial como los ambientales (químicos y biológicos). Bajo dichas condiciones la probabilidad de controlar la ocurrencia de un accidente o un daño ocupacional es menor, tanto así que las medidas de seguridad ven disminuida significativamente su efectividad y suficiencia.</p> <p>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.</p>
<p>4.- En afán de compensar adecuadamente los cargos expuestos a niveles de riesgo altos, frente aquellos otros que los poseen en menor nivel o carecen de ellos; no deben interpretarse los apartados o condiciones individualmente.</p>
<p>5.- La insuficiencia de las medidas de seguridad debe entenderse que a pesar de existir las mismas (adecuadas en calidad y suficientes en cantidad según lo dicta la materia de Seguridad Ocupacional), eliminan en una mínima proporción la condición o el acto generador de riesgo. Así por ejemplo, aún utilizando la indumentaria de protección adecuada, hay sustancias químicas que se absorben en la piel traspasando las ropas; también, en el caso de los Técnicos Disectores, pese a la utilización de guantes existe probabilidad de una cortadura con la posibilidad de un contagio.</p>

Así las cosas, en el informe SAP-179-2008-A se analizaron entre otros, los puestos de “*Trabajador Social y Psicólogo*” del Departamento de Trabajo Social y Psicología; de la revisión de antecedentes efectuada en dicha investigación se logra establecer que cuando se le reconoce el plus salarial de riesgo a esos puestos, se hace sin mediar ningún estudio técnico, lo cual quedó consignado en el citado informe de la siguiente forma:

“4.2. Origen del beneficio de riesgo en los puestos que actualmente se les reconoce este plus:

En el siguiente cuadro se presenta un resumen de los diferentes estudios, acuerdos o situaciones que han mediado para la asignación del plus salarial por riesgo a los siguientes puestos:

Título Clase de Puesto	Naturaleza del puesto	Estudios anteriores	
		Nº de Informe	Análisis de Tareas y Porcentaje Otorgado
*Profesional 3 (Trabajador)	Trabajador Social: Ejecución de tareas	CV-055-	Trabajador Social y Psicólogos: En la sesión del 8 de octubre de 1998, el Consejo Superior, artículo

Título Clase de Puesto	Naturaleza del puesto	Estudios anteriores	
		Nº de Informe	Análisis de Tareas y Porcentaje Otorgado
Social, Psicólogo ...)	profesionales de Trabajo Social. Psicólogo: Ejecución de labores profesionales en la elaboración de pericias psicológicas para contribuir en la resolución de procesos judiciales.	2002 (se analiza el resto de Trabajadores Sociales y Psicólogos)	XXIII, si mediar estudio técnico, reconoció un 10% por riegos a los Trabajadores Sociales y Psicólogos del Departamento de Trabajo Social y Psicología.

* Actualmente "Perito Judicial 2".

En virtud de lo encontrado y con la finalidad de determinar si a los citados cargos les correspondía la asignación del plus salarial de riesgo, en el SAP-179-2008-A, se analizaron las tareas de los puestos a fin de establecer si las mismas presentaban las características y condiciones que establecía el instrumento regulador del plus (*vigente a la fecha*) y sobre las mismas se obtuvo lo siguiente:

"6.3.35. Perito Judicial 2 (Trabajador Social y Psicólogo)

Trabajador Social y Psicólogo:

La actividad sustantiva de los Trabajadores Sociales es la realización de estudio sociales sobre casos relacionados con adopciones, incidentes de divorcio, modificaciones de guarda crianza, regímenes de visitas, abandono de niños, determinación de la patria potestad, casos de violencia doméstica, depósito judicial de menores e impugnaciones de paternidad; también deben evaluar las visitas supervisadas; por otro lado, el Psicólogo realiza estudios psicológicos a fin de determinar la capacidad intelectual, estructura de la personalidad, en programas de Violencia Doméstica, Familia y Penal Juvenil con el propósito de establecer condiciones de riesgo, el estado actual, factores protectores y el descarte de cualquier tipo de trastorno psiquiátrico en personas que se encuentren en un proceso judicial.

El proceso de investigación en estos casos para ambos puestos es similar por tal motivo se expone a continuación en uno solo....

Ahora bien continuando con el proceso de investigación que realizan estos cargos se tiene que en la indagatoria que realizan, entre otras actividades, se encuentran el entrevistar a las personas que forman parte del proceso; así como realizar visitas domiciliarias a fin de conocer el entorno en que vive la persona que se está estudiando; en virtud de ello señalan como riesgos el hecho de tener que atender en la oficina a solas a estas personas la cuales son de alto riesgo pues son víctimas, sospechosos y delincuentes, asimismo mencionan el hecho de tener que visitar zonas de riesgo social, lo cual los

expone a agresiones físicas y verbales, de igual forma manifiestan que están expuestos a contraer enfermedades por los lugares que visitan.

Una vez analizadas las tareas de los puestos antes indicados, es importante mencionar que la clasificación de un puesto en el grado A del instrumento para la calificación del riesgo, supone una relación continua con una serie de condiciones inseguras tales como el contacto directo con delincuentes y sospechosos, desempeño en lugares riesgosos y la realización de trabajos de inteligencia; con respecto a lo anterior es importante dejar claro la relación directa con sospechosos y delincuentes se refiere a enfrentamientos de “choque”, la detención, custodia, requisita y otros; se puede decir entonces que para determinar la correspondencia de este plus, es necesario que se cumplan las condiciones anteriores, situación que no sucede con esos puestos, ya que los riesgos a los cuales hacen mención no se encuentran tutelados por el instrumento de riesgo; por tal motivo a estos cargos no les corresponde el porcentaje por riesgo... (el resaltado no pertenece al original)

Los riesgos a que se exponen estos cargos están catalogados según el nivel C del instrumento actual.”

Además de lo anterior, es dable mencionar, que del análisis efectuado en el informe SAP-179-2008-A, en cuanto a la revisión de tareas de todos los puestos que gozaban del plus salarial de riegos, en comparación con lo que establecía el instrumento regulador del plus, se llegó a las siguientes conclusiones:

"7.1. Sobre lo que se establece jurídicamente a nivel nacional con respecto a los riesgos del trabajo:

Como bien lo establece nuestro Código de Trabajo toda institución está obligada a reconocer un seguro por riesgos del trabajo a sus colaboradores, de tal forma que los accidentes o enfermedades que se puedan presentar con ocasión del trabajo que realizan están cubiertos por dicho seguro, lo que les da derecho a recibir entre otros beneficios prestaciones de asistencia médico quirúrgicas, hospitalaria, farmacéutica y de rehabilitación.

Por lo anterior y atendiendo lo que dispone nuestra legislación, el Poder Judicial también protege a todos sus colaboradores con este seguro que es de carácter obligatorio.

No obstante lo anterior, **nuestra institución históricamente ha querido reconocer un porcentaje adicional por riesgo a algunos puestos por considerar que ellos son los más “sensibles” o más expuestos a un grado mayor de riesgo por el tipo de labores que realizan, en comparación con el resto de los cargos con que cuenta la institución.** (el resaltado no pertenece al original)

7.2. Respecto a la revisión de antecedentes:

De la revisión de la documentación relacionada con el plus salarial de riesgo, se concluye que **la institución ha pretendido tutelar básicamente dos tipos de riesgos el físico que se origina producto de la detención, custodia, y requisita de delincuentes, y el riesgo por contagio producto de la manipulación de sustancias químicas o fluidos corporales; no obstante lo anterior, el manejo que se ha dado a dicho plus salarial no ha sido el**

correcto, dando ocasión a que otros puestos que no presentan las características que tipifica dicho instrumento se les reconozca el incentivo, en unos casos porque así lo ha autorizado el Consejo Superior y en otros porque lo han ganado vía judicial. (el resaltado no pertenece al original)

7.3. Instrumento regulador del plus

Como se indicó en apartados anteriores, el Poder Judicial cuenta desde del año 1998 con una herramienta que le permite valorar y ubicar a los funcionarios de la institución que están expuestos a ciertos peligros en razón del ejercicio laboral para el cual fueron contratados, de manera que ese mecanismo permite establecer si les corresponde la aplicabilidad del plus y qué porcentaje procede, de acuerdo a los parámetros establecidos para ello; es así que en el grado “A” están aquellos puestos en los que el servidor está en peligro de que atenten contra su integridad física, dado el contacto que han de mantener con delincuentes y sospechosos de haber cometido un ilícito o el estar en ambientes sociales de alto riesgo, propio de la labor policial, para este rango se estableció un 10% y para hacerse acreedor a ese porcentaje se establecen dos condiciones particulares, a saber: la interacción física directa, entendida como la relaciones de detención, requisita, custodia, transporte y manipulación de la persona (imputados y condenados), y que esta actividad sea típica de la clase es decir que sea continua o frecuente. (el resaltado no pertenece al original)

Por su parte el grado “B” se reservó para aquellas situaciones en las que el ejercicio cotidiano de las labores pone en peligro a la persona de contraer alguna afección infectocontagiosa o bien ser víctima de una enfermedad laboral producto de la manipulación de fluidos biológicos o de sustancias químicas o tóxicas; a este nivel al se le asignó un 5%. (el resaltado no pertenece al original)

En la categoría “C”, se encuentran los puestos que están en ambientes en los que el riesgo puede ser controlado o ser minimizado con el establecimiento de ciertas medidas de seguridad o el uso de implementos más seguros, razón por la cual a este grado no le corresponde ningún reconocimiento.

Asimismo el instrumento es claro en indicar que:

- ✓ Los grados a que hace referencia el instrumento son excluyentes.
- ✓ La clasificación encuentra fundamento en la "actividad continua", entendiéndose esta como la actividad normal del puesto, cuya frecuencia sea superior o igual al 70% de la jornada laboral.

7.3.1. Una vez analizados los antecedentes que dieron origen al instrumento para la concesión de riesgo, así como lo que la institución desde un inicio ha querido tutelar, se colige que los “puestos sensibles” a los cuales se quiso proteger con un incentivo adicional siguen siendo los que tienen que ver con la detención, custodia y requisita de delincuentes y sospechosos, así como aquellos asociados con la contaminación por sustancias químicas o fluidos biológicos, por ello se concluye que la herramienta que actualmente se encuentra vigente, cumple la función técnica que le dio origen; razón por la cual se debe seguir aplicando; sin embargo, se hace necesario realizar algunos ajustes de forma en el instrumento a fin de lograr una mejor comprensión y aplicación del mismo;

asimismo se hace necesario la creación de una normativa técnica; lo anterior con el propósito de regular mejor la concesión de este beneficio.

