

CONSEJO DE PERSONAL
SESION N° 16-2015

Sesión ordinaria del Consejo de Personal celebrada a las ocho y treinta horas el seis de agosto 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

Lectura y aprobación del acta N° 14.

ARTÍCULO II

Se procede a conocer el oficio N° JP-526-2015 de la Dirección de Gestión Humana relacionado con el aumento por costo de vida para el segundo semestre de 2015.

El informe señala:

“1.- Como es de conocimiento general, el Poder Ejecutivo, acordó por decreto un aumento del 0.08% en los salarios del Sector Público en general. Lo que representa 80 colones por cada ¢100.000 colones de incremento en el salario base.

A su vez la información de la Prensa menciona que el Gobierno de la República decidió ajustar el porcentaje del salario escolar de un 8,19% a un 8,33% en forma paulatina, a partir del pago que realizará en enero del año 2016.

Según la nota periodística del diario La Nación del 1 de agosto en su versión electrónica se indica:

AJUSTA SALARIOS PÚBLICOS CON BASE EN FÓRMULA ACORDADA EN 2007

Gobierno da alza del 0,08% al argumentar deterioro de finanzas

Sindicatos dicen sentirse burlados; Ejecutivo alega contención del gasto

Esteban Oviedo
elrene Vizcaino
eoiviedo@nacion.com

El Gobierno anunció anoche que les otorgará un alza salarial del 0,08% a los empleados públicos para el segundo semestre (€80 por cada €100.000), al argumentar que la situación de las finanzas públicas impide conceder un aumento mayor.

A las 6:28 p. m., los ministros de Trabajo y Hacienda comunicaron la decisión. "Hicimos un esfuerzo por dar una cifra diferente de la que nos daba la fórmula. Sin embargo, las condiciones económicas del Gobierno Central no nos permiten hacer una erogación mayor". Pese a la molestia de los sin-

dicatos, la administración de Luis Guillermo Solís alegó que la decisión se fundamenta en la fórmula de ajuste salarial aprobada tanto por el Gobierno como por los gremios, en el 2007, que consiste en reconocer la inflación del semestre anterior.

"El respeto a esta fórmula permitió a los funcionarios gubernamentales recibir un ajuste superior al 4% hace un año, debido a que esa fue la inflación del primer semestre del 2014. Hoy, la realidad es otra y debemos supeditarlos a ello", declaró el viceministro de Trabajo, Alfredo Hasbun.

Anteayer, el presidente Solís rechazó la posibilidad de modificar el monto que arrojaba la fórmula, aunque el Ministerio de Trabajo se había comprometido con los sindicatos a analizar las opciones de variar el ajuste estimado hace dos semanas.

El mandatario sostiene que el Gobierno no aguanta un año más con las condiciones económicas actuales pues el déficit podría lle-

gar al 6,4% el próximo año.

Solís urge la aprobación de nuevos impuestos, al tiempo que, en el campo salarial, desistió de promover reformas para atenuar el costo de los pluses a los empleados públicos.

Anoche, el viceministro de Trabajo añadió: "Las finanzas públicas muestran un marcado nivel de deterioro en los últimos años, producto del déficit fiscal que manejamos. Esto nos lleva a una proyección de un déficit cercano al 6% para este año, por lo que resulta imprescindible contener el gasto".

Gilberto Cascante, presidente de la Asociación Nacional de Educadores (ANDE), calificó el alza de burla. "Esto no es ajuste de ningún tipo. El Gobierno ha tenido una política de congelamiento de salarios, va a seguir lo que dicen el Fondo Monetario y el Banco Mundial".

Según Cascante, todos los ministerios tenían presupuestado un ajuste mayor, pero no lo apli-



La Asociación Nacional de Educadores (ANDE) consultará a sus bases en agosto para discutir eventuales protestas contra el alza. JORGE ARCE

carán con la política de "austeridad" que "han venido a meter".

Walter Quesada, secretario adjunto de la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP), afirmó que la próxima semana se discutirán las medidas por tomar. "Tenemos una ley de inquilinato que todos

los años le sube al inquilino un 15% automáticamente, lo que refleja que el índice de inflación no es la realidad", dijo.

Por otra parte, el Gobierno accedió a ajustar el salario escolar de un 8,19% a un 8,33%, en forma paulatina, a partir del 2016.

COLABORÓ DANIELA CERDAS

2.- Sobre el particular, debe indicarse lo siguiente:

2.1 El índice de inflación acumulada para el primer semestre del año 2015 fue del 0,08%, según el crecimiento en el índice de precios al consumidor brindado a través de la información oficial del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), según el siguiente detalle:

IPC: Variación acumulada
Base: Julio 2006 = 100
Porcentajes

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Enero	1,17	0,95	0,73	0,38	1,63	0,68	0,17	1,31	0,75	0,04
Febrero	2,07	1,31	1,85	0,82	2,32	1,12	0,46	2,34	1,42	-0,13
Marzo	2,24	2,04	2,25	0,83	2,57	1,37	0,86	2,46	2,04	0,02
Abril	2,68	2,98	3,12	1,17	2,63	1,53	1,50	3,20	3,20	-0,06

Mayo	4,31	4,06	5,08	1,04	3,16	2,21	2,50	3,22	3,75	-0,35
Junio	5,31	4,65	6,55	1,21	3,41	2,78	2,66	3,24	4,14	0,08
Julio	6,28	5,62	8,83	2,14	3,75	3,13	2,35	3,59	5,09	
Agosto	7,22	6,36	10,77	2,81	3,95	3,39	2,89	3,64	5,44	
Septiembre	7,04	7,04	11,83	2,92	3,87	3,23	2,96	3,77	5,30	
Octubre	7,24	7,65	12,99	3,16	4,36	3,47	3,42	2,98	4,99	
Noviembre	8,33	8,98	14,38	3,00	5,04	3,79	4,26	3,16	5,35	
Diciembre	9,43	10,81	13,90	4,05	5,82	4,74	4,55	3,68	5,13	

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC).

