

CONSEJO DE PERSONAL

SESION N° 25-2016

Sesión ordinaria del Consejo de Personal celebrada a las ocho horas con treinta minutos del siete de setiembre de dos mil dieciséis, con asistencia del Dr. Román Solís Zelaya, quien preside; los Jueces Superiores Licda. Ana Luisa Meseguer Monge, Dr. José Rodolfo León Díaz y el MBA. José Luis Bermúdez Obando, Director de Gestión Humana. La Dra. Eva Camacho Vargas se excusa por no poder asistir.

ARTÍCULO I

Se procede a conocer el oficio de la Secretaría de la Corte N° 8066-16 relacionado con el informe DGH-333-2016 respuesta al Frente de Organizaciones Gremiales (asunto I.C.S.), el cual indica:

“

Origen

Mediante correo electrónico de fecha 19 de mayo del 2016 la señora Noily Ruiz Acuña Promotora y Comunicación del Frente de Organizaciones Gremiales del Poder Judicial constituido por 21 Asociaciones, Sindicatos y Entidades Financieras solicitan a la Magistrada Presidenta Zarella Villanueva Monge a fin de que sea conocida en el seno de la Corte Plena la siguiente pretensión:

“... Tenemos conocimiento de que en los próximos días se recibirá en la Dirección de Gestión Humana, el informe de la empresa consultora externa contratada para evaluar periódicamente, el comportamiento de las retribuciones salariales del Poder Judicial en relación con el Índice de Precios al Consumidor.

Esa evaluación ha sido un insumo determinante para que la Corte Plena, como órgano rector de la política salarial, determine si se requieren ajustes de sueldos para garantizar una retribución acorde con la realidad económica nacional que afecta al colectivo judicial.

Ese procedimiento fue establecido por la Corte Plena cuando determinó que la aplicación del Índice de Competitividad Salarial es una alternativa para compensar la situación salarial en la Institución ante la desvalorización del poder adquisitivo en sus pagos.

(...)

SOLICITAMOS

Con base en las razones que dieron origen a la creación del Índice de Competitividad Salarial y conforme a la devaluación experimentada en los salarios del colectivo judicial que hemos demostrado, solicitamos que se utilicen los recursos presupuestarios previstos para atender reajustes salariales en el Poder Judicial, para que se compense la pérdida del poder adquisitivo que se ha experimentado desde el año 2013 y se aplique un reajuste de 1.43% a todos los salarios del Poder Judicial así como a todas las Jubilaciones y Pensiones que se pagan con cargo al Fondo establecido para ello.

A efecto de validar la información que hemos expuesto y si la Corte Plena lo estima necesario, esta petición puede ser trasladada a la Dirección de Gestión Humana para que haga la valoración de estilo y rinda informe a la Corte Plena.”

Consideraciones Previas

A fin de entender el contenido de este **"Resumen Ejecutivo"** esta Dirección estima presentar en primera instancia las siguientes consideraciones que permitirán al lector comprender con detalle los alcances obtenidos y relacionados con el tema de compensación salarial.

Existen principios fundamentales cuando se analiza el tema de remuneraciones salariales en cualquier empresa privada o institución pública siendo estos: **Equidad, Equilibrio y Consistencia Interna** = es decir, asignar a cada cargo la remuneración salarial según el análisis de una serie de factores técnicos tales como responsabilidad, complejidad, variedad de tareas, tramo de control, experiencia, requisitos mínimos académicos y condiciones ambientales, variables que van a tener una mayor incidencia en un puesto que en otro.

El concepto de consistencia y equidad interna tiene su fundamento en el precepto legal que establece que *"a trabajo igual, desempeñado en un puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder también un salario igual"*.

La consistencia o equidad interna hace referencia como ya se ha mencionado a las comparaciones entre los puestos de trabajo que presentan algunas similitudes; para el análisis de ésta se toma como base el contenido del puesto, las habilidades para hacerlo y la relativa contribución del trabajo a los objetivos generales de la organización.

Otro elemento fundamental que utilizan las organizaciones para establecer o mantener la consistencia de la estructura salarial, es la revisión de las remuneraciones que perciben cargos similares en el mercado externo, considerando para ellos los salarios oficiales de empresas públicas y privadas.

Competitividad externa:

Sobre este componente recordemos que en el mercado salarial existen factores como los de la oferta y la demanda laboral, elementos que no son la base precisamente del sector público; pero sin embargo es necesario estar en una constante revisión para saber cuál es la posición de los puestos y tenerlos como referencia.

Para poder determinar lo anterior, se recurre a las encuestas de remuneración de los cargos similares de la organización con respecto a lo que pagan otras empresas; el resultado de la misma nos indica la posición que ocupa la institución en términos salariales con respecto a las organizaciones con las cuales se compara (que supere a la competencia, la iguale, o bien, que esté por debajo de los salarios de las otras).

De conformidad con lo anterior esta Dirección mantiene en vigencia una encuesta salarial en donde se han establecido los puestos más representativos que tiene el Poder Judicial (puestos tipo), los cuales se han venido comparando con las remuneraciones percibidas por sus similares de diferentes empresa públicas y privadas.

Es importante indicar que el Poder Judicial cuenta desde hace varios años con los servicios de la empresa **PWC, PricewaterhouseCoopers Consultores S.A.**, la cual de manera semestral realiza una encuesta de mercado que está determinada por los datos suministrados por empresas públicas y privadas y que nos brinda información actualizada sobre los niveles de remuneración prevalecientes en diferentes puestos de trabajo. (450 empresas públicas y privadas participaron en la última encuesta salarial al 30 de abril del 2016)

La competitividad externa: Se refiere a la posición relativa de los salarios de una organización con relación a los salarios de otras instituciones, es decir los salarios promedios que paga una organización. Tres alternativas son posibles: superar a la competencia, igualarla, o encontrarnos por debajo de ella.

Puestos tipo: Entendiendo que son aquellos que en razón de las funciones, responsabilidades, naturaleza del trabajo, conocimientos y formación mínima necesaria para su desempeño y otros factores descriptivos permiten indicar que dos o más clases de puestos se asemejan y por ende permiten ser comparados, debido a que no siempre clases con igual denominación son similares, siendo ésta una de las actividades más importantes y sensibles en la aplicación de la encuesta

Asimismo con el fin de homogenizar la información que cada organización o empresa participante de la encuesta suministra **PWC** se debe considerar las siguientes variables según se muestra a continuación:

Por tamaño de Empresa

Para la definición del tamaño de las empresas de la encuesta participantes consideran los siguientes parámetros:

- Monto en U.S. dólares de ventas o ingresos brutos obtenidos durante el año anterior.
- Monto en U.S. dólares de las utilidades obtenidas durante el año pasado antes del impuesto sobre la renta.
- Numero del personal permanente ocupado por la empresa, a la fecha de la encuesta.

Las compañías que por su actividad no tienen ventas se clasifican de acuerdo con el monto de presupuesto anual.

La combinación ponderada de los factores anteriormente mencionados permite clasificar a las empresas participantes en grandes, medianas o pequeñas.

El Poder Judicial con base en las variables de “número de personal” y “presupuesto anual” es considerada una empresa de tamaño: **Grande**

Por tipo de organización

- Multinacional
- Nacional

La clasificación de las empresas que participan en cuanto al tipo de organización se efectúa con base en el criterio de la existencia o no de algún nexo con otra empresa en el exterior. Al evaluar este nexo se clasifica a la empresa como multinacional si es subsidiaria, sucursal o si tiene algún nexo con alguna empresa extranjera que intervenga de alguna forma en las políticas administrativas o como nacional.

Dada la actividad de este Poder, se incluye en las de tipo: **Nacional**

Por Tipo de actividad de la empresa

- Industriales
- Comerciales
- Agroindustriales
- Servicios
- Financieras Públicas
- Financieras Privadas

En virtud de la naturaleza de la institución está incluida en la actividad: **Servicios**

Una vez que las empresas participantes han suministrado los salarios base, componentes salariales y todos los complementos o pluses asociados a los salarios, paquetes de beneficios la empresa nos remite los resultados obtenidos del Sistema Empresarial del Información Salarial (SEIS) que contiene los niveles de remuneración y beneficios prevalecientes en el mercado laboral costarricense, para puestos de naturaleza operativa como oficinistas, choferes, secretarias, puestos técnicos y de apoyo administrativo, profesionales, jefaturas y donde se incorpora también los puestos ejecutivos (gerenciales).

Es importante mencionar que para obtener los datos de las diferentes clases de puestos, cada semestre se realiza la homologación, es decir se toman las clases de puestos que presentan características similares, de conformidad con la descripción de puestos que se incluye en el SEIS y el Poder Judicial. El detalle de las clases se pueden observar más adelante en la Tabla 1.

Con respecto a la información anterior, es importante aclarar que dada la naturaleza tan específica de nuestra institución hace que a nivel del mercado nacional no existan otras estructuras con características similares, por consiguiente resulta difícil efectuar la homologación de las más de 210 clases anchas; y por tal razón se establecieron “puestos tipo”.

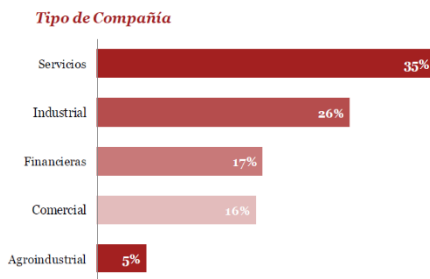
Consideramos antes de entrar a analizar los resultados del SEIS respecto a la ubicación salarial de los puestos tipo del Poder Judicial, mostrar la siguiente información general y relacionada con las empresas participantes y datos que nos permiten conocer la tendencia sobre las políticas de aumentos salariales de al menos 450 empresas del mercado costarricense para las remuneraciones ejecutivas y el resto de puestos.

clasificaciones de la encuesta SEIS para los años 2005, 2010 y 2016.

Resultados Generales de la encuesta salarial (SEIS)

Previo a entrar a mostrar el comportamiento en materia de compensación salarial de las empresas públicas y privadas que participaron en la encuesta del SEIS este semestre. Podemos rescatar del primer gráfico que se presenta que el 35% de las empresas se caracterizan por ser una compañía de servicios, el 26% están dedicadas al campo industrial, el 16% de naturaleza comercial, el 17% de ellas de carácter financiero y el 6% al campo de la agroindustrial.

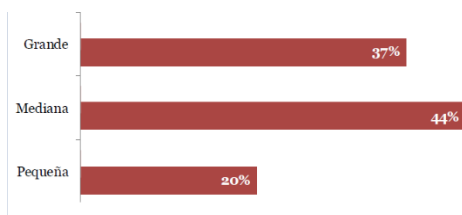
Gráfico 1: Distribución porcentual de las empresas por sector



Fuente: SEIS

Por otro lado tal y como se observa del Gráfico 2, la mayor proporción de la muestra son empresas clasificadas como Medianas con un 43%, seguidas de Grandes con un 37% y finalmente, en menor proporción las Pequeñas con un 20%.

Gráfico 2: Tamaño de la Empresa



Fuente: SEIS

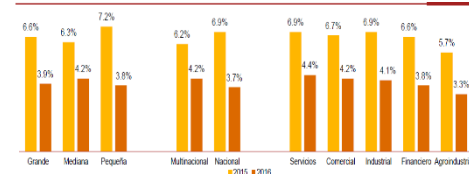
Ahora bien, conforme la información suministrada por el SEIS se presenta un análisis del movimiento salarial en el mercado en los últimos seis meses y las remuneraciones promedio anuales para posiciones ejecutivas y no ejecutivas.

Primero se presenta un detalle de los comportamientos salariales que consideramos de relevancia y que están concentrados para los puestos ejecutivos:

Resultados Remuneraciones Ejecutivas (SEIS)

Las variaciones de las remuneraciones ejecutivas según las diferentes clasificaciones del SEIS, muestran que las compañías de "Servicios" fueron las que presentaron los mayores incrementos porcentuales.

Gráfico 3: Incrementos en la Remuneración Ejecutiva Según clasificaciones del SEIS: I Semestre 2015 a I semestre 2016



Fuente: SEIS

Uno de los resultados que se indica por parte de la *pwc* es desde hace varios períodos se ha venido dando alternabilidad en cuanto a que tipo de compañía es la que otorga los mayores incrementos en los diferentes grupos de clasificaciones del estudio. Por ejemplo en la clasificación por tipo de organización se observa que en el presente período, las empresas multinacionales otorgaron los mayores incrementos, mientras que en la clasificación por tamaño fueron las empresas medianas, mientras que en el 2015 habían sido las pequeñas.

El siguiente cuadro refleja la frecuencia de otorgamiento de esquemas de compensación variable para los niveles ejecutivos según las diferentes

Cuadro 1: Frecuencia Ejecutivos con compensación variable según clasificación SEIS

	2016	2010	2005
Tamaño de Empresa			
Grandes	70%	63%	60%
Medianas	58%	48%	46%
Pequeñas	50%	45%	40%
Tipo de Organización			
Multinacional	71%	65%	56%
Nacional	52%	42%	45%
Tipo de Actividad			
Industrial	77%	60%	59%
Servicios	63%	48%	47%
Agroindustrial	53%	46%	40%
Comercial	65%	63%	60%
Financiero	63%	55%	46%

Fuente: SEIS

Se observa que la frecuencia ha venido creciendo consistentemente, pasando de un promedio de 50% de los ejecutivos remunerados con éste tipo de esquemas en el 2005 a un promedio de 62% de los ejecutivos en el 2016.

En cuanto a los paquetes de remuneración ejecutiva se observan los beneficios en especie, que de igual forma han venido aumentando su importancia dentro de los esquemas, pasando de representar de un 6% en el año 2000 a un 11% en la actualidad.

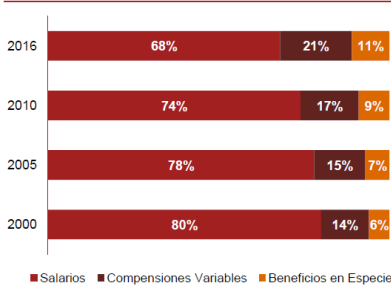
Recordemos que los beneficios en especie consideran todos los rubros que representan un ahorro para el ejecutivo, tales como seguros de vida y gastos médicos, automóvil de la compañía, pagos por uso automóvil, pago de teléfono celular, planes de pensión, planes vacacionales, entre otros.

resulta de interés principalmente para ejecutivos que empiezan a considerar su edad de retiro y el hecho de poder tener un ingreso adicional que complemente la pensión de ley.

fueron las que otorgaron menores incrementos salariales a sus niveles asistenciales, técnicos y operativos.

Esto se puede observar en la siguiente gráfica:

Gráfico 4: Evolución de la composición de los paquetes de remuneración ejecutiva



Fuente: SEIS

Los beneficios en especie más frecuentemente ofrecidos a los ejecutivos por parte de las compañías participantes en el SEIS son: los seguros de vida y gastos médicos y todos aquellos beneficios relacionados con automóvil, sea bajo la forma de automóvil de la compañía, leasing o gastos por uso del automóvil propio del ejecutivo.

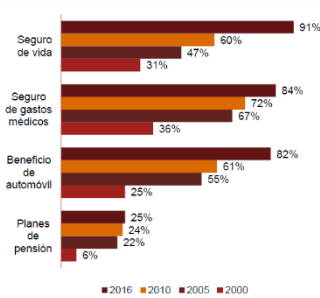
Analizando la evolución de los beneficios mencionados desde el año 2000 al presente, se observa que las frecuencias de otorgamiento en estos últimos 16 años han crecido de manera importante.

Para el caso de los seguros de vida, se observa un incremento de otorgamiento de 194%, para los seguros de gastos médicos de 133% y en el caso de los beneficios relacionados con automóvil de 228%.

Se incluye dentro de este análisis el beneficio de Planes de Pensiones Complementarios, que aunque su frecuencia de otorgamiento es baja con respecto a los mencionados anteriormente, es un beneficio que

Este detalle se muestra en el Gráfico 5.

Gráfico 5: Frecuencia de beneficios en especie 2000-2016

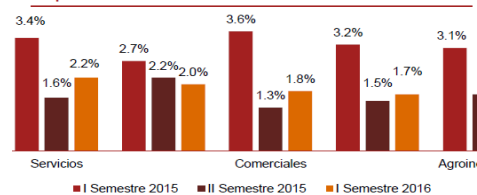


Fuente: SEIS

En este punto del documento se presenta los: **Resultados Remuneraciones Resto de las posiciones (no ejecutivas)**

Según se indica por parte de la *pwc* que si bien es cierto que las empresas comerciales otorgaron incrementos salariales menores en el último semestre del 2015, durante el primer semestre 2016 otorgaron el tercer incremento más alto, muy cercano al de las empresas de servicios (mayor incremento) por lo que nuevamente se observa, alternabilidad entre los sectores.

Gráfico 6: Incrementos semestrales de los salarios de mercado Tamaño de Actividad



Fuente: SEIS

En cuanto a incrementos de acuerdo a nivel jerárquico se observa que las empresas de servicios fueron las que presentaron mayores incrementos en todos los niveles, mientras que en las empresas agroindustriales;

Cuadro 3: Incrementos de los salarios de mercado Tamaño de Actividad-Nivel jerárquico-I Semestre 2016

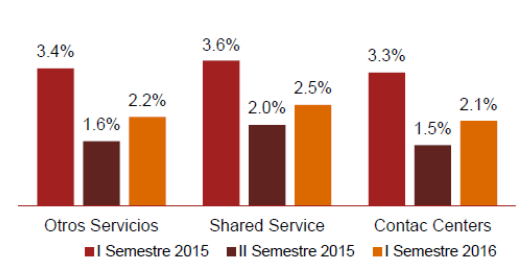
	Jefatura	Profesional	Asistencial	Técnico	Operativo
Servicios	2.3%	2.6%	1.7%	2.7%	1.5%
Industrial	2.3%	2.4%	1.6%	2.5%	1.1%
Comerciales	2.1%	2.4%	1.2%	2.1%	1.4%
Financieras	1.9%	2.0%	1.4%	2.2%	1.1%
Agroindustriales	2.1%	2.4%	1.1%	1.9%	0.9%

Fuente: SEIS

Para SEIS las empresas de servicios, las han segmentado en: Shared Services, ContactCenter y Otros Servicios.

Durante el primer semestre del 2016, las empresas de SharedServices fueron las que en promedio otorgaron los mayores incrementos salariales, mismo comportamiento que se viene presentando desde el I Semestre del 2015.

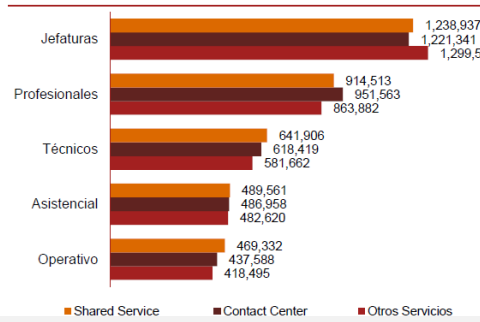
Gráfico 7: Incrementos semestrales de los salarios de mercado-Servicios



Fuente: SEIS

Adicionalmente, las empresas de SharedServices, a excepción de los niveles de jefaturas y profesionales, son las que ofrecen un promedio mayor en la compensación absoluta en los niveles, ubicándose en segundo lugar los ContactCenter y en tercer sitio las pertenecientes a Otros Servicios excepto en las jefaturas, que ocupan el primer lugar.

Gráfico 8: Promedio ponderado semestral de los salarios de mercado- Servicios



Fuente: SEIS

Situación actual Poder Judicial, según SEIS Tabla 1

PwC Costa Rica
Sistema Empresarial de Información Salarial
Informe Mensual de Remuneración por Puestos

Segmento: Tipo de Compañía - Servicios

Beneficio: Salario

SEIS I 2016 CR

PwC Costa Rica	# de obs.	Promedio Actual	Percentiles P25	P50	P75	Poder Judicial Clase Angosta	Salario de Contratación
Administración							
100025 Jefe de Departamento Administrativo	93	1.503.886	999.723	1.357.707	1.745.429	Jefe Departamento Administrativo 2	2.428.775
Recursos Humanos							
120042 Especialista en Recursos Humanos SR	133	1.723.616	1.231.369	1.764.666	2.140.054	Profesional Administrativo 2	1.577.153
120060 Asistente / Técnico de Recursos Humanos	79	623.713	475.000	570.000	794.152	Técnico Administrativo 2	642.023
Informática y Computación							
140021 Jefe de Soporte Técnico	24	1.527.031	1.052.396	1.582.655	1.871.027	Jefe Sección Administrativa 4	2.020.259
140041 Analista de Sistemas	124	1.307.206	974.245	1.183.368	1.570.437	Analista Programador 2	1.577.153
140067 Técnico de Soporte	351	593.626	480.042	601.855	675.458	Técnico en Informática	613.466
Finanzas y Contabilidad							
160020 Jefe de Contabilidad	85	1.621.253	1.207.500	1.571.000	1.849.272	Jefe Sección Administrativa 4	2.020.259
160021 Jefe de Departamento Financiero	24	2.097.056	1.481.878	2.026.553	2.851.234	Jefe Departamento Administrativo 2	2.428.775
160043 Analista Financiero	85	941.107	754.430	847.896	1.096.275	Profesional Administrativo 2	1.577.153
Auditoría							
180020 Jefe de Auditoría Interna	16	2.053.412	1.617.750	1.849.546	2.284.750	Jefe Sección Administrativa 4	2.020.259
180042 Auditor de Sistemas de Información	14	1.652.751	1.244.958	1.456.989	2.227.335	Profesional en Auditoría Interna	1.577.153
Apoio de Oficina							
260062 Secretaria Ejecutiva	103	645.480	482.467	574.072	730.273	Secretaria Ejecutiva	697.686
260066 Secretaria Departamento / Área / Sección	219	495.869	406.726	473.510	539.562	Secretaria 2	599.915
260070 Oficinista	729	467.945	405.924	421.345	439.090	Auxiliar Administrativo	516.182
260084 Consejero / Misceláneo	612	329.571	291.275	305.515	338.805	Consejero 1	479.409
260086 Jardinero	43	343.459	290.463	327.200	388.771	Jardinero 1	479.409
270028 Coordinador de Seguridad	30	784.274	496.872	694.000	1.051.039	Supervisor de Seguridad	638.658
270080 Oficial de Seguridad	296	444.963	341.000	407.927	469.000	Auxiliar de Seguridad	532.395
270084 Monitoreo	16	551.567	398.475	477.500	766.262	Técnico Operador de Equipos de Segu	548.613
Aseguramiento de Calidad							
310060 Estadístico	9	1.112.390	809.731	927.000	1.504.077	Profesional en Estadística	1.577.153
310086 Auxiliar de Laboratorio	11	400.955	328.946	346.772	447.066	Técnico Laboratorista Forense	564.099
Mantenimiento							
350091 Mecánico - Electricista Automotriz	412	499.026	430.100	486.300	572.300	Técnico Especializado en Areas de Ma	613.466
Operaciones							
360082 Chofer de Equipo Liviano	268	405.314	339.693	368.821	488.934	Chofer	501.180
Almacenamiento							
380070 Asistente de Bodega	100	420.922	371.604	427.448	445.721	Coordinador de Almacén	664.771
380082 Auxiliar de Bodega	96	321.268	292.195	299.646	330.750	Auxiliar de Bodega 1	501.180

El SEIS recopila datos de aproximadamente 450 empresas tanto públicas como privadas, por lo que existe una gran variedad de clases de puestos; es así que al realizar el proceso de homologación se determina que no todas son equiparables, por ello solo se consideran los valores de aquellas que si pueden ser homologadas, es así que Tabla 1 incorpora 44 "puestos tipo", todas destacadas en posiciones no ejecutivas.

Es así que la Tabla 1, detalla el código de puesto según SEIS, la cantidad de observaciones, establece las unidades de medida como, promedio, percentil 25,50,75 y la información del salario de contratación de las clases de puestos de nuestra institución que para este semestre se logró homologar.

Salud y Responsabilidad Social						
540044 Enfermera Profesional	58	997.588	776.733	848.000	920.341 Profesional en Enfermería 1	1.061.163
540046 Ingeniero en Salud Ocupacional	9	1.140.755	967.725	1.047.497	1.383.973 Profesional en Salud Ocupacional	1.027.473
540047 Psicólogo	30	1.124.524	750.000	1.076.288	1.493.996 Psicólogo	1.577.153
540050 Gestor Ambiental	4	1.039.540	808.357	900.481	1.409.781 Gestor Ambiental	1.577.153
540060 Auxiliar de Enfermería	35	517.580	343.582	456.930	513.866 Auxiliar de Enfermería	668.373
Puestos Profesionales						
550020 Jefe de Departamento Técnico	78	1.934.028	1.655.800	1.775.500	2.436.129 Jefe Departamento Administrativo 1	2.168.259
550041 Bibliotecario	12	1.059.941	783.325	941.053	1.386.748 Bibliotecario	1.577.153
550042 Profesional II	275	1.690.234	1.469.091	1.856.643	1.863.472 Profesional Administrativo 2	1.577.153
550044 Profesional I	252	1.175.971	823.800	1.344.297	1.394.125 Profesional Administrativo 1	1.027.473
550050 Periodista	134	918.492	788.137	871.952	940.616 Profesional en Ciencias de la Comunicación	1.577.153
Servicios Médicos						
560020 Jefe de Médicos	7	2.071.399	1.469.494	1.707.000	2.809.160 Jefe Servicio Médico de Empresa	2.391.469
560045 Trabajador Social	4	1.231.850	783.126	1.229.829	1.682.596 Trabajador Social	1.577.153
Publicidad y Medios						
570050 Diseñador Gráfico	49	723.565	649.982	695.906	755.317 Profesional en Artes Gráficas	1.027.473
570086 Camarógrafo	94	659.404	575.203	632.000	712.000 Técnico en Video Forense	642.023
Asesoría Legal						
620040 Asesor Legal	73	1.621.575	1.348.848	1.717.743	1.929.421 Asesor Jurídico 1	1.933.035
620071 Asistente Legal	38	763.725	507.133	713.710	866.294 Técnico Jurídico	664.771
Inmobiliaria y Construcción						
700041 Arquitecto	10	1.253.267	951.031	1.268.750	1.482.876 Supervisor de Construcciones	1.577.153
700062 Asistente de Presupuesto	7	529.005	450.000	575.000	593.008 Técnico Presupuestista	642.023
700063 Dibujante	53	594.564	484.475	575.000	713.197 Técnico en Dibujo Arquitectónico	613.468

Fuente: SEIS y Poder Judicial

Unidades de Medición

Promedio: Su cálculo se efectúa sumando todos los salarios asignados a un puesto y dividiéndolo entre el número de observaciones de ese puesto. El promedio simple es una medida de tendencia central.

Mediana: La mediana (promedio de posición) se define como la remuneración correspondiente a la persona que aparece exactamente a la mitad de la dispersión de las remuneraciones para cada posición, cuando la totalidad de las remuneraciones para dicha posición han sido clasificadas en orden decreciente.

Percentil 25 y 75: El percentil 25 representa el salario debajo del cual es remunerado el 25% de los ocupantes de este tipo de posición en la muestra y por encima del cual es remunerado el 75% de las personas de dicha muestra. El percentil 75 representa el salario debajo del cual es remunerado el 75% de los ocupantes de este tipo de posición en la muestra y por encima del cual es remunerado el 25% de las personas de dicha muestra.

