

CONSEJO DE PERSONAL

SESION N° 04-2017

Sesión ordinaria del Consejo de Personal celebrada a las ocho horas y treinta minutos del siete de marzo del dos mil diecisiete, con asistencia del Dr. Román Solís Zelaya, quien preside, Mag. Dra. Eva Camacho Vargas; los Jueces Superiores Licda. Ana Luisa Meseguer Monge, Dr. José Rodolfo León Díaz y el MBA. José Luis Bermúdez Obando Director a.i. de Gestión Humana.

ARTÍCULO IA

En la sesión del Consejo de Personal N° 3 celebrada el 28 de febrero de 2017 a solicitud de los integrantes del mismo, los profesionales encargados del Proyecto Reforma Procesal Laboral exponen la creación de cuatro escenarios a fin de valorar posibles alternativas de solución a la clasificación y valoración de puestos producto de la Reforma Procesal Laboral. Este Consejo gira instrucciones a la Dirección de Gestión Humana para que conforme al escenario 4 se presente el informe SAP-193-2016 parte C, el cual se transcribe a continuación:

“

I. CAUSA DEL ESTUDIO:

El presente análisis tiene como origen la aprobación de Ley N° 9343 (*Reforma Procesal Laboral*) por parte de la Asamblea Legislativa el día 14 de diciembre del 2015¹, la cual entra a regir “vacatio legis” dieciocho meses después de su publicación, según se establece en el transitorio VIII de dicha Ley.

II. MÉTODO DE ESTUDIO:

La metodología empleada en la presente investigación implicó el análisis de diferentes fuentes de información entre ellos están antecedentes que existen en la Institución, tales como: acuerdos de Corte Plena, Consejo Superior, informes de la Dirección de Planificación entre otros. Asimismo, se asistió a charlas impartidas por la Dirección de Planificación en donde se

¹

Publicada en el Diario Oficial la Gaceta en el alcance N° 6 del lunes 25 de enero del 2016.

presentó el impacto de la Reforma Procesal Laboral y además se procedió a entrevistar servidores judiciales que tuvieran un dominio importante de la Ley:

1. Magistrado Orlando Aguirre Gómez, Presidente de la Sala Segunda;
2. Licda. Ana Luisa Meseguer Monge, Jueza del Tribunal de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José;
3. Lic. Erick Monge Sandi, Jefe a.f. Proyección Institucional de la Dirección de Planificación.

Con la finalidad de tener un mayor entendimiento en relación al contenido de este informe, el mismo estará estructurado en tres apartados que permitirán al lector comprender el impacto de la Reforma en el accionar de la Jurisdicción laboral.

El primero está relacionado con el impacto de la Reforma Procesal Laboral en el accionar de la Jurisdicción Laboral así como la Clasificación y Valoración de los Puestos, el segundo con el establecimiento de los perfiles competenciales de los puestos de jueces involucrados en dicha reforma, mientras que en el tercero se presentan las recomendaciones emitidas para este informe.

III. IMPACTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL EN EL ACCIONAR DE LA JURISDICCION LABORAL Y CLASIFICACION Y VALORACION DE LOS CARGOS.

3.1 Alcances de la Reforma Procesal laboral en la jurisdicción laboral.

La "*Ley de Reforma Procesal Laboral*" se enmarca dentro de un conjunto de reformas legales promovidas por la Corte Suprema de Justicia con el propósito de introducir mejoras dirigidas a combatir el retraso judicial. El proyecto fue elaborado por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, en ella se aprueban reformas a los procesos laborales y al derecho colectivo contenidas en el Código de Trabajo.

Esta reforma procesal laboral se divide en cinco grandes áreas a saber el derecho colectivo de trabajo, la prescripción, de los derechos laborales, los procedimientos para la solución de conflictos jurídicos individuales, y el proceso para ventilar las acusaciones por las infracciones a las leyes de trabajo y seguridad social. Se reforma los Títulos VI al XI del Código de Trabajo.

La reforma busca la mejora de los procesos de la Jurisdicción Laboral actualizándolo y ajustándolo a las necesidades de la sociedad costarricense; se agiliza la tramitación y además permite la aplicación de los principios de concentración y mediación en materia probatoria y con ello el principio de celeridad; se propone siempre una parte escrita por ejemplo la demanda y la contestación y finalmente la oralidad se centra en la audiencias.

Parte importante de la reforma es la introducción de la conciliación como una solución al conflicto generado. Se busca la exigencia de personas especializadas en conciliación tratando que sea un Juez distinto al que va a la audiencia a fin de buscar una solución conciliada.

Existe una audiencia preliminar la cual se celebra después de contestada la demanda, la misma busca sanear el proceso y corregir cualquier vicio, es una audiencia en donde se examinan las pruebas para ver cuáles se admiten para la etapa de juicio, además una vez concluida dicha etapa se dicta sentencia oral, la cual dependiendo de la complejidad del caso podría ser escrita.

Otro punto a resaltar de la reforma es la creación de fueros y derechos fundamentales "procesos especiales" que se tramitan de una forma sumarísima, como por ejemplo los asuntos por discriminación a mujer embarazada, o proceso por discriminación. También se regula los procesos como la distribución de prestaciones de trabajador fallecido, trabajadores que sufren

riesgo de trabajo, calificación de huelga, infracciones a las leyes laborales y de seguridad social.

Asimismo, se elimina la cuantía como un criterio de discriminación para la distribución de asuntos entrados en primera instancia, se introducen reglas de competencia internacional y se regula el uso de las medidas cautelares. Por otra parte, se otorga a los Jueces Laborales la competencia sobre los asuntos laborales que refieren a trabajadores del Sector Público, la cual a la fecha es tema contencioso administrativo.

La sentencia produce cosa juzgada, tiene recurso de casación por la forma o por el fondo y se elimina la segunda instancia. Al respecto tal y como lo indicó el Magistrado Orlando Aguirre Gómez, en la audiencia concedida en Comisión Permanente de Asuntos Sociales que en el 2005 que dictaminó la Reforma Procesal Laboral:

“El origen de este proyecto está fundado en una situación de hecho y es que el sistema de administración de justicia, como ustedes lo saben pasa por una situación muy difícil que se refleja en sus morosidad excesiva, incluidos los casos de la materia laboral.”

En referencia a los diferentes tipos de asuntos que se discuten según la reforma tenemos los siguientes:

- Infracciones a las Leyes de Trabajo;
- Prohibición para discriminar;
- Declaratoria de legalidad de huelga y paro;
- Conflictos individuales y colectivos de carácter jurídico (sindicato);
- Disolución de organizaciones sociales;
- Prestaciones que referidas a distintos redimen de pensiones;
- Derechos relacionados con la maternidad;
- Proceso ordinario;
- Seguridad Social;
- Procesos de menor cuantía;
- Protección de fueros especiales casos sumarísimos;
- Distribución de prestaciones de personas trabajadoras fallecidos;
- Régimen Laboral de los servidores del estado y de instituciones;
- Procediendo para la restitución de trabajadores que sufrieron riesgos de trabajo y restitución de origen legal;
- Calificación de los movimiento huelguísticos y de paro;
- Juzgamiento de las infracciones a las leyes de trabajo o de previsión social;
- Solución de conflictos económicos y sociales y de las convenciones colectivas en el sector público;

3.1.1 Principios que sustentan la Reforma Procesal Laboral.

En cuanto a los principios que sustentan la Reforma Procesal Laboral, a continuación se presentan los principios rectores que van impregnados en la nueva normativa procesal:

Principios generales de la Reforma Procesal Laboral

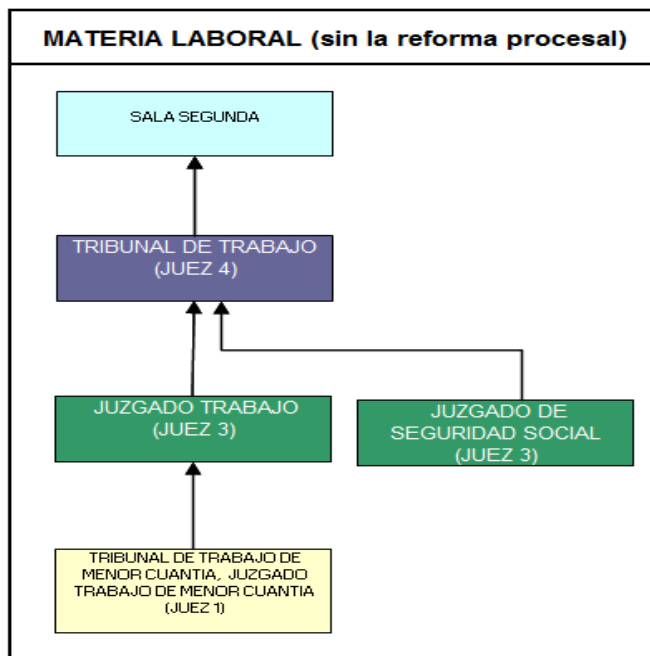
Exclusividad y obligatoriedad de la función jurisdiccional	Independencia de los órganos jurisdiccionales
Contradicción o audiencia bilateral	Publicidad
Obligatoriedad de los procedimientos legales	De la necesaria motivación de las resoluciones judiciales
Preclusión	La conciliación
Debido proceso y sana crítica	Alcance extensivo para las medidas cautelares
Concentración de la prueba	Oralidad
Humanización del proceso	Mediación
El informalismo	La sencillez
La celeridad	Oficiosidad relativa
La inmediación	La concentración
La libertad probatoria	La búsqueda de la verdad real
Fortalecimiento de medidas alternativas de resolución de conflictos	La lealtad procesal y la gratuidad o el costo mínimo
Reducción del exceso de trámite	Patrocinio de letrado gratuito

FUENTE: Entrevistas realizadas, artículo N° 421 Reforma Procesal Laboral.