Enlaces:

[1/ Metodología IPC](#)

[2/ Instituto Nacional de Estadísticas y Censos \(INEC\) 2280-9280](#)

2.2.- La Corte, en sesión del 07 de abril del 2008 artículo XX, al aprobar el informe sobre el pago del Índice de Competitividad Salarial (ICS) acogió como política institucional que el aumento por costo vida se concrete a partir de la compensación en la desvaloración de los salarios, como punto básico de referencia. Puntualmente se indica:

“Por último, la solicitud que nos hizo el Consejo de Personal en su oportunidad es que buscáramos algún mecanismo y que hiciéramos alguna propuesta para poder tener una política salarial, y lo que señalamos en el informe es que por las razones que originan esta gestión del Consejo de Personal, **resulta saludable establecer como política institucional que los incrementos salariales del Poder Judicial reconozcan como mínimo la inflación acumulada del período anterior** (el resaltado no corresponde al original) según el índice que al respecto publica el Banco Central, de modo tal que las diferencias no se acumulen e impliquen costos adicionales y mayores impactos en materia presupuestaria, es decir, si esto no es de esta manera, en un período cuatro, cinco o seis años estaríamos otra vez volviendo a buscar cómo nivelar nuestros salarios para ponerlos otra vez en una situación competitiva, ese sería un ciclo sin fin. En este momento el índice salarial que estamos planteando se modificaría si y sólo si el incremento por inflación es mayor al incremento por costo de vida.”

2.3.- Se procedió a consultar vía telefónica a funcionarios del Área de Salarios e Incentivos de la Dirección General del Servicio Civil y a su Director don Hernán Rojas, quienes indicaron que se encuentran elaborando la resolución correspondiente, sin embargo se nos aclaró que el aumento salarial en esta ocasión es homogéneo para todas las clases de puestos, no existiendo diferencia entre las clases profesionales y no profesionales.

3.- Sobre el contenido presupuestario

3.1.. Durante el año 2014 el Ministerio de Hacienda emitió las Directrices Técnicas y Metodológicas para la Formulación del Presupuesto 2015 estableciéndose en lo que interesa:

"La Dirección General de Presupuesto Nacional (DGPN), con fundamento en las facultades de rector del subsistema de presupuesto conferidas en el artículo 32, incisos

b), c), d) y e) de la Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos (LAFRPP), No. 8131 de 18/9/2001; y conforme lo estatuido en los artículos 7, 8 y 9 de esa misma Ley, y 29 y 30 de su Reglamento y sus reformas; procede a dictar las siguientes Directrices Técnicas y Metodológicas para la Formulación de los Anteproyectos de Presupuesto 2015, para los Órganos del Gobierno de la República, según corresponda.

- B. Aspectos específicos por considerar en el anteproyecto de presupuesto
- B-1 Incrementos por costo de vida.
- El cálculo de la previsión para incrementos por costo de vida se obtendrá aplicando el factor 5,554%, que incluye el aumento por costo de vida del II semestre del 2014, así como la previsión para el año 2015. " Dicho factor según fue definido se compone de incrementos de 2.73% y 2.50% para el primer y segundo semestre del año 2015 respectivamente.

3.2.- Según las proyecciones presupuestarias si es posible asumir un incremento por costo de vida del 0.08% con rige a partir del 01 de julio en curso , que representa la inflación acumulada de los primeros seis meses del año 2015, ya que los ahorros generados entre los incrementos formulados y ejecutados para el primer y segundo semestre así lo permiten.

3.4.- Cabe resaltar que para la formulación presupuestaria del 2016 se estableció para el cálculo de la previsión para incrementos por costo de vida que se aplicará un factor de 4.25% que incluye el aumento por costo de vida del II semestre del 2015, así como la previsión para el año 2016. Este factor se descompone según la información suministrada por la Dirección de Presupuesto Nacional de la siguiente forma:

- 1.00% para el II semestre 2015
- 2.13% para el I semestre del 2016
- 2.13% para el II semestre del 2016

4.- Sobre las Gestiones de las Organizaciones Gremiales:

Por acuerdo tomado por la Corte Plena, en la sesión N° 25-15 celebrada el 29 de junio del año en curso artículo XI, se traslada al Consejo de Personal con el fin de ser valorado dentro del estudio de incremento por costo de vida el oficio N° Of-025-Sitrajud-2015 de 25 de junio en curso remitido por la licenciada Ingrid Bermúdez Vindas y el señor Hernán Campos Vargas, Secretaria General y Secretario de Asuntos Laborales, respectivamente, del Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores Judiciales (SITRAJUD), el acuerdo indica:

“(…)Son conocidas las negociaciones que se llevan a cabo entre algunas organizaciones gremiales del sector público y el Poder Ejecutivo Costarricense, en las que se han tomado acuerdos para que los reajustes salariales por concepto de incremento en el costo de la vida se realicen conforme al comportamiento del Índice de Precios al Consumidor.

Ha sido costumbre que para el mes de julio de cada año, se inician las conversaciones para determinar el porcentaje que habrá de aplicarse a los salarios en el segundo semestre del año.

Por informaciones de prensa hemos sabido que el Gobierno de La República ha indicado que el incremento en el Índice de Precios al Consumidor que se registró en el primer semestre del año en curso, ya fue cubierto, y por lo tanto no se dan los supuestos necesarios para decretar un reajuste en los salarios del sector público para el segundo semestre de este año 2015.

EL CASO PODER JUDICIAL

Para el personal que conforma el colectivo judicial, los reajustes salariales semestrales los aprueba la Corte Plena con base en información que le suministra el Consejo de Personal, que por lo general tiene como parámetro de definición el que se decreta para el resto del sector público Costarricense.

Sin embargo y conforme quedó evidenciado en la sesión de Corte Plena N° 11-15 realizada el 16 de marzo del año en curso, artículo XXI, a las trabajadoras y los trabajadores Judiciales, así como a las personas jubiladas y pensionadas de la Institución, se nos presenta una situación radicalmente diferente a la que experimenta la clase trabajadora el resto del sector público, ya que desde el mes de febrero del año 2013 se nos aplicó en forma gradual un descuento de nuestros salarios y jubilaciones y pensiones del 0.50% semestral hasta llegar al 2 % en julio del año 2014 (que sigue vigente en la actualidad) para destinarlo al fortalecimiento del Fondo de Jubilaciones y Pensiones del Poder Judicial.