7.4. Al revisar los puestos que actualmente gozan del incentivo salarial por riesgo, se determina que no todos ellos deben de hacerse acreedores a dicho incentivo, debido a que no cumplen con las condiciones o características que se tipifican en el instrumento de riesgo, específicamente en los grados A y B del instrumento actual y que son precisamente estos niveles los que determinan algún porcentaje que se traduce en términos económicos (10% o 5% del salario base). Sin embargo, **a la luz de las características presentes en estos cargos, conforme fueron analizadas ampliamente en apartado VI del presente informe, se concluye que los niveles de riesgo presentes en los siguientes cargos corresponden o son propios del nivel C del instrumento actual, razón por la cual no les corresponde el plus salarial de riesgo.** Sin embargo, al revisar históricamente los antecedentes que han determinado el reconocimiento de este plus a diferentes cargos, encontramos que dicha instancia superior ha reconocido porcentajes por concepto de riesgo sin que existiera informe técnico al respecto, situación que esta oficina puso en conocimiento de los órganos competentes, por cuanto esos reconocimientos no tenían fundamento técnico. **Al respecto el Consejo Superior en reiteradas ocasiones ha establecido que el otorgamiento de ese beneficio debe ser considerado como un “derecho adquirido”.**

- ✓ Armero
- ✓ Fotógrafo Criminalístico
- ✓ Jefe Secc. Fotografía y Audiovisuales
- ✓ Jefe Departamento de Laboratorio de Ciencias Forenses
- ✓ Jefe Sección Laboratorio Ciencias Forenses
- ✓ Técnico en Salud Ocupacional (Profesional 1)
- ✓ Profesional en Ciencias Forenses 2
- ✓ Auxiliar de Correo (Auxiliar Administrativo 2)
- ✓ Auxiliar de Seguridad Supervisor
- ✓ Auxiliar de Servicios Generales 3 (Guarda, Chofer 2)
- ✓ Auxiliar de Servicios Generales 4 (Chofer 3)
- ✓ Asistente Administrativo 1 (Comprador)
- ✓ Auxiliar de Servicios Calificados 2 (Operador de Sistemas Electrónicos de Seguridad)
- ✓ Instructor 1
- ✓ Instructor 2
- ✓ Jefe Sección Delitos Económicos y Financieros
- ✓ Auditor Investigador
- ✓ Auditor Supervisor
- ✓ **Trabajador Social y Psicólogos Departamento de Trabajo Social**
- ✓ Técnico en Producción Audiovisual
- ✓ Técnico en Radiocomunicación
- ✓ Psicólogo Clínico
- ✓ Perito Judicial 1
- ✓ Perito Judicial 2

El informe SAP-179-2008-A, fue conocido por el Consejo de Personal en la sesión No. 17-2008, celebrada el 31 de julio del 2008, artículo IV y sobre el particular, acordó lo que a continuación se transcribe:

“Acoger en todos sus extremos las recomendaciones del informe SAP-179-2008-A y por lo tanto, trasladar al Consejo Superior para lo de su cargo.”

Por su parte, el Consejo Superior aprobó el informe SAP-179-2008-A, en la sesión No. 31-10 celebrada el 6 de abril del 20110, artículo XLIV, acordando entre otros aspectos, lo que a continuación se transcribe:

*2) Acoger lo resuelto por el Consejo de Personal en la sesión N° 17-2008 celebrada el 31 de julio del 2008, artículo IV, con excepción de lo que se detalla en el punto 8.6 del informe técnico, que se resuelve como se indicará en el punto 5 de este acuerdo. 3) Aprobar las "normas técnicas" que se indican en el anexo N° 1, las cuales tienen como fin regular la concesión del plus salarial por riesgo. 4) Aprobar el "cuestionario para el análisis de riesgo en los puestos de trabajo", contenido en el anexo N° 2. **5) Eliminar el reconocimiento de riesgo para los puestos indicados en la tabla que se indicará de seguido, en el entendido que los servidores en propiedad que ocupan esos cargos, se les mantendrá el reconocimiento en el tanto permanezcan en el puesto. Una vez que la plaza quede vacante, o la persona se traslade a otro cargo, se procederá a eliminar de forma inmediata el plus que reciben por concepto de "riesgo". En el caso de nombramientos interinos, se mantendrá el pago de este rubro hasta el momento en que venza el último nombramiento, o hasta que se nombre en propiedad.** (el resaltado no pertenece al original)*

- Armero
- Fotógrafo Criminalístico
- Jefe Secc. Fotografía y Audiovisuales
- Jefe Departamento de Laboratorio de Ciencias Forenses
- Jefe Sección Laboratorio Ciencias Forenses
- Técnico en Salud Ocupacional (Profesional 1)
- Profesional en Ciencias Forenses 2
- Auxiliar de Correo (Auxiliar Administrativo 2)
- Auxiliar de Seguridad Supervisor
- Auxiliar de Servicios Generales 3 (Guarda, Chofer 2)
- Auxiliar de Servicios Generales 4 (Chofer 3)
- Asistente Administrativo 1 (Comprador)
- Auxiliar de Servicios Calificados 2 (Operador de Sistemas Electrónicos de Seguridad)
- Instructor 1
- Instructor 2
- Jefe Sección Delitos Económicos y Financieros
- Auditor Investigador
- Auditor Supervisor
- **Trabajador Social y Psicólogos Departamento de Trabajo Social**
- Técnico en Producción Audiovisual
- Técnico en Radiocomunicación
- Psicólogo Clínico
- Perito Judicial 1
- Perito Judicial 2

.... **13)** Modificar el apartado de "Actos y Condiciones" del grado B del instrumento para que se lea así: "Participar en una o varias etapas del proceso penal (preparatoria, intermedia, juicio, impugnación o ejecución) desempeñando un rol de acusador o juzgador de personas que

han cometido delitos; e incorporar en el apartado “Actividades/Campos de Acción” la siguiente frase: “Ordenar la ejecución de diferentes actos procesales y procedimientos necesarios para el efectivo desarrollo del proceso penal.” 14) El Departamento de Gestión Humana deberá revisar de ser necesario al menos cada dos años el instrumento técnico para determinar si procede o no el reconocimiento de riesgo, a fin de determinar si el mismo requiere de algún ajuste técnico. 15) La concesión del reconocimiento por riesgo no está asociado particularmente a las personas, sino al puesto y a las condiciones en que éste se ejerce (siempre y cuando éste mantenga los factores que le dieron origen.), por lo que se dispone que cuando el servidor que goza del beneficio deja de realizar las funciones que dieron origen al plus, se deberá eliminar de su salario. Al efecto la jefatura respectiva deberá comunicar al Departamento de Gestión Humana tal situación para proceder como corresponde. 16) Lo dispuesto en este acuerdo debe comunicarse en el Boletín Judicial...”

De lo anterior, se desprende que el Consejo Superior aprobó que se eliminara el plus salarial de riesgo a aquellos puestos que no cumplían con los actos y condiciones que establecía el instrumento regulador del plus y que fueron identificados por la Sección de Análisis de Puestos en el informe SAP-179-2008-A, entre ellos los cargos de Perito Judicial 2 (*Trabajador Social y Psicólogo*); no obstante lo anterior, el órgano superior, para aquellas personas que ocupaban el puesto en propiedad dispuso que se mantuviera el incentivo hasta tanto la plaza quedara vacante.

Aunado a lo anterior y producto del informe No. SAP-179-2008, se actualizó el instrumento regulador del plus salarial de riesgo y se aprobó por parte de los órganos superiores, la normativa que regula la concesión dicho incentivo, denominada “**Normas para el reconocimiento del plus salarial por riesgo**” en virtud de ello, se transcriben de esa reglamentación, 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.*

✓ **Que las condiciones identificadas como riesgosas no sean consecuencia del desacato a las normas de seguridad e higiene ocupacional, requeridas para el desarrollo de las actividades que ejecuta el servidor.**

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
<p>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 grupos delictivos, existiendo situaciones de riesgo fuera de control.</p>	<p>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 de orden represivo, lo cual genera mayor dificultad para controlar la totalidad de variables existentes. c) Realizar infiltraciones y seguimientos.</p>
<p>2. Relación directa, continua y frecuente con sospechosos o delincuentes, que involucran condiciones de difícil control.</p>	<p>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.</p>
GRADO B	
Porcentaje 5%	
ACTOS Y CONDICIONES	ACTIVIDADES / CAMPOS DE ACCIÓN
<p>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.</p>	<p>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.</p>

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 continúa 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	a.- No existe relación física directa con los

con delincuentes.	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.

Fuente: Acuerdo del Consejo Superior, sesión N ° 31-10 celebrada el 6 de abril del 2010 en el artículo XLIV

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)”

La anterior, es la política que actualmente la institución viene aplicando para el tema de reconocimiento del plus salarial de riesgo.

II. Sobre informe SAP-196-14 “Actualización de las descripciones de clases angosta de “Perito en Trabajo Social” y “Perito en Psicología” del Departamento de Trabajo Social y Psicología:

En el año 2014, la Sección de Análisis de Puestos de la Dirección de Gestión Humana, elabora el informe SAP-196-14, mediante el cual se actualizan las descripciones de las clases angostas de “*Perito en Trabajo Social*” y “*Perito en Psicología*”. Para llevar a cabo dicha actualización, fue necesario revisar nuevamente las tareas que tienen asignadas esos cargos.

La revisión efectuada, permitió determinar que la naturaleza sustantiva de los cargos así como sus tareas típicas, siguen siendo las mismas, es decir, son cargos que están avocados a la realización de pericias en el campo de la Psicología y el Trabajo Social, a fin de contribuir con la resolución de procesos judiciales, tarea que les demanda entre otras funciones, entrevistar a los implicados en un proceso judicial así como también efectuar visitas a diferentes lugares del país, entre ellos zonas marginales, condiciones éstas que son las que históricamente los ocupantes de los cargos, han mencionado como riesgosas en el desempeño de su trabajo.

En el siguiente cuadro se indican las tareas que se detallan en el “*Manual Descriptivo de Clases de Puestos*” de nuestra institución, para las clases angostas de “*Perito en Trabajo Social*” y “*Perito en Psicología*” a través de las mismas se puede observar la labor que vienen ejecutando los citados cargos.