En referencia a los principios expuestos, merecen especial atención aquellos que le asignan un rol más protagónico al Juez dentro del proceso entre ellos el apoderamiento de competencias al juez, la oralidad, mediación, inmediatez y concentración de la prueba, la conciliatoria y el fortalecimiento de medidas alternativas de resolución de conflictos, búsqueda de la verdad real; visto lo anterior el Juez tiene un papel protagónico que busca la celeridad del proceso. Otro punto importante de considerar por ser una novedad para la materia laboral es la incorporación del patrocinio de letrado gratuito.

3.1.2 Estructura organizativa vigente en la jurisdicción Laboral a la fecha del presente informe.

Con el fin de identificar el esquema organizativo existente a nivel de la jurisdicción Laboral, seguidamente se presenta el detalle de los despachos judiciales competentes en esa materia, así como las categorías de jueces asignados a cada nivel organizativo y los roles que desempeñan actualmente:



De acuerdo con la información presentada en cuanto a las clases de puestos de Juez o Jueza, es de notar que destacan solamente las clases de Juez 1, 3 y 4, mientras que las de Juez 2 y Juez Conciliador, según la serie de clases vigente, no son utilizados en los despachos que intervienen en esta materia.

De esta forma se tiene que actualmente la competencia de los asuntos se conoce según cuantía, la cual es definida por Corte Plena entre los Tribunales de Trabajo de Menor Cuantía y algunos despachos que les corresponde conocer la materia laboral en Menor Cuantía, como por ejemplo los Juzgados Contravencionales y Menor Cuantía de Turrialba y los Juzgados de Trabajo que conocen los asuntos que superen la cuantía establecida.

En cuanto a las apelaciones los asuntos de menor cuantía son resueltos por los Juzgados de Trabajo, mientras que los asuntos de Mayor Cuantía son conocidos por el Tribunal de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José, o por los diferentes Tribunales Superiores Mixtos, a los cuales les corresponde resolver la materia Penal en primera instancia y las apelaciones de los asuntos laborales y civiles; en cuanto a la casación esta es conocida en la actualidad por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.

3.1.3 Estructura organizativa propuesta en la jurisdicción Laboral derivado de la Reforma Procesal Laboral.

En referencia a la nueva estructura de trabajo aprobada para la materia laboral en el Capítulo Primero en la Sección II "Organización y Funcionamiento" en el artículo N° 429 se establece lo siguiente:

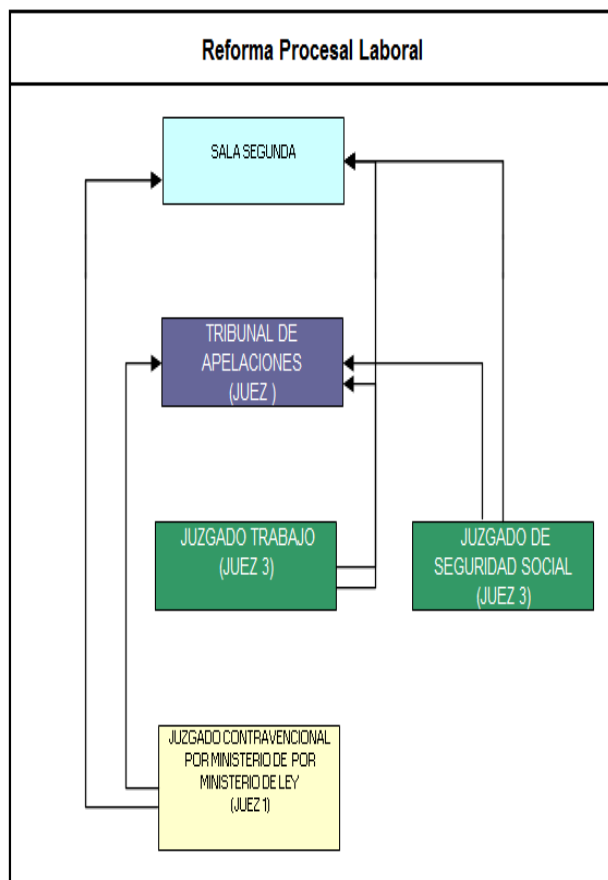
"La jurisdicción de trabajo estará a cargo de juzgados, tribunales de conciliación y arbitraje y tribunales de apelación y casación, todos especializados. Sobre su organización y funcionamiento se aplicará, en lo pertinente, además de lo dispuesto en este Código, lo que se establece en la Ley N.º 7333, Ley Orgánica del Poder Judicial, de 5 de mayo de 1993, y el Estatuto de Servicio Judicial.

Los juzgados conocerán en primera instancia de los asuntos propios de su competencia, cualquiera que sea el valor económico de las pretensiones y servirán como base, en las circunscripciones territoriales que señale la Corte Suprema de Justicia, para la constitución de los tribunales de conciliación y arbitraje.

Los tribunales de apelación conocerán en segunda instancia de las alzas que procedan en los conflictos jurídicos individuales de conocimiento de los juzgados y en los procesos colectivos a que se refiere este Código; tendrán la sede y

competencia territorial que les señale la Corte Suprema de Justicia. Asimismo, dichos órganos conocerán los demás asuntos que indique la ley. En los circuitos judiciales donde el volumen de casos lo amerite, la Corte Suprema de Justicia podrá encargar a un determinado despacho el conocimiento de los asuntos de seguridad social o de alguna otra especialidad, correspondientes al territorio que se señale.”

Con el fin de dimensionar el impacto a nivel organizativo de la entrada en vigencia de la Reforma Procesal Laboral a continuación se presenta el nuevo esquema de atención de la materia Laboral:



Con la entrada en vigencia de la Reforma Procesal Laboral, los asuntos laborales se recibirán en primera instancia en un Juzgado de Trabajo o en caso de que no exista este tipo de despacho la Ley asigna por “*Ministerio de Ley*” la atención de los asuntos en los Juzgados Contravencionales, se exceptúan el conocimiento de los asuntos que refieran a “conflictos colectivos de carácter económico y social” al respecto se reforma la Ley Orgánica del Poder Judicial, en su artículo 116 el cual indica:

*“Los juzgados Contravencionales y de menor cuantía conocerán en materia de trabajo, como juzgados de trabajo por ministerio de ley, de todos los asuntos, cualquiera sea su valor económico, correspondientes a su circunscripción territorial, **excepto de los conflictos colectivos de carácter económico y social**, siempre y cuando en su territorio no exista juzgado de trabajo”.* La negrita no corresponde al original.

De acuerdo con lo presentado, se elimina la cuantía existente en la actualidad, entonces los juzgados conocerán en primera instancia de los asuntos propios de su competencia, cualquiera que sea el valor económico de las pretensiones.

En referencia a los recursos que se pueden dar en contra las sentencias que emitan los Juzgados de Trabajo o los Juzgados Contravencionales que conocerán los asuntos laborales por ministerio de Ley, tenemos que en este aspecto surte especial relevancia la cuantía, ya que los asuntos de menor cuantía, tienen recurso de apelación y los de mayor cuantía o que esta sea inestimable tienen recurso de casación.

En ese sentido los Tribunales de Apelación conocerán en segunda instancia las alzas que procedan en los conflictos jurídicos individuales de conocimiento de los juzgados y en los procesos colectivos a que se refiere el Código, además se realiza una reforma al artículo 98 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y se establece que esos tribunales conocerán de las apelaciones que se presenten en los asuntos de conocimiento de los Juzgados de Trabajo, excepto las que eventualmente deben ser conocidas por los órganos de casación, así como de los demás asuntos que determine la ley.

Por otra parte, según la reforma que se realiza al artículo 55 inciso 2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia conocerá del recurso de casación en los asuntos de la jurisdicción de trabajo cuya cuantía, determinada exclusivamente por el monto de sus pretensiones, conforme con la cuantía que para ese recurso establezca la Corte Plena, o cuando la cuantía sea inestimable, también conocerá el recurso de casación que proceda en los procesos de protección de fueros especiales y tutela del debido proceso con independencia de que se trate de una relación pública o privada de empleo.