Ahora bien, esta Dirección como parte de los informes técnicos que se han rendido y aprobado por las instancias superiores con el fin de ordenar la estructura ocupacional de nuestra institución ha definido en distintos momentos la identificación, conceptualización y agrupamiento de las clases de puestos en “Grupo ocupacionales”; con la finalidad de ubicar esos cargos dentro de la estructura salarial la equidad interna entre ellos y el resto de la escala salarial.

Es así que si repasamos estos son los grupos ocupacionales vigentes:

- ✓ Grupo ocupacional Operativo
- ✓ Grupo ocupacional de Apoyo Administrativo
- ✓ Grupo ocupacional Técnico Administrativo
- ✓ Grupo ocupacional Técnico Especializado
- ✓ Grupo ocupacional Técnico Jurisdiccional
- ✓ Grupo ocupacional Escalafón Policial
- ✓ Grupo ocupacional Jueces, Fiscales y Defensores Públicos
- ✓ Grupo ocupacional Jefaturas, Coordinadores y Profesionales
- ✓ Grupo ocupacional Estrato Gerencial

Se hace necesario aclarar que dada la particular de nuestra institución al no existir en el mercado nacional otra con características similares resulta difícil efectuar una homologación tal y como lo dicta la técnica en cargos por ejemplo como Jueces, Fiscales, personal del Escalafón Policial por tal razón como parte de los 44 puestos que logramos homologar en este semestre no vamos a encontrar datos sobre todas las descripciones de clases de puestos que conforman los grupos ocupacionales en nuestra institución.

Se tiene entonces que se presenta el detalle de algunos puestos que según los resultados recibidos por parte de **pwc** se han logrado realizar una homologación, es decir tomar las clases de puestos que presentan características similares (puestos tipo- 44) de conformidad con la descripción de puestos que se incluye en los reportes del SEIS de la empresa **pwc** y el Poder Judicial.

Para una mejor comprensión de la información presentada en la Tabla 1 donde se presenta la situación actual de las clases de puestos del Poder Judicial versus SEIS siendo así a continuación se presenta un ejemplo representativo de los siguientes estratos del Poder Judicial.

✓ **Grupo Jefaturas, Coordinadores y Profesionales**

	# de obs.	Promedio	Percentiles			Poder Judicial	
		Actual	P25	P50	P75	Clase Angosta	Salario de Contratación
100025 Jefe de Departamento Administrativo	93	1.503.886	999.723	1.357.707	1.745.429	Jefe Departamento Administrativo 2	2.428.775

Fuente: SEIS y Poder Judicial

	# de obs.	Promedio	Percentiles			Poder Judicial	
		Actual	P25	P50	P75	Clase Angosta	Salario de Contratación
160020 Jefe de Contabilidad	85	1.621.253	1.207.500	1.571.000	1.849.272	Jefe Sección Administrativa 4	2.020.259

Fuente: SEIS y Poder Judicial

Tal y como se evidencia de la información, se tiene que para los puestos 100025 y 160020 de “Jefe de Departamento Administrativo” y “Jefe de Contabilidad” según SEIS corresponden datos a 93 y 85 observaciones respectivamente. Se visualiza que el salario de contratación del Poder Judicial por ejemplo para la primera clase corresponde a ₡2.428.775 y para los puestos incorporados en el máximo nivel de Jefatura de Sección es de ₡2.020.259, respectivamente.

Los cargos de Jefaturas de Sección; así como de Departamentos administrativos, superan a los puestos 160020 y 100025 en el percentil 75 (según tipo de organización de “Servicios”). De lo cual podemos determinar que estos cargos tienen una condición competitiva, nivel ideal que persiguen todas las organizaciones.

Lo que implica que el salario de contratación del Poder Judicial es superior al que otorgan el 75% de las empresas que brindaron la información en el proceso de comparación.

✓ **Grupo Jefaturas, Coordinadores y Profesionales**

	# de obs.	Promedio	Percentiles			Poder Judicial	
		Actual	P25	P50	P75	Clase Angosta	Salario de Contratación
550042 Profesional II	275	1.690.234	1.469.091	1.856.643	1.863.472	Profesional Administrativo 2	1.577.153
550044 Profesional I	252	1.175.971	823.800	1.344.297	1.394.125	Profesional Administrativo 1	1.027.473

Fuente: SEIS y Poder Judicial

En relación con la clase de puesto de Profesional II con exigencia de licenciatura, se tiene que para las empresas de tipo de “Servicios” (privadas y públicas) se obtuvo más de 275 observaciones, para el puesto 550042 del SEIS. Podemos observar, como el salario de contratación que ofrece el Poder Judicial (₡1.577.153) tiene diferencia salarial sobre el percentil 75 de (₡286.319).

Se indica por parte de **pwc** que estos cargos se desempeñan por lo general en áreas profesionales: - Comunicación/Relaciones Internacionales - Geología - Derecho - Ingeniería, Arquitectura - Psicología - Estadística - Sociología - Antropología - Nutrición - Tecnología de Alimentos- Informática- Trabajo Social- Psicología- Administración- Bibliotecología- Nutricionista.

En relación con la clase de puesto de Profesional I con exigencia de bachillerato universitario, se tiene que para las empresas de tipo de “Servicios” (privadas y públicas) se obtuvo más de 252 observaciones. Para esta clase de puesto el Poder Judicial ofrece un salario de contratación de (₡1.027.473).

Con una diferencia del promedio de ¢148.498 y del percentil 75 ¢366.652 en relación con los comparados en el mercado.

✓ **Grupo ocupacional técnico administrativo**

	# de obs.	Promedio Actual	Percentiles			Poder Judicial	
			P25	P50	P75	Clase Angosta	Salario de Contratación
120060 Asistente / Técnico de Recursos Humanos	79	623.713	475.000	570.000	794.152	Técnico Administrativo 2	642.023

Fuente: SEIS y Poder Judicial

Por otra parte, si tomamos como referencia el puesto de un “Asistente/Técnico de Recursos Humanos” al Técnico Administrativo 2”. Se obtiene que considerando el segmento de empresas que encajan dentro de la variable de “Servicios” se establece que existen 79 observaciones.

El salario promedio mensual de todas las observaciones realizadas por la empresa corresponde a ¢623.713. Por otra parte, analizando la información, encontramos que el salario ubicado en el Percentil 75 es de ¢794.152, lo que significa que el 25% de las empresas encuestadas conceden un salario mayor que el indicado para estos cargos.

✓ **Grupo ocupacional de apoyo administrativo**

	# de obs.	Promedio Actual	Percentiles			Poder Judicial	
			P25	P50	P75	Clase Angosta	Salario de Contratación
260070 Oficinista	729	467.945	405.924	421.345	439.090	Auxiliar Administrativo	516.182

Fuente: SEIS y Poder Judicial

En relación con el puesto 260070 se tiene que para las empresas de tipo de “Servicios” (privadas y públicas) se obtuvo más de 729 observaciones. Podemos observar, como el salario de contratación que ofrece el Poder Judicial (¢516.182) tiene diferencia salarial sobre el percentil 75 de (¢77.092).

✓ **Grupo ocupacional operativo**

	# de obs.	Promedio Actual	Percentiles			Poder Judicial	
			P25	P50	P75	Clase Angosta	Salario de Contratación
260084 Conserje / Misceláneo	612	329.571	291.275	305.515	338.805	Conserje 1	479.409

Fuente: SEIS y Poder Judicial

El cargo de Conserje 1, superan al puesto 260084 en el percentil 75 (según tipo de organización de “Servicios”). De lo cual podemos determinar que estos cargos tienen una condición competitiva, nivel ideal que persiguen todas las organizaciones.

✓ **Grupo Estrato Gerencial**

	# de obs.	Promedio Actual	Percentiles			Poder Judicial	
			P25	P50	P75	Clase Angosta	Salario de Contratación
100002 Gerente General	40	7.361.912	5.630.787	6.870.757	8.164.676	Magistrado Presidente	6.701.219
100004 Sub-Gerente General	9	5.643.267	4.568.714	5.968.080	6.639.620	Magistrado Vicepresidente	6.519.142

Se ha buscado una equivalencia, por ejemplo el cargo del “Magistrada Presidente” al de un “Gerente General”. Se obtiene que considerando el segmento de empresas que encajan dentro de la variable de “Servicios” se establece que existen 40 puestos entre otros, cuyas descripciones están orientadas a definir las políticas de la empresa, así como realizar actividades de planificación, dirección y coordinación para alcanzar los objetivos planteados.

Siendo así, los datos correspondientes a las observaciones de los 40 puestos de “Gerente General”. El salario promedio mensual de todas las observaciones realizadas por la empresa corresponde a €7.361.912. El salario del percentil 50 corresponde a un monto mensual de €6.870.757, lo que significa que una diferencia €19.914.

Por otra parte, si tomamos como referencia el puesto de un “Sub-Gerente General” al del “Magistrado Vicepresidente”. Se obtiene que considerando el segmento de empresas que encajan dentro de la variable de “Servicios” se establece que existen 9 puestos que entre otros, cuyas descripciones están orientadas a “Colaborar en la formulación y definición de las políticas, así como en la planificación, dirección y coordinación del funcionamiento general de la empresa. Examina las actividades y resultados de la organización y comunica esta información al Gerente General, además representa a la empresa en su trato con terceros y suple al Gerente General en su ausencia.”

El salario promedio mensual de todas las observaciones realizadas por la empresa corresponde a €5.643.267. El salario del percentil 75 corresponde a un monto mensual de €6.519.142, lo que significa que el 75% de las empresas encuestadas remuneraran a los cargos de Sub- Gerente General con un salario mayor al indicado.

Consideraciones Finales

¿Qué están haciendo las empresas según los hallazgos de la encuesta?

A partir del año 2011, los incrementos porcentuales en los salarios y remuneraciones de mercado han tendido a la baja, en línea con el comportamiento mostrado por el índice inflacionario del país.

Por ejemplo en este semestre el sector financiero, que tradicionalmente ha mostrado altos incrementos, en esta ocasión presenta el menor crecimiento, es decir se observa alternabilidad en cuanto al tipo de empresas que otorgan los mayores incrementos.

Cada vez más los gerentes están tomando la decisión de incrementar los salarios basados en varios factores o criterios claves:

- 97% de las empresas señala justificar los incrementos individuales en base a la encuesta de mercado SEIS.
- 78% de éstas, los justifica utilizando como base el Decreto de Gobierno de Salarios Mínimos.
- Un punto porcentual por debajo de las que usan el Decreto (77%), se ubican las empresas que utilizan como base el Costo de Vida.
- 76% de las empresas señala una evaluación formal del desempeño para justificar los incrementos.
- Solamente un 4% de las empresas, considera la antigüedad de cada colaborador como criterio para fijar sus incrementos.

“... desde ediciones anteriores del SEIS, se ha venido dando que empresas y sectores que no se caracterizaban por brindar salarios y remuneraciones competitivas, han tenido que modificar sus estrategias de atracción y retención de talento para así contar con el personal idóneo para el desarrollo de sus operaciones.

Hoy en día las empresas están demandando colaboradores con conocimientos más especializados y competencias blandas. La naturaleza cambiante del empleo traza un reto a los gerentes que gestionan el talento, viéndose en la necesidad de innovar en los paquetes de compensaciones, para lograr alinear el talento adecuado con sus estrategias de negocio.”(Presentación de Resultados SEIS -19 de mayo del 2016)

La encuesta muestra que el:

- En el caso de las remuneraciones ejecutivas se mantienen las brechas que se han presentado en los últimos años entre las empresas de los diferentes sectores del mercado. Las empresas grandes son las que mejor remuneran a sus ejecutivos, con una brecha del 18% sobre las medianas y de un 35% sobre las pequeñas.
- Las compañías multinacionales pagan una remuneración mayor a sus ejecutivos que las nacionales, pero la diferencia es solamente de 5%.
- La frecuencia de otorgamiento de esquemas de compensación variable para ejecutivos ha venido aumentando, en el 2005 el 50% de los ejecutivos analizados en el SEIS tenía este tipo de esquemas. En la actualidad lo tienen el 62%, esto nos demuestra como las empresas en el mercado salarial costarricense cada vez mas van se equiparan con las tendencias mundiales de remuneración.
- Para las posiciones no ejecutivas, las brechas muestran resultados diferentes a los mencionados anteriormente. Las empresas grandes son las que pagan los mayores salarios, sin embargo las medianas solamente están por debajo un 2% y las pequeñas 7%.
- Los criterios que se utilizan con mayor frecuencia para el análisis salarial son mercado (97%), decreto de salarios mínimos de ley (78%) para posiciones técnicos y operativos y el costo de vida (77%).

Con relación a la frecuencia con que realizan las revisiones salariales, las empresas hoy en día tienden a hacerlo anualmente, con un 68% mostrado durante este semestre versus 48% en el 2011.

Debemos evolucionar

Como gestores del talento humano hemos enfrentado grandes retos en los últimos años.

Evidentemente factores como la crisis económica mundial, la reducción significativa de los presupuestos para incrementos de salarios y remuneraciones, una inflación cada vez más baja, el fortalecimiento del colón versus el dólar estadounidense, la entrada de nuevas compañías al país, el crecimiento de las ya instaladas y la contratación de personas jóvenes, las cuales son desafío en materia de retención.

Los resultados del SEIS, muestran con detalle cada uno de los componentes de los paquetes de remuneración otorgados por las empresas participantes, información base para el establecimiento de políticas de compensación que permitan la atracción, motivación y retención del talento en este nuevo entorno empresarial.

Sin embargo no hay que perder la perspectiva que la información de una encuesta salarial permite mejorar y revisar las posiciones salariales de los cargos de una empresa y analizar nuestra consistencia interna de cómo somos competitivos con nuestros salarios para efectos del mercado; sin embargo están otros factores de naturaleza técnica también como los componentes de un puesto, propósito, tareas los factores de clasificación y valoración y la importancia relativa de los puestos de unos con otros dentro de la estructura de la.

Según **pwc** los gestores del talento humano en Costa Rica han aprendido que para contribuir al esfuerzo de diferenciar su modelo de negocio, deben tener una sólida política de incrementos, que permita conservar una equidad salarial dentro

Para el Poder Judicial, se puede establecer que en cuanto a los resultados de la encuesta salarial más del 50% de los puestos tipo (44) que se consignaron en la Tabla 1 están por encima del percentil 50 y el resto ligeramente debajo de esta unidad de medida.

de la compañía al mismo tiempo que guardan la competitividad en sus salarios.

Esta situación hace evidente que a través de los últimos años, la necesidad de atraer y retener el mejor talento se ha tornado indispensable y las compañías han necesitado reestructurar sus esquemas de compensación y propuestas de valor para los colaboradores en general.

Es claro que ha existido un interés de la Corte Plena de ajustar los salarios siempre al menos en el costo de vida, lo anterior fue claro cuando se aprueba el Índice de Competitividad Salarial, ICS cuyo objetivo primordial fue precisamente dar competencia a los salarios desde el punto de vista de costo de vida que se había perdido en alguna oportunidad.

Ciertamente tenemos algunos semestres de venir acumulando una deflación; lo cual ha implicado según los estudios de otras organizaciones reflejados en la última de los resultados de la encuesta SEIS que han tenido que venir variando el modelo de *“Compensación salarial de lo rígido a lo flexible”*.

Es claro que el Poder Judicial está regulado de manera sustantiva en lo que se refiere a compensación salarial por los efectos inflacionarios y estos determinan los incrementos que por lo general siempre al revisar los históricos de las últimas décadas se ha realizado en apego al principio de legalidad.

Conforme las características particulares del Poder Judicial en materia salarial y considerando que los alcances de la deflación se han mantenido en los últimos semestres; es necesario analizar y revisar a profundidad la metodología de otorgamiento de incrementos salariales, considerando los resultados de esta variable económica.

Para esos efectos esta Dirección estará desarrollando una investigación detallada sobre

este tema, para mejor resolver por parte de las instancias superiores.

Criterio técnico de esta Dirección

1. Se da por atendida la solicitud del Frente de Organizaciones Gremiales del Poder Judicial constituido por 21 Asociaciones, Sindicatos y Entidades Financieras donde solicitan a la Magistrada Presidenta Zarella Villanueva Monge que esta Dirección de Gestión Humana valorara y rindiera un informe a la Corte Plena respecto al comportamiento de las retribuciones salariales del Poder Judicial en relación con el Índice de Precios al Consumidor.

2. De la revisión efectuada nuevamente desde el año 2008 hasta el semestre anterior en cuanto a los distintos ajustes que se han realizado versus la inflación y se establece con claridad que el Poder Judicial no adeuda a la fecha pendientes por inflación acumulada dejada de reconocer a los servidores y servidoras judiciales.

Por consiguiente, *denegar* la solicitud del Frente de Organizaciones Gremiales del Poder Judicial para que se compense la pérdida del poder adquisitivo que se ha experimentado desde el año 2013 y se aplique un reajuste de 1.43% a todos los salarios del Poder Judicial así como a todas las Jubilaciones y Pensiones que se pagan con cargo al Fondo establecido para ello ya que del análisis efectuado se establece con claridad que el Poder Judicial no adeuda a la fecha pendientes por inflación acumulada dejada de reconocer a los servidores y servidoras judiciales.

3. Si bien desde el año 2013 se realizó un descuento gradual en los salarios de los servidores judiciales activos: así de aquellos que forman parte del Fondo de Jubilaciones y Pensiones del Poder Judicial a fin de fortalecerlo; las pretensiones de compensar estos porcentajes no es técnicamente viable por cuanto el I.C.S. fue aprobado por la Corte Plena para reconocer como mínimo la inflación acumulada del período anterior, según el índice que al respecto publica el Banco Central.

SEMESTRE	% Incremento costo de la vida	Inflación acumulada Semestre anterior	Deducción Obrera Fondo de Pensiones	
I Semestre 2008	0,00%	6,38%		
II Semestre 2008	6,55%	6,74%		
I Semestre 2009	7,35%	1,21%		
II Semestre 2009	1,21%	2,77%		
I Semestre 2010	4,00%	3,38%		
II Semestre 2010	3,41%	2,31%		
I Semestre 2011	2,33%	2,75%		
II Semestre 2011	2,78%	1,90%		
I Semestre 2012	5000,00	2,63		
II Semestre 2012	3,66%	1,84%		
I Semestre 2013	1,84%	3,21%	9,50%	
II Semestre 2013	3,24%	0,44%	10,00%	
I Semestre 2014	1,00%	4,08%	10,50%	
II Semestre 2014	4,14%	0,94%	11,00%	1% y 1.43%
I Semestre 2015	0,94%	0,09%		
II Semestre 2015	0,08%	-0,89%		
I Semestre 2016	0,00%			Salario base no supere €439.750

”

Se acordó: aprobar en todos sus extremos el informe presentado, por lo tanto:

1. Se da por atendida la solicitud del Frente de Organizaciones Gremiales del Poder Judicial constituido por 21 Asociaciones, Sindicatos y Entidades Financieras donde solicitan a la Magistrada Presidenta Zarella Villanueva Monge que esta Dirección de Gestión Humana valorara y rindiera un informe a la Corte Plena respecto al comportamiento de las retribuciones salariales del Poder Judicial en relación con el Índice de Precios al Consumidor.
2. De la revisión efectuada nuevamente desde el año 2008 hasta el semestre anterior en cuanto a los distintos ajustes que se han realizado versus la inflación y se establece con claridad que el Poder Judicial no adeuda a la fecha pendientes por inflación acumulada dejada de reconocer a los servidores y servidoras judiciales. Por consiguiente, denegar la solicitud del Frente de Organizaciones Gremiales del Poder Judicial para que se compense la pérdida del poder adquisitivo que se ha experimentado desde el año 2013 y se aplique un reajuste de 1.43% a todos los salarios del Poder Judicial así como a todas las Jubilaciones y Pensiones que se pagan con cargo al Fondo establecido para ello ya que del análisis efectuado se establece con claridad que el Poder Judicial no adeuda a la fecha pendientes por inflación acumulada dejada de reconocer a los servidores y servidoras judiciales.

SEMESTRE	% Incremento costo de la vida	Inflación acumulada Semestre anterior	Deducción Obrera Fondo de Pensiones	
I Semestre 2008	0,00%	6,38%		
II Semestre 2008	6,55%	6,74%		
I Semestre 2009	7,35%	1,21%		
II Semestre 2009	1,21%	2,77%		
I Semestre 2010	4,00%	3,38%		
II Semestre 2010	3,41%	2,31%		
I Semestre 2011	2,33%	2,75%		
II Semestre 2011	2,78%	1,90%		
I Semestre 2012	5000,00	2,63		
II Semestre 2012	3,66%	1,84%		
I Semestre 2013	1,84%	3,21%	9,50%	
II Semestre 2013	3,24%	0,44%	10,00%	
I Semestre 2014	1,00%	4,08%	10,50%	
II Semestre 2014	4,14%	0,94%	11,00%	1% y 1.43%
I Semestre 2015	0,94%	0,09%		
II Semestre 2015	0,08%	-0,89%		
I Semestre 2016	0,00%			Salario base no supere €439.750

Por consiguiente, denegar la solicitud del Frente de Organizaciones Gremiales del Poder Judicial para que se compense la pérdida del poder adquisitivo que se ha experimentado desde el año 2013 y se aplique un reajuste de 1.43% a todos los salarios del Poder Judicial así como a todas las Jubilaciones y Pensiones que se pagan con cargo al Fondo establecido para ello ya que del análisis efectuado se establece con claridad que el Poder Judicial no adeuda a la fecha pendientes por inflación acumulada dejada de reconocer a los servidores y servidoras judiciales.

- 3. Si bien desde el año 2013 se realizó un descuento gradual en los salarios de los servidores judiciales activos: así de aquellos que forman parte del Fondo de Jubilaciones y Pensiones del Poder Judicial a fin de fortalecerlo; las pretensiones de compensar estos porcentajes no es técnicamente viable por cuanto el I.C.S. fue aprobado por la Corte Plena para reconocer como mínimo la inflación acumulada del período anterior, según el índice que al respecto publica el Banco Central.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO II

Se procede a conocer el Resumen Ejecutivo N° DGH-565-2016 relacionado con el “Incremento salarial por costo de vida para el II Semestre del año 2016”, el cual indica:

“Consideraciones Previas...”

NACIONAL

Aumento salarial será de ¢10 por cada ¢
100.000 para funcionarios públicos



Sindicatos y representantes del Gobierno sostuvieron una nueva reunión este jueves como parte de la negociación salarial. (GACELA SOLÍS)

El Gobierno anunció la tarde de este jueves que los trabajadores del sector público recibirán un 0,01% de aumento, lo que significan ¢10 más por cada ¢100.000 de salario.

El incremento regirá durante el segundo semestre de este año y se pagará de forma retroactiva al 1.º julio.

Los trabajadores que ganen menos de ¢442.000 mensuales tendrán un aumento escalonado de hasta un 0,75% mensuales, es decir ¢750 más por cada ¢100.000.

De acuerdo con las cifras del Ministerio de Trabajo, 63.600 empleados del Gobierno Central, recibirán el ajuste del 0,01%, mientras 48.000 tendrán un ajuste de hasta 0,75%, según el salario que recibían.

A la reunión, que se llevó a cabo en el Ministerio de Trabajo, acudió un importante número de agremiados de sindicatos de Educación y Salud, quienes mostraron su descontento con el anuncio e informaron de que en los próximos días convocarán a una huelga nacional.

MÁS INFORMACIÓN

Patronos proponen dejar sin aumento salarial a los trabajadores del sector privado

Sindicatos piden aumento salarial de entre 2,13% y 3,5% para sector privado

Gobierno decreta aumento de 1% para trabajadores del sector público que ganen menos de ¢439.000

El viceministro de Trabajo, Alfredo Hasbun, confirmó que el ajuste se dará por decreto, pues los representantes sindicales se levantaron de la mesa de negociación.



* Tomado del periódico *La Nación* de fecha 04 de agosto de 2016.

Directrices Técnicas y Metodológicas para la Formulación del Presupuesto 2016

El Ministerio de Hacienda sobre el contenido presupuestario durante el año 2015 emitió las Directrices Técnicas y Metodológicas para la Formulación del Presupuesto 2016 e indicó específicamente 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 Directrices Técnicas y Metodológicas para la Formulación de los Anteproyectos de Presupuesto 2016, para los Órganos del Gobierno de la República, según corresponda.

B. Aspectos específicos por considerar en el anteproyecto de presupuesto

B-1 Presupuestación de pluses o coletillas salariales y costo de vida.

Para el cálculo de la previsión para incrementos por costo de vida se aplicará el factor 4,250% que incluye una previsión por el aumento por costo de vida del II semestre del 2015 y del año 2016.

En caso que este factor varíe, esta Dirección realizará la comunicación respectiva para que se apliquen los ajustes correspondientes dentro del límite de gasto comunicado previamente a los órganos del Gobierno de la República.

Las previsiones señaladas deberán presupuestarse en la coletilla 82 (costo de vida), código de subpartida 0.01.01-Sueldos para cargos fijos y 0.01.03-Servicios especiales. En esta coletilla se deberá incorporar únicamente el efecto de las revaloraciones de los salarios base. El efecto de los incrementos por costo de vida para los restantes pluses salariales que conforman la Partida 0-Remuneraciones, se deberá adicionar al monto proyectado para cada plus o coletilla.

Todas las restantes coletillas o pluses salariales deberán ser incluidas observando en todos sus extremos el principio de especialidad cualitativa y cuantitativa, utilizando el Clasificador por Objeto del Gasto y el Catálogo de Coletillas vigentes.

De acuerdo con los decretos por costo de vida se tienen por modificados los porcentajes de incremento según los siguientes valores, para nuestra institución:

↪	II Semestre 2015	0.08%
↪	I Semestre 2016	1.50%
↪	II Semestre 2016	1.50%

Índice de inflación acumulada, según Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (I.N.E.C)

El índice de inflación acumulada para el primer semestre del año 2016 fue del 0,01%, según el crecimiento en el índice de precios al consumidor.

En el siguiente cuadro se puede observar:

Índice de precios al consumidor (IPC)^{1,2}
 Junio 2015=100
 Niveles y variaciones

	Nivel	Variación mensual (%)	Variación interanual (%)	Variación acumulada (%) 2012
Abril/2014	98,10	1,14	3,68	3,20
Mayo/2014	98,61	0,53	4,21	3,75
Junio/2014	98,99	0,38	4,59	4,14
Julio/2014	99,89	0,91	5,19	5,09
Agosto/2014	100,22	0,33	5,49	5,44
Septiembre/2014	100,09	-0,14	5,20	5,30
Octubre/2014	99,80	-0,29	5,70	4,99
Noviembre/2014	100,14	0,34	5,69	5,35
Diciembre/2014	99,92	-0,21	5,13	5,13
Enero/2015	99,96	0,04	4,39	0,04
Febrero/2015	99,60	-0,16	3,53	-0,13
Marzo/2015	99,94	0,15	3,06	0,02
Abril/2015	99,57	-0,09	1,51	-0,06
Mayo/2015	99,57	-0,29	0,97	-0,35
Junio/2015	100,00	0,43	1,02	0,08
Julio/2015	99,57	-0,43	-0,32	-0,35
Agosto/2015	99,46	-0,09	-0,74	-0,44
Septiembre/2015	99,22	-0,26	-0,86	-0,70
Octubre/2015	98,94	-0,28	-0,86	-0,98
Noviembre/2015	98,93	-0,01	-1,20	-0,99
Diciembre/2015	99,12	0,19	-0,61	-0,81
Enero/2016	99,79	0,68	-0,17	0,68
Febrero/2016	99,76	-0,02	-0,03	0,65
Marzo/2016	98,66	-0,91	-1,09	-0,26
Abril/2016	98,95	0,09	-0,52	-0,17
Mayo/2016	99,14	0,19	-0,43	0,03
Junio/2016	99,12	-0,02	-0,68	0,01
Julio/2016	100,04	0,93	0,48	0,94

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC).
 Notas:
 n/1/ A partir de julio 2015 el INEC actualizó la base del IPC. El nivel de este indicador se "enlazó" con las variaciones registradas en las bases anteriores.
 n/2/ Variación de cada mes con respecto a diciembre del año anterior.