Desde que inició la aplicación de ese descuento salarial y hasta la fecha, al colectivo judicial se le han reconocido reajustes salariales iguales a los que se han decretado para el resto del sector público, y que han sido idénticos a la inflación acumulada del semestre anterior, con la única excepción del primer semestre del año 2014 cuando la inflación fue del 0,43% y la Corte Plena aprobó un reajuste del 1%, conforme lo explicó el Master Francisco Arroyo Meléndez, Jefe del Depto. de Personal en el oficio CP-48-15 del 06 de marzo del año en curso, donde transcribe el acuerdo del Consejo de Personal referido a este tema, que consta en el acta de la Corte Plena correspondiente a la sesión a que estamos haciendo referencia y que en lo que más interesa literalmente dice :

7.- Otras consideraciones: Es importante tener en consideración la situación que atraviesan los empleados judiciales, que han tenido que asumir un aumento semestral de 0.50% en el monto de la deducción como aporte al Fondo de Jubilaciones y Pensiones entre los años 2013 y 2014 hasta completar el 11% por aporte obrero, siendo que únicamente en el I semestre del 2014 se reconoció un incremento diferente a la inflación acumulada, ya que ésta fue del 0.43% y se reconoció a los servidores judiciales un aumento variable de 1% a todas las clases que componen el Índice Salarial del Poder Judicial y un 1.43% para las clases de Auxiliar de Servicios Generales 1 y 2, para un total de 263 puestos.

Período	Aumento Costo Vida	Inflación acumulada Semestre anterior	Deducción Obrera Fondo de Pensiones
I semestre 2013	1.84%	1.84%	9.50%
II semestre 2013	3.24%	3.24%	10.00%
I semestre 2014	1% y 1.43% para dos clases de puestos	0.43%	10.50%
II semestre 2014	4.14%	4.14%	11.00%

*El subrayado es suplido.

De acuerdo con información contenida en el presupuesto del Poder Judicial, existe una reserva del orden del 2% de la planilla general de la Institución, para hacer frente al eventual reajuste salarial para el segundo semestre.

SOLICITUD DE REAJUSTE SALARIAL PARA EL SEGUNDO SEMESTRE DEL AÑO 2015

Las políticas salariales establecidas por el Gobierno Costarricense, tienen el propósito de restituir el poder adquisitivo a las personas trabajadoras, conforme aumenta el Índice de Precios al Consumidor.

Sin embargo quienes prestamos los servicios en el Poder Judicial, así como las personas jubiladas y pensionadas de la Institución, hemos sufrido un trato discriminatorio en relación con el resto del sector público Costarricense, ya que desde el mes de febrero del año 2013 en que inició el descuento gradual de nuestros salarios, jubilaciones y pensiones, para destinarlo al fortalecimiento del Fondo de Jubilaciones y Pensiones, hemos tenido que enfrentar con ingresos disminuidos los incrementos que se han presentado en el Costo de la Vida, lo que a todas luces ha ocasionado un deterioro en nuestro nivel de vida y además que se haya acumulado una deuda salarial, la que esperamos que sea compensada este año con la evaluación que habrá de practicarse para restablecer el índice de competitividad salarial (I.C.S.)

Con el propósito de que esa deuda acumulada no experimente mayores incrementos, es que estamos solicitando que a partir del primero de julio del año en curso, la Corte Plena apruebe un reajuste salarial del 2% a los salarios base de todas las categorías de puestos del Poder Judicial, y por añadidura a todas las jubilaciones y pensiones de nuestro sistema jubilatorio.

(...)"

- 0 -

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."

5.- Conclusiones:

5.1.- El Poder Ejecutivo, decreto un aumento del 0.08% en los salarios para el Sector Público en general. Además el incremento en el porcentaje del salario escolar del 8.19% al 8.33% en forma gradual a partir del año 2016.

5.2.- Que la inflación acumulada del semestre anterior (I semestre 2015) que sirve de referencia para definir el incremento por costo de vida del segundo semestre del año 2015 fue de un 0.08%, según la metodología utilizada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC).

5.3.- Según las políticas definidas por la Corte Plena se ha establecido que se reconozcan como mínimo la inflación acumulada del semestre anterior a todos los servidores judiciales, es decir un 0.08%.

5.4.- Según las proyecciones presupuestarias si es posible asumir un incremento por costo de vida como el indicado, con rige a partir del 01 de julio en curso, que representa la inflación acumulada de los primeros seis meses del año 2015, ya que los ahorros generados entre los incrementos formulados y ejecutados para el primer y segundo semestre así lo permiten.

5.6.- En el porcentaje que resulte de incremento por costo de vida deberá acrecentarse el aumento en el valor del punto de Carrera Profesional, siendo necesario que se tome el acuerdo correspondiente.

5.7.- En virtud de los ajustes que se proponen realizar al Salario Escolar en forma progresiva de un 8.19% a un 8.33% a partir del año 2016, se deberán realizar los cambios pertinentes en el presupuesto del Poder Judicial del año siguiente en la progresión y plazo que se determine, por lo que se deberá efectuar las coordinaciones que correspondan con el Ministerio de Hacienda para concertar el monto formulado en la subpartida 304 "Salario Escolar" de los programas presupuestarios a cargo del Poder Judicial a partir del año 2016.”

%%%%%%%%%

Las distintas decisiones que la Corte Plena ha tomado en materia salarial han pretendido remunerar dignamente a las personas servidoras judiciales, reconociendo la complejidad y responsabilidad de su función, de modo tal que los salarios resultan competitivos a nivel del mercado laboral, en especial para los cargos operativos.

Este Consejo considera que la resolución que se tome respecto al aumento por costo de vida debe ser consecuente con la política institucional de

reconocer la inflación del semestre anterior. En este caso, es de un 0.08% según el Índice de Precios al Consumidor (IPC).

Por las razones citadas, se acuerda:

1.- Recomendar a la Corte Plena un ajuste por costo de vida para el segundo semestre de 2015 de un 0.08% para todas las clases de puestos del Poder Judicial, por ser consecuente con la política establecida por ese mismo órgano y a su vez, por contar con contenido presupuestario, según las proyecciones realizadas a la fecha por la Dirección de Gestión Humana.

2.- En virtud de los ajustes que se proponen realizar al Salario Escolar en forma progresiva de un 8.19% a un 8.33% a partir del año 2016, se deberán plasmar los arreglos pertinentes en el presupuesto del Poder Judicial del año siguiente en la progresión y plazo que se determine, por lo que se deberá efectuar las coordinaciones que correspondan con el Ministerio de Hacienda para arreglar el monto formulado en la subpartida 304 "Salario Escolar" de los programas presupuestarios a cargo del Poder Judicial a partir del año 2016.

3.- El valor del punto de Carrera Profesional deberá incrementarse en el mismo porcentaje que se determine por costo de vida.