<i>Tareas del Perito en Trabajo Social Según Manual Descriptivo de Clases de Puestos</i>	<i>Tareas del Perito en Psicología Según Manual Descriptivo de Clases de Puestos</i>
NATURALEZA DEL TRABAJO: Ejecución de labores periciales complejas y variadas en el área de Trabajo Social.	NATURALEZA DEL TRABAJO: Ejecución de labores profesionales en la elaboración de pericias psicológicas para contribuir en la resolución de procesos judiciales y administrativos así como en otras intervenciones en el ámbito forense.
Realizar evaluaciones sociales en programas que son competencia del Departamento de Trabajo Social y Psicología, según lo soliciten las autoridades judiciales, y dentro de los términos que establezca la ley.	Realizar labores profesionales con fines de psicodiagnóstico pericial para uso oficial.
Efectuar investigación tanto en oficina como en campo (<i>ámbito comunal, familiar e institucional</i>), acerca del ambiente familiar (<i>conformación de dinámica, desempeño de roles, vínculos intrafamiliares</i>) y de la	Elaborar informes periciales sobre los resultados obtenidos en la valoración psicológica realizada y remitirlo a la autoridad judicial correspondiente.

<i>Tareas del Perito en Trabajo Social Según Manual Descriptivo de Clases de Puestos</i>	<i>Tareas del Perito en Psicología Según Manual Descriptivo de Clases de Puestos</i>
<p>interacción con el contexto social de las personas involucradas en procesos judiciales, identificando situaciones de vulnerabilidad y riesgo social así como factores protectores y otras condiciones, de conformidad con cada situación particular; empleando para ello técnicas de investigación social, tales como la entrevista semiestructurada y focalizada, la revisión documental y la observación no participante. Además seleccionan las fuentes de información primaria y secundaria, según la particularidad del caso.</p>	
<p>Brindar atención inmediata en sede penal; participando en toma de denuncia, juicios, reconocimientos, anticipos jurisdiccionales de prueba y audiencia a personas menores de edad que figuran como víctimas o testigos y requieran de este tipo de atención; con el fin de establecer un primer contacto con ellas y familiarizarlas con la actividad que se va a llevar a cabo así como dar acompañamiento durante todo el proceso.</p>	<p>Investigar, diseñar, adaptar, aplicar, calificar, analizar e interpretar instrumentos psicológicos.</p>
<p>Proporcionar atención inmediata en sede civil a personas menores de edad, adultas y adultas mayores que figuren como partes en los diferentes procesos judiciales, así como coadyuvar en la entrevista cuando alguna instancia así lo requiera.</p>	<p>Realizar entrevistas psicológicas según los casos que se le asignen.</p>
<p>Supervisar los regímenes de visita en situaciones especiales en materia de familia.</p>	<p>Aplicar evaluaciones psicológicas “in situ” cuando por factores relacionados con dificultades de acceso de la persona usuaria así se requiera.</p>
<p>Brindar seguimiento social, en las materias de violencia doméstica, penal juvenil y otras que por naturaleza de la problemática social y judicial se estime necesario; asimismo diseñar y ejecutar sesiones de intervención socioeducativas individuales y grupales, según se considere pertinente, en materias como Penal Juvenil (suspensión del proceso a prueba) y Violencia Doméstica (seguimiento</p>	<p>Investigar la existencia de afectaciones psicológicas, y psicopatologías, capacidades volitivas, cognitivas y judicativas, riesgo y demás condiciones personales que orienten a la autoridad judicial.</p>

<p align="center"><i>Tareas del Perito en Trabajo Social Según Manual Descriptivo de Clases de Puestos</i></p>	<p align="center"><i>Tareas del Perito en Psicología Según Manual Descriptivo de Clases de Puestos</i></p>
<p>a medidas de protección, así como a personas menores de edad que figuran como víctimas de violencia infanto juvenil).</p>	
<p>Analizar e interpretar la información obtenida en la investigación social.</p>	<p>Brindar atención inmediata en sede penal, participando en toma de denuncia, juicios, reconocimientos, anticipos jurisdiccionales de prueba y audiencia a personas menores de edad que figuran como víctimas o testigos y requieran de este tipo de atención con el fin de establecer un primer contacto con ellas y familiarizarlas con la actividad que se va a llevar a cabo, así como dar acompañamiento durante todo el proceso.</p>
<p>Diseñar y ejecutar sesiones de intervención socioeducativas individuales y grupales, según se considere pertinente, en materias como Penal Juvenil (suspensión del proceso a prueba) y Violencia Doméstica (seguimiento a medidas de protección) así como a personas menores de edad que figuran como víctimas de delitos sexuales.</p>	<p>Proporcionar atención inmediata en sede civil a personas menores de edad, adultas y adultas mayores que figuren como partes en los diferentes procesos judiciales, así como coadyuvar en la entrevista cuando alguna instancia así lo requiera.</p>
<p>Asistir y participar como perito en audiencias, debates o juicios.</p>	<p>Supervisar los regímenes de visita en situaciones especiales en materia de familia.</p>
<p>Elaborar informes, actualizaciones y ampliaciones producto de la investigación o intervención social realizada; así como documentos, guías y protocolos sobre temas de interés institucional.</p>	<p>Coordinar acciones con diferentes autoridades judiciales.</p>
<p>Brindar asesoría a despachos e instancias judiciales en el campo de su competencia.</p>	<p>Impartir cursos de capacitación y charlas en el área de su conocimiento y acción.</p>
<p>Participar en comisiones intra e interinstitucionales como asesor o facilitador en el análisis de temáticas de su especialidad (violencia, delitos sexuales, familia, penal juvenil, ejecución de la pena, niñez y adolescencia, entre otros.)</p>	<p>Asistir a juicio como perito cuando así sea requerido por la autoridad judicial.</p>

<i>Tareas del Perito en Trabajo Social Según Manual Descriptivo de Clases de Puestos</i>	<i>Tareas del Perito en Psicología Según Manual Descriptivo de Clases de Puestos</i>
Realizar otras labores propias del cargo.	Realizar otras labores propias del cargo.

III. Consideraciones Conclusivas:

3.1. La institución revisó la política integral de riesgo en el año 2008, a través del informe SAP-179-2008-A, dicha revisión fue necesaria debido a que el citado plus se venía reconocimiento en muchos casos sin mediar un estudio técnico y en otros por haberlo ganado algunos servidores por la vía judicial. Ante tal situación era necesario, determinar si los puestos que venían gozando del incentivo, cumplían con los actos y condiciones que estipulaba la herramienta reguladora del citado plus salarial y de no ser así, eliminarles el incentivo.

En virtud de lo expuesto, producto del análisis efectuado en el SAP-179-2008-A, se identificaron las clases de puestos a las cuales no les correspondía gozar del incentivo de riesgo y entre ellas se detectó que a los puestos de Perito Judicial 2 (*Trabajador Social y Psicólogo*) del Departamento de Trabajo Social y Psicología no les asistía dicho reconocimiento.

Lo anterior, porque de la investigación efectuada, quedó claro que la institución ha querido tutelar básicamente dos tipos de riesgos *el físico que se origina producto de la detención, custodia, y requisita de delincuentes o sospechosos de haber cometido un ilícito y el riesgo por contagio pero que surge producto de la manipulación de sustancias químicas o fluidos corporales*, condiciones que no se encontraban presentes en los puestos mencionados.

3.2. La política de riesgo que se encuentra vigente, es la aprobada por el Consejo Superior en la sesión No. 31-10 celebrada el 6 de abril del 20110, artículo XLIV, en el sentido que para otorgar el incentivo de riesgo a un puesto, debe de mediar un estudio técnico, mismo que debe realizarse a la luz de lo que establece el instrumento regulador del plus, lo anterior para evitar la situación que se venía generando antes de la aprobación de la presente política.

3.3. Ahora bien, al revisar nuevamente el accionar de los puestos de “*Perito en Trabajo Social*” y “*Perito en Psicología*”, se determina que la naturaleza de los mismos se circunscribe a realizar un dictamen pericial en el campo del Trabajo Social y de la Psicología que coadyuva en la resolución de un proceso judicial, actividad para la cual deben entre otras tareas efectuar entrevistas a los implicados en un proceso judicial, así como realizar visitas a diferentes lugares del país entre ellas zonas marginales; condiciones por las cuales históricamente han indicado los ocupantes de los cargos que se encuentran expuestos a riesgos tales como: golpes, amenazas y contagio de alguna enfermedad.

No obstante lo anterior, al revisar las condiciones ambientales en las que se desenvuelven los puestos y compararlas con los actos y condiciones que tipifica el instrumento regulador del plus, se determina que el contacto con delincuentes y sospechosos a que

hace referencia el instrumento, debe ser producto de **enfrentamientos de “choque”** que surgen ante de una detención, custodia o requisita, pues se ha considerado que ante esas circunstancias es que los ocupantes de los cargos se encuentran expuestos a un mayor riesgo, condiciones que al revisar las tareas de los puestos de “*Perito en Trabajo Social*” y “*Perito en Psicología*” se determina que no se encuentran presentes en ellos. Por otra parte, el riesgo por contagio al que hace referencia la herramienta es el que se origina producto de trabajar directamente con fluidos biológicos y químicos, condiciones que tampoco se identifican en los puestos analizados.

En virtud de lo expuesto, se concluye que los puestos analizados se ubican en el “*inciso 2 del grado D del instrumento*” el cual estipula lo siguiente:

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 delinquentes.	a.- No existe relación física directa con los sospechosos de ilícitos, <u>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.</u>

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
2. Alta eficiencia y eficacia de las medidas de seguridad, aunado a condiciones y procedimientos adecuados.	<p>a.- Mínima probabilidad de contagio en virtud de una mayor efectividad de las medidas de control e implementos de seguridad.</p> <p>b.- Mínima probabilidad de ocurrencia de un accidente laboral.</p>

De lo anterior se desprende que al utilizar los petentes el equipo de protección apropiado así como el seguir los procedimientos adecuados durante la ejecución de sus tareas el riesgo que pueda presentarse se controla y por lo tanto se minimiza.

En virtud de lo anterior, se reitera que a los puestos de “*Perito en Trabajo Social*” y “*Perito en Psicología*” no les corresponde el plus salarial de riesgo debido a que no cumplen con los actos y condiciones que estipula el instrumento regulador del plus.