Política Salarial, definida por la Corte Plena

La Corte Plena, en sesión del 07 de abril del 2008 artículo XX, al aprobar el informe sobre el pago del Índice de Competitividad Salarial (I.C.S) 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 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.”

Impacto del incremento por costo de vida en la estructura de salarios del Poder Judicial

De acuerdo con el Índice de salarios vigente correspondiente al primer semestre del 2016, obtenemos que las clases de puestos que cobijan el ajuste técnico emitido por el Gobierno de la República y que no superan el salario base de ¢442.000 son las que se describen en el siguiente cuadro:

Clases de puestos cuya base salarial es menor a 442.000 colones	
Clases	Sal base
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES 1	398,600
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES 2	404,600
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES 3	414,600
AUXILIAR DE SEGURIDAD	423,000
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES 4	423,000
CHOFER DE ADMINISTRACIÓN REGIONAL	423,000
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	426,200
AUXILIAR JUDICIAL 2**	439,800
AUXILIAR CONTRALORÍA DE SERVICIOS	440,500
TÉCNICO ESPECIALIZADO 1	440,600
**Para esta clase de puesto existen únicamente 3 plazas	

Tal y como se puede establecer los cargos que incorporan 10 de las 210 clases de puestos que conforman la estructura de salarios del Poder Judicial serían beneficiarios de la aplicación porcentual de incremento que oscilaría entre un 0.075% por ciento sobre el salario base a la clase de puesto con menor nivel salarial de ¢398.600 hasta llegar a una asignación del 0.01% para los puestos que tienen asignados como estipendio máximo salarial en la base ¢440.600.

Es decir, el ajuste técnico tomaría como punto de partida la clase de puesto del “Auxiliar de Servicios Generales 1” (salario base de ¢398.600); así como las asociadas a los niveles 2 y 3 que tienen asignados un salario base de ¢404.600 y ¢414.600, respectivamente. Se incorporaría también las clases de puestos que tienen un salario base de ¢423.000 siendo las de “Auxiliar de Seguridad de Seguridad”, “Auxiliar de Servicios Generales 4”, y la relativa al “Chofer de Administración Regional”.

También se deberían de considerar los puestos que incorporan la clase de puesto de “Auxiliar Administrativo” (salario base de ¢426.200) y las clases de puestos de “Auxiliar Contraloría de Servicios” (salario base de ¢440.500) y el “Técnico Especializado 1”, esta última con un estipendio de ¢440.600.



En el siguiente cuadro se muestra la cantidad de puestos asociados a cada una de las 10 clases de puestos y de conformidad con la Relación de Puestos vigente, veamos:

Cantidad de plazas por tipo de puesto	
Clases	Cantidad
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES 1	30
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES 2	223
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES 3	54
AUXILIAR DE SEGURIDAD	227

AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES 4	42
CHOFER DE ADMINISTRACIÓN REGIONAL	61
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	471
AUXILIAR JUDICIAL 2	3
AUXILIAR CONTRALORÍA DE SERVICIOS	26
TÉCNICO ESPECIALIZADO 1	11
Total	1.148
Fuente: Relación de Puestos vigente al 18/08/2016	

De la información anterior, se puede establecer que 1.148 de los puestos ordinarios que conforman la plantilla ocupacional de la institución y que pertenecen al segmento no profesional serían objetos de los ajustes técnicos salariales correspondientes entre un 0.01% y 0.075%.

Ahora bien, aplicando la función geométrica que utiliza la Dirección General del Servicio Civil para reconocer incrementos por costo de vida para las clases no profesionales que varían en forma decreciente y que conforme al ajuste técnico propuesto por el Gobierno corresponde un tope de 0.01% y hasta 0.075%.

A continuación se muestran las clases de puestos que hemos venido mencionando en párrafos anteriores con los ajustes correspondientes y que son propias de nuestro Poder Judicial:

Nuevo cálculo de salarios según el incremento por costo de vida para el II Semestre del 2016						
	Actual			Nuevo	€	Salario Base Ajustado
Clases	Sal base	N		Sal Base	Diferencias	con Regla 400
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES 1	398.600	1	0,0750000%	398.900	300	399.000
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES 2	404.600	2	0,0562409%	404.900	300	405.000
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES 3	414.600	3	0,0421739%	414.800	200	415.000
AUXILIAR DE SEGURIDAD	423.000	4	0,0316253%	423.200	200	423.400
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES 4	423.000	5	0,0316253%	423.200	200	423.400
CHOFER DE ADMINISTRACIÓN REGIONAL	423.000	6	0,0316253%	423.200	200	423.400
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	426.200	7	0,0237152%	426.400	200	426.600
AUXILIAR JUDICIAL 2	439.800	8	0,0177835%	439.900	100	440.200
AUXILIAR CONTRALORÍA DE SERVICIOS	440.500	9	0,0133355%	440.600	100	440.900
TÉCNICO ESPECIALIZADO 1	440.600	10	0,0100000%	440.700	100	441.000

Tal y como se observa a los cargos que incorporan la clase de puestos de “Auxiliar de Servicios Generales 1” al aplicar el ajuste técnico correspondiente al 0.075% el salario base pasaría de €398.600 a €399.000.

En cuanto a las clases de puestos de “Auxiliar de Servicios Generales 2 y 3” el ajuste porcentual

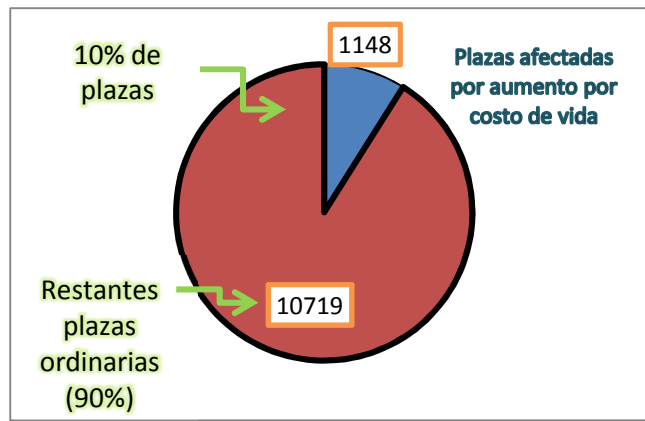
Finalmente, en relación a las clases de puestos de “Auxiliar de Contraloría de Servicios” y “Técnico Especializado 1” el ajuste porcentual es de 0.01333% y 0.01%, por lo cual correspondería establecer un estipendio salarial de €440.900 y €441.000 respectivamente.

conforme se indica para la base salarial sería de 0.05624% y 0.04217% respectivamente, quedando definidos los nuevos salarios bases en ¢405.000 y ¢415.000.

Para las clases de puestos “Auxiliar de Seguridad de Seguridad”, “Auxiliar de Servicios Generales 4”, y “Chofer de Administración Regional”, tal y como se desprende el porcentaje de ajuste a la base salarial sería de 0.03162%. En decir para las 3 clases de puestos anteriores, la nueva base salarial se establecería en ¢423.400.

En lo que respecta a los puestos incorporados en la clase ancha de puesto denominada “Auxiliar Administrativo” y tal como se ha observado concentra la mayor cantidad de puestos, es decir 471 según el Cuadro N° 2, el ajuste a la le haría llegar a ¢426.600.

Luego de analizar lo relativo a lo que representaría en términos absolutos para cada una de las 10 clases de puestos el aumento salarial: es importante retomar que la relación porcentual entre los cargos a los que se aplicaría la degradación del ajuste técnico del 1% al 0.75%, representaría el 10% (1.148), de 11.867 de puestos ordinarios de conformidad con la Relación de Puestos vigente. En la siguiente gráfica se puede ver el detalle:



Resumen conclusivo

1. Es claro, que las políticas salariales establecidas por el Gobierno costarricense, tienen el propósito de restituir el poder adquisitivo a las personas trabajadoras del Sector Público, conforme aumenta el Índice de Precios al consumidor.
 2. La decisión del Poder Ejecutivo establece que se deberá de aplicar una disminución gradual de un 0.01% hasta llegar a un 0,075%, para aquellos puestos de la Escala de Sueldos de la Administración Pública, cuyo salario base no supere ¢442.000 (cuatrocientos cuarenta y dos mil colones).
 3. La clase de menor categoría en la escala salarial del Poder Judicial corresponde al “Auxiliar de Servicios Generales 1” con un salario asignado de ¢398.600; es decir le correspondería un 0.075% de aumento por costo de vida y así sucesivamente en forma decreciente y escalonada por clase de puesto hasta llegar a la del “Técnico Especializado 1”, a la cual se le aplicaría el 0.01% al salario base actual de ¢440.600, es decir el aumento abarcaría únicamente 10 de las 210 clases de puestos existentes.
- 3.1.** Aplicar el incremento salarial por concepto de ajuste técnico para puestos de la Escala de Sueldos de la Administración Pública, cuyo salario base no supere ¢442.000 (cuatrocientos cuarenta y dos mil colones), beneficiaría únicamente a 1.148 puestos (no profesionales) y que representa el 10% de la población judicial la cual a la fecha y según la Relación de Puestos vigente abarca 11.867 puestos de naturaleza, auxiliar, asistencial, técnica y profesional, es decir el 90% (10.719 cargos) de la población judicial estaría excluida del posible ajuste.

4. La aplicación de la proyección geométrica utilizada por la Dirección General del Servicio Civil para reconocer incrementos por costo de vida en forma decreciente y que conforme al ajuste técnico propuesto por el Gobierno corresponde un tope de 0.075% y hasta 0.01%, lo que representan diferencias absolutas para las clases de puestos de nuestra institución en la base, de entre 100 y 300 colones.
5. Si bien acceder al ajuste propuesto provocaría una distorsión poco visible por cuanto los aumentos corresponden entre ₡100 y ₡300, hay que destacar que lo anterior afectaría de manera directa uno de los propósitos fundamentales que desde hace varios años viene aplicando la institución como lo es agilizar y optimizar los salarios de la institución basado en los principios de equidad, consistencia y equilibrio.
6. La aplicación del beneficio anterior a un 10% de la población judicial, generaría expectativas en otros sectores y poblaciones y sin dejar de lado los intereses de las diferentes organizaciones gremiales, en especial en una institución de derecho como lo es el Poder Judicial, en donde las diferencias salariales establecidas inter-puestos hasta el día de hoy, en su gran mayoría, obedece a criterios técnicos objetivos tanto a lo interno de la organización como respecto del entorno salarial que nos rodea.
7. Además, la Corte Plena ha definido una política salarial para sus aumentos semestrales por costo de vida, y ésta consiste en otorgar al menos el costo de vida del semestre anterior según el Índice de Precios al Consumidor (IPC). Es así, que cada vez que corresponde realizar los aumentos por costo de vida se toma la inflación acumulada del semestre anterior, por cuanto este sirve de referencia para definir el incremento por costo de vida del semestre que se está analizando. Se indica que para este semestre la inflación acumulada es de un 0.01%, según la metodología utilizada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (I.N.E.C).
8. Finalmente, ha existido un interés del Gobierno de este Poder para ajustar los salarios siempre al menos en el costo de vida, para así, lograr mantener salarios competitivos y un liderazgo relativo en el sector público.



Recomendación técnica administrativa

Según las proyecciones presupuestarias si es posible asumir un incremento por costo de vida como el que se indica en la siguiente tabla y que en apego a lo establecido en el decreto del Poder Ejecutivo, abarcaría 10 de las clases de puestos que las constituyen 1.148 cargos.

Nuevo cálculo de salarios según el incremento por costo de vida para el II Semestre del 2016						
Clases	Actual	N		Nuevo	€	Salario Base Ajustado
	Sal base			Sal Base	Diferencias	con Regla 400
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES 1	398.600	1	0,0750000%	398.900	300	399.000
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES 2	404.600	2	0,0562409%	404.900	300	405.000
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES 3	414.600	3	0,0421739%	414.800	200	415.000
AUXILIAR DE SEGURIDAD	423.000	4	0,0316253%	423.200	200	423.400
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES 4	423.000	5	0,0316253%	423.200	200	423.400
CHOFER DE ADMINISTRACIÓN REGIONAL	423.000	6	0,0316253%	423.200	200	423.400
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	426.200	7	0,0237152%	426.400	200	426.600
AUXILIAR JUDICIAL 2	439.800	8	0,0177835%	439.900	100	440.200
AUXILIAR CONTRALORÍA DE SERVICIOS	440.500	9	0,0133355%	440.600	100	440.900
TÉCNICO ESPECIALIZADO 1	440.600	10	0,0100000%	440.700	100	441.000

”

Se acordó: aprobar en todos sus extremos el informe técnico sobre la propuesta de aumento salarial. Se declara en firme.

ARTÍCULO III

La Sección de Gestión de la Capacitación presenta el Oficio N°392-CAP-2016, relacionado con los cursos de Especialización en Derecho de la Universidad Castilla de la Mancha y la Universidad de Salamanca, el cual señala:

“En respuesta a lo acordado en la pasada sesión presencial del Consejo de Personal, se remite información de los Cursos de Especialización en Derecho de la Universidad Castilla de la Mancha y Universidad de Salamanca, a efectos de dar respuesta al acuerdo del Consejo Superior No. 74-16 del 04 de agosto de 2016, artículo XI.

Asimismo, hemos recibido notificación del oficio No. 8252-16 de la Secretaría de la Corte, en el cual notifican al magistrado Román Solís Zelaya, Coordinador del Consejo de Personal, sobre acuerdo del Consejo Superior No. 74-16 del 04 de agosto de 2016, artículo XII, que en referencia a la solicitud realizada por la Dirección de Gestión Humana para divulgar la **“IV Edición del Curso de Especialista en Gobernabilidad, Derechos Humanos y Cultura de Paz”** de la Universidad Castilla de la Mancha, a realizarse del 30 de enero al 17 de febrero del 2017, se solicita al Consejo de Personal informar si dentro de las ayudas contempladas para el año 2017 en la subpartida que se destina para los cursos de la Universidad de Salamanca, se pueden distribuir de manera que se incluyan los cursos de la Universidad de Castilla-La Mancha, teniendo conocimiento este Consejo Superior que al final de la ejecución del presupuesto anual, dineros destinados para este fin no son utilizados en su totalidad, por lo que se adjunta de igual forma la información del Curso de Especialista en Gobernabilidad para el análisis correspondiente.

Se informa a continuación el aprovechamiento que han tenido las convocatorias de la Universidad de Salamanca en los años 2015 y 2016:

AÑO	AYUDAS ECONÓMICAS Y PERMISOS CON GOCE	
	PRESUPUESTADOS	APROVECHAMIENTO
2015	4	4
2016	4	2

Se indica a continuación las ayudas económicas y permisos con goce de salario del 2017, Programa 927, para los **Cursos de Especialización en Derecho** de la Universidad de Salamanca:

AYUDAS ECONÓMICAS			
Programa	Cantidad de Participantes	Monto aproximado a cancelar 2017	Observaciones
Cursos de Especialización en Derecho / U. Salamanca	4	4.557.936,00	Ayudas económicas de 1200 euros por participante.

*Tipo de cambio del euro: €949,57

PERMISOS CON GOCE DE SALARIO Y SUSTITUCIÓN					
Programa	Cantidad de Becas	Cantidad de meses	Total cantidad de meses	SALARIO TOTAL MENSUAL	TOTAL ANUAL PRES.
Cursos de Especialización en Derecho / U. Salamanca	4	0,50	2,00	Juez 4/ 3.347.753,22	6.695.506,43

Según el detalle anterior, se destinará para los Cursos de Especialización en Derecho de la Universidad de Salamanca 4 ayudas económicas de 1.200 euros y 4 permisos con goce de salario y sustitución por 15 días cada uno.

Se acordó: que de las cuatro becas asignadas actualmente a los cursos de Especialización en Derecho de la Universidad de Salamanca, mantener dos permisos con goce de salario y ayuda económica de €1200 euros para cada una en esta maestría. Redistribuir las otras dos becas restantes de la siguiente forma: una beca para los cursos de Especialización en Derecho de la Universidad Castilla de la Mancha y otra para el curso de Especialista en Gobernabilidad, Derechos Humanos y Cultura de Paz, de la Universidad Castilla de la Mancha. A continuación el detalle correspondiente:

Actividad Formativa	Ente organizador	Cantidad de Permisos	Cantidad de Ayudas económicas de €1.200
Cursos de Especialización en Derecho	Universidad de Salamanca	2	2
Cursos de Especialización en Derecho	Universidad Castilla de la Mancha	1	1
Curso de Especialista en Gobernabilidad, Derechos Humanos y Cultura de Paz	Universidad Castilla de la Mancha	1	1

Se declara en firme.

ARTÍCULO IV

La Sección Análisis de Puestos presenta el Informe SAP-191-2016 relacionado con la consulta de la Dra. Sisy Castillo Ramírez, Jefe a.i. de la Sección de Psiquiatría y Psicología Forense sobre la fecha en que pueden disfrutar vacaciones profilácticas los Psiquiatras de esa sección, el cual indica:

“En fecha 27 de junio del 2016, se recibe nota JDML 2016-0879, suscrita por el Dr. Franz Vega Zúñiga, Jefe a.i., del Departamento de Medicina Legal, mediante la cual indica que la Dra. Sisy Castillo Ramírez, Jefe a.i. de la Sección de Psiquiatría y Psicología Forense, solicita que se le indique la fecha en que pueden disfrutar vacaciones profilácticas los “*Psiquiatras*” esa sección.

En virtud de lo anterior, nos permitimos informar que en varias ocasiones se le ha comunicado al Departamento de Medicina Legal, que a los puestos de la “*Sección de Psiquiatría y Psicología Forense*”, no les asiste el derecho a vacaciones profilácticas, esto a la luz de lo que dispone la “*Política actual para el reconocimiento de vacaciones profilácticas*”, la cual tiene 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.”

Como se desprende del acuerdo tomado por el Consejo Superior en la citada sesión, lo que **se aprueba es reconocer vacaciones profilácticas únicamente a los puestos que cumplan con dos condiciones** veamos:

1. Que sean cargos que se encuentren incluidos en las clases de puestos a las que históricamente se les ha reconocido y
2. **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.**

Además de lo anterior, es menester indicar que cuando el Consejo Superior en el año 1995 aprueba el beneficio de profilaxis para la clase de puesto de “*Médico*”, lo es para las “*Secciones de Patología*” y la “*Clínica Médico Forense*”, en razón de las condiciones ambientales en la que se desenvuelven esos cargos,

las cuales son: estar en contacto con desechos biopeligrosos como muestras de sangre y tejidos; así como fluidos biológicos, condiciones que se consideraron los exponía a contraer algún tipo de enfermedad producto de virus, bacterias, u hongos, que se puedan generar en el lugar de trabajo por el material que deben manipular.

Es claro entonces, que a pesar de que los servidores de la “Sección de Psiquiatría y Psicología Forense” se ubiquen las clases de puesto de “Médico 1” y “Médico 3”, la especialidad de ellos tal y como se indica en el oficio JDML-2016-879 es de “**Psiquiatras**”, por tal razón las condiciones ambientales en la que se desenvuelven los cargos no son comparables con la de los “Médicos” que en razón de labor que realizan deben estar en contacto con fluidos biológicos o desechos biopeligrosos; pues más bien, los servidores de la “Sección de Psiquiatría y Psicología Forense” lo que siempre han solicitado, es el reconocimiento de la profilaxis debido a la posible afectación psicológica que puedan sufrir producto de los hechos que deben de estar escuchando, tal y como en alguna oportunidad lo externó la entonces Jefe de la “Sección de Psiquiatría y Psicología Forense”, en oficio SPPF-1300-2004 cuando menciona que:

“...esta jefatura avala la petición realizada por los compañeros profesionales. Lo anterior obedece a que por la naturaleza de los usuarios (muchos de ellos con secuelas de situaciones traumáticas o con enfermedades mentales previas), de los casos que se valoran en esta Sección (la mayoría de ellos relacionados con situaciones traumáticas por ejemplo abuso sexual, violencia doméstica, entre otras) y de las obligaciones particulares asociadas con nuestro trabajo (asistencia a juicios, confección de ampliaciones de dictámenes, anticipos jurisdiccionales, recopilación de la mayor cantidad de información para concluir los dictámenes) es indispensable que los profesionales que los atienden estén mental y emocionalmente estables para que puedan abordarlos de manera más íntegra y objetiva.”

Asimismo en oficio N° SPPF-2006-0783 los Psicólogos Clínicos y Médicos Psiquiatras de esa dependencia indicaron que:

“...La razón sobre la cual se fundamente este tipo de beneficio está denominada como “Traumatización Vicariante”, este trastorno es producto del escuchar de forma reiterada y como profesional, los eventos traumáticos por los que consultan la totalidad de los usuarios que nos visitan, creando en los profesionales un trauma vicario, que provoca a su vez rechazo hacia las tareas propias del trabajo, así como conductas de evasión de la realidad, evitación de contacto social, irritabilidad, suspicacia, depresión y ansiedad, temor a sufrir situaciones similares a las escuchadas por ellos mismos o sus familiares cercanos.” (el resaltado no pertenece al original)

Lo anterior deja en claro, que las condiciones ambientales en la que se desempeñan los “Médicos Psiquiatras” de la “Sección de Psiquiatría y Psicología Forense”, no son iguales a la de los Médicos del Departamento de Medicina Legal, a los que históricamente se les ha reconocido el beneficio de profilaxis producto precisamente de que la labor que realizan les demanda estar en contacto con fluidos biológicos o desechos biopeligrosos.

Aunado a lo expuesto, es importante mencionar que la política actual para el reconocimiento de vacaciones profilácticas es clara en indicar que se deben cumplir dos condiciones para hacerse acreedor a ese beneficio, el primero es estar en una clase de puesto a la que históricamente se le ha reconocido ese derecho y el segundo es que las condiciones ambientales en las que se desenvuelve el puesto sean idénticas a la de quienes se desempeñan en esos cargos, condición que no se cumple en los puestos de “Médico” con especialidad en “Psiquiatría”, razón por la cual se deniega la gestión para reconocimiento de vacaciones profilácticas a los “Médicos Psiquiatras” de la “Sección de Psiquiatría y Psicología Forense” que se ubican en los siguientes puestos:

Puesto No.	Clase de Puesto	Ocupante del puesto
43433	Médico 3	Sisy Castillo Ramírez
43434	Médico 1	Larissa Escalante Chaves
107824	Médico 1	Gloriana Obando Madrigal
34309	Médico 1	Rodolfo Salazar Fonseca
5724	Médico 1	Juan Rafael Valverde Zúñiga
47149	Médico 1	Karina Vargas Lepe
48458	Médico 1	María Gabriela Zúñiga Tortós

”

Se acordó: solicitar a la Sección Análisis de Puestos que informe a este Consejo sobre el estado en que se encuentra el estudio que le fue solicitado sobre las vacaciones profilácticas, previo a tomar acuerdo sobre el Informe SAP-191-2016. ***Se declara en firme.***

ARTÍCULO V

La Sección Análisis de Puestos presenta el Informe SAP-197-2016, relacionado con la revisión de la clasificación y valoración del puesto N° 43467 de “Técnico en Video Forense” y el número 43464 de “Jefe Sección de Fotografía y Audiovisuales”, ambos de la Sección de Imagen y Sonido Forense, el cual indica:

“I. CAUSA DEL ESTUDIO:

Acuerdo del Consejo Superior, tomado en la sesión N° 89-15 celebrada el 06 de octubre del 2015, artículo XVII, mediante el cual se conoció informe No. 73-DO-2015-B, denominado “*Estudio para oficializar una propuesta de estructura organizacional de la Sección de Imagen y Sonido Forense...*” realizado por la Dirección de Planificación, sobre el particular entre otros aspectos el Órgano Superior acordó lo que a continuación se transcribe:

“...3.) Deberá la Dirección de Gestión Humana valorar la condición del puesto de un Técnico Especializado 6, que labora en el área de trabajo denominado Acústica Forense, para ajustar el puesto a las labores que realiza. De igual manera, analizar si los cambios realizados a lo interno de la Sección, procede algún tipo de recalificación en el puesto de la Jefatura de Sección...”

II. MÉTODO DE ESTUDIO:

La información requerida en este estudio se obtuvo de las siguientes fuentes:

1. Informe N° 1309-PLA-2015 de la Dirección de Planificación.

2. Cuestionario de clasificación y valoración de puestos, completados por los señores Marco Herrera Charraun, Técnico en Video Forense y Rafael Vargas Fonseca, Jefe Sección Fotografía y Audiovisuales.
3. Entrevistas al Lic. Marco Herrera Charraun, Técnico en Video Forense y al Sr. Rafael Vargas Fonseca, Jefe Sección Fotografía y Audiovisuales.
4. Informe IDH-214C-2005, elaborado por la Sección Análisis de Puestos.

III. RESTRICCIÓN PRESUPUESTARIA PARA EL AÑO 2016:

El Consejo Superior, en la sesión N° 28-16 celebrada el 29 de marzo del 2016, artículo XLIII, giró y comunicó las directrices para lo que a materia de Análisis de Puestos se refiere:

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.

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.

4. Las reasignaciones serán reconocidas a partir de la fecha en que los órganos superiores aprueben en definitiva las recomendaciones emitidas en los informes técnicos. Para tales efectos el artículo 5° de la Ley de Salarios del Poder Judicial establece que las reasignaciones quedarán sujetas a disponibilidad presupuestaria; el artículo 6° del mismo cuerpo legal condiciona el pago al período fiscal en que el cambio sea posible aplicarlo; y el inciso f) del artículo 110 de la Ley de la Administración Financiera de la República y 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...".

Directrices que en razón de la difícil situación presupuestaria que enfrenta el Poder Judicial, se han venido aplicando sin excepción durante los últimos años.

Ahora bien, al analizar los aspectos a los que se hace referencia la causa de estado gestión se establece que las condiciones que enumera Corte Plena para la restricción del proceso de formulación presupuestaria se encuentran presentes en la misma, pues el presente estudio obedece a un estudio de estructura realizado por la Dirección de Planificación.

IV. ANÁLISIS:

El Consejo Superior, en la sesión No. 97-14, celebrada el 6 de noviembre del 2014, artículo XLIX, aprobó que la antes llamada "Sección de Fotografía y Audiovisuales", cambiara su nombre a partir del 01 de enero del 2015, a "Sección de Imagen y Sonido Forense del Organismo de Investigación Judicial", producto del citado cambio, la

Dirección de Planificación mediante informe No.73DO-2015-B¹, revisa la estructura organizativa de dicha dependencia y sobre el particular el órgano encargado en materia de organización recomendó entre otras consideraciones, lo que a continuación se transcribe:

“7.1.- Esta Dirección no recomienda volver formales las unidades internas de la Sección de Imagen y Sonido Forense, sea que no debe validarse esas unidades en la relación de Puestos del Poder Judicial.