Se declara acuerdo firme.

ARTÍCULO III

Se procede a conocer el oficio JP-552-15 de fecha 17 de agosto de 2015 relacionado con el Informe de labores del Consejo de Personal período 2015-2016. El cual indica:

“En sesión de Corte Plena N° 45-14 celebrada el 22 de setiembre de 2014, artículo XXXV, se reeligieron como Integrantes del Consejo de Personal a la Magistrada Eva Camacho Vargas, al doctor José Rodolfo León Díaz y a la doctora Ana Luisa Messeguer Monge, para un nuevo período de un año que inició el 1 de octubre de 2014.

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

El Consejo de Personal tiene la importante responsabilidad de definir las políticas institucionales relativas al factor humano, incluyendo la representación patronal en la Comisión de Salud Ocupacional.

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

I. Alcances del trabajo realizado por el Consejo de Personal:

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

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

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

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

3- En relación con la asignación de becas, la Institución ha promovido una gran cantidad de actividades de capacitación, tanto a nivel interno como externo, donde se ha demandado la participación del Consejo de Personal tanto para la publicidad del concurso, como para la recomendación de asignación al Consejo Superior.

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

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

En resumen las estadísticas son las siguientes:

ASUNTOS CONOCIDOS POR EL CONSEJO DE PERSONAL

Agosto 2014 – Julio 2015

Becas	41
Informes de Clasificación y Valoración de Puestos	83
Informes sobre asuntos de Reclutamiento y Selección	22
Informes sobre Dedicaciones Exclusivas y Carrera Profesional	34
Informes sobre Zonaje	10
Otros	26

II. Funciones y actividades a cargo del Consejo de Personal en representación patronal en la Comisión de Salud Ocupacional:

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

Las estadísticas resultantes hasta julio 2015, son las siguientes:

Resumen de Actividades como Representantes Patronales en la

Comisión de Salud Ocupacional

- Número de sesiones: 04
- Temas tratados:

Estudios de Condiciones Termohigrométricas (calor)	2
Seguridad Humana (Planes de Emergencia, Evacuación y otros)	6
Estudios de Ergonomía (valoración de puestos de trabajo, equipo ergonómico y otros)	1
Hacinamiento (espacio físico)	6
Otros	10
Total	25

Esta breve reseña de los asuntos conocidos y resueltos por este Consejo en el período de cita, brinda una idea de la relevancia y magnitud del trabajo efectuado.”

Se acordó: acoger en todos sus extremos el Informe de Labores del período 2014-2015 y trasladar a la Corte Plena para lo de su cargo.

Se declara firme.

ARTÍCULO IV

Se procede a conocer el informe SAP-151-15, sobre la solicitud de reasignación solicitada por los ocupantes de los puestos de Jueces Civiles de Menor Cuantía y los Jueces de Cobro Judicial. El cual se adjunta.



SAP-151-2015

*Relacionado con el informe anterior este Consejo **acordó:***

1. En referencia a la solicitud de reasignación presentada por los ocupantes de los puestos de Juez de Cobro Judicial “Juez 2”, este Consejo aprueba la recomendación contenida en el informe de la Dirección de Gestion Humana, por cuanto las tareas asignadas a dichos Jueces no han sufrido una variación sustancial y permanente en los niveles de dificultad y responsabilidad. Por otra parte la gestión contraviene, la directriz girada por Corte Plena, en la sesión N° 09-12 celebrada el 5 de marzo del 2012, artículo XVII, en la que se señala los lineamientos aprobados para la restricción del proceso de formulación presupuestaria del año 2015[1], y establece las siguientes limitaciones para lo que a materia de Análisis de Puestos se refiere:

“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 la naturaleza del trabajo, deberes y responsabilidades en los puestos de trabajo.

Modificación de la estructura orgánico-funcional, derivado de recomendaciones técnicas mediante informes elaborados por el Departamento de Planificación y aprobados por los órganos superiores.

2. Mantener la política institucional de no atender solicitudes ni gestar estudios de reasignaciones ni revaloraciones de cargos (individuales o grupales); ni de grupos ocupacionales.

3. Para tales efectos la Sección de Análisis de Puestos solo dará curso a solicitudes que respondan a los incisos 1.1 y 1.2.”

2. En cuanto a la gestión presentada por los Jueces Civiles de Menor Cuantía “Juez 1”, tomando en consideración lo indicado por el Lic. José Rodolfo León Díaz miembro de este Consejo, en donde menciona que la Ley de Monitorio Arrendaticio tiene un procedimiento equiparable a la Ley de Cobro Judicial y lo citado en el criterio técnico de la Dirección de Gestión Humana; considera este Consejo que existen semejanzas en cuanto a las tareas, responsabilidad, dificultad y otros factores de valoración, por lo tanto estima este Consejo aprobar el “Escenario N° 2” contenido en la recomendación de la Dirección de Gestión Humana el cual implica la reasignación de “Juez 1” a “Juez 2” a los jueces de los Juzgados Civiles de Menor Cuantía indicamos en el informe de cita.

Este Consejo considera como fundamento los Principios de igualdad salarial y laboral el cual define que un salario igual para trabajo igual, contenido en los artículos N° 57 y N° 68 de la Constitución Política, y por ende, el principio de igualdad ante la Ley contenido en el artículo N° 33 de la Constitución Política, tomando en consideración la implicaciones contenidas en el acuerdo tomado por los señores miembros del Consejo Superior sesión 74-11 del 30 de agosto del 2011, artículo LXI que fijo la clase de Juez de Cobro Judicial en la clase ancha de “Juez 2” en el acuerdo de cita se indica lo siguiente: “1.) 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...”, este acuerdo se aparto en su momento del criterio técnico emitido por la Dirección de Gestión Humana, el cual fue aprobado por este Consejo en sesión N° 11-2011 celebrada el 2 de junio 2011.