A partir de lo indicado anteriormente, se presentan a continuación las funciones de los órganos de la Jurisdicción Laboral, esto de acuerdo con lo establecido por la Ley N° 9343 Reforma Procesal Laboral, en la cual se modifican varios artículos de la Ley Orgánica del Poder Judicial:

Funciones de los órganos de la Jurisdicción Laboral

Instancias	Funciones según la reforma a la Ley Orgánica del Poder Judicial
Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia	<p><i>Artículo 55 inciso 2</i></p> <p><i>La Sala Segunda conocerá:</i></p> <p><i>"2.- Del recurso de casación en los asuntos de la jurisdicción de trabajo cuya cuantía, determinada exclusivamente por el monto de sus pretensiones no accesorias, conforme con la cuantía que para este recurso establezca la Corte Plena, o cuando la cuantía sea inestimable. También conocerá del recurso de casación que proceda en los procesos de protección de fueros especiales y tutela del debido proceso con independencia de que se trate de una relación pública o privada de empleo. Lo que resuelva la Sala sobre la competencia para conocer del recurso de casación, será vinculante para los otros órganos jurisdiccionales."</i></p>
Tribunal de Apelaciones	<p>Artículo 98: Los Tribunales de Apelación conocerán:</p> <p><i>"1.- De las apelaciones que procedan en los asuntos de conocimiento de los juzgados de trabajo, excepto las diferidas que eventualmente deban ser conocidas por los órganos de casación.</i></p> <p><i>2.- De los demás asuntos que determine la ley".</i></p>
Juzgado de Trabajo y Juzgados Contravencional	<p>Artículo 109: Los Juzgados de Trabajo conocerán:</p> <p><i>"1.- De todos los asuntos indicados en el título X del Código de Trabajo.</i></p> <p><i>2.- De los conflictos jurídicos económicos y sociales que correspondan a su circunscripción territorial y a los de otras jurisdicciones, según lo determine la Corte Suprema de Justicia.</i></p> <p><i>3.- De cualquier otro asunto o procedimiento cuya competencia le atribuyan las leyes".</i></p> <p>Artículo 116: Los Juzgados Contravencionales y de Menor Cuantía conocerán en materia de trabajo, como juzgados de trabajo por ministerio de ley, de todos los asuntos, cualquiera sea su valor económico, correspondientes a su circunscripción territorial, excepto de los conflictos colectivos de carácter económico y social, siempre y cuando en su territorio no exista juzgado de trabajo".</p>

Conforme se observa la Reforma Procesal Laboral implica cambios en las competencias de los Juzgados que integran la materia laboral, estas se incorporan mediante cambios a diferentes artículos de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

3.1.4 Sobre los puestos que integran la Judicatura.

A continuación se muestra una tabla que contiene los niveles existentes para los cargos de Juez en relación con el tipo de Despacho Judicial al que pertenecen, de conformidad con la jerarquía definida por la Ley Orgánica del Poder Judicial:

Distribución de los puestos en el ámbito Jurisdiccional del Poder Judicial

DESCRIPCION	NIVEL N° 1	NIVEL N° 2	NIVEL N° 3	NIVEL N° 4	NIVEL N° 5
JUEZ	Juez 1	Juez 1 y 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5
DESPACHOS	Juzgados Civiles de Menor Cuantía	Juzgado de Cobro Judicial (1)	Juzgados Civiles de Mayor Cuantía,	Tribunales Mixtos	Tribunales de Apelación Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda (5)
	Juzgados Contravencionales	Juzgado de Cobro y Civil de Menor Cuantía (1)	Juzgado Concursal.	Tribunales Penales (3)	Tribunal de Apelación de Sentencia (3)
	Juzgados Contravencionales y Menor Cuantía	Juzgados de Ejecución de la Pena	Juzgados Civil y Agrario	Tribunal de Trabajo (3)	Tribunal de Apelación de Sentencia Penal Juvenil (3)
	Juzgados Contravencionales, Menor Cuantía y Tránsito	Juzgado de Ejecución de las Sanciones Penales Juveniles	Juzgado Civil, Trabajo y Familia	Tribunal Agrario (3)	
	Juzgados Contravencionales y Pensiones Alimentarias	Presidencia de la Corte (Juez Supernumerario)	Juzgados Penales,	Tribunal de Flagrancia (3)	
	Juzgados de Pensiones Alimentarias y Violencia Doméstica	Juzgado Cobro y Tránsito	Juzgado Penal de Turno Extraordinario	Tribunal de Familia (3)	
	Juzgados de Pensiones Alimentarias	Juzgado Cobro, Menor Cuantía y Tránsito	Juzgados Penales Juveniles	Tribunal Contencioso (4)	
	Juzgados de Tránsito	Juzgado de Cobro Menor Cuantía y Contravencional	Juzgado Contenciosos Administrativos	Tribunal Civil (3)	
	Tribunal de Trabajo de Menor Cuantía		Juzgados de Familia,	Tribunal Notarial (3)	
			Juzgado de Trabajo		
			Juzgado de Violencia Doméstica,		
			Juzgados Agrarios,		
			Juzgado Notarial.		
			Centro de Conciliación del Poder Judicial		
			Centro Judicial de Intercepción de las Comunicaciones		
		Juzgado de Familia, Niñez y Adolescencia			
		Juzgado Civil y Trabajo			
COORDINADOR JUDICIAL	Coordinador Judicial 1	Coordinador Judicial 1 y 2	Coordinador Judicial 2	Coordinador Judicial 3	Coordinador Judicial 3
TECNICO JUDICIAL	Técnico Judicial 1	Técnico Judicial 1 y 2	Técnico Judicial 2	Técnico Judicial 3	Técnico Judicial

Fuente: Relación de puestos vigente, 2016

- (1) El Consejo Superior en funciones de formulación presupuestaria, en el acta N° 12 artículo IV, al conocer el detalle de las plazas ordinarias y extraordinarias a crear para el 2009, dispuso asignar la categoría de Juez 2.
- (2) Se exceptúa el Tribunal de Trabajo de Menor Cuantía.
- (3) En estos despachos existen Jueces con categoría 1 que realizan la función de Juez Tramitador del Despacho.
- (4) Por la entrada en vigencia del Código Procesal Contencioso Administrativo en el 2008, este Tribunal estará integrado por (Jueces 3 Conciliadores), (Jueces 3 Prosecutores), (Jueces 4 Decisores y Ejecutores) aprobados por el Consejo Superior en la sesión N° 22-07 del 22 de marzo del 2007, artículo XXIX.
- (5) Creado por Corte Plena en sesión 29-09 del 17 de agosto del 2009 artículo XXVI.

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

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

Tal y como se muestra en la actualidad se mantiene el mayor nivel de la serie de jueces (*nivel 5*) que son los que se consideran deben tener mayor experiencia a nivel de judicatura, aunado a que ostentan la responsabilidad de resolver las apelaciones.

3.2 Análisis.

3.2.1 Sobre la creación del Tribunal de Apelaciones en materia laboral.

Con el fin de dimensionar el impacto en cuanto al tema de la clasificación y valoración de puestos por la creación del Tribunal de Apelaciones en materia laboral a continuación se presenta una descripción del origen y manejo de las apelaciones en otras materias en donde se han creado Tribunales de ese tipo:

◆ Ley de Creación del Recurso de Apelación de Sentencia.

El recurso de apelación de la sentencia penal no formaba parte de los medios de impugnación establecidos en la normativa procesal penal costarricense. El recurso de casación se presentaba como el único medio impugnatorio para que un tribunal superior revisara la sentencia dictada en un contradictorio.

La situación jurídica actual de los recursos de casación y en especial el de apelaciones se encuentra directamente influenciada por la sentencia del 2 de julio del 2004 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos emitida en el asunto de Mauricio Herrera contra el Estado de Costa Rica, en la que entre otros aspectos se estableció que el país no había garantizado el derecho a recurrirla condenatoria penal, establecido en el artículo 8.2.h de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Por este motivo, se ordenó que Costa Rica debiera modificar la legislación procesal para garantizar a recurrir la sentencia de juicio y permitir un análisis integral de esta.

Para ajustarse al fallo dictado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, el recurso de apelación de sentencia penal surge con la Ley N° 8837 sobre la Creación del Recurso de Apelación de la Sentencia, otras reformas al Régimen de Impugnación e Implementación de nuevas Reglas de Oralidad en el Proceso Penal, publicada en el Diario Oficial La Gaceta en junio del año 2010. Esta ley entró en vigencia en el mes de diciembre del año 2011.

A fin de ilustrar lo anterior, se extrae algunas observaciones que se han indicado respecto a las repercusiones sobre el nuevo instrumento jurídico "el recurso de apelación". "... La idea del plan legislativo es que los Tribunales de Casación Penal pasen a llamarse Tribunales de Apelaciones. Les correspondería analizar integralmente las sentencias en cualquier asunto penal cuando el afectado presente un recurso de apelación (nueva figura que se crearía) contra el fallo del un tribunal de juicio que aún no esté firme. Es decir, tendrían las mismas funciones que poseen hoy, pero las ejercerían bajo otro nombre.