A pesar de lo anterior esta Dirección no tiene inconveniente en que esa división exista, respetando el criterio discrecional de la actual jefatura al organizar los recursos como bien lo estime, y en asocio con su Jefatura Departamental.

7.3.- Se recomienda que la Dirección de Gestión Humana proceda a valorar la condición del puesto de un Técnico Especializado 6 que labora en el área de trabajo denominado Acústica Forense, para ajustar el puesto a las labores que realiza.

De la misma forma, se estima pertinente que esa Dirección analice también si con los cambios realizados a lo interno de la Sección, procede algún tipo de recalificación en el puesto de la Jefatura de Sección.” (el resaltado no pertenece al original)

Una vez claro lo anterior, es dable mencionar que la “Sección de Imagen y Sonido Forense del Organismo de Investigación Judicial”, se encarga de realizar y procesar el material fotográfico y audiovisual de carácter documental de los distintos ámbitos del Poder Judicial. Su especialización técnica está dirigida a las áreas médica, forense, criminalista, por lo que presta sus servicios a todas las dependencias del OIJ; además genera documentación gráfica de diligencias judiciales como son reconstrucciones de hechos, inspecciones en sitios del suceso y allanamientos para todas las autoridades judiciales (fiscalías, juzgados, etc.)

Según información obtenida del informe No.073-DO-2015-B elaborado por la Dirección de Planificación, esa Sección cuenta con cuatro unidades informales en las cuales de forma general se llevan a cabo las siguientes funciones:

Nombre	Funciones
<p align="center">Unidad de Fotografía Forense</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Toma de imágenes en trabajo de campo. - Tratamiento de imágenes recolectadas. - Trabajo de dimensiones de la imagen. - Confección de plantillas reconocimiento. - Montaje de secuencias fotográficas. - Ampliación y escaneo de negativos. - Confección discos máster. - Capacitación de personal investigación.
<p align="center">Unidad de Video Forense</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Trabajo de laboratorio. - Análisis y manipulación de grabaciones. - Recolección de videos. - Filmación de videos.
<p align="center">Unidad de Análisis Forense de Imagen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Análisis pericial de indicios de imagen. - Extracción de material en dispositivos. - Determinación de dimensiones.

¹ Aprobado por el Consejo Superior en Sesión N° 89-15 de fecha 06 de octubre del 2015, artículo XVII.

- Análisis de autenticidad.
- Comparación morfológica.
- Asistencia de personal de la Sección.

Unidad de Acústica Forense

- Comparación de voces.
- Editar audios.
- Determinar la manipulación de audios.
- Depuración de audios y sonido.
- Análisis de sonidos y producción de audio

En la Unidad de Acústica Forense es donde se ubica el puesto No. 43467, sujeto a análisis, clasificado en la clase ancha de “*Técnico Especializado 6*” y en la angosta de “*Técnico en Video Forense*”, ocupado en propiedad por el Sr. Marco Herrera Charraun.

Aunado a lo anterior, es dable mencionar que la citada unidad, surge con la finalidad de atender la demanda de pericias de audio forense proveniente de pruebas digitales de sistemas telefónicos e informáticos, en delitos tales como: secuestros, narcotráfico, delitos sexuales y crimen organizado entre otros, ya que era necesario, poder identificar y reconocer al autor (*locutor*) de las evidencias de audio.

Es así que al ocupante del puesto No. 43467 de “*Técnico en Video Forense*”, entre las principales tareas (*ver detalle de tareas en el anexo No.1*) que le corresponde llevar a cabo, se encuentran: el análisis de comparaciones de voces y sonidos, provenientes de sistemas de comunicación en casos de secuestros, crimen organizado, drogas, sexuales, legitimación de capitales, extorciones, homicidios, con el propósito de establecer un reconocimiento de la voz o locutor y un análisis de sonidos, a fin de emitir un dictamen que permita a las autoridades judiciales, lograr vinculaciones con los hechos y personas investigadas en un proceso judicial.

Esta actividad le demanda al ocupante del cargo, utilizar software de audio especializados en el campo forense, que le ayuden a evaluar la idoneidad (*calidad y extensión*) de la muestra recibida y tomar muestra de la voz a la persona investigada.

Posteriormente, el ocupante del cargo mediante un sistema biométrico (*método automático de identificación y verificación de un individuo utilizando características físicas y de comportamiento precisas*) denominado “Batvox” (*el cual es un sistema para el reconocimiento de voz, en el cual se emplea la biometría física y de conducta*), lleva a cabo la comparación, con el objetivo de analizar patrones de habla e identificar al interlocutor; pero para lograr lo anterior el Sr. Herrera debe elegir la población de referencia según las características demográficas del hablante, extraer de un modelo de entrenamiento las características de una o varias voces, corregir los desalineamientos de las muestras y así iniciar con el proceso de reconocimiento (*creación de sesión, introducción de ficheros de audio, elección de: idioma, canal, tipo de habla, género, fuente, etc*), realización del cálculo para determinar los niveles de verosimilitud de las muestras analizadas; ejecución de la comparación a fin de determinar la probabilidad de correspondencia entre las muestras dubitadas (*existen dudas sobre la autenticidad*) contra las indubitadas (*no existe duda sobre la autenticidad*), luego el petente debe interpretar los resultados según variables cuantitativas referidas a la calidad del audio que inicialmente fue analizado para aceptación o rechazo.

Después de que el ocupante del cargo ha realizado la comparación mediante el sistema Batvox procede a realizar la verificación de los resultados mediante un programa denominado Acu Expert 6.0, el cual permite la misma función que el sistema Batvox, solo que con otra técnica denominada “análisis de formantes” (*un formante es el pico de intensidad en el espectro de un sonido; se trata de concentración de energía (amplitud de onda) que se da en una determinada frecuencia. En el habla se determinan por el proceso de filtrado por resonancia que se produce en el tracto vocal por la configuración de los articuladores. Técnicamente los formantes son bandas de frecuencia donde se concentra la mayor parte de la energía sonora de un sonido.*)

Este proceso le demanda al ocupante del cargo, extraer de la muestra no cuestionada las vocales donde se registre la mayor potencia sonora y claridad según el espectrograma (*es una herramienta básica de representación que se utiliza para el análisis de las señales eléctricas, de comunicaciones, y cualquier señal audiovisual en su contenido frecuencial*), aislar y clasificar cada una de ellas, realizar la determinación numérica de los cuatro fonantes de cada vocal elegida y repetir el mismo proceso para muestra que dio positivo en el proceso biométrico Batvox; es así que con 15 aciertos dentro de un mismo discurso, se determina que sí es la misma persona que habla en la muestra aportada con la cuestionada.

Asimismo, le corresponde realizar la depuración y restauración de audios defectuosos y la determinación de adulteración de audios originales, labor que realiza con la finalidad de que el contenido de un mensaje en una investigación que conlleva una intervención en comunicaciones sea más comprensible; así como también, es un servicio que se brinda a los Juzgados o Tribunales que envían las grabaciones de audiencias que presentan problemas en sus registros. Esta tarea le demanda utilizar equipo analógico “cedar” mediante el cual se eliminan ruidos antes de digitalizar el material, una vez digitalizado procede a identificar el problema y su magnitud, a fin de determinar el tipo de software se utilizará (*DC Forensic Live 5.0 o Adobe Audition con el uso de filtros wave*) solucionar el problema detectado.

De las tareas anteriores, se desprende que los principales factores ambientales y organizacionales presentes en el cargo son los siguientes:

- **Responsabilidad por funciones:**

El ocupante del cargo, es responsable del análisis de voces y sonidos, provenientes de sistemas de comunicación obtenidos en casos de procesos judiciales, por lo que sobre él recae la responsabilidad de emitir un criterio especializado en el campo del audio forense mediante argumentos concluyentes con respecto a la individualización de personas involucradas en procesos judiciales, mismo que se plasma a través de un dictamen pericial, documento que se constituye como elemento de prueba auxiliar fundamental para la investigación o causa judicial.

Otro aspecto a resaltar es la responsabilidad que el cargo tiene como perito, debiendo comparecer en Corte, cuando sea citado, con el propósito de aclarar o explicar el resultado del dictamen.

- **Responsabilidad por relaciones de trabajo:**

El trabajo le demanda coordinar con Investigadores del OIJ, Fiscales, Defensores Públicos y Juzgados, ya sea para determinar los requerimientos del usuario, obtener información y brindar la asesoría técnica, a fin de ofrecer un producto que contribuya como elemento probatorio para desestimar o confirmar una situación concreta dentro de un proceso de investigación o causa judicial.

- **Consecuencia del error:**

El analizar un caso sin la debida rigurosidad científica, puede dar como resultado un dictamen pericial impreciso, que podría desestimarse como prueba importante para la resolución de un caso.

- **Condiciones de trabajo:**

El trabajo requiere de esfuerzo mental, debido a la combinación de conocimientos en la formación específica y la aplicación de las diversas herramientas y los softwares especializados.

- **Supervisión recibida:**

Este puesto se caracteriza porque su ocupante trabaja con un alto grado de independencia por cuanto es el que posee el conocimiento técnico de los softwares, sin embargo, el trabajo es supervisado a través de los dictámenes que emite, los cuales son firmados por la jefatura de la sección y del departamento. Por otra parte, debe cumplir con los parámetros establecidos, en cuanto al formato a utilizar en los dictámenes, así como de los Procedimientos Operativos Normados (PON).

Ahora bien, al analizar las tareas, los deberes, responsabilidades y demás factores organizacionales y ambientales que identifican al puesto, se determina que la clasificación que actualmente ostenta de “*Técnico en Video Forense*” no se encuentra acorde con el nivel de complejidad y responsabilidad del cargo, razón por la cual lo que procede técnicamente es reasignarlo a una clase de puesto que compense la función que el puesto viene desempeñando; así las cosas al revisar la estructura de cargos de la “*Sección de Imagen y Sonido Forense*”, se determina que existe en esa dependencia, un puesto con responsabilidades similares ya que el mismo rinde peritajes, solo que ese lo hace en el campo de la imagen forense; en virtud de lo expuesto, se considera que lo procedente es ubicar al puesto No. 43467 al mismo nivel salarial que el “*Perito de Imagen Forense*”, el cual se ubica dentro de la clase ancha de “*Perito Judicial 1*”.

Consecuente con lo anterior, se debe establecer el requisito académico de este cargo a nivel de “*Bachiller Universitario*” en la carrera de “*Cine y Televisión*”, lo anterior para mantener la carrera de ascenso de esa dependencia; pues por un lado se tiene que quienes ocupan la clase de Técnico Especializado 6 (Fotógrafos), tienen la posibilidad de ascender al puesto de “*Perito de Imagen Forense*” y por el otro, estarían los “*Técnicos en Video Forense*”, quienes después de este estudio tendrían la opción de ascender al puesto de “*Perito de Acústica Forense y Biometría de voz*”.

Por otra parte, con respecto a este puesto es dable mencionar que al revisar los rubros salariales que tiene asignado dicho cargo, se determina que el mismo goza del plus salarial de riesgo, pero esto obedece a un derecho adquirido por parte del Sr. Herrera y no porque las condiciones ambientales en que se desenvuelve cargo lo ameriten, es así que al reasignar el puesto 43467 de “*Técnico en Video Forense*” a “*Perito de Acústica Forense y Biometría de Voz*”, tampoco le asistiría el citado plus salarial, sin embargo, por ser un derecho adquirido del Sr. Marco Herrera Charraun, el mismo se mantiene, no obstante lo anterior, cuando el puesto quede vacante o sea ocupado interinamente por otra persona, dicho rubro salarial no le corresponde, por lo anterior, deberá la Jefatura de esa dependencia comunicar lo anterior a la Sección de Administración Salarial de la Dirección de Gestión Humana para que se efectúe el ajuste respectivo.

- **Puesto No. 43464 clasificado como “*Jefe Sección de Fotografía y Audiovisuales*”**

Con respecto al puesto No.43464 clasificado como “*Jefe Sección de Fotografía y Audiovisuales*” (ver detalle de tareas en el anexo No.2), es dable mencionar que el mismo había sido analizado mediante informe IDH-214-C, en ese entonces se determinó que esa jefatura era técnica especializada y se profesionalizó estableciéndosele el requisito académico a nivel de bachiller universitario en la carrera de Fotografía, dicho requisito se estableció de esa forma, por no existir en ese momento el grado académico de licenciatura en esa carrera, además de lo anterior, la valoración otorgada obedeció a que en aquel momento la emisión de peritajes era incipiente.

Ahora bien, al revisar el mercado académico en ese campo del saber, se logra obtener que a nivel nacional ya existen universidades que imparten la carrera de Fotografía con el grado de licenciatura, además de lo anterior, al estudiar nuevamente el accionar del puesto, se obtiene que actualmente esa jefatura debe dirigir, asignar, coordinar, ejecutar y controlar las labores periciales científicas, técnicas y administrativas de la Sección de Imagen y sonido Forense y que a partir del año 2015, esa dependencia ha venido asumiendo nuevos servicios periciales forenses en el área científica de la Biometría forense de voz (*análisis forense de sonido y acústica forense*), pericia que fue analizada en párrafos anteriores.

La información expuesta permite determinar que en esa sección han ido creciendo los servicios periciales que brinda y además que ya existe el grado académico de licenciatura en el campo de la Fotografía, aspectos que en su momento fueron determinantes para la clasificación valoración que actualmente ostenta ese cargo; en virtud de lo anterior, lo que procede técnicamente es modificar el requisito de ese puesto y establecerlo a nivel de “*Licenciatura*”

en la carrera de *Fotografía*", asimismo y con la finalidad de ser consecuente con lo que se ha venido analizando en el presente informe y las nuevas pericias en las que ha incursionado esa dependencia se considera oportuno incluir también en este puesto el requisito académico de "*Licenciatura en Cine y Televisión*".

Además de lo anterior, del análisis efectuado al cargo se determina que es necesario variar la nomenclatura de esa clase de puesto a fin de que la misma sea congruente con el cambio de nombre que tuvo esa dependencia, de forma tal, que la clase angosta de "*Jefe de Sección y Fotografía y Audiovisuales*" en adelante se denomine "*Jefe de Sección Imagen y Sonido Forense*". Además, se hace necesario revalorar el puesto No. 43464, debido a que del análisis efectuado se determina que el nivel de complejidad y responsabilidad del cargo no se encuentra acorde con la valoración que actualmente ostenta.

Así las cosas, lo procedente en este caso es ubicar el puesto No. 43464 al mismo nivel en que se encuentran otras jefaturas técnicas especializadas, que se identifican en el Departamento del Laboratorio de Ciencias Forenses, como es el caso de la "*Jefatura de la Sección de Escritura y Documentos Dudosos*".

V. CONCLUSIONES:

Del informe No.073-DO-2015-B elaborado por la Dirección de Planificación, se logra concluir que la Sección de Imagen y Sonido Forense, cuenta con 4 unidades informales, donde una de ellas es la de "*Acústica Forense*", misma surge a partir del año 2015, con la finalidad de atender servicios periciales en el área científica de la biometría forense de voz, análisis forense de sonido y la acústica forense.

Producto de lo anterior, el puesto No. 43467 clasificado como "*Técnico en Video Forense*", ocupado en propiedad por el Sr. Marco Herrera Charraun, asumió la elaboración de dichas pericias. En virtud de ello es que se concluye que la actividad sustantiva del cargo varió, pues ésta antes estaba referida realizar labores técnicas relacionadas con la captura y procesamiento de imágenes en escenas forenses y policiales, grabar hechos delictivos o sitios del suceso (*allanamientos, compra de droga, entre otros*), reconstrucción de hechos o de procedimientos (*autopsias, apertura de indicios, quemas de drogas, etc*); mientras que actualmente el ocupante del cargo está abocado a efectuar dictámenes e informes criminalísticos de análisis de voz y reconocimiento de locutor, optimización y depuración de audios, a fin lograr vinculaciones con hechos y personas investigadas en un proceso judicial que sirven como elemento de apoyo para la autoridad judicial; asimismo le corresponde restaurar y depurar audios, para la comprensión del contenido del mensaje de las audiencias en los Juzgados o Tribunales de Justicia así como a determinar la adulteración o manipulación de audios originales.

Lo expuesto permite concluir que la clasificación y valoración que actualmente ostenta el cargo, no se encuentra acorde con el nivel de responsabilidad y complejidad que el mismo le demanda, razón por la que se colige que debe ubicarse en una categoría que compense las nuevas responsabilidades adquiridas, además al revisar la estructura de cargos de la "*Sección de Imagen y Sonido Forense*", se concluye que que existe en esa dependencia, un puesto con responsabilidades similares ya que el mismo rinde peritajes, solo que ese lo hace en el campo de la imagen forense; por lo que se colige que lo procedente es ubicar al puesto No. 43467, al mismo nivel salarial que el "*Perito de Imagen Forense*", el cual se ubica en la clase ancha de "*Perito Judicial 1*", sin embargo, se hace necesario crear una clase angosta que identifique las tareas típicas y los requisitos mínimos necesarios para desempeñar el puesto denominada "*Perito de Acústica Forense y Biometría de Voz*". Por otra parte, se concluye que se debe establecer el requisito académico a nivel de "*Bachiller Universitario*" en "*Cine y Televisión*", para mantener la carrera de ascenso en esa dependencia.

Además, se concluye que al puesto No. 43467, se le debe mantener el plus salarial de riesgo por un asunto de derechos adquiridos y no porque las condiciones ambientales en que se desenvuelve cargo lo ameriten; por tal razón, cuando el puesto quede vacante, o sea ocupado por otra persona interinamente, dicho rubro salarial no le corresponde, por lo anterior, deberá la Jefatura de esa dependencia comunicar lo anterior a la Sección de Administración Salarial de la Dirección de Gestión Humana para que se efectúe el ajuste respectivo.

En cuanto al puesto No. 43464 clasificado como "*Jefe Sección de Fotografía y Audiovisuales*" se concluye, se hace necesario revalorar el puesto debido a que la clasificación y valoración que actualmente ostenta no compensa el nivel de responsabilidad del mismo, por lo que se determina que se debe ubicar al mismo nivel salarial de otras jefaturas técnicas especializadas del Departamento del Laboratorio de Ciencias Forenses, tal como como es el caso

de la jefatura de la Sección de Análisis, Escritura y Documentos Dudosos, por considerar que son comparables en cuanto al nivel de complejidad y responsabilidad. Asimismo, se hace necesario variar el requisito académico de ese puesto estableciéndolo a nivel de Licenciatura en el campo de la Fotografía, además se estima necesario incluir otra carrera universitaria a ese cargo tal como lo es la Licenciatura en Cine y Televisión, con la finalidad de no cerrar la carrera de ascenso dentro de esa dependencia. Finalmente se debe ajustar la nomenclatura de la clase de puesto para que en adelante se denomine “*Jefe Sección de Imagen y Sonido Forense*”, esto a fin de ser congruentes con el nombre que actualmente ostenta la dependencia donde se ubica éste.

VI. RECOMENDACIONES TÉCNICAS ADMINISTRATIVAS

1. Recomendación Técnica Administrativa	Criterio Técnico
<p>Crear y aprobar la clase angosta “Perito de Acústica Forense Biometría de Voz” tal y como se detalla en el Anexo No.2.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Identificar las tareas que configuran el cargo, así como los requisitos mínimos necesarios para el buen desempeño del mismo.

2. Recomendación Técnica Administrativa	Criterio Técnico
<p>Reasignar el puesto No. 43467 de “Técnico en Video Forense” a la clase ancha de “Perito Judicial 1” ubicándolo en la clase angosta de “Perito de Acústica Forense y Biometría de Voz”.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ La naturaleza sustantiva del cargo varió, razón por la que se hace necesario asignarle una clasificación y valoración acorde con las tareas y responsabilidades que viene asumiendo, identificándose que la complejidad y responsabilidad del cargo es similar a la del puesto de “Perito de Imagen Forense” que se ubica en la “Sección de Imagen y Sonido Forense”

2. Recomendación Técnica Administrativa	Criterio Técnico
<p>Revalorar el puesto No. 43464, variar la nomenclatura de la clase angosta de “Jefe Sección de Fotografía y Audiovisuales” a “Jefe Sección Imagen y Sonido Forense”, actualizar tareas, modificar el requisito académico e incluir también la carrera de Cine y Televisión, tal como se indica en el anexo No.2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ La clasificación y valoración que actualmente ostenta el cargo, no es congruente con el nivel de complejidad y responsabilidad del mismo por lo que se determina que se debe ubicar al mismo nivel que otras jefaturas técnicas especializadas del “Departamento de Laboratorio de Ciencias Forenses”, tal como es el caso de la Jefatura de la Sección de Escritura y Documentos Dudosos. ❖ Es necesario ajustar el requisito académico al grado de “Licenciatura en Fotografía”, toda vez que a nivel del mercado académico nacional ya existe ese grado académico y se considera oportuno incluir la carrera académica de Cine y Televisión a fin de mantener la carrera de ascenso en esa dependencia.

Detalle del costo presupuestario.

Puesto No. 43467 clasificado como “Técnico en Video Forense”

Ajuste Técnico

Reasignar	X
Reclasificar	
Revalorar	

Situación actual						
		Situación Salarial Propuesta				
Clase ancha	Clase angosta	Salario Base	Clase ancha	Clase angosta	Salario Base	Diferencia
Técnico Especializado 6	Técnico en Video Forense	¢527.000	Perito Judicial 1	Perito en Acústica Forense	¢694.200	¢167.200

Fuente: Índice salarial correspondiente al II semestre del 2015.
Este puesto pertenece al grupo Ocupacional de: Técnico Especializado.

PROYECCIÓN PRESUPUESTARIA PUESTO N°43467					
Concepto	Situación Actual		Situación Propuesta		Diferencia Mensual
	Técnico en Video Forense		Perito de Acústica Forense		
Salario Base	-	¢527.000,00	-	¢694.200,00	¢167.200,00
Anuales (18)	2,523529412 %	¢239.382,00	2,478173262%	¢309.662,64	¢70.280,64
R.E.F.J.	10%	¢52.700,00	14%	¢97.188,00	¢44.488,00
I.C.S.	11,826%	¢62.323,02	14,8432%	¢103.041,49	¢40.718,47
Dedicación Exclus.	-	-	20%	¢138.840,00	¢138.840,00
Carrera Profesional	-	-	21.5%	¢54.696,00	¢54.696,00
Riesgo	10%	¢52.700,00	10%	¢69.420,00	¢16.720,00
Disponibilidad	1%	¢5.270,00	-	-	¢5.270,00
Total	-	¢939.375,02	-	¢1.467.048,13	¢527.673,11

Fuente: Índice salarial vigente para el primer semestre del 2016.

*Consulta en reportes al ocupante del puesto.

Puesto No. 43464 clasificado “Jefe Sección de Fotografía y Audiovisuales”

Ajuste Técnico

Reasignar	
Reclasificar	
Revalorar	x
Variar nomenclatura de la clase de puesto	x
Ajustar requisito académico	x

Situación actual Situación Salarial Propuesta						
Clase ancha	Clase angosta	Salario Base	Clase ancha	Clase angosta	Salario Base	Diferencia
Jefe Sección de Fotografía y Audiovisuales	Jefe Sección de Fotografía y Audiovisuales	¢715.800	Jefe Sección de Imagen y Sonido Forense	Jefe Sección de Imagen y Sonido Forense	¢813.000	¢97.200,00

Fuente: Índice salarial correspondiente al primer semestre del 2016.

Concepto	Situación Actual		Situación Propuesta		Diferencia Mensual
	Jefe Sección Fotografía y Audiovisuales		Jefe Sección Imagen y Sonido Forense		
Salario base	-	¢715.800,00	-	¢813.000,00	¢97.200,00
R.E.F.J	18%	¢128.844,00	22%	¢178.860,00	¢50.016,00
I.C.S.	15,32%	¢109.691,34	20,82%	¢169.274,75	¢59.583,41
Riesgo	5,00%	¢35.790,00		¢40.650,00	¢4.860,00
Carrera Profesional	¢2.544,00	¢92.929,00	¢2.544,00	¢118.389,00	¢25.460,00
Dedicación Exclusiva (20%)	20%	¢143.160,00	65%	¢528.450,00	¢385.290,00
Anuales	¢17.695,10	¢477.767,61	¢26.937,33	¢536.851,53	¢59.083,92
Total	-	¢1.703.981,95	-	¢2.385.475,28	¢681.493,33

Fuente: Índice salarial vigente para el primer semestre del 2016.

El costo mensual para hacer frente a la reasignación del puesto No.43467 de “Técnico en Video Forense” a “Perito de Acústica Forense y Biometría de Voz” es de ¢527.673. Por otra parte, el costo mensual de la revaloración del cargo No. 43464 de “Jefe de Sección de Fotografía y Audiovisuales”, es de ¢681.493.33.

Se debe indicar que de la consulta realizada a la Unidad de Presupuesto y Estudios Especiales de la Sección de Administración Salarial, existe contenido en la partida 928, no obstante queda sujeta a las erogaciones presupuestarias para el presente periodo.

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

También quedan sujetas, a 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: aprobar en todos sus extremos el informe SAP-197-2016. Se declara en firme.

ARTÍCULO VI

Se procede a conocer el Informe SAP-226-2016 relacionado con el análisis de la asignación del plus salarial de riesgo para los puestos números 351902, 359363 y 350225 clasificados en la clase ancha de “Perito Judicial 2” y en la angosta de “Químico” y Biólogo” respectivamente, de la Sección de Biología Forense, el cual indica:

I. CAUSA DEL ESTUDIO:

Oficios números 118-BIO-2016, 072-BIO-2016, suscritos por los licenciados Francisco Calvo González y Rodolfo Vargas Ramos, respectivamente, así como a correo electrónico de fecha 21 de junio del 2016, remitido por el Lic. Guillermo Thiele Mora, mediante el cual solicitan el reconocimiento del plus salarial de riesgo policial, en virtud de que el Organismo de Investigación Judicial les dotó de armas de fuego.

II. MÉTODO DE ESTUDIO:

1. Acuerdo del Consejo Superior, sesión No. 31-10, artículo XLIV, mediante el cual se ratificó la “Política institucional para el reconocimiento del plus salarial de riesgo”, así como las “Normas para el reconocimiento del plus salarial por riesgo”.

2. Instrumento regulador del plus salarial de riesgo.
3. Normas para el reconocimiento del plus salarial por riesgo.
4. Aplicación del cuestionario para el “Análisis de riesgo para los puestos de trabajo”, distribuido entre los ocupantes de los cargos.

III. ANÁLISIS:

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

Producto de la aprobación del informe No. SAP-178-2008, se actualizó el instrumento regulador del plus salarial de riesgo y se estableció la normativa que viene a regular la concesión dicho incentivo, denominada “**Normas para el reconocimiento del plus salarial por riesgo**” en virtud de ello, se transcribe 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.