IV. RECOMENDACIÓN:

De la revisión efectuada a las tareas y condiciones de trabajo en las que se desarrollan los puestos de Perito Judicial 2 “*Perito en Trabajo Social*” y “*Perito en Psicología*”, a la luz de lo que establece el instrumento regulador del plus, se ratifica que a estos cargos no les corresponde el plus salarial por riesgo, pues no se identifican en ellos los actos y condiciones que estipula la herramienta de riesgo.”

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

ARTÍCULO VIII

Ingresa la Licda. María Gabriela Mora, Jefa de la Sección de Análisis de Puestos de la Dirección de Gestión Humana.

El máster Bermúdez Obando señala que esa Dirección en cumplimiento de lo dispuesto en el seno de la Corte Plena y particularmente de la solicitud expresa del máster Diego Benavides Santos este Consejo, en sesión N° 02-2015, del 05 de febrero pasado, artículo XVIII conoció y aprobó el informe SAP-32-15, relacionado con el perfil competencial del Juez 3 de la Materia de Familia.

La señora Mora procede hacer una amplia explicación del contenido y alcances del informe SAP-158-2015, que comprende alrededor de 30 perfiles competenciales concordante bajo el esquema de competencias laborales, además de consignar el propósito del puesto, las macrofunciones, las competencias genéricas y específicas y su respectiva definición, el nivel de dominio de la competencia. Así mismo las conductas asociadas a cada nivel de dichas competencias.

Esta propuesta técnica de los perfiles competenciales es un insumo fundamental para la administración de los recursos humanos y todos los procesos que lo conforman como tales como: Reclutamiento y Selección, Capacitación, Ambiente Laboral y particularmente hoy en día es un requerimiento necesario para el proceso de la Evaluación de Desempeño.

En el anexo de este acuerdo se adjunta el informe completo.

Interviene la Magistrada Camacho manifestando que le parece muy bien el trabajo realizado toda vez que existe una necesidad de contar con perfiles que permitan orientar a los procesos de Gestión Humana, puntualmente al proceso de Reclutamiento y Selección de Jueces; sin embargo considera la necesidad contar con un perfil específico de juez para la materia de Pensiones Alimentarias. Por otra parte señala que efectivamente en este año se conoció en Corte Plena el perfil para el juez o la jueza de la materia de Familia derivado del diagnóstico realizado por Benavides Santos.

Por mayoría se acordó:

- 1. Acoger en todos sus extremos el informe N° SAP-152-2015 elaborado por la Sección de Análisis de Puestos de la Dirección de Gestión Humana, en el entendido que corresponde realizar los ajustes propuestos de la Magistrado Camacho y por lo tanto, recomendar la aprobación de los “Perfiles Competenciales para los cargos de los Juezas y Jueces”; así como el “Diccionario de Competencias”.*
- 2. Por lo tanto, se recomienda eliminar las descripciones de clases de puestos señaladas en el punto N° 1 e incorporar en el “Manual*

de Perfiles Competenciales” los perfiles competenciales que se indican en el punto N° 2, ambos en el informe de cita.

- 3. Ese Consejo entiende que se está realizando un traslado progresivo hacia el enfoque de Competencias Laborales lo que modificará paulatinamente el actual “Manual Descriptivo de Clases de Puestos vigente” para en un mediano plazo contar con un “Manual de Perfiles Competenciales”; es así que este Consejo quedará a la espera de recibir en próximas sesiones lo que corresponda a los perfiles del OIJ y así sucesivamente.*
- 4. Se estima conveniente trasladar este acuerdo a la Corte Plena a fin de que tengan conocimiento de los alcances de estos perfiles competenciales.*



SAP-158-15



Diccionario de Competencias

ARTÍCULO IX

Se procede a conocer el Oficio N° 2471-UCS-AS-2015. Estudio reconocimiento de 5 puntos de carrera profesional al Máster Carlos Manuel Hidalgo Vargas, Jefe de Departamento 2 del Departamento Financiero Contable, por el grado adicional de Licenciatura en Derecho. La Unidad de Componentes Salariales en el oficio citada señala:

“Para su conocimiento y fines consiguientes, nos permitimos informarle que en fecha 2 de febrero de 2015, el master Carlos Manuel Hidalgo Vargas, quien actualmente ocupa en propiedad el cargo de Jefe de Departamento 2 del Departamento Financiero Contable, presenta a la Unidad de Componentes Salariales la certificación N° 0138331 del Grado Académico de Licenciado en Derecho, otorgado por la Universidad Hispanoamericana, para efectos de que se le reconozca como una licenciatura adicional para el régimen de Carrera Profesional. Al respecto nos permitimos informarle lo siguiente:

- ✓ La Carrera Profesional es un incentivo económico que nace de un interés institucional por estimular y promover la superación de los profesionales judiciales, para así lograr un mejor servicio a la administración de la justicia.
- ✓ Este beneficio lo adquieren entre otros factores, por los grados académicos obtenidos por el profesional (bachiller, licenciatura, especialidad, maestría, doctorado y grados adicionales) siempre y cuando estén relacionados con el cargo que desempeñan.

- ✓ De acuerdo con la normativa vigente ⁽⁵⁾, los grados académicos que presenten los profesionales para efectos de carrera profesional, deben estar relacionados directamente con la disciplina del cargo que ocupan. Asimismo cabe agregar que para el reconocimiento de grados académicos adicionales únicamente se efectuará con el criterio del Consejo de Personal, tomando en consideración la afinidad existente entre el título obtenido y el puesto que desempeña el interesado.
- ✓ La Clase de Jefe de Proceso 1 de la Tesorería tiene como naturaleza funcional del puesto el planeamiento, la organización, la dirección, la asignación, la coordinación y la supervisión de las actividades profesionales, técnicas y administrativas a cargo de un proceso y subprocesos complejos.
- ✓ Las responsabilidades son:
 - Trabaja con independencia siguiendo instrucciones generales, las normas, los procedimientos técnicos, administrativos y legales que se dicten al efecto.
 - Supervisa el trabajo a personal profesional, técnico, administrativo y especializado.
 - En el desempeño de sus funciones debe trasladarse a diversos lugares del país y prestar los servicios cuando sean requeridos.
 - Debe observar discreción y confidencialidad con respecto a los asuntos e información que se le encomienda.
 - Su labor es evaluada mediante el análisis de los informes que presenta, la eficiencia y eficacia obtenidas en el cumplimiento de los objetivos asignados, la capacidad para dirigir y supervisar al personal colaborador y la comprobación de la calidad de los resultados obtenidos.
- ✓ Los requisitos que se requieren son:
 - Licenciatura en una carrera en el área de la especialidad del puesto.
 - Incorporado al Colegio Profesional respectivo.
 - Requiere un mínimo de tres años de experiencia en labores relacionadas con el puesto.
 - Requiere un mínimo de dos años de experiencia en supervisión de personal.
 - Manejo de los ambientes computadorizados y los sistemas de información existentes en el área de trabajo.
- ✓ Los reconocimientos de grados académicos adicionales como la licenciatura, debe analizarse por reglamento 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 5 puntos de carrera profesional al señor Hidalgo Vargas, por el grado adicional de Licenciatura en Derecho, pues los conocimientos adquiridos en esta disciplina le van a permitir tener mayor capacidad de estudiar y comprender los asuntos de su conocimiento."

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

ARTÍCULO X

Se procede a conocer el Oficio N° 2534-UCS-AS-2015. Estudio reconocimiento de 8 puntos de carrera profesional al Lic. Carlos Eduardo Rojas Rojas, Juez 3 interino en el Juzgado Agrario del Segundo Circuito Judicial de la Zona Atlántica, por el grado adicional de Especialidad en Derecho Agrario y Ambiental. La Unidad de Componentes Salariales en el oficio citada señala:

⁵ Art. 12 del Reglamento de Carrera Profesional Poder Judicial

“Para su conocimiento y fines consiguientes, nos permitimos informarle que en fecha 19 de septiembre de 2014, el señor Carlos Eduardo Rojas Rojas, quien actualmente ocupa de forma interina el cargo de Juez 3 en el Juzgado Agrario del Segundo Circuito Judicial de la Zona Atlántica, presenta a la Unidad de Componentes Salariales el título correspondiente al Grado Académico de Especialidad en Derecho Agrario y Ambiental, otorgado por la Universidad de Costa Rica, para efectos de que se le reconozca como una especialidad adicional para el régimen de Carrera Profesional. Ya que anteriormente se le reconocieron la licenciatura en Derecho y la especialidad en Derecho Notarial y Registral. Al respecto nos permitimos informarle lo siguiente:

- ✓ La Carrera Profesional es un incentivo económico que nace de un interés institucional por estimular y promover la superación de los profesionales judiciales, para así lograr un mejor servicio a la administración de la justicia.
- ✓ Este beneficio lo adquieren entre otros factores, por los grados académicos obtenidos por el profesional (bachiller, licenciatura, especialidad, maestría, doctorado y grados adicionales) siempre y cuando estén relacionados con el cargo que desempeñan.
- ✓ De acuerdo con la normativa vigente ⁽⁶⁾, los grados académicos que presenten los profesionales para efectos de carrera profesional, deben estar relacionados directamente con la disciplina del cargo que ocupan. Asimismo cabe agregar que para el reconocimiento de grados académicos adicionales únicamente se efectuará con el criterio del Consejo de Personal, tomando en consideración la afinidad existente entre el título obtenido y el puesto que desempeña el interesado.
- ✓ La clase de Juez 3 tiene como naturaleza funcional del puesto la resolución de los asuntos judiciales sometidos a su conocimiento, de acuerdo con las disposiciones de Ley.
- ✓ Las responsabilidades son:
 - Trabaja con amplia independencia, respetando el debido proceso, las leyes y pronunciamientos vinculantes que regulan la materia.
 - Debe prestar el juramento requerido por la Constitución Política y procurar la mayor celeridad procesal posible.
 - Velar por el cumplimiento de los principios y garantías establecidos en la Constitución Política, el Derecho Internacional y Comunitario vigentes en Costa Rica, así como de leyes especiales y demás pronunciamientos vinculantes a la materia de su competencia.
 - Guardar la debida discreción respecto de los asuntos que se le encomiendan.
 - Le corresponde organizar, asignar y supervisar el trabajo del personal del despacho.
 - En caso necesario puede asesorarse de profesionales y peritos. Debe excusarse en los casos que la Ley así lo establezca y rendir la caución establecida por la misma.
 - Mantenerse actualizado en los conocimientos y técnicas propias de su especialidad.
 - En razón de la naturaleza de sus funciones le puede corresponder asumir el rol de coordinador, trasladarse a diversos lugares del país y prestar los servicios cuando sean requeridos.
 - La labor es evaluada mediante el análisis de los informes que rinda y la apreciación de la calidad de los resultados obtenidos.
- ✓ Los requisitos que se requieren son:

⁶ Art. 12 del Reglamento de Carrera Profesional Poder Judicial

- Licenciatura en Derecho.
 - Especialidad en Derecho Notarial y Registral.
 - Incorporado al Colegio de Abogados de Costa Rica.
 - Considerable experiencia en la tramitación y resolución de asuntos judiciales.
 - Experiencia en material Notarial.
 - Alguna experiencia en supervisión de personal.
 - Dominio aceptable del manejo de paquetes informáticos básicos de oficina de uso institucional.
 - Cumplir lo establecido por la Ley Orgánica del Poder Judicial y demás disposiciones vigentes.
- ✓ Los reconocimientos de grados académicos adicionales como la licenciatura, debe analizarse por reglamento 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 8 puntos de carrera profesional al señor Rojas Rojas, por el grado adicional de Especialidad en Derecho Agrario y Ambiental, pues los conocimientos adquiridos en esta disciplina le van a permitir tener mayor capacidad de estudiar y comprender los asuntos de su conocimiento.”