ARTÍCULO V

Se procede a conocer el Informe SAP-164-15, relacionado con el puesto N° 44305 destacado en la Secretaría de Técnico de Género el cual señala:

“Con el fin de que sea conocido por los señores miembros el Consejo de Personal se presenta los siguientes acuerdos tomados con el Consejo Superior y relacionado con algunos puestos destacados en la Secretaría Técnica de Género:

a) Puestos 350102 y 44305

Oficio N° 5773-15 de la Secretaría General de la Corte de fecha 05 de junio del 2015, donde se transcribe el acuerdo tomado por el Consejo Superior de la sesión N° 46-15 celebrada el 14 de mayo de 2015, artículo XCIV, en donde se aprueba lo que literalmente dice:

*“...Acoger la solicitud anterior, en consecuencia: 1) Trasladar la plaza N° 350102 de Profesional 2 de la Secretaría Técnica de Género ocupada por la licenciada Xinia Fernández Vargas al Observatorio de Violencia de Género contra las Mujeres y Acceso a la Justicia (OVIGMAJ). 2) **Trasladar y recalificar la plaza vacante de Técnico en Comunicaciones Judiciales N° 44305 de la Oficina Comunicaciones Judiciales del Segundo Circuito Judicial de San José a Profesional 2** y ubicarla en la Secretaría Técnica de Género, con el fin de que asuma las labores y funciones que dejará el traslado de la plaza de la licenciada Fernández Vargas al citado Observatorio.*

El Departamento de Personal tomará nota para lo que corresponda.

b) Puesto 371064

Oficio N° 4959-15 de la Secretaría General de la Corte de fecha 18 de mayo del 2015, donde se transcribe el acuerdo tomado por el Consejo Superior de la sesión N° 41-15 celebrada el 30 de abril del 2015, artículo XLV, que indica lo siguiente:

“...Acoger el acuerdo adoptado por el Consejo de Personal, en consecuencia; aprobar la creación de la descripción de clase de puesto angosta de "Coordinador Observatorio de Violencia de Género contra las Mujeres y Acceso a la Justicia", tal y como se presenta en el anexo N° 1 de este informe”.

Sobre los alcances de los acuerdos de cita se tiene lo siguiente:

↳ **Respecto a los puestos 350102 y 44305**

44305	Técnico en Comunicaciones Judiciales	Técnico en Comunicaciones Judiciales	¢ 479.800,00	Técnico Jurisdiccional	Profesional 2	Profesional en Género y Acceso a la Justicia	¢ 791.000,00	Jefaturas, Coordinadores y Profesionales
--------------	--------------------------------------	--------------------------------------	--------------	------------------------	---------------	--	--------------	--

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

Tabla 3
Número de puesto-44305

CONCEPTO	Técnico en Comunicaciones Judiciales (ACTUAL)	CONCEPTO	Profesional en Género y Acceso a la Justicia (PROPUESTA)	Diferencia mensual
Salario base	¢479,800.00	Salario base	¢749,800.00	¢270,000.00
Anuales	¢12,168.98	Anuales	¢18,645.00	¢6,476.02
R.E.F.J. (10%)	¢47,980.00	R.E.F.J. (18%)	¢134,964.00	¢86,984.00
I.C.S	¢56,646.15	I.C.S	¢152,472.27	¢95,826.12
		Dedicación Exclusiva /Prohibición	¢487,370.00	¢487,370.00
		Carrera Profesional (20 pts)	¢50,880.00	¢50,880.00
Subtotal	¢596,595.13	Subtotal	¢1,594,131.12	¢997,532.14

Fuente: Índice salarial primer semestre 2015.

Nota: Se considera para el cálculo lo correspondiente a una anualidad.

2. Reclasificar el puesto N° 371064 clasificado como “Coordinador de Gestión Programa de Participación Ciudadana” a la clase ancha de Coordinador de Unidad 4 (clase angosta “Profesional en Género y Acceso a la Justicia” destacado en el Observatorio de Violencia de Género contra las Mujeres y Acceso a la Justicia, tal y como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 4
Número de puesto-371064

N° Puesto	Situación actual				Situación Propuesta			
	Clase ancha	Clase angosta	Salario Base	Grupo ocupacional	Clase ancha	Clase angosta	Salario Base	Grupo ocupacional
371064	COORDINADOR DE GESTION PROGRAMA PARTICIPACION CIUDADANA	*_*_	¢812.200.00	Jefaturas, Coordinadores y Profesionales	Coordinador de Unidad 4	Coordinador Observatorio de Violencia de Género contra las Mujeres y Acceso a la Justicia	¢ 791.000.00	Jefaturas, Coordinadores y Profesionales

3. Se recomienda a la Unidad de Presupuesto y Estudios Especiales de la Sección de Administración Salarial, de la Dirección de Gestión Humana, realizar los ajustes correspondientes para que el puesto N° 44305, se traslade presupuestariamente a la Secretaría Técnica de Género tal y como lo dispuso el Consejo Superior en la sesión N° 46-15 del 14 de mayo de 2015, artículo XCIV.
4. De la consulta efectuada a la Unidad de Presupuesto y Estudios Especiales de la Sección de Administración Salarial, del Departamento de Gestión Humana, señala que existe contenido económico en el programa 926.
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 VI

Se procede a conocer Informe SAP-175-15 que recomienda mantener la clasificación y valoración de los puestos de Auxiliar de Servicios Generales 2 ubicados en la Administración Regional de Quepos y Parrita, el mismo señala:

“Mediante oficio N° 2902-DP-01-2015 de fecha 08 de mayo del año en curso, remitido por la Master María Gamboa Aguilar, Jefa de Verificación y Ejecución Contractual del Departamento de Proveeduría, dentro del cual se comunica la entrada en vigencia del contrato N° 13-G-11 para el Servicio de "Limpieza para diversos Circuitos Judiciales del país bajo la modalidad de servicios según demanda (San José, Puntarenas y Limón)", en este caso para la Administración Regional de Quepos y Parrita.

En línea con lo anterior, le corresponde a la Dirección de Gestión Humana, por medio de la Sección Análisis de Puestos, abordar el caso y estudiar la situación de conformidad con el nuevo escenario presente en la Administración, la investigación se debe centrar en las plazas cuya actividad sustantiva esta relacionada con las labores de limpieza, en este caso específico se tiene la plaza clasificada como “Auxiliares de Servicios Generales 2” (Conserje 2) ya que esta categoría de puestos es la que en la mayoría de las oficinas está siendo cubierta por el personal subcontratado.