GRADO A Porcentaje 10%	
ACTOS Y CONDICIONES	ACTIVIDADES / CAMPOS DE ACCIÓN
1. Labores riesgosas de inteligencia, las cuales implican un trabajo directo, continuo y frecuente con sospechosos o delincuentes, o el desplazamiento a lugares donde pueden formarse grupos delictivos, existiendo situaciones de riesgo fuera de control.	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.
2. Relación directa, continua y frecuente con sospechosos o delincuentes, que involucran condiciones de difícil control.	a) Custodiar y trasladar detenidos desde y hacia los centros penitenciarios, celdas o despachos judiciales. b) Revisión corporal. c) Utilización del arma de fuego como medio de defensa, seguridad o intimidación, cuando sea estrictamente necesario en el cumplimiento del deber.
GRADO B Porcentaje 5%	

ACTOS Y CONDICIONES	ACTIVIDADES / CAMPOS DE ACCIÓN
<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>
<p>3. Labores riesgosas de citación, notificación y cualquier comunicación judicial.</p>	<p>a) Entrega de citaciones, notificaciones y cualquier comunicación judicial.</p>
GRADO C Porcentaje 5%	
ACTOS Y CONDICIONES	ACTIVIDADES / CAMPOS DE ACCIÓN
<p>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)</p>	<p>Manipulación continúa y frecuente de sustancias químicas.</p>
<p>2. Labores continuas y frecuentes con agentes portadores de virus o bacterias con mayor probabilidad de contraer enfermedades contagiosas. (Factor de riesgo biológico).</p>	<p>Manipulación continúa y frecuente de fluidos biológicos y la utilización de instrumental quirúrgico y punzocortante.</p>
<p>3. Sujetar y manipular (Interacción física directa) al sospechoso de un ilícito bajo ambientes controlados, sin responsabilidad directa de su detención o custodia.</p>	<p>Toma de huellas dactiloscópicas.</p>
<p>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.</p>	<p>Vigilar y brindar seguridad.</p>
<p>5. Excluye los casos donde la ausencia de medidas de seguridad, procedimientos y condiciones inadecuadas sean las causas que originan los riesgos.</p>	
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
<p>1. Ausencia de relación física directa con delinquentes.</p>	<p>a.- No existe relación física directa con los sospechosos de ilícitos, de existir la misma se llevará a cabo en su más mínima expresión, disponiendo de medidas e implementos de control y seguridad adecuados y suficientes.</p>
<p>2. Alta eficiencia y eficacia de las medidas de seguridad, aunado a condiciones y procedimientos adecuados.</p>	<p>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.</p>
<p>3. Labores de carácter administrativo ejecutadas en condiciones ambientales adecuadas.</p>	<p>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</p>

	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.

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

Así las cosas, para iniciar con el análisis de los cargos bajo estudio, se debe mencionar que los cargos números 351902 Perito Judicial 2 (*Químico*) y el 359363 Perito Judicial 2 (*Biólogo*), laboran la "Unidad Ambiental Forense" de la Sección de Biología Forense, unidad que está encargada de realizar pericias para atender las solicitudes en la cual se afecten los recursos naturales y el medio ambiente.

En virtud de lo anterior, la naturaleza sustantiva del puesto No. 351902 de Perito Judicial 2 (*Químico*) ocupado por el Lic. Francisco Calvo, está circunscrita a realizar análisis químicos y físicos, orientados a las ciencias forenses, a fin de poder determinar si existe contaminación en cuerpos de agua, buscar la presencia de plaguicida en casos de muerte de peces y/o camarones; determinar la presencia de plaguicidas en suelos y aguas; realizar análisis de suelo para determinar las características del mismo, entre otros.

Por su parte el accionar del cargo No. 359363 Perito Judicial 2 (*Biólogo*) ocupado por el Lic. Guillermo Thiele Mora, está centrado en realizar análisis biológicos orientados a las ciencias forenses, a fin de determinar la presencia de un bosque en casos de tala ilegal, así como determinar la presencia de un humedal, en casos de desecación del mismo y la identificación de daño a zonas Riparias.²

² Se refiere a todo lo que está a la orilla de un río, quebrada, o masa de agua. Generalmente se dice de ecosistemas, hábitats, plantas, animales o comunidades humanas que se ubican, frecuentan, crecen o viven en las márgenes de los ríos; también son denominadas ripícolas. Ripario es sinónimo de ribereño, aunque

Finalmente, el puesto No.350225 Perito Judicial 2 (*Biólogo*), ocupado por el Lic. Rodolfo Vargas, se ubica en la “*Unidad de Botánica*”, en donde le corresponde realizar análisis biológicos para poder identificar plantas y fragmentos foliares para la determinación sobre el traslado o ubicación de cuerpos y objetos en un lugar determinado. Asimismo, este cargo brinda apoyo a los casos de bosque, por lo que también realiza trabajo de campo para tomar las muestras y a realizar las mediciones propias del caso.

Las pericias anteriores, los peritos las llevan a cabo a con la finalidad de emitir un dictamen pericial, para que la autoridad judicial competente, pueda utilizarlo como un elemento más de prueba para el esclarecimiento de un hecho delictivo.

Ahora bien, según lo indicado por los citados Peritos Judiciales, la labor que consideran riesgosa es la de realizar giras al campo para poder obtener las muestras necesarias para realizar los análisis respectivos, pues indican que ellos deben trasladarse a los sitios donde se dieron los hechos delictivos, labor que para ellos es riesgosa, pues deben visitar zonas de gran peligrosidad con una alta tasa de criminalidad, así como, porque pueden ser agredidos por alguna persona, o bien, por individuos que se encuentren inmersos en el proceso judicial investigado, también manifiestan su preocupación de ser víctimas de asalto en donde les pueden robar las muestras recolectadas así como el equipo que utilizan para efectuar el trabajo, situaciones que les pone en peligro tanto a ellos como a la muestras que recogen.

Es menester indicar, que para desplazarse a los lugares donde deben levantar las muestras, cuentan con chalecos antibalas, así como con un arma de uso institucional, que les fue proporcionada por la Dirección General del Organismo de Investigación Judicial, de conformidad con el acuerdo tomado por el Consejo Superior en la sesión No. 83-15, celebrada el 17 de setiembre de 2015, artículo XXIX.

Antes de continuar con el análisis respectivo, es necesario indicar que los puestos analizados, gozan de un 5% correspondiente al plus de riesgo, precisamente por las condiciones ambientales en las que se desenvuelven los cargos, tal y como lo estipula el instrumento regulador de ese plus salarial, veamos:

GRADO C Porcentaje 5%	
ACTOS Y CONDICIONES	ACTIVIDADES / CAMPOS DE ACCIÓN
1. Trabajo continuo y frecuente con sustancias químicas lo cual provoca una mayor probabilidad de que éstas sean absorbidas por la piel, el aparato respiratorio y el digestivo, produciendo enfermedades profesionales. (factor de riesgo químico)	Manipulación continua y frecuente de sustancias químicas.
2. Labores continuas y frecuentes con agentes portadores de virus o bacterias con mayor probabilidad de contraer enfermedades contagiosas. (Factor de riesgo biológico).	Manipulación continua y frecuente de fluidos biológicos y la utilización de instrumental quirúrgico y punzocortante.

Una vez claro 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 requisa**, 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 bajo estudio, se determina que no se encuentran presentes en ellos.

este último término muchas veces se refiere, además, a la ribera de los ríos, es decir, incluye la tierra adyacente a la orilla.

En virtud de lo expuesto, es necesario dejar en claro que el hecho de portar un arma de fuego no hace acreedor al puesto del plus salarial de riesgo en las mismas condiciones en que lo reciben otras clases de puestos del escalafón policial, pues esto requiere de un análisis integral tal y como lo indica el instrumento regulador del plus en el artículo 3 el cual establece que:

*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.***

Así las cosas, el análisis de la información recopilada, permite establecer que los puestos sujetos a estudio, 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 delincuentes.	a.- <u>No existe relación física directa con los sospechosos de ilícitos, de existir la misma se llevará a cabo en su más mínima expresión, disponiendo de medidas e implementos de control y seguridad adecuados y suficientes.</u> (el resaltado es del relator)

En otro orden de ideas, pero versando siempre sobre los puestos bajo análisis, se aprovecha este informe para traer a colación lo indicado con respecto a estos cargos en el informe SAP-057-2015, por medio del cual se analizó la pertenencia de incluir la portación de arma de fuego como un requisito para la clase de “Perito Judicial 2” de la Sección de Biología Forense:

Una vez analizadas las tareas que realizan los ocupantes de los puestos antes mencionados, se determina que la naturaleza sustantiva de los cargos se circunscribe a efectuar investigaciones y análisis científicos a solicitud de las autoridades judiciales (Fiscalía, OIJ y Tribunales) con el fin de dar respuesta por medio de un dictamen pericial a las interrogantes que éstas plantean.

Cabe mencionar que la labor que ellos ejecutan consta de dos actividades, una está referida al trabajo de campo, el cual es esencial para la labor que desarrollan, ésta implica trasladarse al sitio donde sucedió el hecho delictivo (actividad que no realizan de forma inmediata sino tiempo después de ocurrido el hecho; pueden ser sitios alejados, marginales, zonas fronterizas, entre otros) con el propósito de recolectar muestras tales como: tejidos vegetales, suelos, peces, camarones, formulaciones de plaguicidas, muestras acuosas, maderas, hojas, material botánico, entre otros, lo anterior con el fin de trasladarlas (respetando el debido procedimiento para la preservación de la misma) hasta el Laboratorio de Ciencias Forenses para el análisis respectivo.

Aunado a lo anterior, es dable mencionar, que en la mayoría de los casos, al momento de asistir al lugar donde se deben recolectar las muestras, por procedimiento el primer día de visita los Peritos Judiciales son acompañados por el Fiscal que lleva el caso, quien coordina el permiso de ingreso de los Peritos Judiciales con los propietarios o representantes legales, a fin de que ellos puedan realizar el muestreo correspondiente, sin embargo, en otras ocasiones, el Fiscal no acompaña al Perito Judicial, situación en la cual lo que hacen es hablar con los propietarios o quien corresponda, a fin obtener el permiso de entrada.

No obstante, lo anterior, según lo indicado por los citados profesionales en la entrevista efectuada, en esas ocasiones se presentan molestias por parte de los propietarios de esos lugares, por lo que recurren a la

persuasión para poder obtener el ingreso al sitio requerido; sin embargo, manifiestan que temen por su seguridad debido a la reacción que puedan tener las personas.

Asimismo, existen casos en los cuales van acompañados por un Investigador del OIJ, pero según lo señalado por los petentes, dicho Investigador solo se limita a trasladarlos al sitio donde ocurrió el hecho delictivo para ubicarlos en el área de la escena donde aconteció el hecho, por tal razón, una vez cumplido el objetivo anterior, el Investigador se retira del lugar y ellos quedan solos ejecutando la recolección de la muestra.

Por otra parte, la segunda actividad, está relacionada con el análisis físico-químico que desarrollan en el laboratorio, (basados en el método científico y amparados en los “Procedimientos de Operación Normados”) en donde deben analizar la muestra recolectada en el trabajo de campo, a fin de compararla con la evidencia cuestionada y así poder relacionar a personas, objetos y lugares con uno o varios actos delictivos y de esa forma poder emitir el dictamen pericial solicitado.

De la naturaleza sustantiva del cargo, las tareas típicas que los caracterizan y la información recopilada, se concluye que para la ejecución de las mismas no se requiere de la utilización de un arma de fuego, pues queda clara que el accionar de éstos está enfocado a la recolección de muestras y al análisis físico-químico para la emisión de un dictamen pericial y más bien lo que necesitan para llevar a cabo dicha labor son instrumentos propios de su especialidad” (el resaltado no pertenece al original)

Lo anterior con la finalidad establecer una serie de implicaciones y responsabilidades en relación con la aplicación en todo su alcance del acuerdo tomado en la sesión N° 83-15, celebrada el 17 de setiembre del 2015, artículo No. XXIX, sobre todo porque del análisis efectuado mediante SAP-257-2015, quedó claramente determinado **que la labor sustantiva de los puestos está dada a efectuar investigaciones y análisis científicos a solicitud de las autoridades judiciales (Fiscalía, OIJ y Tribunales) con el fin de dar respuesta por medio de un dictamen pericial a las interrogantes que éstas plantean, es así que para llevar a cabo dicha actividad no requieren el uso de un arma de fuego y más bien la solicitud de portar un arma de fuego, la justificaban como un medio de protección que podían utilizar al momento de realizar el trabajo de campo.**

Uno de estos efectos es la solicitud que realiza el Lic. Rodolfo Vargas, el cual solicita además del reconocimiento del plus salarial de riesgo policial, el de disponibilidad y variación de jornada. En virtud de expuesto se hace necesario exponer lo siguiente:

- **Clases de puesto que conforman el Escalafón Policial del Organismo de Investigación Judicial**

Antes de indicar los puestos que conforman el escalafón policial se hace necesario mencionar lo que se entiende por Escalafón:

***Escalafón:** “... una lista de puestos cuyas labores están relacionadas o son similares, ordenados de acuerdo con la cuantía del salario de dichos puestos y agrupados en forma tal que los trabajadores puedan ocuparlos progresivamente a medida que queden vacantes. Las Partes podrán convenir en dar orden de escalafón a puestos de igual salario atendiendo a la naturaleza de las labores correspondientes a dichos puestos.”³*

A la luz de lo anterior, el Escalafón Policial es una constitución de las clases de puestos que representan un sector específico de la institución como lo es el Organismo de Investigación Judicial, en la cual se agrupan los servidores **que conforman la estructura policial**, con inclusión de jefaturas y de aquellos otros cargos en los que se hace indispensable poseer experiencia policial para su desempeño. Dichos rangos o clases definen algunos de los niveles jerárquicos dentro del Organismo de Investigación Judicial, así como las tareas administrativas y operativas para cada uno y condición académica requerida.

- **Sobresueldos aprobados para los cargos pertenecientes al Escalafón Policial.**

³ www.geocities.com

En el año 1992 producto de una negociación de la Corte Plena con los Investigadores del Organismo de Investigación Judicial, se otorga un sobresueldo a esos puestos con el fin de reconocer las particularidades que debían enfrentar producto de la actividad laboral que llevaban a cabo, es así entonces que se aprueba un 20% sobre el salario base, el cual estaba enfocado a reconocer lo correspondiente a la disponibilidad, el riesgo y la variación de jornada; el porcentaje asignado a cada uno de los rubros era el siguiente: 5% por disponibilidad, 10% por riesgo y 5% por variación de jornada; asimismo es menester indicar que dichos rubros han sido conceptualizados de la siguiente forma:

Disponibilidad: Según las definiciones aprobadas por la Dirección General del Organismo de Investigación Judicial la disponibilidad dentro de este cuerpo policial se refiere a:

“...el período durante el cual el servidor se encuentra en la obligación de acudir al llamado de su patrono para ejecutar labores propias de su cargo, fuera de su jornada y horario normal de trabajo”.

Con respecto a la disponibilidad, Corte Plena en la sesión N° 19-2001, celebrada el 18 de junio del 2001, artículo XLII, estableció la procedencia del pago de la disponibilidad, de lo tratado en dicha sesión se deduce que este beneficio busca remunerar el sacrificio y la obligación del empleado por estar disponible, localizable y en la obligación de asistir a laborar sin demora dentro de un plazo razonable.

Variación de Jornada: Se entiende por variación de jornada, como la **situación laboral de aquel trabajador que debe prestar sus servicios en diferentes turnos rotativos.**

“La variación de jornada y el horario de trabajo comprenderá la posibilidad que tiene el patrono de modificar los turnos y los horarios de trabajo del servidor, de acuerdo con las necesidades de cada oficina”.

Además, el Consejo Superior en sesión celebrada el 14 de agosto de 1995, artículo LXXXVII, respecto a la variación de jornada, indicó lo siguiente:

“...el sobresueldo que actualmente se paga a los citados funcionarios cubre una jornada laboral semanal de sesenta horas máximo. Que, en consecuencia, cuando alterándose los roles correspondientes, uno de esos funcionarios deba trabajar por encima de las sesenta horas semanales, debe reconocérsele el pago de las respectivas horas extra”.

De lo anterior se desprende entonces que **el sobresueldo por variación de jornada aplica cuando se trabaja en turnos rotativos, por lo que existe la posibilidad patronal de variar en cualquier momento los turnos y horarios de trabajo, así como el descanso y la extensión de jornada semanal a 60 horas.**

Riesgo: Institucionalmente el riesgo ha sido definido como todos aquellos factores, actividades, situaciones o acciones propias del trabajo que presentan la probabilidad de la ocurrencia de un daño ocupacional, cuyas consecuencias son imprevisibles para el servidor, dicho rubro ya fue analizado en párrafos anteriores.

De lo anterior, se desprende entonces que los sobresueldo que se reconocen a los puestos policiales tiene su génesis en la actividad laboral que llevan a cabo, toda vez, que desarrollan sus tareas en condiciones de trabajo que presentan ciertas particularidades así por ejemplo deben **ejecutar labores riesgosas de inteligencia las cuales implican un trabajo directo, continuo y frecuente con sospechosos o delincuentes así como el desplazamiento a lugares donde pueden formarse grupos delictivos y donde existen situaciones de riesgo fuera de control; o bien 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.** El trabajo que ejecutan les exige también entrar en roles de trabajo en el que cada cierto tiempo les corresponde hacer “guardias”, así como llevar a cabo disponibilidades.

- **Algunas características del Investigador del OIJ.**
- ✓ Los investigadores del O.I.J como policía judicial hacen uso de la investigación criminal; para investigar los delitos de acción pública, impedir que se consuman o se agoten, individualizar a sus autores y partícipes, reunir elementos de prueba útiles para fundamentar la acusación, y todas aquellas otras funciones que le asigna la ley orgánica y el Código Procesal Penal.

- ✓ Dentro de las labores que realizan, se destacan recibir denuncias; cuidar que el cuerpo y los rastros del delito sean conservados; si hay peligro de que cualquier demora comprometa el éxito de la investigación, hacer constar el estado de las personas, cosas y lugares, mediante inspecciones, planos, fotografías, exámenes técnicos y demás operaciones que aconseje una adecuada investigación; proceder a los allanamientos y las requisas, con las formalidades y limitaciones establecidas; ordenar si es indispensable la clausura del lugar en que por indicios se suponga que se ha cometido un delito; entrevistar a los testigos presumiblemente útiles para descubrir la verdad; citar, aprehender e incomunicar al presunto culpable; entrevistar e identificar al imputado respetando las garantías establecidas, entre otras.
- ✓ Entre las responsabilidades que la policía judicial tiene se establece: impedir que se consuma un delito; individualizar a los partícipes de un hecho delictivo; allanar, disolver grupos delictivos; capturar, requisar e incomunicar al presunto culpable; custodiar y trasladar detenidos, administrar sitios del suceso, decomisar evidencias, recolectar indicios; manipular cadáveres, recibir denuncias, entre otras. Las cuales son propias de la policía judicial y les fueron otorgadas por Ley.
- ✓ La policía judicial tiene la facultad legal de desarrollar investigaciones criminales abiertas por iniciativa propia, por denuncia o por orden de una autoridad competente, para el esclarecimiento de delitos de acción pública. Para analizar el hecho, identificar el problema y obtener información, la policía judicial hace uso de diferentes disciplinas científicas y ciencias como son la técnica policial, medicina forense y criminalística. De esta forma puede aclarar el hecho, identificar a los autores y determinar su forma de operar.
- ✓ Para cumplir con el mandato constitucional, de la Ley Orgánica del Poder Judicial y de su misma Ley Orgánica, la policía judicial requiere de la relación y más que de la relación del auxilio de otros cuerpos policiales y de otras instituciones que si bien no tienen el carácter de policía son fuentes importantes en el suministro de datos para la labor investigativa; además de relacionarse directamente con el Ministerio Público por ser éste quién ejerce la acción penal; es así que los investigadores del O. I. J, para el correcto desarrollo de sus actividades deben relacionarse con funcionarios del Ministerio Público y con los diferentes cuerpos policiales. Debido a las atribuciones que les otorga la ley a los Investigadores del O.I.J, la respuesta de cualquier institución pública o privada, u otros organismos es de carácter obligatorio. Tal es así que Ley Orgánica del Organismo de Investigación Judicial en el artículo 59, literalmente dice:

“Artículo 59.-Los miembros de la Policía Administrativa y más personas que deban auxiliar a la Policía Judicial, que le nieguen la cooperación debida a una autoridad judicial o en alguna forma obstaculicen su labor, serán sancionados con las penas establecidas para el delito de incumplimiento de deberes del funcionario público.”

- La aprehensión de posibles sospechosos es un acto propio de la función del Investigador del Organismo de Investigación Judicial, así como lo es realizar investigaciones, secuestros de evidencia, etc. Es en estos casos, es donde estos servidores imponen su investidura de autoridad para poderlas ejecutar ya sea de oficio o bien cuando es ordenado por el Fiscal o por una autoridad jurisdiccional. Esta tarea, tal y como lo establece el Código Procesal Penal en el artículo N° 286, es una de las atribuciones específicas del Organismo de Investigación Judicial. Es así que a los investigadores del OIJ les corresponde colaborar con los tribunales, jueces, fiscales o cualquier otra autoridad judicial, capturando a las personas que estos les indiquen.

Conforme a la información que se ha presentado y las funciones de los investigadores del Organismo de Investigación Judicial se muestra a continuación un cuadro que permite observar de forma resumida algunas características de un “Investigador del OIJ”:

Características	Investigador del OIJ
Responsabilidad	En apego a la normativa penal, leyes y reglamentos institucionales, son responsables de esclarecer hechos delictivos <i>mediante la investigación criminal y la aplicación de técnicas policiales (allanamientos, vigilancias, seguimientos, entrevistas, manejo de informantes, intervenciones y relaciones telefónicas etc)</i> y así coadyuvar en el ejercicio de la actividad punitiva del Estado para castigar a quienes infringen la ley.

Condiciones de trabajo	<p>-Variación de jornada laboral debido al proceso propio de la investigación donde se encuentran inmersas actividades tales como: operativos, allanamientos, vigilancias, seguimientos y demás técnicas e instrumentos que se aplican en una investigación en horas y días no hábiles. Labores que al mismo tiempo exigen desplazarse a distintas zonas del país.</p> <p>-Relación directa, continua y frecuente con sospechosos o delincuentes, que involucran condiciones de difícil control.</p> <p>-Trabajo directo, continuo y frecuente en lugares donde pueden formarse asociaciones ilícitas, existiendo situaciones de riesgo fuera de control.</p> <p>-Labores riesgosas continuas y frecuentes de inteligencia (infiltraciones, seguimientos, trabajos en oculto)</p> <p>-Labores riesgosas continuas y frecuentes de ubicación y captura de personas</p> <p>-Portación de arma de fuego</p>
Supervisión	Recibe dirección y supervisión por parte del Jefe de la Sección y el Encargado de Unidad y siempre bajo la "Dirección Funcional" del Ministerio Público
Variedad de tareas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Asistir al sitio del suceso 2. Investigar hechos reportados y de oficio. 3. Verificar la comisión de un delito 4. Recolectar y preservar la prueba 5. Determinar la dinámica de los hechos 6. Identificar los autores 7. Detener 8. Recuperar y devolver los objetos secuestrados que no estén sometidos a decomiso 9. Aplicar técnicas policiales: entrevistas, seguimientos, vigilancias, manejo de informantes, relaciones telefónicas, allanamientos 10. Elaborar informes policiales .
Ámbito de acción	Las Secciones del Dpto. de Investigaciones Criminales tienen competencia en la provincia de San José y las Delegaciones y Subdelegaciones de acuerdo a la zona geográfica establecida.
Consecuencia del error	Impunidad por "Actividad procesal defectuosa". Muerte de algún funcionario del OIJ, de un sospechoso o delincuente o de cualquier persona inocente o civil
Relaciones de trabajo	Ministerio Público, Secciones del Departamento de Investigaciones Criminales y otras dependencias del Organismo de Investigación Judicial, instituciones públicas y privadas, y público en general

- **De la información presentada se tiene lo siguiente:**

1. La Sección de Biología Forense realiza su especialidad en investigaciones técnicas (peritajes) paralelas a la investigación policial, es decir atiende por orden del Ministerio Público y/o por solicitud de otra autoridad judicial y no por denuncia, casos cuya complejidad y características requieren la intervención de personal profesional de esa dependencia. Siendo así, que el personal de esta sección ingresa al sitio una vez que este es controlado por los oficiales de otras secciones, en busca de información necesaria para emitir dictámenes.

2. Es claro, que los puestos de la Sección de Biología Forense atienden diligencias de investigación que solicita el Ministerio Público en el campo de la biología forense; para lo cual mediante Informes Técnicos y/o Peritajes emiten un criterio que es utilizado como apoyo a la investigación policial; si bien es cierto, estos puestos llevan a cabo una labor de investigación ésta no es comparable con la del Investigador del Organismo de Investigación Judicial, entre otras cosas porque no les corresponde planear o ejecutar allanamientos, porque asisten a sitios del suceso con el único fin de obtener muestras para analizar, pero esto lo hacen una vez que la policía judicial tiene el control del lugar; e incluso, tiempo después de sucedido el hecho, caso contrario a lo que sucede con el Investigador del OIJ, el cual por sus tareas tiene que ingresar a sitios donde es difícil controlar la totalidad de las variables externas sobre todo porque el ingreso es de orden represivo aunado a ellos el Investigador Policial, debe estar en contacto directo, continuo y frecuente con delincuentes o sospechosos de no haber cometido un acto ilícito, así entonces, existen grandes diferencias tanto en las tareas que se llevan a cabo como en las condiciones de trabajo, pues el Investigador del OIJ, está expuesto a variación de jornada, hace disponibilidades y trabajar por roles.

3. No cabe duda de la importancia del trabajo que desarrollan los profesionales que conforman la Sección de Biología, para la comprobación de hechos delictivos. No obstante, su labor difiere de la que realiza el personal de las Secciones del Departamento de Investigaciones Criminales, ya que ellos no interactúan directamente ni

permanentemente desde el punto de vista policial con el delincuente (*detención , custodia, requisa*), ellos no actúan de oficio, sino que lo hacen con base en solicitudes de las autoridades judiciales, aunado a ello ingresan al sitio del suceso cuando la situación está controlada por el cuerpo operativo y por último no están expuestos a condiciones riesgosas, ni variaciones en su jornada laboral, como si lo está el personal de investigación policial.

4. Los investigadores del O.I.J como policía judicial hacen uso de la investigación criminal; para investigar los delitos de acción pública, impedir que se consuman o se agoten, individualizar a sus autores y partícipes, reunir elementos de prueba útiles para fundamentar la acusación, y todas aquellas otras funciones que le asigna la ley orgánica y el Código Procesal Penal.

Así las cosas, es menester indicar que nuestra Dirección es respetuosa de lo aprobado por el órgano superior, pues está facultado para tomar ese tipo de decisión; sin embargo, reiteramos que es nuestro deber comunicar a las autoridades superiores, la trascendencia de lo aprobado en la sesión N° 83-15; tal y como se evidenció también en el informe SAP-057-2015 a la Dirección General del Organismo de Investigación Judicial, con el fin que valorara las interrogantes que se detallarán de seguido, así como las consecuencias que genera el autorizar la portación de armas de fuego, a puestos que desde el punto de vista de las tareas que se ejecutan no la requieren, veamos:

- El “Manual de Normas para el Uso de *armas de fuego oficiales*” en el inciso 6.1 establece que: “*El arma de fuego será considerada **como defensiva y se usará en las actuaciones policiales solo si es necesario y se encuentre justificado.***” En este sentido cómo procedería para el caso de los Peritos Judiciales 2, pues queda claro que los puestos que ellos desempeñan no son de orden policial, ¿justificaría disparar un arma de fuego si las tareas no lo ameritan? ¿Puede desenfundar el arma para *intimidar (ahuyentar, asustar a una persona)* sería procedente? ¿Puede disparar para defenderse cuando su labor no es policial?