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

ARTÍCULO XI

Se procede a conocer el Oficio N° 2535-UCS-AS-2015. Estudio reconocimiento 5 puntos de carrera profesional a la Licda. Saray Paola Vallecillo Canales, Abogada en la Oficina de Atención a la Víctima de Delitos, por el grado adicional de Licenciatura en Criminología. La Unidad de Componentes Salariales en el oficio citada señala:

“Para su conocimiento y fines consiguientes, nos permitimos informarle que en fecha 11 de diciembre de 2014, la señora Saray Paola Vallecillo Canales, quien actualmente ocupa en propiedad el cargo de Abogada de Atención y Protección a la Víctima del Delito, de la Oficina de Atención a la Víctima de Delitos, presenta a la Unidad de Componentes Salariales el título correspondiente al Grado Académico de Licenciado en Criminología, otorgado por la Universidad Libre de Costa Rica, para efectos de que se le reconozca como una licenciatura adicional para el régimen de Carrera Profesional. Ya que anteriormente se le reconocieron el bachiller y la licenciatura en Derecho y la especialidad en Derecho Notarial y Registral. Al respecto nos permitimos informarle lo siguiente:

- ✓ La Carrera Profesional es un incentivo económico que nace de un interés institucional por estimular y promover la superación de los profesionales judiciales, para así lograr un mejor servicio a la administración de la justicia.
- ✓ Este beneficio lo adquieren entre otros factores, por los grados académicos obtenidos por el profesional (bachiller, licenciatura, especialidad, maestría, doctorado y grados adicionales) siempre y cuando estén relacionados con el cargo que desempeñan.
- ✓ De acuerdo con la normativa vigente (⁷), los grados académicos que presenten los profesionales para efectos de carrera profesional, deben estar relacionados directamente con la disciplina del cargo que ocupan. Asimismo cabe agregar que para el reconocimiento de grados académicos adicionales únicamente se efectuará con el criterio del Consejo de Personal, tomando en consideración la afinidad existente entre el título obtenido y el puesto que desempeña el interesado.

La Clase de Abogada en Atención y Protección a la Víctima tiene como naturaleza funcional del puesto ejecutar labores jurídicas necesarias para la verificación, asesoramiento, coordinación y seguimiento de los asuntos requeridos por las víctimas, testigos y demás sujetos intervinientes en el proceso penal, con el propósito de brindar la atención y protección correspondiente.

- ✓ Las responsabilidades son:
 - Es responsable de brindar una adecuada asesoría jurídica a las víctimas y testigos que acudan al programa de la Oficina de Atención y Protección de Víctimas del Delito, gestionando oportunamente las medidas de protección y atención necesarias, tendientes a salvaguardar la integridad física y mental de las personas que tienen participación en un proceso penal.
 - La naturaleza del trabajo le exige la relación tanto con las autoridades del proceso (fiscales y jueces) como con otros servidores judiciales de otras áreas de la institución (personal de investigación, trabajadores sociales, psicólogos, entre otros), así como con funcionarios de otras instituciones gubernamentales y no gubernamentales. Esto con el fin de obtener información y gestionar los asuntos relacionados con la oficina.
 - Debe de relacionarse constantemente con compañeros de otras profesiones para formar los equipos técnicos evaluadores de la oficina.
 - Las relaciones de trabajo se deben realizar de acuerdo a principios de confidencialidad y secreto profesional.
- ✓ Los requisitos que se requieren son:
 - Licenciatura en Derecho.
 - Incorporado al Colegio Profesional de Abogados.
 - Requiere un mínimo de un año de experiencia en labores relacionadas con el puesto, preferiblemente en valoración de riesgo y atención de personas.
 - Manejo de los ambientes computadorizados y los sistemas de información existentes en el área de trabajo.
 - Licencia de conducir B1 al día.
 - Cumplir con lo establecido en la Ley Orgánica del Poder Judicial, Ley Orgánica del Ministerio Público, Código Penal, Código Procesal Penal, Ley 8720 "Protección a Víctimas, Testigos y demás Sujetos Intervinientes en el Proceso Penal, Reformas y adición al Código Procesal Penal y al Código Penal" entre otras y demás disposiciones legales vigentes.

⁷ Art. 12 del Reglamento de Carrera Profesional Poder Judicial

- ✓ Los reconocimientos de grados académicos adicionales como la licenciatura, debe analizarse por reglamento 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 5 puntos de carrera profesional a la señora Vallecillo Canales, por el grado adicional de Licenciatura en Criminología, pues los conocimientos adquiridos en esta disciplina le van a permitir tener mayor capacidad de estudiar y comprender los asuntos de su conocimiento.”

Se acordó: acoger el informe técnico en todos sus extremos y declarar en firme.”

ARTÍCULO XII

El Máster Róger Mata Brenes, del Despacho de la Presidencia, solicita audiencia para presentación del informe “El Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional”.

Se acordó: acoger la solicitud del señor Mata Brenes y conceder audiencia para la sesión del Consejo de Personal el 20 de agosto de 2015 a las 9:30 a.m. Se declara en firme.

ARTÍCULO XIII

Se procede a conocer el Oficio RS-1358-15, relacionado con Nómina Investigador de Localización y Presentación. El cual indica:

“Para su conocimiento y fines consiguientes nos permitimos indicar que la Sección de Reclutamiento y Selección recibió de parte del Lic. Minor Monge Camacho, Jefe de la Sección Localización y Presentación un correo electrónico de fecha 16 de junio del año en curso donde expone lo siguiente:

“Para su conocimiento y en base a un razonamiento técnico-objetivo, planteo las siguientes consideraciones en cuanto a las nominas propuestas; por razones de oportunidad se les envío correo a los oferentes poniendo en disposición los puestos en propiedad de Limón, Guapiles y Ciudad Neilly, solo uno estuvo valorando la oportunidad y finalmente el día de hoy declino de su desición, siendo que siguen al descubierto esos puestos. Por otra parte en cuanto al resto de nominas me permito esgrimir los siguientes argumentos:

1- Actualmente las plazas están ocupadas por personas nombrado en esos puestos desde antes que se creara esta Sección el 01 de Abril del 2011 y que han desempeñado la labor adecuadamente, cuando se fue asumiendo.

2- Plazas ocupadas por personal capacitado. El trabajo en equipo es imprescindible, por lo que las personas que ocupan estas plazas han demostrado a lo largo de su desempeño la actitud y aptitud de esta dinámica, curva de aprendizaje que se perdería en el caso de no tener oportunidad de conformar una nómina.

3- Varias personas participan y están pendientes del proceso de selección. Las personas que actualmente se encuentran en dichas plazas de forma interina, están participando en el proceso de selección y es necesario que finalicen el proceso de reclutamiento, para conformar una terna con la cantidad de postulantes suficientes para la elegibilidad óptima de las plazas en propiedad. "Constitución Política. Art. 33. Toda persona es igual ante la ley y no podrá parcticarse discriminación alguna contaría a la dignidad humana". **Sentencia 500-95, Sala Constitucional.** "El principio de igualdad ante la ley se viola, si alguna disposición otorga un trato distinto, sin motivo justificado, a personas que se encuentren en igual situación, o sea que para una misma categoría de personas las regulaciones tienen que ser iguales".

4- Dado que el derecho al trabajo es un estatuto constitucional, es de enfatizar que las personas que actualmente ocupan estas plazas en un plano interino y que representan núcleos familiares costarricenses, deben ser tomadas en consideración para brindarles el trabajo; que a su vez, les permite generar el sustento de sus familias.

En virtud del principio de razonabilidad, el cual establece que es legítimo rechazar las nominas porque es recurso normal y permitido del proceso de reclutamiento y selección, además es necesario para poder contar con una terna nutrida y abundante, en vizzzrtud de la administración de justicia y el compromiso con la calidad de la atención al usuario, es idóneo ya que para tomar una decisión objetiva es necesario analizar los perfiles individuales de múltiples postulantes y proporcional en virtud del beneficio que va a recibir la administración de justicia porque se contará con personas que ya cuentan con el conocimiento y experiencia que demanda el puesto.
Razonabilidad

Sentencia 2569-12 Sala Constitucional.

"En ese sentido, la jurisprudencia constitucional ha señalado sus componentes: legitimidad, idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto (...) así, un acto limitativo de derecho es razonable cuando, amén de legítimo, cumple la triple condición de ser necesario, idóneo y proporcional".

Por lo anterior y el respeto y consideración a quienes han estado ocupando los puestos, teniendo presente que el proceso de Reclutamiento no ha finalizado para ellos, se estima conveniente esperar a tener los resultados para contar con mayores argumentos al momento de decidir los nombres de quienes llegaran a ocupar los cargos".

Al respecto nos permitimos presentar las siguientes consideraciones de interés:

La gestión antes indicada se relaciona con las nóminas N° 93-94-95-96- y 97-15 para los puestos de Investigador de Localización y Presentación correspondientes a San José, Limón, Pococí-Guácimo, Nicoya y Ciudad Neilly.

Las nóminas indicadas se generaron en razón del acuerdo del Consejo de Personal N° 18-2014 celebrada el once de setiembre del 2014, artículo XIV donde se estable la homologación del puesto de Investigador de Localización y Presentación entre otros puestos con el proceso de Investigador 1.