(...)

El magistrado Arroyo plantea que a los jueces de casación penal les incomoda que se vayan a llamar de apelación, lo cual es un "título" menor que el que ostentan hoy.

-

Ficha bibliográfica. Semanario Universidad: Jueces y académicos: Critican proyecto que modifica funciones de órganos de casación. Noticia del 29 de abril del 2009.

"Propusimos en el nuevo texto de ley que la apelación se remitiría en todos los casos a los Tribunales de Casación que se convertirían en Tribunales de Apelación ..."

Ficha bibliográfica. Observatorio Judicial. Jurisdicción Penal se prepara para puesta en marcha de Tribunales de Apelaciones. 2010

"... Pese a que la Ley de Apertura ha venido a solventar algunos de los problemas que estaban planteados, se requiere de una reforma más a fondo que reordene de manera integral el sistema de impugnación penal y, particularmente, el recurso de casación y el procedimiento de revisión.

(...)

Por los motivos expuestos, se debe trasladar la competencia para el reexamen integral de las sentencias, en todos los delitos, a los actuales tribunales de casación, para lo cual se deberá crear el número de estos que se requiera y denominarlos Tribunales de Apelación de Sentencia.

Ficha bibliográfica. Memorias de las VII Jornadas Universitarias de Derecho. Actualidad y Futuro del Régimen de Impugnación Penal. MSc. Edwin Jiménez González, Profesor de Derecho Penal ULACIT, Letrado de la Sala III Corte Suprema de Justicia.

"... Con la reforma introductoria por medio de la "Ley de creación de la apelación", se estableció un recurso de "apelación". Es importante enunciar que por las características de la nueva apelación, se considera que se trata del mismo recurso de casación con el que antes se contaba para impugnar la sentencia, con algunas leves diferencias; esto refiriéndose a la regulación. Lo que se hizo fue un cambio en la nomenclatura, ya no se llama casación sino apelación; ya la nueva casación se le han atribuido otras funciones.

Así el recurso actual debe permitir un examen integral de la sentencia, situación que se regula expresamente, no obstante, debe tomarse en cuenta, que esta fue una obligación de los tribunales de alzada desde que se dio la sentencia Herrera Ulloa contra Costa Rica, así como con otra jurisprudencia en la materia, que fue un aspecto que se dejó claro en la sentencia, y que si antes no se realizó esta revisión por parte de los tribunales de alzada, la Sala Tercer a los Tribunales de Casación, competentes en aquel momento, fue porque no se dio un cambio de mentalidad de estos jueces, un cambio real en la manera de resolver, porque las normas vigentes entonces siempre permitieron dicho examen." (Nota 277, Entrevista con el Dr. Jorge Arce Víquez, Juez de apelaciones de sentencias, 27 de marzo del 2013. Entrevista con la Dra. Rosaura Chinchilla Calderón, Juez de apelaciones de sentencias. 09 de abril del 2013.)

Ficha bibliográfica. Gutiérrez Matamoros, Johana. El derecho humano a recurrir el fallo ante juez o tribunal superior en el sistema penal costarricense. Tesis de Licenciatura en Derecho, Facultad de Derecho, Universidad de Costa Rica. 2013

En referencia a la entrada en vigencia de la Ley de Creación del Recurso de Apelación de Sentencia la Sección de Análisis de Puestos, mediante el informe SAP-383-2010 de fecha 07 de diciembre de 2010, establece lo siguiente respecto a la gestión presentada por los Jueces 5, que en ese entonces formaban parte de los Tribunales de Casación Penal:

“...Se puede decir entonces, que el salario base que tiene asignado cada uno de los niveles de los Jueces (1,2, 3, 4) e incluido el nivel 5 está de conformidad con los criterios que dicta la técnica en materia de clasificación y valoración de puestos, respetando elementos fundamentales de: Responsabilidad, complejidad, dificultad, consecuencia del error, condiciones de trabajo entre otros. Es decir por ejemplo la diferencia en salario base de un Juez 1 y Juez 5 es de ¢224.800.00 o bien podemos indicar que la diferencia en salario de contratación entre un Juez del más alto nivel y el Juez que da inicio la serie de Judicatura es de ¢563.478.90.

*En virtud de los elementos expuestos, si bien en este momento existe una Comisión que se encuentra analizando el informe 010-AJ-2010 que contiene el impacto de la recién aprobada “Ley de Creación del Recurso de Apelación de la sentencia, otras reformas al régimen de impugnación e implementación de nuevas reglas de oralidad en el Proceso Penal”, asimismo que el Departamento de Planificación analizará los requerimientos presupuestarios y el reordenamiento de competencias; **este Departamento establece que no existen elementos técnicos de peso que justifiquen variar los niveles existentes de la serie de Juez, ni el salario base en particular del nivel más alto Juez 5..”** (El resaltado no corresponde al documento original)*

Tal y como se muestra la Ley de Creación del Recurso de Apelación de Sentencia fue analizada por la Sección de Análisis de Puestos, mediante el informe SAP-383-2010, por lo cual en él se consideraron la implicaciones de dicha ley y se determinó que no existían elementos que justificaran el incremento en el nivel más alto de la serie de Jueces.

El informe de marras fue aprobado por Consejo Superior sesión 22-11 del 10 de marzo del 2011, artículo XLVII al respecto se acordó:

“Denegar la gestión de modificar la condición salarial de los puestos de juez del Tribunal de Casación por las razones expuestas en los antecedentes referidos.”

◆ Creación del Tribunal de Apelación Contencioso Administrativo

En cuanto a la creación del Tribunal de Apelación Contencioso Administrativo, este tiene su origen en primera instancia con la entrada en vigencia del Código Procesal Contencioso Administrativo Ley N° 8508, el cual establece la creación de un Tribunal de Casación Contencioso Administrativo pero de acuerdo con el Código en el transitorio I, Corte Plena puede poner en funcionamiento este “Tribunal de Casación” cuando las circunstancias jurídicas o de hecho así lo exijan, mientras no entre en función los recursos de apelación y casación se asignaron a la Sala Primera de la Corte Suprema de Justicia, al respecto se tiene que Corte Plena en sesión 29-09 del 17 de agosto del 2009 artículo XXVI aprueba la creación del Tribunal de Apelación al respecto en el acuerdo se indica:

“...Añade la Magistrada León: “El tema lo hemos traído y lo hemos tenido también dividido en la Sala y con enfoques distintos, y de hecho en la propuesta de ahora se hace referencia a las actas de esta Corte en que se abordó. Nosotros, después de un detalle y análisis a lo interno de la Sala consideramos que la situación es distinta en relación a lo que sucedería con un Tribunal de Casación en materia penal, primero porque nosotros no le estamos de alguna forma modificando el Código, sino sólo señalando que si el Código le da y crea un tribunal para que conozca en vía de recurso dos situaciones, una de apelación y otra de casación, nosotros lo que estamos diciendo es que en esa etapa el Tribunal conozca únicamente de la parte de las apelaciones, y si creemos que con apoyo en el artículo este de la Ley Orgánica, tiene asidero el hecho de que la Corte pueda refundir, separar y todo lo demás. No

estamos eliminando ni creando competencias, simplemente estamos haciendo con base en el artículo de la Ley Orgánica esta distribución de funciones, de manera tal que la competencia del Tribunal en dos áreas se limite a una y la otra la siga conociendo la Sala porque armoniza con la línea que aquí se ha sostenido de la uniformidad de la jurisprudencia y otros aspectos...”

Además indica el acuerdo:

“...Pero se dijo no más Tribunales de Casación y ahí fue donde yo dije “bueno, entonces por qué no hacemos tal y tal cosa de crear un Tribunal que no conozca la casación pero sí la apelación”, y la Corte dijo: “sí, reforma legal”, reforma legal en la orientación que viene el proyecto, nosotros volvemos a retomar el tema que lo vuelve a retomar también la Comisión de lo Contencioso, y llegamos al convencimiento de que si es posible, jurídicamente hablando, por lo menos en nuestro punto de vista, porque no nos atreveríamos si no fuera de esa forma a presentarlo a la Corte, que si es posible que la Corte de alguna forma, ante un tribunal creado por ley le pueda refundir y cambiar y modificar por razones de interés público las competencias que ahí están asignadas, y que de alguna forma hoy, por un acuerdo de Corte a pesar de la existencia y creación del Tribunal en el Código, las está manejando la Sala, entonces es simplemente que si la Corte le dio el cien por ciento ahora lo que decimos es que no nos den el cien por ciento, dennos el cincuenta por ciento, pero va en la misma línea de lo que fue la primera posición avalada en el año dos mil ocho por la Corte de que fuera la Sala, y la normativa no ha cambiado como para que la propuesta no esté en esa misma línea 54.2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial...”