El inciso 7.4 del “Manual de Normas para el Uso de *armas de fuego oficiales*” señala: “Es prohibido disparar un arma de fuego contra animales, objetos o estructuras, viciosamente o sin justificación alguna. El disparar un arma de fuego contra un animal, **será permitido únicamente cuando no existan otros medios para controlarlo y se tengan motivos fundados para creer que la integridad física de la persona servidora o de otra que está en inminente peligro de muerte o daño corporal.**” Asimismo, el 7.5. indica: “*Es prohibido realizar disparos que no estén dirigidos a un objetivo específico...*”, por su parte, el inciso 2.8. menciona: “*Ocultamiento: Es el procurar por parte de la persona servidora que el arma de uso oficial no sea detectada por terceras personas mientras se porta.*”

Basándose en los incisos anteriores, ¿cuál es el sentido de otorgar un arma de fuego para protección a los Peritos Judiciales 2?, cuando ni si quiera se puede disparar el arma de fuego en contra de un animal, ni tampoco, puedan realizar disparos al aire para ahuyentar, pues el arma de fuego según se desprende del manual, **únicamente se puede utilizar en actuaciones policiales solo si es necesario y se encuentre justificado**; por su parte tampoco la pueden andar mostrando como para infundir respecto pues el manual es claro al establecer que ésta no debe ser detectada por terceras personas mientras se porta.

- *Queda entonces la última interrogante, ¿qué sucedería si estos servidores llegaran a utilizar el arma para defenderse, no así porque las tareas que ejecutan lo requieran?*

Todo lo expuesto, permite determinar que no es posible reconocer al puesto No. 350225 de Perito Judicial 2 (Biólogo) los pluses salariales de riesgo policial, disponibilidad y variación de jornada, pues queda claramente evidenciado que este no es un puesto de orden policial.

Finalmente, reiterar que nuestra Dirección no comparte que se haya autorizado a los puestos bajo análisis a portar armas de fuego por todo lo antes mencionado.

IV. CONCLUSIONES:

La información analizada permite concluir que la institución tiene debidamente reglamentado la concesión del plus salarial por riesgo, es así que para que un puesto pueda hacerse acreedor al porcentaje correspondiente,

debe de cumplir con los “actos y condiciones; actividades/campos de acción” que se estipulan en el “*instrumento regulador del plus*”.

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

En virtud de lo expuesto, se colige que a los puestos que se ubican en la clase angosta de **Perito Judicial 2**”, y en las clases angostas de “*Químico*” y “*Biólogo*” de la Sección de Biología Forense, no les corresponde la asignación del plus salarial de riesgo policial, pues al analizar las tareas que les corresponde efectuar, a la luz de lo que tipifica la herramienta reguladora del citado plus salarial, no se identifican en ellos los “*actos y condiciones*”, “*actividades y campos de acción*” que la misma estipula.

Es claro del análisis efectuado, que a los puestos Perito Judicial 2 (*Químico y Biólogo*) que por la labor sustantiva del puesto que desempeñan no les corresponde la utilización del arma de fuego para llevar a cabo sus tareas, la misma más bien, la utilizan como un medio de protección; por tal razón, nuestra sección mantiene la posición externada mediante SAP-057-2015, en el sentido de que dichos cargos no deben portar arma de fuego ya que las tareas que constituyen el cargo no lo requieren; más bien, lo conveniente sería que se establezcan otro tipo de medidas adicionales al chaleco antibalas que en su momento se les otorgó para brindarles seguridad, sobre todo por considerar que un arma de fuego es un arma letal considerada de ataque y no de protección.

Asimismo se concluye que la solicitud realizada por el Lic. Rodolfo Vargas en el sentido que se le reconozca los rubros de variación de jornada y disponibilidad no tiene asidero, toda vez que el reconocimiento de esos pluses salariales están asociados únicamente para puestos que se encuentran dentro del escalafón policial, lo cual no sucede con el puesto No. 350225 Perito Judicial 2 (*Biólogo*), pues queda claramente evidenciado que el cargo que ocupa el Lic. Vargas no es de orden policial, sino que más bien, el mismo realiza investigaciones técnicas (peritajes) paralelas a la investigación policial.

V. RECOMENDACIÓN TÉCNICA ADMINISTRATIVA:

Denegar el reconocimiento del plus salarial de riesgo para a los siguientes puestos:

Número de puesto	Clase de puesto	Criterio Técnico
351902	Perito Judicial 2 (Químico)	No le corresponde la asignación del plus salarial de riesgo policial, ya que las tareas que ejecuta no cumplen con los <i>actos y condiciones</i> ”, “ <i>actividades y campos de acción</i> ” que estipula la herramienta reguladora del plus salarial de riesgo.
359363	Perito Judicial 2 (Biólogo)	No le corresponde la asignación del plus salarial de riesgo policial, ya que las tareas que ejecuta no cumplen con los <i>actos y condiciones</i> ”, “ <i>actividades y campos de acción</i> ” que estipula la herramienta reguladora del plus salarial de riesgo.
350225	Perito Judicial 2 (Biólogo)	No le corresponde la asignación del plus salarial de riesgo policial, ya que las tareas que ejecuta no cumplen con los <i>actos y condiciones</i> ”, “ <i>actividades y campos de acción</i> ” que estipula la herramienta reguladora del plus salarial de riesgo.

Se acordó: aprobar en todos sus extremos el informe SAP-226-2016. Se insta al Director del Organismo de Investigación Judicial, abstenerse de asignar funciones distintas a las establecidas en el Manual de Puestos, como es la asignación de armas de fuego a puestos en donde no existe regulación sobre el particular. Se declara en firme.

ARTÍCULO VII

Se procede a conocer el Informe SAP-227-2016 relacionado con la solicitud de recalificación del puesto número 367595 catalogado como Técnico Judicial 3 a la clase de Coordinador Judicial, perteneciente al Tribunal de Flagrancia del Primer Circuito Judicial de la Zona Sur, sede Pérez Zeledón, el cual indica:

I. CAUSA DEL ESTUDIO:

Oficio de fecha 25 de mayo de 2016, suscrito por la Licda. Iris Valverde Usaga, Jueza Coordinadora del Tribunal de Flagrancia del Primer Circuito Judicial de la Zona Sur, en el que se sugiere la realización de un estudio para una posible recalificación del puesto 367595, catalogado como Técnico Judicial 3.

Por su parte, la licenciada Valverde Usaga expone lo siguiente:

*“(...) solicito se realice el estudio correspondiente para la recalificación del puesto asignado a la plaza de **Técnico Judicial número 367595**, en razón de que a esta plaza se le han asignado funciones propias de un puesto de coordinador judicial.”
(El resaltado corresponde al original)*

II. RESTRICCIÓN PRESUPUESTARIA PARA EL AÑO 2016:

La Corte Plena, ha venido estableciendo una serie de lineamientos que han permitido generar un mejor uso de los recursos presupuestarios desde el año 2012.

Es así que ante la difícil situación presupuestaria que enfrenta el Poder Judicial para este 2016 y años venideros, y con el fin de no generar nuevos ciclos de ajustes salariales que no pueden ser atendidos, el Consejo Superior en la sesión N° 28-16 celebrada el 29 de marzo del año en curso, artículo XLIII dispuso mantener los siguientes lineamientos de restricción y relacionadas particularmente con el Sistema de Clasificación y Valoración de Puestos a partir del presente año y de manera permanente; tal y como se detalla:

- 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*

De acuerdo con el análisis de la gestión presentada por el Msc. Rojas López, se logra evidenciar que no cumple con los lineamientos establecidos por la Corte Plena en la cual, se demuestra que para propiciarse un estudio de clasificación y valoración de puestos se debe cumplir con lo siguiente:

- 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 la Dirección de Planificación y aprobados por los órganos superiores.

Conforme a lo recientemente manifestado, por parte de la Sección de Análisis de Puestos se concluye que dicha solicitud no tiene características que permitan la admisibilidad para ser valorada de acuerdo a los alcances que posee esta sección.

Lo anterior es reiterado por el Consejo de Personal en la sesión N° 17-2016 celebrada el 28 de junio del 2016, el cual literalmente dice:

“Los señores Integrantes del Consejo de Personal después de un análisis del tema de estudios de Análisis de Puestos reiteran la necesidad de que estos informes deben sujetarse estrictamente a las directrices emanadas sobre esta materia y que cualquier gestión que sea formulada ante la Dirección de Gestión Humana, que no cumpla con las mismas deberá ser rechazada de plano.

Se acordó: Comunicar a la Dirección de Gestión Humana y en particular a la Sección de Análisis de Puestos para que en adelante se le dé trámite única y exclusivamente a las gestiones que cumplan con los numerales 1.1 y 1.2 de las directrices en materia de Análisis de Puestos, aprobadas por el

Consejo Superior en sesión N° 28-16 celebrada el 29 de marzo de 2016 artículo XLIII. Se declara en firme.” (El resaltado es del redactor)

III. CONCLUSIONES:

En concordancia con el análisis de la petitoria presentada por la licenciada Iris Valverde Usaga, la Sección de Análisis de Puestos dictamina que dicha gestión no corresponde a las estipuladas por la Corte Plena en la sesión N° 1-15 del día 12 de enero de 2015, en el artículo XLV, ya que, no corresponde a una reforma de leyes o reglamentos que modifiquen de manera sustancial y permanente la naturaleza del puesto, así como también sus responsabilidades y deberes.

Igualmente, esta gestión no se considera como resultado de un estudio de organización por parte de la Dirección de Planificación, por lo que, incumple con lo aprobado por ese órgano superior.

Sumado a lo anteriormente indicado, por parte de esta oficina se concluye que la gestión presentada no cuenta con argumentos suficientes para aceptar su admisibilidad y ser valorada bajo los estándares de clasificación y valoración de puestos.

Además, se le exhorta a la licenciada Valverde Usaga que dirija su interés a la Dirección de Planificación, para que, siendo ese despacho el encargado en lo que a materia de organización institucional se refiere, pueda emitir un estudio en el que se estime la posibilidad del otorgamiento de una plaza de Coordinador Judicial a ese despacho.

IV. RECOMENDACIONES TÉCNICAS ADMINISTRATIVAS

Criterio Técnico

En apego a los lineamientos formados por la Corte Plena en la sesión N° 1-15 del día 12 de enero de 2015, en el artículo XLV, para emprender el tema de clasificación y valoración de puestos, es necesario que se haya consumado alguna reforma a leyes o reglamentos que creen un cambio sustancial y permanente en la naturaleza del trabajo, así como a deberes y responsabilidades en los puestos de trabajo, o también, alguna transformación a la estructura orgánica-funcional como secuela de recomendaciones emitidas por la Dirección de Planificación.

Es por lo anteriormente indicado y por el análisis ejecutado de la solicitud de la Lic. Iris Valverde Usaga, que la Sección de Análisis de Puestos recomienda denegar la solicitud de recalificar un puesto de Técnico Judicial 3 a la categoría de Coordinador Judicial en el Tribunal de Flagrancia del I Circuito Judicial de la Zona Sur, sede Pérez Zeledón.

Se acordó: aprobar en todos sus extremos el informe SAP-227-2016. Se declara en firme.

ARTÍCULO VIII

Se procede a conocer el Informe SAP-238-2016 relacionado con el requisito de licencia para conducir B1 para los puestos profesionales clase angosta Psicólogo ubicados en la Sección de Apoyo Psicológico Operacional (SAPSO), el cual indica:

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

En febrero anterior, el señor Cristian Mora Viquez, Jefe de la Sección de Apoyo Psicológico Operacional del Organismo de Investigación Judicial, solicitó mediante oficio 47-SAPSO-2016 se adicionara, como requisito para los puestos profesionales de esa oficina la licencia B1, argumentando que esta exigencia permitiría satisfacer las necesidades de dicha dependencia.

En consecuencia, la Sección de Análisis de Puestos en mayo de 2016 atendió la gestión y rindió ante el Consejo de Personal, el informe SAP-109-16 en el que se consideró, según el análisis realizado en esa oportunidad, factible incluir como requisito deseable la licencia de conducir B1 a los puestos en cuestión.

Al respecto dicho órgano, en sesión número 17-16 celebrada el 28 de junio de 2016 artículo IX, acordó:

“...1. Devolver el informe a la Sección de Análisis de Puestos con el fin de que profundice sobre los elementos técnicos que han determinado la recomendación de inclusión de la licencia B1 como requisito deseable para la clase de puesto de Profesional de la Sección de Apoyo Psicológico Organizacional y el impacto que puede tener esta recomendación en la actividad de estos puestos y en los procesos de Reclutamiento y Selección de Personal. 2. Solicitar adicionalmente un detalle de las clases de puestos en que siendo su actividad sustantiva distinta a la de un Chofer se está solicitando este requisito en la forma recomendada”

En virtud de lo anterior, esta Dirección retoma el presente asunto a fin de proceder con el análisis solicitado, cuyas consideraciones se presentan en los siguientes apartados.

1. Informe de Referencia

Previo a presentar el razonamiento de los nuevos elementos, resulta importante traer a colación la información más relevante, expuesta en el oficio SAP-109-16.

La Sección de Apoyo Psicológico Operacional, en adelante denominada SAPSO, se encarga de velar por la salud mental del personal del Organismo de Investigación Judicial y las condiciones necesarias para su adecuado rendimiento laboral. Actualmente se encuentra conformada por un jefe administrativo 4, seis profesionales 2 en el área de psicología y un auxiliar administrativo.

En lo que respecta a la clase de Psicólogo, según el Manual Descriptivo de Clases de Puestos, su propósito es ejecutar labores profesionales de psicología relacionadas con la salud mental, soporte emocional, el reclutamiento y la selección y la psicología organizacional. Para lo cual, obligatoriamente, debe contar con licenciatura en Psicología, estar incorporado al Colegios de Psicólogos de Costa Rica y acreditar el curso de Habilitación para la elaboración de Certificados de Idoneidad Mental para la portación de armas de fuego. Mientras que como requisito deseable se contempla un año de experiencia en labores relacionadas con el cargo y el manejo de los ambientes computadorizados y los sistemas de información existentes en el área de trabajo.

Ahora bien, en cuanto a la dinámica de trabajo de la SAPSO durante la investigación se conocieron las estadísticas de las actividades realizadas fuera de la oficina durante el año 2015, que sumaron 99 diligencias entre las que se destacan constantes visitas a la Ciudad Judicial, en San Joaquín de Flores de Heredia. Además de las 27 giras ejecutadas a lugares como Grecia, San Carlos, Bribri, Ciudad Neily, entre otros. Lo que suma un total de 126 actividades con exigencia de desplazamiento fuera de la oficina.

Asimismo según para el año 2016, la jefatura de la SAPSO calcula que de mantenerse el comportamiento de este año, se supone un estimado de 135 actividades con desplazamiento fuera de la oficina, lo que equivaldría a un promedio de 45 actividades por cuatrimestre.

Para la ejecución de estas tareas, dicha oficina cuenta dentro de sus activos con un vehículo modelo 2015, el cual es utilizado por los psicólogos para el desplazamiento. De ahí el interés de incorporar el requisito de la licencia B-1 a esa clase de puesto, toda vez que lo que se pretende es alivianar la gestión de coordinar y calendarizar las giras o actividades recurrentes de la SAPSO con algún chofer de la Sección de Transportes del OIJ, quien puede avocarse a otra diligencia y que el profesional de la SAPSO sea quien maneje el vehículo asignado a esa sección.

Al respecto, se determinó que la mayoría de los profesionales de la SAPSO, cuenta con licencia de conducir B-1, de los cuales dos de los servidores titulares no tienen anuencia a conducir vehículo institucional, no obstante, uno de éstos, utiliza su vehículo personal para desplazarse a las actividades o giras.

En conclusión, no se consideró viable incluir como “requisito obligatorio” la licencia de conducir B-1 a la clase angosta de Psicólogo, toda vez que saber conducir no representa un elemento esencial para la ejecutar la labor sustantiva de esta clase; pero se recomendó incluirlo como exigencia deseada.

2. Análisis de la Gestión

La gestión solicitada encuentra su justificación fundamentalmente, en la necesidad de ejecutar las obligaciones asignadas así como aprovechar al máximo los recursos institucionales, específicamente el vehículo otorgado desde el año anterior para el cumplimiento de los deberes propios de la oficina.

Lo anterior, si bien fue analizado en primera instancia, existen otros aspectos de interés que giran en torno al caso que nos ocupa, las cuales se exponen a continuación.

Profesionales en Psicología de la SAPSO

Según lo descrito en el apartado primero, actualmente la SAPSO cuenta con seis profesionales en Psicología, de los cuales únicamente cuatro corresponden a la estructura formal de dicha oficina, mientras

que los dos restantes pertenecen a la Oficina de Planes y Operaciones, concretamente a la Unidad de Protección a Víctimas y Testigos.

Las condiciones de estos puestos se muestran en el siguiente cuadro.

Cuadro N°1
Condición de los puestos profesionales
en Psicología destacados en la SAPSO

N° de Puesto	Clase Angosta	Condición	Ocupante	Oficina
20090	Jefe Administrativo 4	Propiedad	Christian Mora Víquez	Sección de Apoyo Psicológico Operacional (SAPSO)
352720	Psicólogo	Vacante	Ileana Brenes Jiménez	
35337	Psicólogo	Vacante	Luis Alonso Jiménez Fallas	
84091	Psicólogo	Propiedad	Minor Garbanzo Garita	
350217	Psicólogo	Propiedad	Iliana Mora Valverde	
364031	Psicólogo	Propiedad	Rebeca Mora Steller	Unidad de Protección Víctimas y Testigos (UPRO)
364032	Psicólogo	Vacante	Anais Bolaños Zeledón	

Fuente: Relación de puestos vigente

De la información contenida en el cuadro anterior cabe destacar que las plazas de la UPRO se encuentran asignadas en calidad de préstamo, por lo que eventualmente podrían regresar a su oficina de origen. De manera que, hasta que no se materialice el traslado formal de dicho recurso no es posible alterar, con un requisito adicional, estos puestos.

Asimismo, se debe indicar que el jefe de dicha oficina fue nombrado recientemente en propiedad, específicamente el pasado 16 de junio.

Naturaleza sustantiva de la clase de Psicólogo

Según el Manual Descriptivo de Clases de Puestos, el propósito del puesto es ejecutar labores profesionales de psicología relacionadas con la salud mental, soporte emocional, el reclutamiento y la selección y la psicología organizacional.

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

Para la ejecución de estas tareas le puede corresponder trasladarse a diversos lugares del país y prestar sus servicios cuando sean requeridos, a pesar de esto el manejar un vehículo no representa un elemento esencial para el desarrollo de las mismas.

En consecuencia, se mantiene el criterio vertido en cuanto a que no es considera conveniente incluir el requisito de la licencia B1 como una exigencia obligatoria.

Sobre el requisito de licencia establecido en otras clases de puestos.

Revisadas las clases de puestos existen en la institución, se identificaron una serie de cargos a los que se le ha asignado como requisito, obligatorio o deseable, la licencia de conducir.

De manera que conviene aprovechar la oportunidad para realizar una gestión integral que permita unificar criterios, respecto a la funcionalidad, valoración de aspectos de menor dependencia, actividades relacionadas entre sí y otras variables que incidan directamente sobre necesidad de imponer este requisito a una clase.

Dicho estudio será presentado de manera independiente en otro informe con la intención de abordar todas las clases involucradas incluyendo la de Psicólogo.

3. Conclusiones

De acuerdo con lo expuesto, se tiene que:

1. Se mantiene el criterio vertido, en cuanto a que la naturaleza del puesto de Psicólogo, dentro del Poder Judicial, es la ejecución de labores profesionales de psicología relacionadas con la salud mental, soporte emocional, el reclutamiento y la selección y la psicología organizacional, por lo que no es posible incluir como requisito obligatorio la licencia de conducir B-1 a la clase angosta de Psicólogo de la institución, ya que el saber conducir un vehículo no es esencial para la realización de la labor sustantiva de un Psicólogo.
2. Actualmente, la SAPSO cuenta con dos plazas asignadas en calidad de préstamo, las cuales eventualmente podrían regresar a su oficina de origen. De manera que, hasta que no se formalice el movimiento de dicho recurso no es posible alterar, con un requisito adicional, estos puestos.
3. Aquellos puestos, incluyendo el de Psicólogo, a los que se le ha asignado como requisito obligatorio o deseable, la licencia de conducir serán reservados para un estudio posterior con la finalidad de abordar de manera integral, la funcionalidad y conveniencia institucional de establecer tal exigencia.
4. **Recomendación Técnica Administrativa**

Criterio Técnico	
Descripción de clase de puesto ancha y angosta: "Psicólogo".	No Incorporar en el apartado de requisitos: Licencia de conducir B-1 para los puestos de la Sección de Apoyo Psicológico Operacional.

”

Se acordó: aprobar en todos sus extremos el informe SAP-238-2016. Se declara en firme.

ARTÍCULO IX

Se procede a conocer el Informe SAP-246-2016 relacionado con el estudio de reasignación del puesto N° 6058 clasificado como Auxiliar de Servicios Generales 2

a Auxiliar Administrativo, ocupado por la señora Llany Bustamante Castro, el cual indica:

“Con la finalidad de que se haga del conocimiento de los integrantes del Consejo de Personal, nos permitimos informar lo siguiente:

Mediante oficio No. 6237-16 de fecha 14 de junio del año en curso, la Secretaría General de la Corte comunica a ésta Dirección lo acordado por el Consejo Superior en la sesión N° 57-16, celebrada el 09 de junio, artículo LIV. En esa sesión el órgano superior conoce el informe SAP N° 127-2016, mediante el cual la Sección de Análisis de Puestos, expone los resultados obtenidos del abordaje de la situación de salud de la **Sra. Llany Bustamante Castro** “Auxiliar de Servicios Generales 2” (Conserje), en la administración del I Circuito Judicial de San José, atendida bajo el “*Programa de Readecuación Laboral,*” modelo por medio del cual se abordó el caso de la servidora.

Sobre lo anterior, el Consejo Superior acuerda:

“1.) Tomar nota de la comunicación anterior. 2.) Trasladar a la Dirección Ejecutiva para que de acuerdo con la disponibilidad presupuestaria analice la posibilidad de incluir a la Administración del Primer Circuito Judicial de San José, dentro del contrato de servicios de limpieza para diversos circuitos judiciales del país bajo la modalidad de servicios según demanda (San José, Puntarenas, y Limón N° 077115), con la empresa Multiasa, tomando en consideración la situación por la que atraviesa la servidora Bustamante Castro. 3.) Deberá la servidora Llany Bustamante Castro así como la jefatura respectiva, cumplir con las recomendaciones emitidas por los especialistas del Departamento de Medicina Legal, el especialista en medicina laboral del Servicio de Salud para Empleados y la Profesional en Salud e Higiene Ocupacional.”

En razón de lo acordado se presenta la siguiente información:

La licenciada Ana Eugenia Romero Jenkins, Directora Ejecutiva, mediante oficio N° 3292-DE-2016, de fecha 8 de julio del año en curso, informa a la licenciada Sugely Fonseca Porras, Administradora a.i de Tribunales I Circuito Judicial de San José, lo que a continuación se transcribe:

*“De conformidad con el acuerdo del Consejo Superior de la sesión celebrada el 9 de junio del año en curso, artículo LIV, donde se conoció el caso de la Sra. Llany Bustamante Castro, Auxiliar de Servicios Generales 2 (Conserje), destacada en esa Administración, y se acordó “2.) Trasladar a la Dirección Ejecutiva para que de acuerdo con la disponibilidad presupuestaria analice la posibilidad de incluir a la Administración del Primer Circuito Judicial de San José, dentro del contrato de limpieza para diversos circuitos judiciales del país bajo la modalidad de servicios según demanda (San José, Puntarenas, y Limón N° 077115), con la empresa Multiasa, tomando en consideración la situación por la que atraviesa la servidora Bustamante Castro.”, así como en atención a su correo electrónico del 30 de junio del presente año, donde nos indica que una vez revisado el presupuesto, esa Administración puede asumir la limpieza de agosto a diciembre de 2016, para un total de €2.551.236,00. **Muy atentamente me permito manifestarle, que esta Dirección Ejecutiva está de acuerdo con el inicio de la contratación para lo que resta del año, debiendo esa Administración coordinar lo necesario para que el servicio se continúe contratando a futuro”.** (El resaltado es suplido)*

De lo externado según se tiene, la Administración del I Circuito Judicial de San José cuenta con contenido económico para asumir los servicios de limpieza del área que le correspondía realizar a la servidora Llany Bustamante Castro, del período que comprende desde el mes de agosto a el mes de diciembre del año en curso, lo cual es avalado por la Dirección Ejecutiva, debiendo la administración del referido circuito coordinar lo necesario para que el servicio se continúe contratando a futuro.

En razón de que la servidora Bustamante Castro, a partir del 01 de agosto en curso, ya no va a realizar labores de limpieza, se envía correo electrónico de fecha 01 de agosto del año en curso, a la licenciada Vivian Chacón Madrigal, Administradora del Primer Circuito Judicial de San José, con el fin de conocer las tareas que en la actualidad esta realizando la petente.

Para lo cual, mediante correo electrónico de fecha 05 de agosto del año en curso, la señora Yessenia Herrera González, secretaria de la Administración de Tribunales del I Circuito Judicial de San José, a solicitud de la respectiva jefatura, traslada la siguiente respuesta:

“Con instrucciones superiores, se remiten las funciones de la señora Llany Bustamante:

07:30 a 07:45 hrs: apertura de Salas de Juicio.
07:46 a 08:05 hrs: preparación de cafés para testigos y salas de deliberación.
08:06 a 08:45 hrs: ubicación de testigos y colaboración en las Salas.
08:46 a 08:55 hrs: retiro de periódicos a la biblioteca de la corte y mismos serán ubicados en cada una de las Salas de testigos.
08:56 a 10:30 hrs: colaboración con la Administración (tercer piso)
10:31 a 11:30 hrs: recepción de documentos.
11:31 a 12:00 m.d: apagado de equipos, ventiladores, luces y cierre de Salas de Salas de Juicio.
13:00 a 13:20 hrs: apertura de Salas de Juicio.
13:21 a 13:50 hrs: ubicación de testigos y colaboración en las Salas..
13:51 a 15:00 hrs: colaboración con la Administración (tercer piso)
15:01 a 16:05 hrs: recepción de documentos.
16:06 a 16:30 hrs: apagado de equipos, ventiladores, luces cierre de Salas de Juicio.

Asimismo, se indica; *la compañera Llany Bustamante se dirige a la Administración para realizar labores de mensajería: depósito de dineros de pensiones alimentarias en el BCR, cambio de cheque para caja chica, traslado de documentos como facturas, incapacidades, oficios, entre otros. Asimismo, trasladar llaves a cerrajería para su debida confección, eso es básicamente lo que realiza doña Llany en esta área. Es importante mencionar, que todo lo anteriormente indicado y las funciones que le detalle en correo anterior ninguna de ellas realiza esfuerzo físico (levantar algún objeto pesado)*

Aunado a lo anterior, el área de recepción de documentos también debe trasladar los documentos como demandas hacia los despachos correspondientes”.