Así las cosas, con el fin de conocer la situación presente en la Administración Regional de Quepos y Parrita se procede a comunicarse vía telefónica con la Licenciada Evelyn Llantén Miranda, Administradora Regional de Quepos y Parrita, la cual indica que la finalidad de contar con los servicios de la empresa privada en cuanto a limpieza se refiere, se fundamenta en que algunas de las oficinas adscritas a la administración carecen de la figura del “Auxiliar de Servicios Generales 2” (Conserje 2), razón por la cual la tarea de limpieza y aseo de estas oficinas se recargaba en el personal administrativo, es por ello que ingresa personal subcontratado a cubrir las oficinas que carecen de esta figura, con lo cual el personal judicial que asume como recargo estas funciones puede enfocarse únicamente a las tareas estipuladas en el Manual Descriptivo de Clases de Puestos vigente, de conformidad a la clase de puesto a la que pertenecen, mientras que las otras que si cuentan con este recurso no tienen ninguna afectación.

De acuerdo a lo antes expuesto, se procede a investigar sobre la situación relacionada con el tema de la limpieza en las oficinas adscritas a la Administración Regional de Quepos y Parrita, con la finalidad de conocer la situación que acontecía antes de que ingresara en vigencia el contrato N° 13-G-11, razón por la cual se conversó vía telefónica con cada una de las personas que asumían esta actividad con el fin de verificar las oficinas asignadas así como las tareas que realizaban, seguidamente se presenta la información recopilada:

Cuadro N° 1
Personal encargado de las labores de limpieza de los despachos que conforman la
Administración Regional de Quepos y Parrita

Oficina	Auxiliar Servicios Generales 2	N° Puesto	Distribución del trabajo
Fiscalía Aguirre y Parrita.	Ronald Rojas Rodríguez	111293	Limpieza, manifestaciones, comisiones tramitar expedientes control de agenda, control de bodega de archivos y paralelos, recibir y distribuir la correspondencia entre otros, en la Fiscalía de Aguirre y Parrita.
**Juzgado Contravencional y Menor Cuantía Aguirre.	Noemy Villagra Amador	45078	Limpieza, Libros de documentación de entrada y salida, manifestar, fotocopias, correo interno y externo, entre otros, en el Juzgado Contravencional y Menor Cuantía de Aguirre.
Juzgado Civil, Trabajo y Familia Aguirre y Parrita	Katherine Villalobos Rojas	20326	Limpieza, manifestar, sacar fotocopias, agregado y pase de expedientes, coreo certificado y ordinario, libro apelaciones, comisiones, citaciones, correo interno entre otros, en el Juzgado Civil, Trabajo y Familia de Aguirre y Parrita.
**Juzgado Penal Aguirre y Parrita	Katherine Briceño Corrales	*111286	Limpieza, tramitación de diligencias del Juzgado Penal y Tribunal de Juicio, manifestaciones, fotocopias, entre otros, en el Juzgado Penal Aguirre y Parrita.

Tribunal de Juicio	No cuenta con el recurso	N/A	Katherine Briceño Corrales (Técnico Judicial 2) asumía como recargo la limpieza del Tribunal.
Salas de Juicio	No cuenta con el recurso	N/A	Katherine Briceño Corrales (Técnico Judicial 2) asumía como recargo la limpieza las Salas de Juicio
Oficina de Trabajo Social y Psicología	No cuenta con el recurso	N/A	Xinia Alcazar Cascante (Auxiliar Administrativo) asumía las funciones de limpieza
Defensa Publica	No cuenta con el recurso	N/A	Iveth Pérez Chinchilla (Secretaria 1) asumía las labores de limpieza - <i>Consejo Superior aprobó pago de 2 horas extra por día-</i>
Administración Regional Quepos y Parrita	No cuenta con el recurso	N/A	Todo el personal Administrativo colabora con las labores de limpieza.

* La plaza se encuentra clasificada como Técnico Judicial 2, aprobado en sesión 108-10 del 09 de diciembre de 2010, Artículo LXIX.

** Se incluyeron en el presupuesto enviado en abril 2015, al ser un contrato según demanda, después de ser conocido y aprobado por el Consejo Superior, el personal de la empresa privada puede incorporarse en cualquier momento.

De conformidad con la información obtenida de las entrevistas telefónicas realizadas a los diferentes servidores judiciales que se encargan de realizar la limpieza en las diferentes oficinas que integran la Administración Regional de Quepos y Parrita, se puede visualizar los siguientes escenarios:

Escenario N° 1:

Tres de las oficinas cuentan con la figura del “Auxiliar de Servicios Generales 2” (Conserje 2) el cual se encarga de realizar labores de limpieza y otras actividades de tipo administrativo estipuladas en el Manual Descriptivo de Clase de Puestos vigente, por otra parte se presenta la situación del Juzgado Penal de Aguirre y Parrita el mismo cuenta con una plaza de “Técnico Judicial 2”, el cual en la actualidad asume las labores de limpieza de dicho juzgado, debido a que esta plaza estaba clasificada como “Conserje 2B” pero fue reasignada de acuerdo al informe SAP-289-2009, aprobado por el Consejo Superior en sesión 009-10 del 02 de febrero del 2010, artículo XXVIII, para que realizara funciones administrativas y dedicara un 10% del tiempo laboral a realizar funciones de limpieza.

Escenario N° 2:

Cinco de las restantes oficinas que no cuentan con plazas de “Auxiliar de Servicios Generales 2”, la actividad de limpieza y aseo se asigna al personal administrativo como recargo a sus funciones, queda en evidencia la necesidad de estas oficinas por contar con personal que se encargue de esta actividad, es por tal razón que se les otorgó la prioridad para disponer del personal subcontratado para que asuma estas tareas y el personal judicial pueda enfocarse a realizar labores propias de la naturaleza del puesto que ocupan.

Además en relación con la observación indicada para el Juzgado Contravencional y Menor Cuantía de Aguirre y al Juzgado Penal de Aguirre y Parrita la cual literalmente indica: “** Se incluyeron en el presupuesto enviado en abril 2015, al ser un contrato según demanda, después de ser conocido y aprobado por el Consejo Superior, el personal de la empresa privada puede incorporarse en cualquier momento”, es importante aclarar que la solicitud se encuentra en estudio y esta pendiente de aprobación por el Consejo Superior, por tal motivo

en el momento que quede en firme la resolución, se hace necesaria una nueva intervención de la Sección Análisis de Puestos, ya que la empresa privada estaría cubriendo las tareas que realiza el “Auxiliar de Servicios Generales 2” (Conserje 2) de ambas oficinas, por lo que se debe proceder con el estudio de las plazas para determinar la clasificación correcta de conformidad con las tareas que se le asignen.