Al respecto Corte Plena acuerda:

“Se procede a recibir la correspondiente votación, y por mayoría de trece votos, se acordó: Aprobar la solicitud de la Sala Primera.”

Como consecuencia del acuerdo descrito entra en funcionamiento el Tribunal de Apelaciones Contencioso Administrativo, el cual ejerce únicamente sus competencias como Tribunal de Apelaciones, ya que la Sala Primera de la Corte Suprema de Justicia continua asumiendo el conocimiento de todas las casaciones, este acuerdo toma en consideración la potestad que tiene Corte Plena de refundir dos más despachos judiciales en uno solo o dividirlos, trasladarlos de sede, fijarles las respectivas competencia territorial y por materia, tomando en consideración el mejor servicio público así establecido en el artículo 59 inciso 16), párrafo segundo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Es importante resaltar que las apelaciones son las establecidas por la Ley para la materia en concreto por lo cual las misma pueden diferir de la que se manejan a nivel de la materia penal, por otra parte mientras no exista reforma en contrario del Código Procesal Contencioso Administrativo Corte Plena puede establecer que este Tribunal conozca la totalidad de competencias descrita en la Ley.

Al respecto se tiene que los puestos de Jueces adscritos al Tribunal de Apelaciones Contencioso Administrativo, fueron analizados por la Sección de Análisis de Puestos en los informes IDH-234-2006 del 8 de noviembre del 2006 y el SAP-398-2009 del 16 de noviembre del 2009 en este último se indica lo siguiente:

“...En vista de la información presentada, y tomando en consideración que según acuerdo de Corte, establecido en sesión N° 29-09 celebrada el 17 de agosto del presente año, artículo XXVI donde autoriza la entrada en funcionamiento el Tribunal de Casación para que ejerza únicamente sus competencias como tribunal de apelaciones, se recomienda utilizar la clase de puesto vigente de “Juez del Tribunal de Casación Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda” para los cargos que conformarán el “Tribunal de Casación”; con el entendido que una vez que entre en vigencia la reforma legal acordada por Corte Plena, la cual pretende la concentración de la casación en la Sala y las apelaciones en un Tribunal de Apelaciones, en ese momento se deberá proceder a revisar el respectivo Perfil de dicho Juez...”

En ese sentido Corte Plena en sesión 6-2010 del 22 de febrero del 2010 artículo XVI acuerda:

"Se procede a recibir la respectiva votación, y por mayoría de doce votos, se acordó: Tener por rendido el informe del Consejo de Personal y con base en la propuesta del Magistrado Cruz, acoger el criterio del Departamento de Personal contenido en el informe N° SAP-398-2009, por ende definir que el perfil para el cargo de Juez de Apelaciones del Tribunal de Apelaciones sea a este momento de Juez 5, en espera de lo que en definitiva se determine en cuanto a su categoría en el Proyecto de Ley de Supresión de la Casación en el Contencioso Administrativo.

De acuerdo con la información presenta se tiene que a la fecha existe una adecuada valoración de los puestos que ejercen como Jueces de Apelación en la Jurisdicción Contencioso Administrativo, los cuales ocupan el máximo nivel en la serie "Juez 5" para la materia lo anterior sustentado en los acuerdos tomados por Corte Plena y lo establecido por el Código Procesal Contencioso Administrativo.

◆ Creación del Tribunal de Apelación Laboral según Reforma Procesal Laboral

Con la Reforma Procesal Laboral Ley N° 9343 entra en vigencia un nuevo esquema recursivo y con ello se crea el Tribunal de Apelación. Estos tribunales tendrán la sede y competencia territorial que les señale la Corte Suprema de Justicia al respecto en la Sección Segunda, Organización y Funcionamiento en artículo N° 429 se indica:

*"La jurisdicción de trabajo estará a cargo de juzgados, tribunales de conciliación y arbitraje y **tribunales de apelación y casación**, todos especializados. Sobre su organización y funcionamiento se aplicará, en lo pertinente, además de lo dispuesto en este Código, lo que se establece en la Ley N.º 7333, Ley Orgánica del Poder Judicial, de 5 de mayo de 1993, y el Estatuto de Servicio Judicial.*

Los juzgados conocerán en primera instancia de los asuntos propios de su competencia, cualquiera que sea el valor económico de las pretensiones y servirán como base, en las circunscripciones territoriales que señale la Corte Suprema de Justicia, para la constitución de los tribunales de conciliación y arbitraje.

Los tribunales de apelación conocerán en segunda instancia de las alzas que procedan en los conflictos jurídicos individuales de conocimiento de los juzgados y en los procesos colectivos a que se refiere este Código; tendrán la sede y competencia territorial que les señale la Corte Suprema de Justicia. Asimismo, dichos órganos conocerán los demás asuntos que indique la ley.

En los circuitos judiciales donde el volumen de casos lo amerite, la Corte Suprema de Justicia podrá encargar a un determinado despacho el conocimiento de los asuntos de seguridad social o de alguna otra especialidad, correspondientes al territorio que se señale." La negrita no corresponde al original.

En cuanto a las competencias de esos Tribunales de Apelación la reforma a la Ley Orgánica del Poder Judicial le establece las siguientes competencias contenidas el artículo N° 98:

Los Tribunales de Apelación conocerán:

"1.- De las apelaciones que procedan en los asuntos de conocimiento de los juzgados de trabajo, excepto las diferidas que eventualmente deban ser conocidas por los órganos de casación.

2.- De los demás asuntos que determine la ley".

En cuanto a los demás "asuntos establecido por ley" de la Reforma Procesal Laboral se extraen las siguientes competencias:

Ubicación en la Reforma	Funciones según la Reforma Procesal Laboral Ley N° 9343
Procesos Especiales SECCIÓN I Procesos de menor cuantía Artículo 539	<p>“Los procesos que versen exclusivamente sobre pretensiones, cuya cuantía sea inferior a la señalada por la Corte Plena para el recurso de casación, serán tramitados conforme a las reglas de este Código, con las siguientes salvedades:</p> <p>1) Se tramitarán en una sola audiencia oral. 2) La sentencia se dictará de forma oral y, salvo que alguna de las partes solicite expresamente la redacción integral de la sentencia, únicamente su parte dispositiva se consignará por escrito, excepto en procesos tramitados electrónicamente, en cuyo caso, esa parte dispositiva será digitada, de modo que pueda ser reproducida de forma escrita o en respaldos electrónicos. 3) La sentencia tendrá recurso de apelación ante el Tribunal de Apelaciones y además podrá ser aclarada o adicionada a solicitud de parte o de oficio, en los términos previstos en este Código.”</p>
SECCIÓN II Medios de impugnación y oportunidad para alegarlos Artículo 586	<p>“Procede el recurso para ante el órgano de casación contra la sentencia del proceso ordinario y también, salvo disposición expresa en contrario, contra los demás pronunciamientos con autoridad de cosa juzgada material, por razones procesales y sustantivas, siempre y cuando en el proceso en que se dicten sea inestimable o, en caso contrario, de una cuantía determinada exclusivamente por el valor de las pretensiones no accesorias, que sea superior al monto fijado por la Corte Suprema de Justicia para la procedencia del recurso de casación, según la competencia otorgada al efecto por la Ley N.° 7333, Ley Orgánica del Poder Judicial, de 5 de mayo de 1993. En los demás casos, así como en los procesos por riesgos de trabajo, cualquiera sea su cuantía, la sentencia admite únicamente el recurso de apelación para ante el tribunal de apelaciones competente.</p> <p>Los recursos de casación y de apelación deberán ser presentados ante el juzgado; el primero dentro de diez días y el segundo dentro de tres días, a partir de la notificación de la sentencia.”</p>
SECCIÓN IV Procedimiento de arbitraje Artículo 641	<p>“El fallo arbitral judicial podrá ser recurrido por las partes ante el tribunal de apelaciones del Segundo Circuito Judicial de San José (Goicoechea), con invocación, de forma puntual, de los agravios que este último órgano debe resolver. Se autoriza a la Corte Suprema de Justicia para que varíe esta atribución de competencia, cuando las circunstancias lo ameriten.</p> <p>El tribunal dictará sentencia definitiva dentro de los quince días siguientes al recibo de los autos, salvo que ordene alguna prueba para mejor proveer, la cual deberá evacuarse antes de doce días.</p> <p>La sentencia extrajudicial tendrá los recursos que determine la Ley N.° 7727, Ley sobre Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social, RAC, de 9 de diciembre de 1977, y sus reformas, que serán conocidos por la sala de casación en materia laboral.”</p>
CAPÍTULO DECIMOCUARTO Calificación de los movimientos huelguísticos y de paro Artículo 668	<p>Durante la tramitación del proceso no será admisible ninguna apelación. Únicamente la sentencia será recurrible para ante el tribunal de apelaciones de trabajo de la respectiva circunscripción territorial, que deberá resolver en el plazo de cinco días. Lo resuelto en definitiva no será revisable en ningún otro procedimiento. Es aplicable a este proceso lo dispuesto sobre la apelación reservada contra las resoluciones que denieguen nulidades o rechacen pruebas.</p>
CAPÍTULO DECIMOQUINTO Juzgamiento de las infracciones a las leyes de trabajo o de previsión social Artículo 678	<p>“En este procedimiento solo serán apelables las resoluciones que ordenen el rechazo de plano o el archivo del expediente y las que denieguen pruebas o nulidades pedidas, pero en estos dos últimos supuestos se tendrán como reservadas y solo serán tomadas en cuenta según está previsto en este Código.</p> <p>La sentencia produce cosa juzgada material y será recurrible para ante el tribunal de apelaciones de trabajo.</p> <p>En materia de medios de impugnación y recursos se estará en un todo a lo dispuesto en este Código, pero la sentencia del juzgado será revisada integralmente por el órgano de apelación, a cuyo efecto las partes podrán ofrecer las pruebas de su interés, cuya admisibilidad valorará el tribunal, las cuales se restringirán a los temas que son materia o contenido de agravios invocados en el recurso. Cuando proceda se evacuarán en audiencia. La sentencia de segunda instancia se dictará en la misma forma y los términos previstos para la sentencia del proceso ordinario.”</p>