Como se puede apreciar según lo expuesto, a raíz de lo acordado por el órgano superior, el puesto N° 6058 de la clase de “Auxiliar de Servicios Generales 2”, cuya actividad sustantiva estaba relacionada con las labores de limpieza fue objeto de cambios sustanciales y permanentes al asignarle otro tipo de tareas, relacionadas con labores sencillas administrativas. Es así que éste puesto ha perdido la naturaleza sustantiva que caracteriza a la clase de “Auxiliar de Servicios Generales 2”: “Ejecutar labores de limpieza, actividades sencillas de oficina y apoyo en mensajería”.

Es así como, al verificar que la clasificación no es congruente con su naturaleza funcional, ya que la misma ha variado al asumir otras labores que no son propias de la clase a la cual pertenece actualmente, lo procedente es reasignarlo de conformidad con las tareas que ejecuta y conforme a la estructura ocupacional de la oficina en que se ubica.

En virtud de lo anterior, se sugiere reasignar esta plaza de la clase de “Auxiliar de Servicios Generales 2” a la clase de “Auxiliar Administrativo”, cuya naturaleza funcional consiste en; “Ejecutar labores auxiliares administrativas según el despacho donde se ubica”.

Asimismo, conviene señalar que las nuevas tareas que actualmente se le asignaron a la servidora Llany Bustamante Castro, están en apego a las recomendaciones vertidas por los especialistas de la Caja Costarricense de Seguro Social, el área de Salud e Higiene Ocupacional, los Servicios de Salud para Empleados y el Departamento de Medicina Legal.

Finalmente, en virtud de la reasignación sugerida en el presente informe y el caso particular del puesto N° 6058, ésta Sección ha procedido a verificar el cumplimiento de los requisitos exigidos para la clase propuesta, aspecto que ha sido evaluado conforme a la revisión documental que se hiciera al expediente personal de la servidora Llany Bustamante Castro quien se encuentra nombrada en propiedad. Como resultado de esta revisión se encontró que la funcionaria, cumple con los requisitos establecidos para la clase propuesta.

RECOMENDACIÓN TÉCNICA:

Ajuste Técnico

Reasignar	X
Reclasificar	
Revalorar	

Información general	Situación Actual			Situación propuesta			Diferencia Mensual
	N° de Puesto	Clase ancha	Clase angosta	Salario base	Clase ancha	Clase angosta	
6058	Auxiliar de Servicios Generales 2	Conserje 2	₪404.600,00	Auxiliar Administrativo	Auxiliar Administrativo	₪426.200,00	₪21.600,00

Fuente: Índice salarial vigente para el primer Semestre del 2016.

PROYECCION PRESUPUESTARIA PUESTO N° 6058					
Concepto	Situación Actual		Situación Propuesta		Diferencia Mensual
	Auxiliar de Servicios Generales 2		Auxiliar Administrativo		
Salario base	-	₪404.600,00	-	₪426.200,00	₪21.600,00
R.E.F.J	10%	₪40.460,00	10%	₪42.620,00	₪2.160,00
I.C.S.	11,4843%	₪46.465,48	11,5690%	₪49.307,08	₪2.841,60
Anuales(12)	10350,25	₪124.203,00	10873,41	₪130.480,92	₪6.277,92
Total	-	₪615.728,48	-	₪648.608,00	₪32.879,52

Fuente: Índice salarial vigente para el primer semestre del año 2016.

El costo mensual para hacer frente a las reasignaciones es de ₪ 32,879,52 en la partida 926 .Se debe indicar que de la consulta realizada a la Unidad de Presupuesto y Estudios Especiales, existe contenido para cubrir estas erogaciones; no obstante queda sujeta a los erogaciones presupuestarias para el presente periodo. Es indispensable considerar que, de conformidad con el artículo 5° de la Ley de Salarios del Poder Judicial, la reasignación propuesta en este informe quedara sujeta a la disponibilidad presupuestaria de la institución; de igual manera y en apego al numeral 6° de la misma norma jurídica, debe condicionarse al período fiscal en que el cambio sea posible aplicarlo y el inciso f) del artículo 110 de la Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuesto Públicos, claramente establece que son hechos generados de responsabilidad administrativa“...la autorización o realización de compromisos o erogaciones sin que exista contenido económico suficiente, debidamente presupuestado...”.

Términos y conceptos en materia de Clasificación y Valoración de Puestos

REASIGNACIÓN DE PUESTOS: Cambio en la clasificación de un puesto que conlleva a un nivel salarial mayor, menor o igual, con motivo de haber experimentado una variación sustancial y permanente en sus tareas y niveles de responsabilidad.

RECLASIFICACIÓN: El acto formal de modificar el nombre de una clase de puesto o su salario, sin que se afecte la naturaleza del puesto ni las tareas.

REVALORACIÓN POR AJUSTE TÉCNICO: incremento salarial específico de una clase o grupo de éstas, basado en razones técnico-jurídicas o de política institucional, distintas al costo de vida.”

”
Se acordó: aprobar en todos sus extremos el informe SAP-246-2016. Se declara en firme.

ARTÍCULO X

Se procede a conocer el Informe SAP-271-2016 relacionado con el estudio de reasignación del puesto N° 44978 “Técnico en Comunicaciones Judiciales” a la clase ancha y angosta “Coordinador de Oficina de Apoyo Jurisdiccional”, el cual indica:

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

I. Origen:

La Secretaría General de la Corte, mediante oficio N° 5159-16, comunicó a esta Dirección la gestión presentada por la Directora Ejecutiva la máster Ana Eugenia Romero Jenkins, quien mediante oficio 1764-DE-2016 expuso lo siguiente:

“Para que a través de su digno medio se haga del conocimiento del Consejo Superior, remito el oficio 150-ARO-2016, suscrito por la licenciada Aura Yanes Quintana, Administradora Regional de Osa, en el que solicita la creación de la Oficina de Comunicaciones Judiciales de Osa como parte del Programa 927 “Servicio Jurisdiccional”, ya que dicha oficina inició funciones desde el 7 de enero de 2013, al amparo del acuerdo del Consejo Superior número 110-12, celebrada el 20 de diciembre de 2012, artículo LXXVIII.

En cuanto la solicitud referida, es importante recalcar que las cuatro plazas que en la actualidad conforman la OCJ de Osa, presupuestariamente siguen formando parte de las oficinas originales de dichas plazas, según se corrobora en la Relación de Puestos del Poder Judicial del año 2016 y en el Sistema Integrado de Gestión Administrativa – Recursos Humanos (SIGA-RH) (...)

Adicionalmente, se aclara que desde el inicio de las labores de la OCJ referida, la plaza 44978 ha venido trabajando en el rol de Coordinación de esa oficina, pero siempre en el puesto de Técnico en Comunicaciones Judiciales, lo cual motiva a la Administración Regional de Osa a solicitar que se reclasifique dicha plaza en el perfil de Coordinación.

Dado lo anterior y en vista de se tiene como antecedente el criterio de la Dirección de Planificación emitido en el informe 3-CE-2015 del 14 de enero de 2015 (conocido en la sesión del Consejo Superior 23-15 del 12 de marzo de 2015, artículo XL; también considerado en la sesión 62-15 del 7 de julio de 2005, artículo XLII), en el cual se determina que la estructura propuesta para las Oficinas de Comunicaciones Judiciales debe estar conformada por un puesto que ejerza la coordinación de la oficina, puestos de clase Técnico en Comunicaciones Judiciales y de Auxiliar Administrativo, respetuosamente se solicita al honorable Consejo Superior que instruya a la Dirección de Gestión Humana y a la Dirección de Planificación para que se realicen los estudios que correspondan y la reclasificación de los puestos requeridos.”

Al respecto, el Consejo Superior acordó:

“Acoger la solicitud anterior, en consecuencia: 1) Crear la Oficina de Comunicaciones Judiciales de Osa, con cargo al Programa 927 Servicio Jurisdiccional, la cual inició funciones a partir del 7 de enero del 2013.

2) *Trasladar las plazas N°s 44978 y 45070 adscritas respectivamente al Juzgado Civil, Trabajo y Familia y Juzgado Contravencional y Menor Cuantía ambos de Osa, a la citada Oficina.* 3) *Reasignar la plaza N° 44978 como Coordinador o Coordinadora de la referida Oficina.*”

II. Identificación de los puestos.

Mediante oficio número 150-ARO-2016 de fecha 18 de abril de 2016, la licenciada Aura Yanes Quintana, Administradora Regional de Osa, informa que para completar la conformación de la Oficina de Comunicaciones Judiciales se tomó recurso humano de otras dependencias judiciales, tal como se resume seguidamente:

**Cuadro N° 1
Detalle de movimientos ejecutados para conformar
la Oficina de Comunicaciones Judiciales de Osa**

N° Puesto	Clase de Puesto	Oficina de procedencia	Condición	Ocupante del puesto
113642	Técnico en Comunicaciones Judiciales	Unidad de Localizaciones y Presentaciones de Osa.	Propiedad	Ángel Rosales Rosales
34776	Técnico en Comunicaciones Judiciales	Unidad de Localizaciones y Presentaciones de Osa	Vacante	Jorge Ibarra Salas
44978	Técnico en Comunicaciones Judiciales	Juzgado Civil, Trabajo y Familia de Osa	Vacante	Jeannette Morera Mena
45070	Técnico en Comunicaciones Judiciales	Juzgado Contravencional y Menor Cuantía de Osa	Propiedad	Fabio Álvarez Soto

Fuente: Oficio 150-ARO-2016 y Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA).

Amén de lo anterior, la licenciada Yanes señala que la plaza designada para que asuma la labor de coordinación de la nueva oficina de Comunicaciones Judiciales de Osa, es la número 44978, toda vez que a dicho puesto le fue encomendado ese rol desde el momento en que inició funciones operativas.

III. Análisis Conclusivo.

Según lo acordado por el Consejo Superior, se crea la Oficina de Comunicaciones Judiciales de Osa, para la cual se tomó como base las dos plazas de la Unidad de Localizaciones y Presentaciones de Osa y se completó la conformación con dos plazas provenientes de despachos judiciales, quedando integrada por cuatro puestos de Técnicos en Comunicaciones Judiciales; uno de los cuales, específicamente el número 44978, es designado por la licenciada Aura Yanes, Administrador Regional de Osa, para que asuma el rol de coordinar las actividades de dicha dependencia.

Cabe indicar que las oficinas de Comunicaciones Judiciales se encuentran organizadas de la siguiente forma:

**Cuadro N° 2
Estructura organizativa de las Oficinas de Comunicaciones Judiciales**

Tipo de plazas
Coordinador de Oficina de Comunicaciones Judiciales
Técnico en Comunicaciones Judiciales

Fuente: Relación de puestos

En dónde la persona que asume la coordinación de las actividades derivadas de la notificación de resoluciones, entrega de citaciones y comunicaciones judiciales está clasificado a nivel de “Coordinador de Oficina de Apoyo Jurisdiccional” y los puestos de apoyo a nivel de “Técnico en Comunicaciones Judiciales”.

Al puesto de “Coordinador de Oficina de Apoyo Jurisdiccional”, según el Manual Descriptivo de Clases de Puesto, por naturaleza sustantiva le corresponde: *“Coordinar, asignar, controlar y supervisar las actividades de una Unidad u Oficina de apoyo a la Jurisdicción”*

Así como realizar las siguientes tareas típicas:

- *Coordinar, asignar, controlar y supervisar las actividades de una Unidad u Oficina de apoyo a la Jurisdicción.*
- *Trazar junto con los subalternos la ruta que permita obtener la máxima eficiencia y eficacia en la entrega de citaciones, notificaciones y otras comunicaciones judiciales emitidas por los Tribunales de Justicia, realizar la distribución de labores correspondiente, así como participar activamente de las labores de notificaciones y citas por fax y la distribución de notificaciones personales o lugar señalado en las proximidades de la oficina, en caso que se requiera.*
- *Distribuir entre los subalternos las labores de recepción, conducción y presentación de imputados, velando por los derechos del detenido, aspectos de seguridad, disciplina y el cumplimiento oportuno de las indicaciones emitidas por los Tribunales de Justicia.*
- *Colaborar cuando se requiera con el traslado y custodia de detenidos, desde los Centros Penitenciarios o Celdas del Organismo de Investigación Judicial a los Despachos Judiciales, Complejo de Ciencias Forenses, Centros Hospitalarios o cualquier otro lugar señalado por la autoridad competente.*
- *Participar activamente en las actividades que revistan carácter especial y tomar las previsiones necesarias.*
- *Establecer procedimientos y preparar programas de trabajo.*
- *Controlar y evaluar la implantación de procedimientos y métodos de trabajo para la efectiva ejecución de las tareas y solución de problemas.*
- *Efectuar labores administrativas diversas, tales como: trámites de movimientos de personal; solicitudes de suministros, equipo y otros que se deriven del ejercicio del puesto*
- *Preparar y vigilar el cumplimiento de los roles de trabajo y distribución de labores, siguiendo las directrices establecidas y resolver los conflictos que se presenten.*
- *Orientar a sus colaboradores sobre la ejecución de las tareas y características del servicio, conforme a las disposiciones de Ley.*
- *Determinar y gestionar los recursos humanos y materiales necesarios.*
- *Velar por el buen estado, correcto uso y mantenimiento de los vehículos, materiales, equipos y demás instrumentos de trabajo.*
- *Controlar la existencia de materiales y equipo.*
- *Controlar que los registros y archivos de la Unidad u Oficina se mantengan actualizados.*
- *Solicitar los equipos y vehículos necesarios para las labores de citación, notificación y otras comunicaciones judiciales al despacho correspondiente.*
- *Coordinar actividades con instancias internas y externas.*
- *Asistir a reuniones de trabajo, conferencias, visitas y similares.*
- *Rendir, revisar y refrendar informes.*

- Colaborar con la atención al público y evacuar consultas relacionadas con los asuntos propios de la oficina, según lo permita la ley.
- Realizar otras labores propias del cargo.

Mientras que los Técnicos en Comunicaciones Judiciales de acuerdo a la naturaleza sustantiva y tareas típicas de la clase de puesto les corresponde “Ejecutar labores relacionadas con la notificación de las resoluciones, entrega de citaciones y cualquier comunicado emitido por órganos de Justicia respectivos de conformidad con lo establecido por la ley.”

Ahora bien, en apego a la estructura típica que se le ha asignado a este tipo de oficinas y en virtud de que de acuerdo al Manual Descriptivo de Clases de Puestos se establecen clases específicas para quienes asuman la coordinación de actividades de las Oficinas de Comunicaciones Judiciales, lo procedente es reasignar a esa categoría, el puesto número 44978, en razón de las responsabilidades endosadas.

IV. Recomendaciones.

1-Reasignar el puesto número 44978 de la clase de “Técnico en Comunicaciones Judiciales” a la clase ancha y angosta titulada “Coordinador de Oficina de Apoyo Jurisdiccional”, lo anterior por considerar que técnicamente resulta procedente lo acordado por el Consejo Superior.

Cuadro N ° 3
Ajuste realizado a la clase

N° puesto	Ubicación	Clase ancha actual	Clase ancha/angosta propuesta	Salario base actual	Salario base propuesto	Diferencia
44978	Oficina de Comunicaciones Judiciales de Osa	Técnico en Comunicaciones Judiciales	Coordinador de Oficina de Apoyo Jurisdiccional	¢480.200,00	¢593.800,00	¢113.600,00

Fuente: Relación de puestos e Índice Salarial del I semestre del 2016.

Seguidamente, se presentan las diferencias mensuales en los costos respecto a la reasignación propuesta, tomando en consideración todos los componentes salariales de la clase:

Cuadro N ° 4
Costo Mensual por componente salarial en miles de colones

Componente Salarial	Costo Mensual
Salario Base	113,600.00
Anualidad	32,372.40
R.E.F.J.	11,360.00
I.C.S.	14,907.63
Total de costos	172,240.03

Fuente: Índice salarial I Semestre 2016

Se debe indicar que de la consulta realizada a la Unidad de Presupuesto y Estudios Especiales de la Sección de Administración Salarial, si existe contenido en la partida 927; no obstante queda sujeta a las erogaciones presupuestarias para el presente periodo.

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

También lo establecido por la Corte Plena, en la sesión N° 09-12 celebrada el 5 de marzo del 2012, artículo XVII que: “... 1.11. Reconocer las reasignaciones en el salario a partir del momento en que se cuente con contenido presupuestario, conforme lo establece la legislación vigente...”.

2- En virtud de que el Consejo Superior en sesión 43-16 celebrada el 03 de mayo, artículo LIII crea la Oficina de Comunicaciones Judiciales de Osa, se sugiere que la reasignación propuesta se haga efectiva a partir de esa fecha.”

Se acordó: aprobar en todos sus extremos el informe SAP-271-2016. Se declara en firme.

ARTÍCULO XI

Se procede a conocer el Informe SAP-275-2016 relacionado con el caso de Alexander Maffioli Alvarado, el cual indica:

“En concordancia con lo aprobado por los estimables miembros del Consejo Superior en la sesión N° 68-16 oficiada el día 19 de julio del año 2016, en el artículo XIX, se reproduce lo siguiente:

“Se acordó: No acoger el acuerdo adoptado por el Consejo de Personal, en sesión N° 17-2016 celebrada el 28 de junio de 2016, artículo VII, por considerar este órgano que la plaza N° 359262 ocupada por el servidor Alexander Maffioli Alvarado, Auxiliar de Servicios Generales 2 del Juzgado de Pensiones Alimentarias y contra la Violencia Doméstica de Escazú, realiza funciones de técnico judicial consecuentemente y ese despacho dispone de servicio de limpieza externa por medio tiempo, por lo que esa plaza sí debe ser reasignada a un puesto superior por lo que la Dirección de Gestión Humana debe proponer la clasificación y valoración en que se debe ubicar ese puesto, lo anterior por cuanto este órgano considera que el citado despacho requiere de más personal que colabore con las funcionarias ordinarias de este.

La Dirección de Gestión Humana, la Administración del I Circuito Judicial de San José y el Juzgado de Pensiones Alimentarias y contra la Violencia Doméstica de Escazú, tomarán nota para lo que corresponda.” (El resaltado no corresponde al texto original)

Producto de lo inicialmente formulado, la Sección de Análisis de Puestos expone las siguientes consideraciones de acuerdo al entorno del puesto ocupado en propiedad por el señor Alexander Maffioli Alvarado:

Cuadro N°1

Caracterización del puesto analizado

Entorno del puesto de Alexander Maffioli Alvarado	
Puesto que ocupa en propiedad	Auxiliar de Servicios Generales 2
Número de puesto	359262
Naturaleza del puesto	Ejecutar labores de limpieza, actividades sencillas de oficina y apoyo en mensajería.
Ubicación del puesto	Juzgado de Pensiones y Violencia Doméstica de Escazú

Fuente: Manual Descriptivo de Clases por Puestos Vigentes e información del Sistema Integrado de Gestión Administrativa

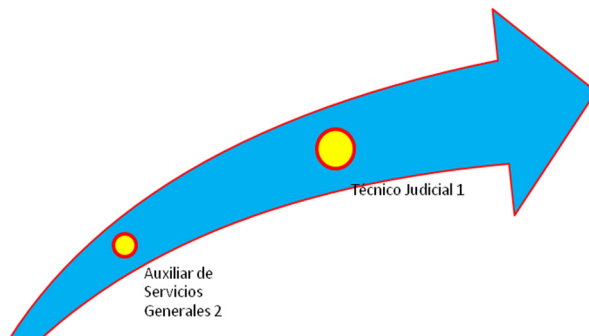
Del mismo modo, es importante ilustrar la estructura orgánica-funcional que compone al Juzgado de Pensiones Alimentarias y Violencia Doméstica de Escazú, por lo cual, se expone el siguiente cuadro:

Cuadro N° 2
Distribución de la oficina

Juzgado de Pensiones Alimentarias y Violencia Doméstica de Escazú	
Clase de Puesto	Cantidad de Plazas
Juez Supernumerario	1
Juez 1	1
Coordinador Judicial 1	1
Técnico Judicial 1	3
Auxiliar de Servicios Generales 2	1
Total de Plazas	7

Fuente: Relación de Puestos vigente para el 2016

Al mismo tiempo, de acuerdo a lo indicado por el órgano superior y al ejecutar el análisis de la estructura orgánica-funcional que forma al Juzgado de Pensiones Alimentarias y Violencia Doméstica de Escazú, se propone la posibilidad de reasignar el puesto 359262 de categoría “Auxiliar de Servicios Generales 2” a la clase de puesto de “Técnico Judicial 1”, para de igual manera, conservar la armonía y concordancia a nivel estructural con que cuenta esa oficina judicial.



Es así que, de acuerdo a lo expuesto por el Consejo Superior en la sesión N° 68-16 del día 19 de julio del año 2016, en el artículo XIX, la categoría del cargo 359262 se recomienda ajustar a la de Técnico Judicial 1, cuya naturaleza es *“ejecutar labores técnicas relacionadas con la función jurisdiccional del despacho en el que se ubica”* y además, dentro de las actividades que enmarca el Manual Descriptivo de Clases por Puestos Vigentes para un cargo de esa categoría, podemos anotar las siguientes:

- * *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.

Igualmente, se presenta el siguiente cuadro correspondiente al ajuste técnico que se aplicaría al puesto ocupado en propiedad por el señor Alexander Maffioli Alvarado:

1. Ajuste Técnico	Criterio Técnico
Resignar el puesto 359262 de la clase de Auxiliar de Servicios Generales 2 a la categoría de Técnico Judicial 1.	<p>*Recomendación según lo acordado por el Consejo Superior en la sesión N° 68-16 del día 19 de julio del año 2016, en el artículo XIX.</p> <p>*Con el fin de mantener la equidad, consistencia y equilibrio en la estructura salarial de la institución.</p>

En último lugar, para conocer la erogación que significaría la reasignación del puesto mencionado, se presenta el siguiente cuadro:

Proyección presupuestaria producto de la reasignación del puesto en estudio						
Número de puesto: 359262						
Escenario Actual		Escenario Propuesto		Proyección Presupuestaria	Diferencia Mensual	Diferencia para lo restante del año 2016
Auxiliar de Servicios Generales 2		Técnico Judicial 1				
Salario Base	404.600,00	Salario Base	463.800,00	Salario Base	59.200,00	236.800,00
Anuales	155.253,72	Anuales	176.752,20	Anuales	21.498,48	85.993,92
REFJ	40.460,00	REFJ	46.380,00	REFJ	5.920,00	23.680,00
ICS	46.465,48	ICS	53.918,60	ICS	7.453,12	29.812,48
Total	646.779,20	Total	740.850,80	Total	94.071,60	376.286,40

Del cuadro anterior podemos aseverar que el costo mensual para hacer frente a la reasignación planteada es de ¢94.071,60, y el impacto presupuestario para lo que resta del presente año corresponde al monto de ¢376.286,40. Se debe indicar que de la consulta realizada a la Unidad de Presupuesto y Estudios Especiales de la Sección de Administración Salarial existe contenido en la partida 927, no obstante, queda sujeta a las erogaciones presupuestarias para el presente periodo. Es indispensable considerar, que, de conformidad con el artículo 5° de la Ley de Salarios del Poder Judicial, las reasignaciones propuestas en este informe, quedarán sujetas a la disponibilidad presupuestaria de la institución; de igual manera y en apego al numeral 6° de la misma norma jurídica, debe condicionarse al periodo fiscal en que el cambio sea posible aplicarlo y el inciso f) del artículo 110 de la Ley de Administración Financiera de la República y Presupuesto Públicos, claramente establece que son hechos generados de responsabilidad administrativa "... la autorización o realización de compromisos o erogaciones sin que exista contenido económico suficiente, debidamente presupuestado...".

Se acordó: aprobar en todos sus extremos el informe SAP-275-2016. Se declara en firme.

ARTÍCULO XII

Se procede a conocer el Informe SAP-276-2016 relacionado con los puestos de la Dirección de Tecnología de la Información, el cual indica:

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

En oficio N° 649-DTI-2016, de fecha 11 de marzo del presente año, la MBA Kattia Morales Navarro, Directora General de Tecnología de la Información, solicita la profesionalización de algunas plazas de Técnico Especializado, con el fin de atender la alta demanda de servicios profesionales que se reciben en esa Dirección.

El oficio de cita señala lo siguiente: “*Conforme hemos conversado respecto las plazas sujetas a estudio de profesionalización, de conformidad con lo acordado en conversaciones sostenidas en reuniones con el Despacho de la Presidencia y con el objetivo de atender la alta demanda de servicios profesionales que recibe esta Dirección, me permito enviarle luego del estudio respectivo y del inicio de contrataciones de servicios técnicos, las plazas que entran en esta evaluación.*

Es importante indicar que estas plazas se distribuirán para reforzar el área de seguridad, la parte profesional de la Sección de Telemática, Sección de Soporte Técnico y la Sección de Apoyo a la Gestión, no omito indicar que la categoría solicitada sería de Profesional 1.”

Posteriormente, se recibe oficio N° 1141-DTI-2016, de fecha 29 de abril del año en curso, mediante el cual se adicionan otros puestos de técnicos para estudio.

Finalmente, se recibe el oficio N° 1159-DTI-2016, por medio del cual se remiten las labores que desempeñara los puestos de técnicos.

Ahora bien, antes de entrar a resolver la situación planteada por la Dirección de Tecnología de la Información, es dable indicar que Corte Plena, ha venido estableciendo una serie de lineamientos que han permitido generar un mejor uso de los recursos presupuestarios desde el año 2012.

Es así que ante la difícil situación presupuestaria que enfrenta el Poder Judicial para este 2016 y años venideros, y con el fin de no generar nuevos ciclos de ajustes salariales que no pueden ser atendidos, el Consejo Superior en la sesión N° 28-16 celebrada el 29 de marzo del año en curso, artículo XLII, dispuso mantener los siguientes lineamientos de restricción y relacionadas particularmente con el Sistema de Clasificación y Valoración de Puestos a partir del presente año y de manera permanente; tal y como se detalla:

2. 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:

2.1. 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.

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

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.

4. Las reasignaciones serán reconocidas a partir de la fecha en que los órganos superiores aprueben en definitiva las recomendaciones emitidas en los informes técnicos. Para tales efectos el artículo 5° de la Ley de Salarios del Poder Judicial establece que las reasignaciones quedarán sujetas a disponibilidad presupuestaria; el artículo 6° del mismo cuerpo legal condiciona el pago al periodo fiscal en que el cambio sea posible aplicarlo; y el inciso f) del artículo 110 de la Ley de la Administración Financiera de la República y 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..."

Así las cosas, con el fin de dar curso a la gestión presentada, se procedió a entrevistar a la MBA. Kattia Morales Navarro, Directora General de Tecnología de la Información. De lo manifestado seguidamente se exponen los puntos más relevantes.

Según refiere la MBA. Kattia Morales Navarro, Directora de Tecnología de la Información, al convertirse en dirección han tenido que asumir más funciones, con el inconveniente de que siguen operando con la misma cantidad de Recurso Humano, lo que ha generado que tareas de suma importancia no se estén realizando.