En dicho proceso se realiza una convocatoria por el tiempo que se estime conveniente a efecto de conformar un registro de elegibles en el cual los participantes transcurren independientemente del resto de participantes, es decir, no están sujetos a un grupo en especial como si ocurre en un concurso.

El proceso mencionado permite generar registros de elegibles con personal idóneo para suplir las vacantes rápidamente y contar con postulantes para sustituir incapacidades, vacaciones, permisos entre otros.

Actualmente hay 128 oferentes en el proceso de selección para el cargo Investigador de Localización y Presentación, se cuenta con trece puestos vacantes y cuatro oferentes en condición de elegibles los cuales conforman las nominas en cuestión.

Cabe recalcar que la Sección de Reclutamiento y Selección hace todos los esfuerzos para que los participantes que registran etapas pendientes puedan completar el proceso y así incluirlos en una nueva

nómina que será remitida a la Sección Localización y Presentación a efecto de continuar con el llenado de vacantes.

A la luz de lo anterior y con la finalidad de determinar si los cuatro integrantes de las nóminas realmente tienen interés en los puestos de cita; se les consultó vía telefónica al respecto, obteniéndose la siguiente información:

NÓMINAS							
INVESTIGADOR DE LOCALIZACIÓN Y PRESENTACIÓN							
LUGARES							
Nº	Cédula Nº	Apellidos y Nombre	San José	Limón	Pococí-Guácimo	Nicoya	Ciudad Neilly
1	01-0999-0004	Alpizar Salazar Óscar Eduardo	SI	NO	NO	NO	NO
2	01-0903-0505	Hernández Obando Rodrigo	SI	NO	NO	NO	NO
3	01-1314-0087	López Mesén Dan Enmanuel	SI	NO	NO	NO	NO
4	03-0348-0116	Robles Garro Edwin Yanuario	SI	NO	NO	NO	NO

Como se puede observar los cuatro oferentes que conforman las nóminas manifestaron tener un interés real en el puesto ubicado geográficamente en San José, para las zonas de Limón, Guácimo, Nicoya y Ciudad Neilly ninguno de los integrantes está interesado.

Por lo antes indicado la Sección de Reclutamiento y Selección considera conveniente que en razón de que al momento son pocos los candidatos elegibles para llenar las trece vacantes de Investigador de Localización Presentación, que los integrantes de las nóminas de las zonas de Limón, Guácimo, Nicoya y Ciudad Neilly no mantienen interés real en ser nombrados en esas zonas, que actualmente hay 128 oferentes en proceso selectivo y que algunos de ellos son los que ocupan interinamente los puestos, se recomienda que los puestos de las nóminas N° 93-94-95-96- y 97-15 se incluyan en una próxima nómina, para dar oportunidad a los que están en el proceso selectivo, que sean más los candidatos idóneos que conformen una o varias nóminas nuevas y brindar oportunidad a quienes ocupan interinamente los puestos.

Se acordó: solicitar informe a la Sección de Reclutamiento y Selección de Personal para que este Consejo tenga visión general de lo planteado por el señor Rodrigo Hernández Obando. ***Se declara en firme.***

ARTÍCULO XIV

Se procede a conocer el oficio N°224-CAP-2015 relacionado con la apertura de la inscripción de la Maestría en Administración y Derecho Empresarial (MADE).

En cumplimiento de lo anterior, se presenta la siguiente nómina:

NOMBRE		CEDULA	PUESTO EN PROPIEDAD	OFICINA JUDICIAL PUESTO EN PROPIEDAD	PUESTO ACTUAL	OFICINA JUDICIAL ACTUAL	FECHA PROPIEDAD COMO PROFESIONAL	ANUALES CANCELADOS AL 30/06/15	DISFRUTE DE BECAS ANTERIORES
1	Minor Araya Navarro	03-0444-0126	Investigador 1	Dirección General - I Circuito Judicial de San José	Investigador 1	Dirección General - I Circuito Judicial de San José	No aplica	06	Ninguna
2	Angie Bartels Calderón	01-1005-0631	Supervisora de Servicio OIJ	Unidad de Supervisores - I Circuito Judicial de San José	Supervisora de Servicio OIJ	Unidad de Supervisores - I Circuito Judicial de San José	01/07/2015	16	Ninguna
3	Laura Johanna Brenes Araya	03-0358-0315	Profesional 1	Delegación Regional de Limón - I Circuito Judicial Zona Atlántica	Profesional 1	Delegación Regional de Limón - I Circuito Judicial Zona Atlántica	01/02/2011	08	Ninguna
4	Jaime Chaves Sandí	06-0284-0474	Supervisor de Servicio OIJ	Unidad de Supervisores - I Circuito Judicial de San José	Supervisor de Servicio OIJ	Unidad de Supervisores - I Circuito Judicial de San José	16/04/2014	16	Ninguna
5	Abigail Gómez Abarca	01-1390-0408	Técnico Judicial 1	Juzgado Especializado de Cobro del I Circuito Judicial de San José	Técnico Judicial 1	Juzgado Especializado de Cobro del I Circuito Judicial de San José	No aplica	07	Ninguna
6	Daniel Gutiérrez Castillo	01-1158-0263	Profesional 2	Unidad de Auditoría del Fondo de Pensiones y Jubilaciones	Profesional 2	Unidad de Auditoría del Fondo de Pensiones y Jubilaciones	01/08/2013	04	Ninguna
7	Daniel Alberto Jiménez Medrano	01-1486-0502	Ninguno	No aplica	Técnico Judicial 2	Juzgado Concursal	No aplica	03	Ninguna
8	Luis Eduardo Jiménez Ruiz	05-0243-0803	Supervisor de Servicio OIJ	Unidad de Supervisores - I Circuito Judicial de San José	Supervisor de Servicio OIJ	Unidad de Supervisores - I Circuito Judicial de San José	01/07/2007	26	Ninguna
9	Ronny Arturo Morales Espinoza	01-1100-0268	Técnico Judicial 1	Juzgado Contravencional del I Circuito Judicial de San José	Técnico Judicial 1	Juzgado Contravencional del I Circuito Judicial de San José	No aplica	11	Ninguna
10	Alejandra de los Ángeles Zeledón Cabrera	01-1114-0184	Agente de Protección a Funcionarios Judiciales	Unidad de Protección de Personas	Agente de Protección a Funcionarios Judiciales	Unidad de Protección de Personas	01/10/2008	11	Ninguna

En adición a lo anterior, el día 24 de julio mediante correo electrónico la señora Priscilla Dotti Carvajal de la oficina de Capacitación y Becas de la

Dirección de Gestión Humana del Poder Judicial, consulta a la señora Lucía Durán de la Escuela Libre de Derecho lo siguiente:

“Con respecto a la Maestría en Administración y Derecho Empresarial –MADE-, aparentemente solo habrían 6 personas (aún no puedo confirmarlo por no haberse conocido por el Consejo Superior, solo por el Consejo de Personal), a parte de las personas del Poder Judicial no se matriculó nadie?”

Me habían comentado que se requiere un mínimo de 8 alumnos para abrir la Maestría y desconozco si no podrá entonces abrirse en caso de que solo 6 de la lista que ustedes me pasaron se les da el beneficio de la beca.”

En consecuencia con lo indicado se recibe respuesta que señala:

“En seguimiento a su consulta y con indicaciones de la Oficina de Posgrados, le informo que la Universidad no tiene inconveniente con las personas en Derecho que realizaron su prematrícula para MADE.

Sin embargo para poder abrirlo a los Administradores debemos de contar con un mínimo de 3 personas.”

Se acordó: recomendar a los siguientes candidatos:

NOMBRE	CEDULA	PUESTO EN PROPIEDAD	OFICINA JUDICIAL PUESTO EN PROPIEDAD	PUESTO ACTUAL	OFICINA JUDICIAL ACTUAL	FECHA PROPIEDAD COMO PROFESIONAL	ANUALES CANCELADOS AL 30/06/15	DISFRUTE DE BECAS ANTERIORES
1 Angie Bartels Calderón	01-1005-0631	Supervisora de Servicio OIJ	Unidad de Supervisores - I Circuito Judicial de San José	Supervisora de Servicio OIJ	Unidad de Supervisores - I Circuito Judicial de San José	01/07/2015	16	Ninguna
2 Laura Johanna Brenes Araya	03-0358-0315	Profesional 1	Delegación Regional de Limón - I Circuito Judicial Zona Atlántica	Profesional 1	Delegación Regional de Limón - I Circuito Judicial Zona Atlántica	01/02/2011	08	Ninguna
3 Jaime Chaves Sandí	06-0284-0474	Supervisor de Servicio OIJ	Unidad de Supervisores - I Circuito Judicial de San José	Supervisor de Servicio OIJ	Unidad de Supervisores - I Circuito Judicial de San José	16/04/2014	16	Ninguna

4	Daniel Gutiérrez Castillo	01-1158-0263	Profesional 2	Unidad de Auditoría del Fondo de Pensiones y Jubilaciones	Profesional 2	Unidad de Auditoría del Fondo de Pensiones y Jubilaciones	01/08/2013	04	Ninguna
5	Luis Eduardo Jiménez Ruiz	05-0243-0803	Supervisor de Servicio OJ	Unidad de Supervisores - I Circuito Judicial de San José	Supervisor de Servicio OJ	Unidad de Supervisores - I Circuito Judicial de San José	01/07/2007	26	Ninguna
6	Alejandra de los Ángeles Zeledón Cabrera	01-1114-0184	Agente de Protección a Funcionarios Judiciales	Unidad de Protección de Personas	Agente de Protección a Funcionarios Judiciales	Unidad de Protección de Personas	01/10/2008	11	Ninguna

En relación con lo anterior las personas seleccionadas por materia son:

Derecho	Administración
1. <i>Angie Bartels Calderón</i>	1. <i>Laura Johanna Brenes Araya</i>
2. <i>Jaime Chaves Sandí</i>	2. <i>Daniel Gutiérrez Castillo</i>
3. <i>Luis Eduardo Jiménez Ruiz</i>	
4. <i>Alejandra Zeledón Cabrera</i>	

Este Consejo recomienda que corresponderá a la Universidad Escuela Libre de Derecho valorar lo que corresponda y en caso que se decida no abrir la Maestría, se sirva comunicarlo.

Se declara acuerdo firme.”

ARTÍCULO XV

Se procede a conocer informe de la Unidad de Pagos, N° ZON-2015-002711 del señor Carlos Bermúdez Chaves, el cual indica:

El MBA. Bermúdez Obando aclara que no existe parentesco alguno con el señor Bermúdez Chaves.