De acuerdo a la información presentada en los recursos contra las sentencias de los Juzgados de Trabajo la cuantía toma alta importancia ya que los asuntos de menor cuantía tienen recurso de apelación; y los de mayor cuantía así como los de cuantía inestimable, tienen recurso de casación. De esta forma los Tribunales de Apelación conocerán en segunda

instancia de las alzas que procedan en los conflictos jurídicos individuales de conocimiento de los juzgados y en los procesos colectivos a que refiere el Código de Trabajo.

En ese sentido la creación de este sistema recursivo trae consigo varios cambios, entre ellos tenemos los descritos en el artículo 5 de la Reforma Procesal Laboral que se muestran a continuación:

“ARTÍCULO 5.- Se mantiene el actual Tribunal de Trabajo, con sede en el Segundo Circuito Judicial de San José, el cual tendrá funciones de Tribunal de Apelaciones y será reestructurado reduciendo su número de jueces a la cantidad necesaria. La Corte Suprema de Justicia mantendrá o creará oportunamente, como parte del mismo tribunal, las secciones que sean necesarias para atender adecuadamente el volumen de trabajo.”

Es así que mediante este artículo se transforma el actual Tribunal de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José, en Tribunal de Apelaciones, por otra parte en el artículo 6 de esa reforma se crean Tribunales de Apelaciones en los Circuitos Judiciales de Alajuela, Heredia, Cartago, Puntarenas, San Carlos, Pérez Zeledón, Limón y Pococí, con la jurisdicción territorial que determine la Corte Suprema de Justicia y integrados por tres jueces. Es importante aclarar que la normativa le da la facultad a la Corte Suprema de Justicia para que entren en funcionamiento cuando el volumen así lo amerite.

En ese sentido del informe elaborado por la Dirección de Planificación 30-PLA-PI-2016, aprobado por Consejo Superior en la sesión extraordinaria 38-16 de presupuesto 2017, celebrada el 20 de abril 2016, artículo IV, se extrae la siguiente propuesta respecto a los Tribunales Superiores que conocen de forma mixta la materias Penal, Laboral y Civil:

“3.7.4 Propuesta

*Partiendo de que la nueva normativa tanto en materia civil como laboral propone la especialización de los Tribunales Superiores en ambas materias, situación que se ajusta a los lineamientos de estas jurisdicciones y siendo que en la actualidad algunos **Tribunales de Juicio a nivel nacional tienen secciones destacadas en la atención exclusiva de apelaciones civiles y laborales con su respectivo apoyo de recurso técnico, se propone que esas secciones trabajen de manera independiente de la estructura penal de los Tribunales de Juicio. En donde no existan estas secciones, se pretende reforzar la cantidad de personal que conoce los asuntos laborales y civiles, y en otros casos lograr la especialización a través de un criterio de regionalización.***

El aumentar la cantidad de personal para la atención exclusiva de asuntos civiles y laborales permite crear una mayoría al momento de integrar y dictar sentencia, es decir, se pretende contar con al menos dos personas juzgadoras con conocimiento de esas materias para emitir las resoluciones colegiadas, completando el tribunal con una tercer plaza que por lo general se especializa en materia Penal. El éxito de la propuesta y el ritmo de avance a nivel nacional dependen de variables como las condiciones tecnológicas y la disponibilidad de recursos por parte de la Institución.”
El resaltado no corresponde al documento original.

Es así que se propone la creación de los siguientes despachos especializados en materia “Laboral y Civil”, en ese sentido se toma en cuenta también la especialización contenida en la Reforma al Código Procesal Civil:

- Tribunal de Apelación Civil y Laboral del Primer y Tercer Circuito Judicial de Alajuela (Sede Alajuela).
- Tribunal de Apelación Civil y Laboral del Circuito Judicial de Cartago.
- Tribunal de Apelación Civil y Laboral del Circuito Judicial de Puntarenas.
- Tribunal de Apelación Civil y Laboral del Circuito Judicial de Heredia.
- Tribunal de Apelación Civil y Laboral del Primer Circuito Judicial de la Zona Sur.

En cuanto a los despachos que serán reforzados en virtud del incremento en entrada de asuntos, según se indica en el informe 30-PLA-PI-2016 de la Dirección de Planificación estos serán objeto de análisis posterior a fin de especializarlos o regionalizarlos con recurso humano, por tanto tendrán el conocimiento siempre de la materia penal, además de las apelaciones de la materia Civil y Laboral:

- ✓ Tribunal de Juicio del Segundo Circuito Judicial de la Zona Sur (Corredores).
- ✓ Tribunal de Juicio del Primer Circuito Judicial de Guanacaste (Liberia).
- ✓ Tribunal de Juicio del Segundo Circuito Judicial de Guanacaste (Nicoya).
- ✓ Tribunal de Juicio del Segundo Circuito Judicial de Alajuela (San Carlos).
- ✓ Tribunal de Juicio del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica.
- ✓ Tribunal de Juicio del Segundo Circuito Judicial de la Zona Atlántica (Pococí).

En referencia al cambio descrito se debe mencionar que en la actualidad los Jueces que laboran en los Tribunales de Trabajo de acuerdo con la serie que maneja el Poder Judicial están clasificados como “*Juez 4*”, mientras que los Jueces que se encuentran laborando en los Tribunales de Apelación tanto de la materia Penal como Contenciosa Administrativa se ubican a nivel de “*Juez 5*”, en cuanto a las diferentes actividades asignadas a los Jueces que se ubican a nivel de estos Tribunales, se observa que existen semejanzas en cuanto a las tareas, responsabilidad, dificultad y otros factores de valoración y clasificación de los puestos; ya que por la estructura definida por la institución los Jueces que atienden apelaciones se ubican en el mayor nivel de la serie; ambos ostentan la responsabilidad de revisar apelaciones de sentencias de jueces de un nivel inferior así como apelaciones de asuntos interlocutorios o autos; por otra parte tanto los Tribunales de Apelación de la materia de trabajo, contenciosa, penal, penal juvenil les corresponde atender de forma colegiada los asuntos que se sometan a apelación, lo cual implica una mayor responsabilidad en el conocimiento de los asuntos; asimismo, la consecuencia del error a este nivel se incrementa ya que en algunos casos podría ser la última instancia de revisión de los procesos y un error en sus funciones generaría que la solución al conflicto no sea resuelto conforme lo estipula la Ley.

Así las cosas, se estima con fundamento los Principios de Igualdad salarial y laboral el cual define que un salario igual para trabajo igual, contenido en los artículos N° 57 y N° 68 de la Constitución Política, y por ende, el principio de igualdad ante la Ley contenido en el artículo N° 33 de la Constitución Política, que dichos puestos se deben reasignar a “*Juez 5*” lo anterior buscando la consistencia en la estructura organizacional de los puestos de la Judicatura.

En cuanto a estas reasignaciones se debe aclarar que tal y como se indicó anteriormente en el informe 30-PLA-PI-2016 de la Dirección de Planificación, siempre existirán despachos que tendrán el recargo de las apelaciones de la materia Civil y Laboral, por lo cual serán reforzados con recurso humano y según se indica serán objeto de análisis posterior a fin de especializarlos o regionalizarlos, en ese sentido una vez se efectuó dicho análisis se deberá valorar la reasignación de dichas plazas tal y como se recomienda en el presente informe de “*Juez 4*” a “*Juez 5*”.

3.2.2 Sobre los Juzgados de Trabajo y el Juzgado de Seguridad Social.

En cuanto a los Juzgados de Trabajo la reforma a la Ley Orgánica del Poder Judicial establece en artículo 109 las siguientes competencias:

Los Juzgados de Trabajo conocerán:

- “1.- De todos los asuntos indicados en el título X del Código de Trabajo.*
- 2.- De los conflictos jurídicos económicos y sociales que correspondan a su circunscripción territorial y a los de otras jurisdicciones, según lo determine la Corte Suprema de Justicia.*

3.- De cualquier otro asunto o procedimiento cuya competencia le atribuyan las leyes”.