Ahora bien, de conformidad con la información indicada en los acápite anteriores, se puede identificar que el contrato N° 13-G-11, al entrar en vigencia en la Administración Regional de Quepos y Parrita, viene a cubrir el servicio de limpieza en las oficinas en las que según se ha indicado no se disponía de plazas de “Auxiliar de Servicios Generales 2” (Conserje 2) para que realizaran esta labor. Así mismo, el personal que tenía como recargo dichas funciones, puede enfocarse a las labores que establece el Manual Descriptivo de Clases de Puestos vigente, según la clase de puesto que ostenten.

Mientras que en las oficinas que cuentan con el recurso de “Auxiliar de Servicios Generales 2”, estos cargos siguen realizando las mismas funciones de limpieza que hasta el momento han efectuado, según se evidenció en el trabajo de campo.

Por lo expuesto se tiene que:

En relación con toda la información expuesta en el presente informe, las recomendaciones técnicas se indican:

1. Mantener la clasificación y valoración de los puestos de “Auxiliar de Servicios Generales 2” (Conserje 2), que se encuentran adscritos actualmente a la Administración Regional de Quepos y Parrita, a pesar de la entrada en vigencia del contrato N° 13-G-11 para el servicio de limpieza.
2. Es conveniente que la Dirección de Planificación como órganos técnico en materia organizacional, revise las cargas de trabajo, la distribución y organización de los puestos de “Conserje” de esa Administración toda vez que son ellos los llamados a establecer la cantidad de cargos de esa naturaleza que corresponde asignar en procura del mejor uso del recurso y la necesidad del servicio en los despachos de cita.
3. Esta Sección quedará a la espera de los resultados obtenidos de esa Dirección, y en caso de que se requiera realizar algún ajuste técnico se procederá a analizarlo.”

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

ARTÍCULO VII

En sesión del Consejo de Personal N° 14-15 celebrada el 23 de julio de 2015 artículo V se conoce el Informe SAP-132-15, relacionado con el caso del señor Héctor Aguirre Aguirre, sobre esto 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.”

Se recibió respuesta del amparo interpuesto por el señor Calderón Rodríguez donde la Sala Constitucional resuelve:

“... En virtud de lo anterior, este Tribunal observa, primero, que en lo referente al retiro del arma reglamentaria del recurrente, por parte de la Sección de Capturas del OIJ, es una cuestión que obedeció a criterios objetivos; segundo, en cuanto al extremo que alega el interesado del rebajo del plus salarial por riesgo policial, de acuerdo con la disposición del Consejo Superior, el recurrente no cuenta con los requisitos inherentes para que se le reconozca dicho pago, en otras palabras sino desempeña el puesto que conlleva el pago del plus salarial no puede pretender su reconocimiento, toda vez como que, como se dijo en el precedente citado, ello no constituye un derecho adquirido. De ahí, que no se considere que al recurrente se le hayan violado sus derechos fundamentales. En consecuencia, lo que procede es desestimar el recurso, como en efecto se hace.”

*Con base en el análisis correspondiente sobre el caso del señor Héctor Aguirre Aguirre quien realiza funciones temporales en el cargo de RadioOperador, este Consejo **acuerda**: recomendar que se proceda con el rebajo respectivo.*

ARTÍCULO VIII

El señor Melvin Obando Villalobos estudiante del programa Magíster en Gestión y Políticas Públicas dependiente de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad de Chile, Becario de la Agencia de Cooperación Internacional de Chile, señala:

“De conformidad con lo estipulado en el Contrato de Adiestramiento número 01-AD-14, suscrito el 13 de febrero de 2014 entre el Jefe del Departamento de Personal del Poder Judicial y este servidor, con motivo del permiso sin goce de salario concedido en la sesión del Consejo Superior 23-14 del 13 de marzo de 2014, artículo XXXIV, para la realización de mis estudios en el Magíster en Gestión y Políticas Públicas de la Universidad de Chile, me permito remitir a ustedes el Certificado de Historial Académico expedido por la Universidad de Chile de las materias cursadas en el nivel preparatorio (junio y julio 2014), durante el semestre de Primavera de 2014 (agosto a diciembre 2014) y Otoño 2015 (marzo a julio 2015).

A la vez, me permito aclarar que en el sistema educativo de Chile la escala de notas va de 1 a 7, donde 7 es la nota máxima y 4 la nota mínima para aprobar un curso. De esta manera, un promedio ponderado de 6,3 en escala 7, corresponde a un promedio de 9 en base 10.”



Historial Académico

Se acordó: Tomar nota del informe del señor Obando Villalobos y adjuntar al expediente personal.

ARTÍCULO IX

Se procede a conocer el Informe RS-1493-15 sobre portación de armas de fuego para la clase de puesto Perito Judicial 2 en la Sección de Biología Forense. El cual señala:

En atención a lo solicitado en el acuerdo tomado en sesión N° 08-2015, celebrada el treinta de abril de 2015, artículo III, respecto de que la Sección de Reclutamiento y Selección se pronuncie sobre los posibles efectos que podría generar el incluir como requisito la portación de armas de fuego para la clase de Perito Judicial 2, en la Sección de Biología Forense del Organismo de Investigación Judicial, al respecto nos permitimos manifestar lo siguiente:

1. Es claro que, en caso de que llegue a aprobarse, por parte de la instancia correspondiente, el requisito de portación de armas de fuego para la clase de puesto Perito Judicial 2 en la Sección de Biología Forense, las personas que actualmente ocupan el cargo, deberán someterse al proceso evaluativo correspondiente con el fin de garantizar su idoneidad mental para portar la misma, aún cuando se desempeñen en condición de propiedad. El resultado de dicha evaluación determinará la posibilidad de asignar el arma de fuego a cada uno de los petentes, siendo que si las pruebas resultan desfavorables, deberá realizarse una adecuación de funciones para quien no pueda portar el arma, toda vez que no es posible la remoción de su puesto en el tanto obtuvieron su propiedad bajo otras condiciones.
2. Si bien en este momento solamente son tres de los servidores de esa sección quienes se encuentran interesados en la presente gestión, deben considerarse los efectos contraproducentes que causaría el cumplimiento obligatorio de ese requisito al momento en que deba llenarse una plaza vacante, pues aún y cuando en este momento no las hay en esa Sección, podría verse afectado el reclutamiento en el tanto no es común que los profesionales en las áreas de Química, Biología u otras afines al cargo, requieran para el ejercicio de su profesión el permiso para portar armas de fuego, además del proceso engorroso y oneroso que conlleva obtener dicha licencia. Así por ejemplo, en ocasiones se ha tenido que valorar la posibilidad de obviar el requisito para poder atraer personas interesadas en algunos de los cargos pertenecientes al mismo Organismo a fin de poder atraer personas interesadas.
3. Aunado a ello, como parte de las etapas que se desarrollan de modo complementario a la evaluación psicolaboral para las clases de puesto del Organismo de Investigación Judicial y otras, que requieren de la portación de armas, se encuentra la investigación de antecedentes personales, la cual actualmente se lleva a cabo por parte de la Unidad de Investigación de Antecedentes del Organismo de Investigación Judicial, lo cual supedita nuestros procesos al volumen de trabajo de dicha unidad, cuya prioridad son los puestos del área de investigación y los Custodios de Detenidos, dada la demanda institucional de dichos cargos.
4. A modo de ejemplo, podemos citar el concurso que se tramita en esta Sección para las clases de Perito Auditor y Auditor Supervisor, en las Secciones de: Legitimación de Capitales y Delitos Económicos y Financieros, ambas adscritas a la Dirección General del Organismo de Investigación Judicial, mismo que fue publicado en el mes de octubre de 2014 y que aún se encuentra en trámite, debido a que hubo que