Se acordó: con base en el artículo 8 del Reglamento para el Pago del Zonaje se considera que don Carlos no ha fijado su lugar de residencia en el lugar donde disfruta el pago de zonaje con el ánimo de permanencia, por lo que debe hacerse el pago correspondiente y en forma retroactiva tal y como lo solicita el petente.

ARTÍCULO XVI

Este Consejo insta a la Sección de Administración Salarial a seguir los lineamientos e interpretaciones que el Consejo de Personal ha hecho sobre Zonaje, tal como se indica en el Reglamento respectivo artículo 8:

“El pago del porcentaje correspondiente a zonaje se extingue cuando el servidor judicial establezca su domicilio real en la zona donde disfruta del zonaje con el ánimo de permanencia.”

ARTÍCULO XVII

Se procede a conocer informe sobre pago de zonaje del Lic. Marco Antonio Vega Salazar del Juzgado Contravencional de San Mateo, el cual indica:

“Por medio de la presente me permito saludarlos muy respetuosamente, y a la vez aprovecho para exponer mi caso pues se me informó de la aplicación del artículo 8 del Reglamento de Zonaje, y a partir del 22-4-2015 se me dejará de pagar dicho rubro.

El suscrito llegó a éste lugar el 14-02-2009 proveniente de Acosta, pues realice una permuta con el Juez que estaba en su momento en San Mateo, vine con mis tres hijos, pues me había divorciado, y no podía enviar a mis hijos a mi residencia para que los cuidara mi madre, pues ella actualmente tiene 81 años de edad, ya no podía cuidarlos, me día la tarea de sacarlos adelante, y dos de mis hijos están en San José el mayor en la Universidad de Costa Rica, y mi hija en la Universidad Castro Carazo, y les envié dinero para sus gastos en las universidades, mi tercer hijo está en San Mateo conmigo en el Colegio en cuarto año, me case de nuevo, y tengo otro hijo de un año y ocho meses.

Empece con graves problemas de salud y se me detectó Artrosis en mis huesos, tengo las caderas y rodillas desgastadas, en estado crítico el lado izquierdo, con la probabilidad de que en este Diciembre se me opere y se me ponga una prótesis de cadera izquierda, para luego ponerme la prótesis de rodilla izquierda.

Tengo una Discapacidad Temporal mi situación de salud se ha agravado, al punto que requiero de ayuda de mi esposa o de mi hijo Josué, para ponerme medias incluso el pantalón, o quitármelos, requiero de ayuda en la casa de huéspedes para realizar mis necesidades básicas, como comer, limpieza de ropa, de la casa, y esto lo hace mi esposa, ella me inyecta mis medicamentos, para mitigar el dolor, pues entré en crisis muy reiteradamente, éste año y el anterior me he incapacitado muchas veces, dado el agravamiento de mi salud, y estoy en lista de espera para la operación, mi Discapacidad no solo concierne a mi esposa en mi trabajo dependo de mis compañeros para muchas funciones, pues no puedo caminar mucho y no puedo alzar cosas pesadas.

Mi situación de salud está siendo realizada en el Hospital San Juan de Dios en donde tengo varios años de esperar que se me opere la cadera pues está muy desgastada al igual que mi rodilla, ambas izquierdas, actualmente los médicos del San Juan de Dios me enviaron a Terapia de Piscina en Pozos de Santa Ana (LINDORA) en un lugar llamado PANARE que pertenece a CONARE, el primero recibe pacientes del San Juan de Dios para Terapias, y debo viajar hasta ese lugar para mis citas.

No viajo constantemente a mi residencia, pues por mi estado mi cuerpo no resiste largos viajes, cada vez que realizó el viaje a PANARE debo inyectarme pues no aguantaría el regreso.

Estoy inscrito en el Ebais de San Mateo, pues de hacerlo en el de Pavas, primero no soportaría el viaje, y segundo perdería todo el día, pero por tener expediente en Pavas, es que me ven en el San Juan de Dios, pues mi Residencia en en Rorhmoser, como está en el expediente durante los casi 30 años de servicio que he prestado al Poder Judicial.

La Ley 7600 Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, indica en su artículo 2 que dice la definición de IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, "Principio que reconoce la importancia de las diversas necesidades del individuo, las cuales deben constituir la base de la planificación de la sociedad con el fin de asegurar el empleo de los recursos para garantizar que las personas disfruten de iguales oportunidades de acceso y participación en idénticas circunstancias."

En mi caso se me quiere tratar igual a cualquier otro empleado judicial con buena salud dependiendo específicamente de mi esposa para todas mis necesidades de salud principalmente.

Definición de Discapacidad: "Cualquier deficiencia física, mental o sensorial que limite, sustancialmente, una o más de las actividades principales de individuo"

En éste caso pedir que viva solo y mi esposa en San José, no tendría quien me asista con mis medicamentos, ponerme la ropa, prepararme mis alimentos pues no puedo estar mucho tiempo de pie, y muchos menos las demás necesidades del hogar.

Definición de Ayuda Técnica: "Elemento requerido por una persona con discapacidad para mejorar su funcionalidad y garantizar mi autonomía"

En éste caso podría buscar si está definición se equipara a mi esposa, pues sin ella cuando entro en crisis estando solo en la casa de huéspedes de los Tribunales de San Mateo, peligraría hasta mi vida, pues hay momentos en que dependo de ella para calmar mis crisis, ¿será mi esposa una ayuda técnica o no? éste párrafo creo que contesta es coyuntura.

Como Principios Fundamentales ésta ley tiene los siguientes:
Objetivos:

a) Servir como instrumento a las personas con discapacidad para que alcancen su máximo desarrollo, su plena participación social, así como el ejercicio de los derechos y deberes establecidos en nuestro sistema jurídico.

b) Garantizar la igualdad de oportunidades para la población costarricense en ámbitos como: salud, educación, trabajo, vida familiar, recreación, deportes, cultura y todos los demás ámbitos establecidos.

(En éste caso si mi esposa no puede estar conmigo, sino en la residencia en San José, quién me asiste, no puedo viajar a San José, mi salud no me lo permite, no salgo de la casa por mis dolores, antes visitaba mucho el Mall cualquiera y salía al cine con mi familia, esto

ya no existe, mi calidad de vida se esfumo, estoy enclaustrado en mi hogar, pues no puedo caminar, y ya casi ni manejar el vehículo.

c) Eliminar cualquier tipo de discriminación hacia las personas con discapacidad.

(En mi buen entender la acción que su honorable departamento quiere realizar es una forma de discriminación, pues estoy siendo tratado como un igual entre la desigualdad, se invisibiliza mi Discapacidad Temporal en función de un buen ahorro de recursos, sin importar mi estado de salud.)

d) Establecer las bases jurídicas y materiales que le permitan a la sociedad costarricense adoptar medidas necesarias para la equiparación de oportunidades y la no discriminación de las personas con discapacidad.

Entre las Obligaciones del Estado según esta Ley señala lo siguiente:

a) Incluir en planes, políticas, programas y servicios de sus instituciones, los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad a los servicios que, con base en esta ley, se presten; así como desarrollar proyectos y **acciones diferenciados** (lo anterior no es copia fiel al original) que tomen en consideración el menor desarrollo relativo de las regiones y comunidades del país.

g) Garantizar, por medio de las instituciones correspondientes, los servicios de apoyo requeridos por las personas con discapacidad para facilitarles su permanencia en la familia.

Este punto es muy claro que como programa de apoyo se me debe facilitar que mi esposa me asista en la casa de huéspedes, pues tengo Discapacidad Temporal con dolores muy fuertes, en mi cadera y rodilla, y demás que he mencionado anteriormente.

Artículo 5. Ayudas técnicas y servicios de apoyo.

"Las instituciones públicas y las privadas de servicio público deberán proveer, a las personas con discapacidad, los servicios de apoyo y las ayudas técnicas requeridas para garantizar el ejercicio de sus derechos y deberes.

Artículo 11 **FAMILIA**

Todos los miembros de la familia deben contribuir a que la persona con discapacidad desarrolle una vida digna y ejerza plenamente sus derechos y deberes.

Las personas con discapacidad que no disfruten del derecho de vivir con su familia, deberán contar con opciones para vivir, con dignidad, en ambientes no segregados.

La Procuraduría General de la República solicitará, de oficio, la curátela para la persona con discapacidad en estado de abandono de hecho, cuando así lo solicite un particular o un ente estatal. En este caso, el tribunal comprobará, de previo, el estado de abandono.

Acceso al trabajo

Artículo 23 **DERECHO AL TRABAJO**

El estado garantizará a las personas con discapacidad, tanto en zonas rurales como urbanas, el derecho de un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales.

Por último y en forma reiterativa el artículo 29 que es Obligaciones del Estado, los primeros párrafos son importantes, pero es necesario citar el último párrafo que es el que solicito se aplique a mi condición de Discapacitado Temporal, pues hasta no ser operado y puesta la prótesis mi estado continuará en el tiempo, y el párrafo dice lo siguiente:

"El Estado deberá tomar las medidas pertinentes, con el fin de que las personas con discapacidad puedan continuar en sus funciones o en otra acorde a sus capacidades."

Actualmente con la ayuda de mi esposa, he logrado sobrellevar mis dolencias, crisis, y recaídas, gracias a los medicamentos, y reposo responsable que hago de mi cuerpo a fin de presentarme a laborar en el mejor estado posible de salud.

Anteriormente envié una contestación al presente caso con el número de oficio 137-JSM-2015, con fecha 23 de Abril del presente año, en donde le comuniqué a la señora Carla Arauz Castro sobre mi posición al respecto y no recibí respuesta, sino éste memorándum

indicándome la aplicación del rebajo del zonaje por aplicación del artículo 8 del Reglamento de Zonaje, pero la Ley 7600 está en orden Jerárquico sobre los reglamentos, de ahí que por ser una ley especial está sobre el reglamento.

Solicito que la aplicación del citado artículo 8 del Reglamento de Zonaje sea reconsiderado, se tome en cuenta mi estado de salud, que es bien conocido por el Área de Salud Ocupacional de Alajuela, y por el mismo Consejo Superior, de modo que de no prosperar la presente solicitud apelo la resolución tomada por la señora Carla Arauz Castro ante el Consejo Superior.

De requerir documentación de mi estado de salud está en mi expediente personal, que está en su sistema informático.