Por otra parte, el artículo 430 de la Reforma establece como competencia también las siguientes:

“Los juzgados de trabajo conocerán en primera instancia de:

- 1) Todas las diferencias o los conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico derivados de la aplicación del presente Código y legislación conexas, del contrato de trabajo o de hechos íntimamente vinculados a las respectivas relaciones.*
- 2) Los conflictos de carácter económico y social, una vez que se constituyan en tribunales de arbitraje. Tendrán también competencia para arreglar en definitiva los mismos conflictos, una vez que se constituyan en tribunal de conciliación, conforme se establece en este Código.*
- 3) Los juicios que se establezcan para obtener la disolución de las organizaciones sociales.*
- 4) Las cuestiones de carácter contencioso que surjan con motivo de la aplicación de la legislación de seguridad social y sus reglamentos, así como las relacionadas con las cotizaciones al Banco Popular y de Desarrollo Comunal, y las cotizaciones establecidas en la Ley N.º 7983, Ley de Protección al Trabajador, de 16 de febrero de 2000.*
- 5) Las pretensiones referidas a los distintos regímenes de pensiones.*
- 6) Las demandas de riesgos de trabajo regulados en el título cuarto de este Código y las derivadas del aseguramiento laboral.*
- 7) Los juzgamientos de las faltas cometidas contra las leyes de trabajo o de previsión social.*
- 8) Todos los demás asuntos que determine la ley.”*

En referencia a los Juzgados de Trabajo estos se transforman en despacho de primera instancia de la materia laboral, los cuales les corresponderá conocer todos los asuntos sin importar la cuantía, en este caso la cuantía tiene relevancia en el tanto el procedimiento cambia dependiendo de ese aspecto para algunos tipos de proceso. Respecto a los diferentes tipos de asuntos que les corresponde atender tenemos:

1. Infracciones a las Leyes de Trabajo.
2. Prohibición para Discriminar.
3. Declaratoria de legalidad de Huelga y Paro.
4. Conflictos individuales y colectivos de carácter jurídico (sindicato).
5. Disolución de organizaciones sociales.
6. Prestaciones que referidas a distintos redimen de pensiones.
7. Derechos relacionados con la maternidad.
8. Proceso Ordinario.
9. Seguridad Social.
10. Procesos de Menor Cuantía.
11. Protección de Fueros Especiales casos sumarísimos.
12. Distribución de prestaciones de personas trabajadoras fallecidos.
13. Régimen Laboral de los servidores del estado y de instituciones.
14. Procediendo para la restitución de trabajadores que sufrieron riesgos de trabajo y restitución de origen legal.
15. Calificación de los movimientos huelguísticos y de paro.

16. Juzgamiento de las infracciones a las leyes de trabajo o de previsión social.
17. Solución de Conflictos Económicos y sociales y de las convenciones colectivas en el sector público.

En cuanto a los asuntos señalados a los Jueces que integren estos despachos, les corresponderá dirigir el proceso en la jurisdicción trabajo en primera instancia de forma “unipersonal” con el objetivo de resolver conflictos individuales y colectivos, cuya solución requiera la aplicación de normas de derecho de trabajo y seguridad social y sus principios, el conocimiento de los asuntos se podrá realizar de forma especializada. En ese sentido la reforma establece la posibilidad de especializar, es así que el artículo 429 establece:

“La jurisdicción de trabajo estará a cargo de juzgados, tribunales de conciliación y arbitraje y tribunales de apelación y casación, todos especializados. Sobre su organización y funcionamiento se aplicará, en lo pertinente, además de lo dispuesto en este Código, lo que se establece en la Ley N.º 7333, Ley Orgánica del Poder Judicial, de 5 de mayo de 1993, y el Estatuto de Servicio Judicial.

Los juzgados conocerán en primera instancia de los asuntos propios de su competencia, cualquiera que sea el valor económico de las pretensiones y servirán como base, en las circunscripciones territoriales que señale la Corte Suprema de Justicia, para la constitución de los tribunales de conciliación y arbitraje.

Los tribunales de apelación conocerán en segunda instancia de las alzas que procedan en los conflictos jurídicos individuales de conocimiento de los juzgados y en los procesos colectivos a que se refiere este Código; tendrán la sede y competencia territorial que les señale la Corte Suprema de Justicia. Asimismo, dichos órganos conocerán los demás asuntos que indique la ley.

*En los circuitos judiciales donde el volumen de casos lo amerite, **la Corte Suprema de Justicia podrá encargar a un determinado despacho el conocimiento de los asuntos de seguridad social o de alguna otra especialidad, correspondientes al territorio que se señale.***” La negrita no corresponde al original.

El artículo anterior da respaldo jurídico para que la institución en algún momento de acuerdo con diferentes variables a estudiar pueda especializar despachos en diferentes “tipos de asuntos”, tal y como ocurre actualmente con el Juzgado de Seguridad Social que se ubica en el Primer Circuito Judicial de San José, dicha norma viene a amparar la creación de ese despacho judicial.

En cuanto a las diferentes tareas que les corresponderá realizar a estos jueces unipersonales de los Juzgados de Trabajo, tenemos que según indica la Reforma Procesal Laboral pueden efectuar la función de acuerdo con los diferentes etapas procesales que ofrece el proceso. De esta forma, en primera instancia nos encontramos con una etapa escrita mediante la cual se presenta el asunto ante el Juez y de forma posterior se le da audiencia o traslado igualmente de forma escrita a la parte demandada; en esta etapa se puede presentar la contrademanda, además se puede oponer en esta fase las defensas formales y de fondo con indicación de los hechos impositivos y las razones que sirven de fundamento a la oposición, además de ofrecerse los medios de prueba, en cuanto a la presentación, las partes no tienen obligación de indicar los fundamentos jurídicos de las proposiciones, pero deben plantearlas con claridad y precisión e indicar las razones que a su juicio las amparan, por último se conocen las excepciones que son de previa resolución. Es importante de corroborar en este punto si no se está ante el supuesto de la sentencia anticipada en ese caso no se continúa con la siguiente etapa.

En una segunda etapa se tiene que como regla general una audiencia oral que se divide en dos fases: fase preliminar y la otra complementaria o de juicio, esta audiencia se puede realizar dependiendo del tipo de proceso en una sola audiencia, por ejemplo los procesos de menor cuantía, en cuanto la fase preliminar esta se debe resaltar el “Intento de conciliación”.

La conciliación según la normativa estará a cargo “preferentemente” de un conciliador judicial, si existe en el juzgado o en el circuito judicial. De no haberlo, la conciliación la dirigirá otro juez del mismo despacho o por quien esté juzgado el caso.

En cuando a las tareas a efectuar por quien realice las actividades de conciliación en el artículo 459 de la reforma se menciona la posibilidad que tienen las personas trabajadoras de someter a la solución de sus conflictos, de forma previa a la intervención de los órganos jurisdiccionales, a conciliadores o mediadores privados del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, además se indica podrá solicitar al órgano jurisdiccional que antes de la presentación formal o de la tramitación del proceso se intente la solución del caso mediante la conciliación, la cual estará a cargo del mismo órgano, preferentemente a cargo de un juez o una jueza conciliadora especializada ya sea del despacho o del respectivo centro de conciliación judicial.

En lo referente a la audiencia preliminar, en ella además del “Intento de conciliación” visto anteriormente se realizan las siguientes actuaciones:

- Informe a las partes sobre el objeto del proceso y el orden en que se conocerán las cuestiones a resolver.
- Aclaración, ajuste y subsanación de las proposiciones de las partes, cuando a criterio del juzgado sean oscuras, imprecisas u omisas respecto de derechos irrenunciables, tanto en extremos principales o accesorios, cuando con anterioridad se hubiera omitido hacerlo. Si se estimara que hay deficiencias en uno u otro sentido, se le dará al respecto la palabra primero a la parte actora y después a la demandada, para que manifiesten lo que sea de su interés.
- **“Intento de conciliación”**. Se tratará de persuadir a las partes para que solucionen el conflicto de forma conciliada en lo que sea legalmente posible.
- Si no se diera la conciliación, se procederá a recibir la prueba que se estime pertinente sobre: nulidades no resueltas anteriormente, vicios de procedimiento invocados en la audiencia y excepciones previas no resueltas con anterioridad.
- De seguido se discutirá y resolverá sobre todas esas cuestiones. De existir vicios u omisiones, en un único pronunciamiento ordenará las correcciones, nulidades y reposiciones que sean necesarias. Cuando se trate del cumplimiento de requisitos o formalidades omitidas, se ordenará a la parte subsanarlas en ese mismo acto o, de ser necesario, se le dará un plazo prudencial para cumplirlas. Si no se cumpliera lo ordenado, se dispondrá la inadmisibilidad de la demanda o contrademanda y el archivo del expediente en su caso, de la forma y con los efectos ya previstos. Si se declarara procedente la litis pendencia se tendrá por fenecido el proceso y se ordenará el archivo del expediente. De disponerse la improcedencia de la vía escogida, se le dará al proceso la orientación que corresponda.
- Recepción de las pruebas sobre excepciones previas o cuestiones de improponibilidad reservadas y emisión anticipada del pronunciamiento correspondiente, que hubieran sido admitidas al convocarse la audiencia. Si las mismas probanzas están ligadas, además de la cuestión que se puede resolver de forma anticipada, con el fondo del asunto, la resolución del punto se reservará para la sentencia final.
- Se dará traslado sumarísimo sobre las pruebas allegadas al expediente que se hubieran dispuesto al cursar la demanda o la reconvenición y, en su caso, se ordenarán las pruebas que se juzguen indispensables como complementarias o para mejor proveer, a indicación de las partes o de propia iniciativa, siempre y cuando versen sobre los hechos introducidos legalmente a debate en el proceso.