Menciona que tienen un área de seguridad que se encarga de velar por la seguridad de los sistemas la cual está compuesta por 3 puestos de profesional y un coordinador, y que considerando la importancia y relevancia que tiene esta área para la institución, el personal asignado es muy poco en relación con lo que se requiere que esa área desarrolle. Asimismo, comenta que en la Sección de Telemática, solo tiene 6 puestos de profesionales que ven todo el tema profesional del área de telemática, que hay trabajos que no se realizan por la carencia de recurso humano capacitado. Por otra parte, indica que se cuenta con una área que se encarga de las mesas de ayuda y atención primaria, además de la contratación de todo lo que es equipo de oficina y que en esta área solo cuenta con 4 puestos de profesionales para realizar todo el trabajo.

Menciona que están a la espera de un informe de estructura por parte de la Dirección de Planificación.

Asimismo, comenta que en reunión sostenida con el Comité Gerencial en la Presidencia de la Corte Suprema de Justicia, expuso la necesidad que tiene esta dirección de contar con más recurso humano calificado con el fin atender la alta demanda de servicios profesionales que reciben, para lo cual se le sugirió que realizara la contratación de servicios externos, permitiéndole así contar con personal calificado. Según menciona se considero la posibilidad de contratar los servicios de mesas de ayuda con lo que se estarían liberando puestos de técnicos, para lo cual se le sugirió contratar los servicios, y en cuanto a las plazas de técnicos que se estarían liberando, escoger los que tengan experiencia y requisitos académicos para que se reasignen a la clase de puesto de “Profesional 1”. Este recurso reforzaría el Área de Seguridad, la parte profesional de la Sección de Telemática, Sección de Soporte Técnico y la Sección de Apoyo a la Gestión.

En razón de lo externado, con el fin de conocer más a fondo la problemática que plantea la Dirección de Tecnología de la Información, en relación con la carencia de recurso humano calificado, para hacer frente a las constantes demandas de servicios profesionales que manifiestan recibir, se solicitaron diversos documentos, de los cuales solamente se recibió el estado de la contratación de mesas de trabajo, así como las tareas que van a realizar los puestos objeto de este estudio.

En relación con el estado de la contratación del servicio de mesa de ayuda, según nos informa el señor Adrián Murillo Sánchez, de la Sección de Apoyo a la Gestión Informática, se lleva bajo la licitación abreviada N°. 2016LA-000017-PROV, en la actualidad el cartel se encuentra en la fase de revisión técnica, estando pendientes aún varias fases del proceso de contratación, lo que hace difícil que en este momento se pueda determinar con certeza el tiempo que resta para finalizar dicha contratación.

Por otra parte, según información facilitada por la licenciada Nacira Valverde Bermúdez, Jefe a.i. de la Dirección de Planificación, esta dirección lleva a cabo un estudio integral de los puestos que conforman la Estructura de la Dirección de Tecnología de la Información, el cual está en la etapa de trabajo de campo y que conforme el cronograma aprobado por el Consejo Superior, para finales de este año se estarían conociendo los resultados por los órganos que compete.

En virtud de lo expuesto esta Dirección, para atender la solicitud presentada por la Dirección de Tecnología de la Información de conformidad con el procedimiento quedaría a la espera de los alcances del trabajo que realicen los profesionales de la Dirección de Planificación.”

Se acordó: reservar el estudio para cuando la Dirección de Planificación haya terminado el estudio de estructura. Se declara en firme.

ARTÍCULO XIII

Se procede a conocer el Oficio N° 917-DG-16/Ref-396-16 de la Dirección General del OIJ, donde solicita permiso para que el señor David Castro Bonilla asista al curso de capacitación “Sesión N°267” en Quántico-Virginia, Estados Unidos, el cual indica:

“La Academia Nacional del FBI, cursa invitación para que un servidor, de este Organismo, asista al Curso de Capacitación “Sesión N° 267”, que se llevará a cabo en Quántico, Virginia, Estados Unidos del 09 de enero al 17 de marzo de 2017.

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 General de este Organismo.
2. Se programo una prueba de ingles (escrita y oral) a 5 participantes, (solo se presentaron 4 participantes) a cargo del funcionario Lic. Randall Zuñiga López, Subjefe de la Oficina de Planes y Operaciones; el cual domina el idioma Ingles perfectamente.

	Funcionario	Nota
1	David Castro Bonilla	100
2	Mauricio Jimenez Vega	98
3	Diana Carolina Valerín Miranda	60
4	Greivin Morales Guillen	20
5	Felix Avellan Pereira	No se presento

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 David Castro Bonilla, 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:** devolver el oficio N°917-DG-16 a la Dirección General del Organismo de Investigación Judicial, con el fin de que se elabore una nómina y que se indiquen los criterios utilizados para la asignación de las notas respectivas y a su vez se solicite a estas personas las pruebas TOEIC y TOFLER que posean y demuestren su conocimiento en el idioma inglés. **Se declara en firme.

ARTÍCULO XIV

Los señores José Luis Soto Richmond y William Soto Solano, presentan informe de resultados de estudios en el Máster Universitario en Liderazgo y Dirección Pública, en Alcalá de Henares, España, los cuales indican respectivamente:

Oficio N° 1149-ADP-2016 enviado por el MBA. José Luis Soto Richmond

“Le saludo y en atención del contrato de adiestramiento N° 070-AD-15, que se ha convenido entre su persona como representante del Poder Judicial y mi persona como Administrador Regional de la Defensa Pública del Poder Judicial, con motivo del permiso con goce de salario del 19 de octubre 2015 al 24 de junio 2016, que se me otorgó para que participe en el Máster Universitario en Liderazgo y Dirección Pública, en Alcalá de Henares, España.

La Cláusula tercera establece mi obligación de presentar cuatrimestralmente ante el Consejo de Personal, un informe de los resultados parciales de mis estudios, acompañado de originales y copias de los documentos expedidos por el centro educativo.

En razón de lo anterior, me encuentro a la espera de la emisión del Título Universitario del Máster y de la Certificación de Notas Oficial, ya que todavía faltan registros oficiales por publicar en la Universidad. Sin embargo, a fin de cumplir con el reporte, a continuación presento las notas completas por asignatura que aparecen registradas en el Expediente Personal de la Secretaría Virtual de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo y en el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP).

Tabla

Calificaciones del Máster en Liderazgo y Dirección Pública 2015-2016
Extraído de la Secretaría Virtual de la Universidad Menéndez Pelayo

Plan/Programa MÁSTER UNIVERSITARIO EN LIDERAZGO Y DIRECCION PÚBLICA (Presencial)

Cod	Asignatura	Créditos	Tipo asignatura	Curso consecución	Convocatoria consecución	Calificación	Nota
101590	Una visión práctica del funcionamiento de la Administración Pública española	4	OBLIGATORIA	2015-16	JUNIO	NOTABLE	8,8
101628	Evolución y situación actual de la Administración Pública. Entorno social	3	OBLIGATORIA	2015-16	JUNIO	NOTABLE	8,2
101629	Transparencia y buen gobierno	2	OBLIGATORIA	2015-16	JUNIO	SOBRESALIENTE	9,2
101630	El enfoque de las políticas públicas	1,5	OBLIGATORIA	2015-16	JUNIO	SOBRESALIENTE	9,2
101631	El liderazgo y la adopción de decisiones	1,5	OBLIGATORIA	2015-16	JUNIO	NOTABLE	8,9
101632	Dirección estratégica	2,5	OBLIGATORIA	2015-16	JUNIO	SOBRESALIENTE	9,1
101633	Diseño organizativo y procesos	2,5	OBLIGATORIA	2015-16	JUNIO	SOBRESALIENTE	9,3
101634	Evaluación y calidad de los servicios	3	OBLIGATORIA	2015-16	JUNIO	SOBRESALIENTE	9,4
101635	Orientación al ciudadano	2	OBLIGATORIA	2015-16	JUNIO	SOBRESALIENTE	9,5
101636	Comunicación pública	2,5	OBLIGATORIA	2015-16	JUNIO	SOBRESALIENTE	9,0
101637	Marketing público	2,5	OBLIGATORIA	2015-16	JUNIO	SOBRESALIENTE	9,2
101638	Gestión de los recursos humanos en las Administraciones Públicas	3	OBLIGATORIA	2015-16	JUNIO	SOBRESALIENTE	9,1
101639	Dirección de personas en las Administraciones Públicas	2	OBLIGATORIA	2015-16	JUNIO	NOTABLE	8,7
101640	Dirección económica-financiera, gestión presupuestaria y control de sistemas	5	OBLIGATORIA	2015-16	JUNIO	NOTABLE	8,9
101641	Gestión del conocimiento	2	OBLIGATORIA	2015-16	JUNIO	SOBRESALIENTE	9,3
101642	Administración electrónica	2	OBLIGATORIA	2015-16	JUNIO	SOBRESALIENTE	9,3
101643	Liderazgo	2	OBLIGATORIA	2015-16	JUNIO	NOTABLE	8,8
101644	Gestión del cambio	1,5	OBLIGATORIA	2015-16	JUNIO	SOBRESALIENTE	9,8
101645	Innovación y creatividad	1,5	OBLIGATORIA	2015-16	JUNIO	SOBRESALIENTE	9,5
101646	Negociación y gestión de crisis	2	OBLIGATORIA	2015-16	JUNIO	SOBRESALIENTE	9,9
101647	Resolución de conflictos	2	OBLIGATORIA	2015-16	JUNIO	SOBRESALIENTE	9,9
Nota media:No calculado							

”

Correo electrónico del 25-08-16 enviado por el MBA. William Soto Solano

“Para lo de su cargo, me permito informarle que relacionado con el numeral tercero del Contrato de Adiestramiento número 071-AD-15, concluido el máster solicité al Instituto Nacional de Administración Pública y a la Universidad Internacional Menéndez Pelayo una certificación de notas a fin de cumplir con lo requerido en dicho numeral, sin embargo a la fecha no se me ha remitido la información solicitada.

Dado lo anterior, de momento me mantengo a la espera de los registros oficiales, remito adjunto las notas que de momento aparecen registradas en el portal que se nos habilitó durante el desarrollo del Máster.

MLDP Máster en Liderazgo y Dirección Pública, Modalidad Internacional

Enfoque políticas públicas	
Asistencia Enfoque políticas públicas	100%
Foro – Enfoque	90%
Trabajo y lecturas	70%
Método del caso Salvador Parrado	70%
Total Categoría	83,00%

La adopción de decisiones	
Asistencia La adopción de decisiones	100%
Foro Manuel Villoria	90%
Trabajo y lecturas	80%

Método del Caso	70%
Total Categoría	86,00%

Dirección Estratégica	
Asistencia Dirección Estratégica	100%
Trabajo Individual	70%
Foro Anton Queralt	90%
Método del caso	80%
Total Categoría	86,50%

Transparencia y buen gobierno	
Asistencia Transparencia y buen gobierno	100%
Método del caso-César N. Cruz	80%
Trabajo de Ignacio Criado	91%
Trabajo de evaluación	91%
Total Categoría	90,15%

Diseño Organizativo	
Asistencia Diseño Organizativo	100%
Trabajo en grupo	96%
Foro Emilio Olmo	78%
Método del caso presencial	75%
Total Categoría	89,60%

Gestión RRHH	
Asistencia Gestión RRHH	100%
Trabajo de evaluación del desempeño	80%
Trabajo Individual de Análisis de Puestos	75%
Foro Flor López	80%
Trabajo Flor López	80%
Total Categoría	84,50%

Dirección Económico-Financiera, gestión presupuestaria y control de sistemas	
Asistencia Dirección Económico-Financiera, gestión presupuestaria y control de sistemas	100%
Trabajo individual	50%
Trabajo en grupo	70%
Foro Dirección económico-financiera	67%
Total Categoría	73,40%

Gestión del Conocimiento	
Asistencia Gestión del Conocimiento	100%
Trabajo Individual	70%
Trabajo en Grupo	80%
Foro Gestión del Conocimiento	70%
Total Categoría	84,00%

Administración Electrónica	
Asistencia Administración Electrónica	100%
Trabajo en Grupo	90%
Entrega documento trabajo individual	80%
Total Categoría	92,50%

Liderazgo	
Asistencia Liderazgo	85.75%
Trabajo en Grupo	80%
Blog-Manel Muntada	90%
Método del caso presencial	90%
Total Categoría	86,21%

Evaluación y Calidad de los Servicios	
Asistencia Evaluación y Calidad	100%
Trabajo individual	100%
Foro Evaluación y Calidad de los Servicios	90%
Método del caso	80%
Total Categoría	95,00%

Orientación al ciudadano	
Asistencia orientación al ciudadano	100%
Supuesto práctico	65%
Foro Pilar Vasquez	60%
Total Categoría	82,00%

Comunicación	
Asistencia Comunicación	100%
Trabajo en grupo	70%
Foro – Daniel Ureña	90%
Método del caso	90%
Total Categoría	90,00%

Marketing	
Asistencia Marketing	100%
Trabajo en grupo y lecturas	82%
Trabajo en clase Prof. Javier Rovira	95%
Foro marketing	79%
Total Categoría	90,85%

Innovación y Creatividad	
Asistencia Innovación y Creatividad	100%
Foro – Marina Vega	82,50%
Supuesto práctico -Lego	90%
Total Categoría	93,35%

Negociación y Resolución de Conflictos	
Asistencia Negociación y Resolución de Conflictos	100%
Foro - Joan Plans	85%
Trabajo en grupo y lecturas	92,50%
Método de caso	100%
Total Categoría	95,88%

Gestión de Crisis	
Asistencia Gestión de Crisis	100%
Foro	85%
Trabajo en Grupo y lecturas	92,50%
Método del caso	100%
Total Categoría	95,88%

Dirección de Personas	
Asistencia Dirección de Personas	100%
Trabajo en grupo y lecturas	80%
Role Playing	80%
Método del caso	80%
Total Categoría	88,00%

Gestión del cambio	
Asistencia Gestión del cambio	100%
Trabajo en grupo	100%
Role playing – José Aguilar	100%
Total Categoría	100%

Una visión práctica de la AP española	
Informe del Tutor	100%
Memoria sobre las prácticas-alumnos	50%
Total Categoría	80,00%

Optativa - Economía pública y política económica	
Asistencia	100%
Método del caso	85%
Análisis de lecturas	80,20%
Trabajo individual	90%
Foro Optativa	75%
Total Categoría	90,27%

”

Se acordó: tomar nota. Se declara en firme.

ARTÍCULO XV

La Unidad de Componentes Salariales presenta el Informe Integral de Carrera Profesional N° 2664-UCS-AS-2016, el cual señala:

N° 2664-UCS-AS-2016
3 de agosto de 2016

DIRECCION DE GESTION HUMANA
Unidad de Componentes Salariales
Informe Integral de Carrera Profesional



N° de Referencia	Fecha de prestación de Gestión	Nombre	N° cédula	Puesto Desempeñado	Formación Académica de servidor	Colegio Profesional	Disciplinas académicas-áreas temáticas y Req. Legal del Manual de Puestos	Grado a Reconocer	Rige del Pago	Puntaje a Reconocer
18522-2015	11/11/2015	JOSE ABDIEL VALLEJOS ZUMBADO	01-1323-0923	#5114 de Oficial de Investigación de la Dirección General. #36086 de Profesional 2 de la Oficina de Atención a la Víctima de Delitos.	* Licenciatura en Criminología de la Universidad Libre de Costa Rica, 12/12/2009.	Incorporada al Colegio de Abogados de Costa Rica, 12/03/2011.	* Bachiller universitario en las disciplinas de Ciencias Criminológicas, Criminología o Derecho. * Incorporación al Colegio Profesional respectivo. * Licenciatura en Ciencias Criminológicas, Criminología, Sociología, Psicología, Trabajo Social. * Incorporación al Colegio Profesional respectivo.	Licenciatura en Derecho de la Universidad Santa Lucía, 27/07/2015.	11/11/2015	5

Consideraciones importantes:

En este informe integral se investigaron, revisaron y analizaron diferentes fuentes de información con que cuenta la Dirección 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 Visión 2020 expediente personal del servidor, SICE Sistema Integrado de Correspondencia Electrónica, Manual Descriptivo de Clases por Puestos Vigentes, Actas de Consejo Superior.

Conclusiones y Recomendaciones:

Por las anteriores consideraciones y salvo mejor criterio, convendría reconocer el grado académico al servidor que se detalla en este informe, pues los conocimientos adquiridos en la disciplina que solicita el reconocimiento le va a permitir tener mayor capacidad de estudiar y comprender los asuntos de su conocimiento a la hora de ejecutar sus labores en el puesto que desempeña en el Poder Judicial.

Licda. Maureen Siles Mata
Jefe a.i. Administración Salarial

Licda. Waiman Hin Herrera
Subdirectora a.i. de Gestión Humana

Revisado por: MIBA, Adriana Steller Hernández
Realizado por: Michin Tong Morales
C.C. Archivo/infm



Informe
2664-UCS-AS-2016.xl

Se acordó: Aprobar en todos sus extremos el informe N°2664-UCS-AS-2016 sobre Carrera Profesional. Se declara en firme.

ARTÍCULO XVI

La Unidad de Componentes Salariales presenta el Informe Integral de Carrera Profesional N° 2665-UCS-AS-201, el cual señala:

Informe de Carrera Profesional Grado Académico Adicional

Referencia: N° 19215-2015

1 RESULTADOS:

Nombre:	Jeannette Rebeca Durán Alemán
N° Cédula:	01-1156-0291
Puesto:	Profesional 2 (<i>Psicóloga</i>), #359183
Oficina:	Unidad Ambiente Laboral (<i>Evaluación del Desempeño</i>)
Condición Laboral:	Propietaria
Gestión:	Solicitud de reconocimiento de: Maestría en Tecnología Educativa del Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey y equiparado por la Universidad Nacional a partir del 06/10/2015.
Fecha de presentación de la gestión:	29/01/2015.

2 CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS:

2.1. Requisito Académico y Legal de la Clase y Condiciones del Solicitante:

Requisitos	Condición del Solicitante		
	Títulos reconocidos	Institución	Fecha
Licenciatura en Psicología	Licenciatura en Psicología	Universidad Católica	08/12/2006
Incorporado al Colegio respectivo	✓ Colegio Profesional de Psicólogos de Costa Rica el 23/03/2007.		

2.2. Naturaleza del Puesto

Ejecutar labores profesionales de psicología relacionadas con la salud mental, soporte emocional, el reclutamiento y la selección y la psicología organizacional.

2.3. Responsabilidad:

Es responsable por la calidad y precisión de los resultados y por la exactitud de los procesos y la información que suministra. Le puede corresponder supervisar personal de menor nivel o bien coordinar grupos de trabajo.

2.4. Normativa Vigente:

Reglamento de Carrera Profesional	Artículos 2, 11 y 12
-----------------------------------	----------------------

3 OTRAS CONSIDERACIONES:

Se procedió a investigar acerca de la maestría en Tecnología Educativa de la Universidad Nacional y se obtuvo lo siguiente:

La carrera equiparada tiene como fin formar profesionales en el uso y aplicación de la tecnología digital para liderar la innovación educativa a través del desarrollo de proyectos y la redefinición de procesos en entidades del contexto nacional e internacional.

Está dirigida a profesionales activos de los sectores público, privado y académico que posean el título de Bachillerato universitario en cualquier área del conocimiento y que estén interesados en ejercer un liderazgo en la inserción de las TIC en los diversos contextos educativos, obtener conocimientos acerca del uso pedagógico de las tecnologías de información y comunicación, gestionar proyectos educativos con tecnología y diseñar experiencias de aprendizaje en entornos virtuales; esto a partir de un plan de estudio que entre otros ejes transversales tiene la investigación como una dinámica que promueve la innovación de los procesos de enseñanza y el aprendizaje.

Objetivo general

Formar profesionales en el uso y aplicación de la tecnología digital para liderar la innovación educativa a través del desarrollo de proyectos y la redefinición de procesos en entidades del contexto nacional e internacional.

Objetivos específicos

Al concluir sus estudios, el graduado de la Maestría en Tecnología e Innovación Educativa será capaz de:

- Propiciar el aprovechamiento de las tecnologías de información para el diseño, construcción y evaluación de entornos de aprendizaje presencial, bimodal y virtual.
- Propiciar la mejora continua del currículum, en todos los niveles de formación, a través de la integración de tecnologías digitales, como medios para potenciar los aprendizajes.
- Impulsar la construcción de entornos de aprendizaje en línea, que promuevan la superación de barreras y limitaciones que enfrenta la educación.
- Propiciar el desarrollo de proyectos educativos innovadores que aprovechen de manera significativa las tecnologías digitales.
- Impulsar el uso de estándares de evaluación para garantizar la usabilidad, accesibilidad y utilidad de los recursos educativos multimediales para Internet.
- Integrar elementos que permitan impulsar y dar sostenibilidad a esfuerzos de innovación educativa.
- Promover el uso proactivo y crítico de multimedios en la producción de recursos digitales para el aprendizaje.
- Promover una actitud crítica que permita trascender las concepciones tradicionales de educación buscando integrar las TIC, produciendo cambios sustantivos e impulsando nuevos paradigmas.

Plan de Estudios

I Trimestre: Cursos Introductorios

- Introducción a las TIC
- Teorías y estilos de aprendizaje integrando TIC
- Fundamentos de la investigación

II Trimestre

- Gestión curricular en el marco de la era digital
- Paradigmas modernos en educación y TIC

III Trimestre

- Uso didáctico de internet
- Proyectos educativos con la aplicación de la tecnología

IV Trimestre

- Evaluación de entornos educativos apoyados en TIC
- Producción de recursos multimedia educativos

V Trimestre

- Diseño y mediación de aprendizajes en entornos virtuales

- Innovación educativa y tecnologías

VI Trimestre

- Optativa
- Proyecto Final de Graduación

Cursos optativos

- Aseguramiento de la calidad en educación en línea
- Liderazgo, destrezas efectivas y manejo de conflictos
- Estrategias para el aprendizaje en dispositivos móviles
- Tecnologías de comunicación y educación

4 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:

- ✓ De todo lo expuesto, es de relevancia el señalar que si bien el objeto primordial del otorgamiento sobre el plus salarial de la Carrera Profesional es motivar e incentivar la superación académica y laboral de los profesionales, no se debe dejar de lado que, el reconocimiento de todo beneficio salarial compromete las finanzas públicas, mismas que se encuentran sujetas al principio de legalidad presupuestaria, razón por la que el otorgamiento o reajuste de la Carrera Profesional no puede ser nunca un acto de otorgamiento indiscriminado, obligando a realizar un análisis más detallado sobre la situación específica que se plantea para cada caso en particular.
- ✓ Por las anteriores consideraciones y salvo mejor criterio, convendría reconocer los 20 puntos de carrera profesional a la señora Durán Alemán por el grado de maestría en Tecnología Educativa, pues los conocimientos adquiridos le van a permitir ejecutar labores profesionales de psicología relacionadas con la salud mental, soporte emocional, el reclutamiento y la selección y la psicología organizacional.

Se acordó: Aprobar en todos sus extremos el informe N°2665-UCS-AS-2016 sobre Carrera Profesional. ***Se declara en firme.***

ARTÍCULO XVII

La Unidad de Componentes Salariales presenta el Informe Dedicación Exclusiva N° 0016-DE-UCS-AS-2016, el cual señala:

Informe Integral de Dedicación Exclusiva No. 0016-DE-UCS-AS-2016

#	N° de Referencia	N° Estudio	Fecha Presentación de Gestión	Nombre	Cédula	Puesto Desempeñado	Clase Angosta	N° Puesto	Formación Académica	Requisito Legal	Disciplinas Académicas-Áreas Temáticas y Req. Legal	Rige del Pago	Porcentaje Ded. Excl. Recomendado
1	13145-2016	2016001799	12/08/2016	AUDELIA MARIA OBANDO MARIN	0701180447	PROFESIONAL 2	TRABAJADOR SOCIAL	369781	Licenciatura Universitaria en Trabajador Social, Universidad Libre de Costa Rica, 25/11/2011	Incorporación Colegio de Trabajadores Sociales de Costa Rica, 12/03/2012.	Licenciatura Universitaria en No requiere especialidad, Colegio de Trabajadores Sociales de Costa Rica	16/08/2016	65 %
2	12972-2016	2016001800	09/08/2016	LUIS ALONSO NAVARRO SANCHEZ	0113030149	PERITO JUDICIAL 2	QUÍMICO	55645	Licenciatura Universitaria en Química, Universidad de Costa Rica, 08/08/2016	Incorporación Colegio de Químicos de Costa Rica, 14/12/2013****	Licenciatura Universitaria en No requiere especialidad, Incorp. Colegio respectivo cuando exista entidad correspondiente	09/08/2016	65 %
3	12525-2016	2016001803	01/08/2016	JENNIFER TERESA MONGE SERRANO	0112990545	PROFESIONAL 2	PROFESIONAL DE CONAMAJ	359217	Licenciatura Universitaria en Ciencias Políticas, Universidad de Costa Rica, 21/06/2013	Colegio de Profesionales en Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales, 28/03/2012.****	Licenciatura Universitaria en No requiere especialidad, Incorp. Colegio respectivo cuando exista entidad correspondiente	01/08/2016	65 %
4	11994-2016	2016001806	15/07/2016	KAREN ILEANA UMAÑA MARIN	0113850421	GESTOR DE CAPACITACIÓN 2	GESTOR DE CAPACITACION 2	365589	Licenciatura Universitaria en Pedagogía énfasis en Didáctica, Universidad Nacional (U.N.A.), 26/05/2014.	Colegio de Licenciados y Profesores en Letras, Filosofía, Ciencias y Arte, 28/03/2012.****	Licenciatura Universitaria en No requiere especialidad, Incorp. Colegio respectivo cuando exista entidad correspondiente	15/07/2016	65 %
5	11986-2016	2016001811	15/07/2016	JESUS ANDRES SILES ZUNIGA	0304020559	OFICIAL DE INVESTIGACION	OFICIAL DE INVESTIGACION	54100	Bachiller Académico Universitaria en Derecho, Universidad Federada de Costa Rica, 14/07/2016	Incorp. Colegio respectivo cuando exista entidad correspondiente* ****	Bachiller Universitaria en Criminología, Incorp. Colegio respectivo cuando exista entidad correspondiente	18/07/2016	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 reportes, SIGA Sistema Integrado de Gestión Administrativa, Sistema Visión 2020 expediente personal de cada solicitante, SIC Sistema Integrado de Correspondencia, Manual Descriptivo de Clases por Puestos Vigentes, Actas de Consejo Superior.

Conclusiones y Recomendaciones:

Constatados los atestados de cada solicitante en relación a los requisitos académicos establecidos en el Manual de Puestos Vigentes y atención, 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.

Licda. Maureen Siles Mata
Jefa Administración Salarial a.i.

Licda. Waiman Hin Herrera
Subdirectora de Gestión Humana a.i.

Revisado por: MRS. Adriano Steller Hernández
Elaborado por: Licda. Elizabeth Cordero James
cc: Archivo Diligencias/ky

**** Para estos casos se ingresó el colegio profesional manualmente ya que el sistema no lo asigna de manera automática.

N° 2664-UCS-AS-2016
3 de agosto de 2016



INFORME
0016-DE-UCS-AS-201

Se acordó: Aprobar en todos sus extremos el informe N°0016-DE-UCS-AS-2016 sobre Dedicación Exclusiva. **Se declara en firme.**

Se levanta la sesión a las 10:00 horas.

Dr. Román Solís Zelaya
Presidente

MBA. José Luis Bermúdez Obando
Secretario