esperar un periodo razonable para que la Unidad de Investigación de Antecedentes remitiera los informes respectivos que permitieran poder continuar con el proceso de selección, siendo que en este momento se encuentra en la etapa de entrevistas psicológicas. Esto nos permite considerar un plazo promedio de 6 meses para el trámite de llenado de plazas vacantes, pues ello también depende de la masividad en la participación.

5. Asimismo, el hecho de establecer este requisito como obligatorio, también podría incidir en la capacidad de disponer en forma inmediata de personal para sustituir interinamente, así sea hasta por un día, pues quien vaya a ocupar el cargo deberá contar con la respectiva evaluación para demostrar su idoneidad mental y la Unidad de Psicología de la Sección de Reclutamiento y Selección, quien aplica dicha valoración, cuenta con un recurso limitado que se encarga de atender todas las clases de puesto correspondientes al escalafón policial y otras consideradas de riesgo, que conllevan el uso de armas de fuego y por ende, requieren de la aplicación de pruebas psicológicas, a fin de demostrar su idoneidad mental para la portación de las mismas. Cabe mencionar que no solo se trata de evaluaciones por primera vez, sino que, por ejemplo, las personas que se desempeñan como Auxiliares de Seguridad de manera interina, son evaluadas a efecto de renovar su permiso para portación de armas de fuego, lo cual se realiza de manera constante, pues se vence cada dos años y todos los permisos tiene fecha distinta de vencimiento.
6. A la vez, la Unidad de Psicología de esta Sección, también aplica las pruebas psicolaborales definidas para el modelo ordinario de selección, para conformar registros de postulantes y registros de elegibles para todas las clases de puesto de apoyo en los grupos ocupacionales: administrativo, operativo y jurisdiccional a nivel institucional, según las convocatorias que se publican y para las cuales, según la experiencia, participa un número considerable de personas, en promedio 400 por cada convocatoria, que posteriormente requieren de la aplicación de las pruebas por parte del equipo de psicólogos.
7. Siendo así, podría valorarse la posibilidad de definir la portación de armas de fuego como una de las tareas principales del cargo, de acuerdo con su naturaleza y que no se tenga como un requisito obligatorio, lo cual permitiría que una persona que aspire al cargo tenga en cuenta dicho requerimiento y valore su participación y así, el Organismo de Investigación Judicial pueda capacitar y dotar de arma de fuego a la persona que se requiera cuando ya se desempeñe en el cargo, permitiéndole de esta forma atender la necesidad que se presenta, sin retardar el proceso de reclutamiento y selección como tal.

Por todo lo antes expuesto, considera la Sección de Reclutamiento y Selección que lo procedente es que el requisito de portación de armas de fuego no se establezca como obligatorio para la clase de puesto Perito Judicial 2 en la Sección de Biología Forense, sino que la habilitación para la portación de armas de fuego se realice una vez que la persona ocupe el cargo, para lo cual el Organismo de Investigación Judicial se encargará de la capacitación y evaluación respectiva para el otorgamiento de dicha licencia.

***Se acordó:** acoger el informe técnico, en el sentido de no solicitar como requisito obligatorio la portación de armas para el puesto Perito Judicial 2 ubicado en la Sección de Biología Forense.*

ARTÍCULO X

Se procede a conocer el oficio 784-DG-15/ ID-19762, el cual se transcribe a continuación:

“La Academia Nacional del FBI, cursa invitación para que un servidor, de este Organismo, asista al Curso de Capacitación “Sesión N° 262”, que se llevará a cabo en Quántico, Virginia, Estados Unidos del 04 de octubre al 18 de diciembre de 2015.

1. Se envió un correo electrónico masivo por parte de la Oficina de Prensa del OIJ con toda la información del curso, requisitos y fecha limite para enviar la boleta de inscripción al correo de la subdirección.
2. Se programo una prueba de ingles (escrita y oral) a 10 participantes, a cargo del Lic. Randall Zúñiga López, Subjefe de la Oficina de Planes y Operaciones, el cual domina 6 idiomas.
3. Con los resultados obtenidos de las pruebas, se selecciono al que obtuvo el mayor puntaje.

En virtud de la importancia de este tipo de convocatorias para la labor que realiza este Organismo, se solicita el permiso respectivo para que el funcionario Alberto Torres Rodriguez, participe de tan importante actividad.

Por lo anterior, solicito se proceda a través de su persona, extender la nota para el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto, a fin de que se tramite el pasaporte oficial y Visa Americana respectiva, tomando en consideración un día antes y uno después de las fechas supra indicadas.

Tal actividad no tiene costo alguno para la institución, por cuanto los gastos serán cubiertos por la entidad anfitriona.”

Se acordó:** Previo a tomar la decisión respectiva solicitar al Lic. Ávila Espinoza, Subdirector a.i. del Organismo de Investigación Judicial, brindar detalle de los siguientes aspectos: tipo de curso y nombre del curso que incluya el contenido del mismo, además remitir la lista de las 16 personas participantes con sus respectivas notas y puntaje. **Se declara en firme.

Se levanta la sesión a las 11:00 horas.

***Dra. Eva Camacho Vargas**
Presidenta*

***MBA. José Luis Bermúdez Obando**
Secretario a.í.*