En espera de haberlos dejado bien informados, se suscribe muy humilde y respetuosamente de su Honorable Consejo. LIC.MARCO ANTONIO VEGA SALAZAR. JUEZ SAN MATEO."

Se acordó: con base en el artículo 8 del Reglamento para el Pago del Zonaje se considera que don Marco no ha fijado su lugar de residencia en el lugar donde disfruta el pago de zonaje con el ánimo de permanencia, por lo que debe hacerse el pago correspondiente y en forma retroactiva tal y como lo solicita el petente.

ARTÍCULO XVIII

La Unidad de Componentes Salariales en los Informes N°15-DE-UCS-AS-2015 y N°0016-UCS-AS-2015 sobre Dedicación Exclusiva, indica:

N° 15-DE-UCS-AS-2015
13 de julio del 2015

DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA
Unidad de Componentes Salariales
Informe Integral de Dedicación Exclusiva



N° de Referencia	Fecha de prestación de Gestión	Nombre	N° cédula	Puesto Desempeñado	N° de Puesto	Formación Académica	Requisito Legal	Disciplinas académicas-áreas temáticas y Req. Legal	Rige del Pago	Porcentaje Ded. Excl. recomendado
957	22/06/2015	LEONARDO MORA CAMACHO	01102070	COORDINADOR DE UNIDAD 1 (Coordinador de Unidad 1) ADMINISTRACIÓN REGIONAL OSA	35285	Universidad Metropolitana Centro-Carazo: Licenciatura en Administración y Gerencia de Empresas: 28/01/2012	Incorporación al Colegio de Profesionales en Ciencias Económicas de Costa Rica: 12/03/2010	Licenciatura en Administración. Incorporado al Colegio de Ciencias Económicas de Costa Rica	22/06/2015	65%
960	22/06/2015	NATHALIE GAMBOLA BARRANTIS	01142602	PROFESIONAL 2 (Profesional Administrativo 2) SECRETARÍA TÉCNICA DE ÉTICA Y VALORES	35302	Universidad Fidelitas: Licenciatura en Administración de Negocios con énfasis en Mercadeo: 13/06/2015	Incorporación al Colegio de Profesionales en Ciencias Económicas de Costa Rica: 28/03/2014	Licenciatura en Administración. Incorporado al Colegio de Profesionales en Ciencias Económicas de Costa Rica	03/07/2015	65%
974	24/06/2015	STEVEN EDUARDO HERNANDEZ CORDEIRO	011233687	PROFESIONAL 1 (Profesional Administrativo 1) OFICINA DE ATENCIÓN A LA VÍCTIMA DE DELITOS	36005	Universidad Americana: Bachiller en Administración con énfasis en Recursos Humanos: 14/03/2013	Incorporación al Colegio de Profesionales en Ciencias Económicas de Costa Rica: 16/07/2013	Bachiller en Administración. Incorporado al Colegio de Profesionales en Ciencias Económicas de Costa Rica	25/06/2015	20%
9743	24/06/2015	FABIAN GERARDO VASQUEZ AGLERO	011376942	ANALISTA EN CRIMINOLOGÍA (Analista en Criminología) UNIDAD DE ANÁLISIS CRIMINAL	40781	Universidad Latina de Costa Rica: Bachillerato en Derecho: 13/10/2013 - Licenciatura en Derecho: 01/06/2014	Incorporado al Colegio de Abogados de Costa Rica: 21/06/2014	Licenciatura en Ciencias Criminológicas o Criminología y/o Derecho. Incorporado al Colegio respectivo.	24/06/2015	65%
9769	24/06/2015	ALEJANDRA MARIA MATA FONSECA	011539075	PROFESIONAL 2 (Profesional de Apoyo y Protección a la Víctima del Delito) OFICINA DE ATENCIÓN A LA VÍCTIMA DE DELITOS	36626	Universidad Latina de Costa Rica: Licenciatura en Trabajo Social (B) 03/06/2014 Licenciatura en Trabajo Social con énfasis en intervención terapéutica *** CERTIFICACION 04/06/2015 ***	Incorporación al Colegio de Profesionales en Ciencias Económicas de Costa Rica: 21/03/2015	Licenciatura en Trabajo Social. Incorporado al Colegio de Trabajadores Sociales de Costa Rica.	24/06/2015	65%
1063	29/06/2015	MARLYN JUDITH ELIZONDO SANDOVAL	02062035	OFICIAL DE INVESTIGACION (Oficial de Investigación) DIRECCIÓN GENERAL	5414	Universidad Libre de Costa Rica: Bachillerato en Criminología: 25/09/2010	Incorporado al Colegio de Profesionales en Criminología de Costa Rica: 12/03/2011	Bachiller en Ciencias Criminológicas o Criminología y/o Derecho. Incorporado al Colegio respectivo	29/06/2015	20%

Consideraciones importantes:

En este informe integral se investigaron, revisaron y analizaron diferentes fuentes de información con que cuenta el Departamento de Personal de Gestión Humana relacionados con información académica, nombramientos, clases anchas y angostas, pago de componentes, etc. Entre estas fuentes, se encuentra el Módulo de repartes, SKA Sistema Integrado de Gestión Administrativa, Sistema Visión 2020 expediente personal del servidor, SIC Sistema Integrado de Correspondencia, Manual Descriptivo de Clases por Puestos Vigentes, Actas de Consejo Superior.



DIRECCION DE GESTIÓN HUMANA
Unidad de Componentes Salariales
Informe Integral de Dedicación Exclusiva

Conclusiones y Recomendaciones

Constatados los atestados de los servidores antes mencionados en relación a los requisitos académicos establecidos en el Manual de Puestos Vigentes y afinencia, se concluye que cumplen con lo establecido. Por lo anteriormente expuesto se recomienda el reconocimiento del componente de Dedicación Exclusiva para las 6 servidoras indicadas en el listado y según el porcentaje recomendado.

MBA. Ronald Calvo Coto
Jefe Administración Salarial

Revisado por: MBA. Mariana Saciler Hernández
Realizado por: María Ester Ferrero Villa
CC: Archivo/Inte



Licda. Walmirina Herrera
Subdirectora de Gestión Humana a.i



Dirección de Gestión Humana
Administración Salarial
Unidad de Componentes Salariales
Informe Integral de Dedicación Exclusiva

N° de Referencia	Fecha de prestación de Gestión	Nombre	N° cédula	Puesto Desempeñado	N° de Puesto	Formación Académica	Requisito Legal	Disciplinas académicas-áreas temáticas y Req. Legal	Rige del Pago	Porcentaje Ded. Excl. recomendado	
1	8286-2015	01/06/2015	KEMBLY SUCETTY BARKER SMITH	01-1332-0055	Profesional 1 (Interprete), en la Administración Regional del 1 Circuito Judicial de la Zona Atlántica	45126	Bachiller en Enseñanza del Inglés de la Universidad Latina de Costa Rica, 03/06/2014.	Incorporación al Colegio de Licenciados y Profesores en Letras, Filosofía, Ciencias y Artes, Agosto 2014.	Bachiller Universitario en Inglés, preferiblemente con énfasis en traducción. Incorporado al Colegio Profesional respectivo cuando exista la entidad correspondiente.	01/06/2015	20%
2	9766-2015	24/06/2015	ANDREA BERMUDEZ CASTILLO	01-1248-0732	Profesional 2 (Sociología), en la Oficina de Atención a la Víctima de Delitos.	36061	Licenciatura en Sociología, de la Universidad de Costa Rica, 04/12/2014.	Incorporación al Colegio de Profesionales en Sociología de Costa Rica, 19/02/2015.	Licenciatura en Sociología. Incorporado al colegio profesional respectivo cuando exista la entidad correspondiente.	01/07/2015	65%
3	10020-2015	29/06/2015	KIMBERLYN BERLOT GONZALEZ ELIZONDO	02-0643-0334	Profesional 2 (Trabajador Social) en la Fiscalía Adjunta del I.C. J. San José	360053	Bachillerato en Trabajo Social de la Universidad Libre de Costa Rica, 01/06/2013. Licenciatura en Trabajo Social de la Universidad Libre de Costa Rica, 07/06/2014.	Incorporación al Colegio de Trabajadores Sociales de Costa Rica, 16/06/2014.	Licenciatura en Trabajo Social. Incorporado al colegio profesional respectivo.	29/06/2015	65%
4	11013-2015	02/07/2015	ILLIANA ARCE BOCKER	01-0900-0931	Perito Judicial 2 en la Sección de Psicología	103648	Licenciatura en Psicología, de la Universidad Autónoma de Monterrey, 11/08/2011.	Incorporación al Colegio de Profesionales de Psicología de Costa Rica, 27/09/2011.	Licenciatura en Psicología. Incorporado al colegio profesional respectivo cuando exista la entidad correspondiente.	03/07/2015	65%

Consideraciones importantes:

En este informe integral se investigaron, revisaron y analizaron diferentes fuentes de información con que cuenta el Departamento de Personal de Gestión Humana relacionados con información académica, nombramientos, clases anchas y angostas, pago de componentes, etc. Entre estas fuentes, se encuentra el Módulo de reportes, SIGA Sistema Integrado de Gestión Administrativa, Sistema Vision 2020 expediente personal del servidor, SIC Sistema Integrado de Correspondencia, Manual Descriptivo de Clases por Puestos Vigentes, Actas de Consejo Superior.

Conclusiones y Recomendaciones

Constatados los atestados de las personas servidoras judiciales antes mencionada en relación a los requisitos académicos establecidos en el Manual de Puestos Vigentes y afinencia, se concluye que cumplen con lo establecido. Por lo anteriormente expuesto se recomienda el reconocimiento del componente de Dedicación Exclusiva para las personas servidoras judiciales indicada en el listado y según el porcentaje recomendado.

MBA. Ronald Calvo Coto
Jefe Administración Salarial

Revisado por: MBA. Mariana Saciler Hernández
Realizado por: T. Dora Acosta Vargas
CC: Archivo/Oficinas/Inte



Licda. Walmirina Herrera
Subdirectora a.i. de Gestión Humana

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

ARTÍCULO XIX

Por acuerdo de este Órgano se dispone: sesionar presencialmente cada quince días; sin embargo cuando se requiera tratar un asunto relacionado

con: Dedicaciones Exclusivas, reconocimientos de grados académicos adicionales u otros estudios con plazos de vencimientos muy cortos, y no corresponda para esa semana sesionar, ésta se realizará virtual, con participación de todos los integrantes y se acordará lo que corresponda.