En relación con la fase complementaria en ella se efectuarán las siguientes actividades:

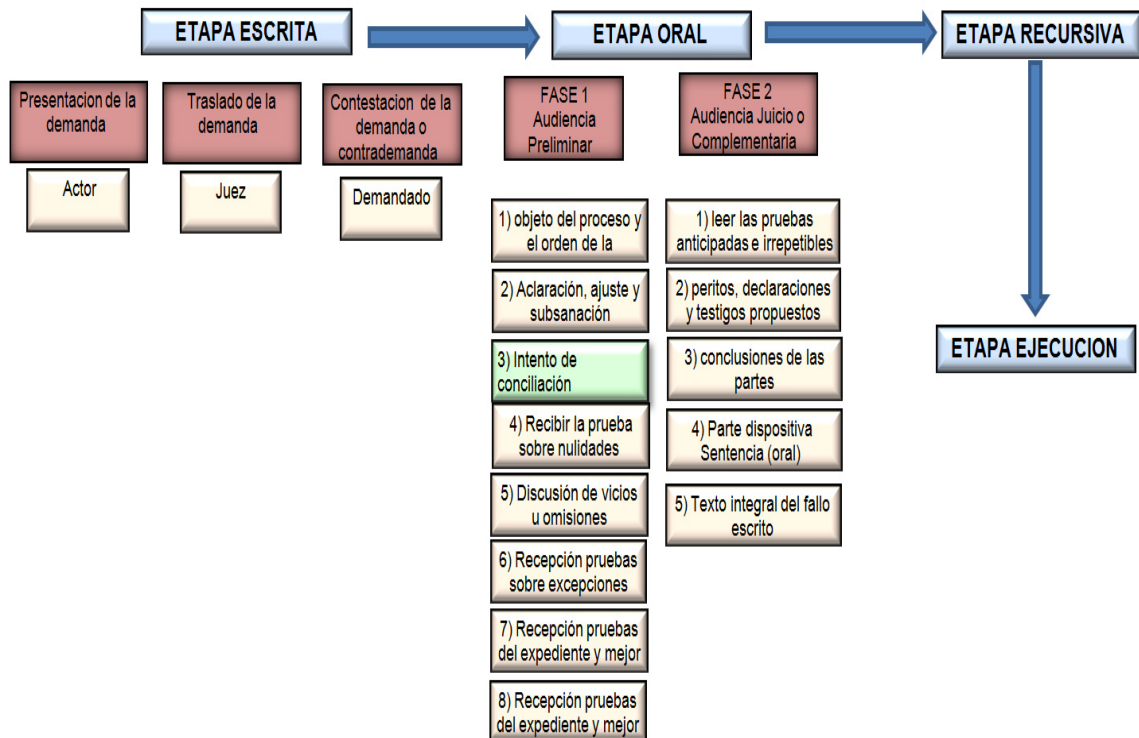
- Se leerán las pruebas anticipadas e irrepetibles, las cuales se incorporarán por esa vía al debate. Este acto podrá suprimirse según lo dispuesto en esta misma sección.
- Se recibirán las pruebas admitidas: peritos citados, las declaraciones de parte y de los testigos propuestos. El Juez debe evitar en el interrogatorio preguntas capciosas, sugestivas, repetidas, excesivas, impertinentes, indebidas.
- Se procederá a la formulación de las conclusiones de las partes.

- Se deliberará y dictará la parte dispositiva de la sentencia de inmediato de forma oral, debiendo señalarse, en ese mismo acto, la hora y fecha, dentro de los cinco días siguientes, para la incorporación al expediente y entrega a las partes del texto integral del fallo, el cual será escrito. En procesos complejos o con abundante prueba podrá postergarse por ese mismo lapso, improrrogablemente, el dictado completo de la sentencia, incluida su parte dispositiva.
- Cuando todas las partes se manifiesten satisfechas con la sentencia en su parte dispositiva, podrán relevar al juzgado de la redacción de las otras partes de esa resolución, debiéndose dejar constancia, de forma expresa, de esa conformidad.

Respecto a la información presentada, esta toma de forma general el desarrollo del proceso ordinario, el cual de acuerdo con el tipo de proceso puede verse modificado tal y como ocurre por ejemplo, en los casos de menor cuantía o los asuntos que corresponden a protección de fueros especiales y tutela del debido proceso los cuales gozan de una vía sumarísima para su atención, otra situación que puede ocurrir es que el proceso no llegue hasta el final “dictado de la sentencia”, por cuanto en el transcurso del mismo puede darse situaciones tal y como la conciliación o una sentencia anticipada entre otras.

Una vez que se da el dictado de la sentencia, se presenta la fase recursiva en la cual se puede presentar una apelación o casación dependiendo del tipo de asunto, una vez firme la sentencia puede ser que se inicie con la etapa de ejecución la cual busca hacer valer lo definido por el Juez en sentencia.

A efecto de ilustrar lo descrito anteriormente, a continuación se presenta una descripción gráfica del desarrollo del proceso ordinario:



Tal y como se aprecia con la reforma el juez toma un papel importante en el proceso, ya que se le asignan un rol más protagónico y se hace ampliamente responsable en la celeridad del mismo, además debe tener dominio de la oralidad y por supuesto de la materia de fondo.

Por otra parte, otro cambio descrito en la reforma y que tiene impacto en los Juzgados de Trabajo se encuentra estipulado en el artículo 7 de la Reforma, el cual indica:

“ARTÍCULO 7.- Los actuales tribunales de trabajo de menor cuantía se convierten en juzgados de trabajo con competencia ordinaria, pero la Corte Suprema de Justicia queda facultada para encargarles, de manera exclusiva, el conocimiento de asuntos de determinada especialidad o cuantía.”

Al respecto se tiene que en la actualidad los Tribunales de Trabajo de Menor Cuantía del país están conformados por puestos de “Juez 1”; “Coordinador Judicial 1” y “Técnico Judicial 1”, de acuerdo con el artículo citado anteriormente, esos despachos se convierten en Juzgados de Trabajo, esta situación tiene como consecuencia que los Jueces que los integran así como el personal de apoyo deban de reasignarse con el fin de llevarlos a la estructura que presentan los despachos homólogos.

De esta forma conforme lo indica la Ley, los puestos de la clase de “Juez 1” pasarían a clasificarse como “Juez 3”, los de “Coordinador Judicial 1”, en el caso de que algunos de los puestos asuman la función en un nuevo Juzgado de Trabajo que no tenga dicho puesto o que por cantidad de apoyo lo requiera, se deberán reasignar a “Coordinador Judicial 2”, mientras que los puestos de “Técnico Judicial 1” pasarían a “Técnico Judicial 2”.

En referencia a los puestos que conforman esos despachos tenemos la siguiente información:

Puestos adscritos a los Tribunales de Trabajo de Menor Cuantía

Oficina	Clase	Cédula	Nombre	Puesto	Estado Puesto
TRIBUNAL TRAB. MENOR CTÍA. II CIRC. JUD. SAN JOSÉ	JUEZ 1	0105790491	ESTRELLITA ORELLANA GUEVARA	44202	Propiedad
TRIBUNAL TRAB. MENOR CTÍA. II CIRC. JUD. SAN JOSÉ	JUEZ 1	0107110869	ARNOLDO ALVAREZ DESANTI	44215	Propiedad
TRIBUNAL TRAB. MENOR CTÍA. II CIRC. JUD. SAN JOSÉ	JUEZ 1	0109530459	CAROLINA FALLAS SANCHEZ	44201	Propiedad
TRIBUNAL TRAB. MENOR CTÍA. II CIRC. JUD. SAN JOSÉ	JUEZ 1	0302530392	ILEANA PAULINA GARCIA ARROYO	44214	Propiedad
TRIBUNAL TRAB. MENOR CTÍA. II CIRC. JUD. SAN JOSÉ	JUEZ 1	0401440802	MANUEL ALFREDO RODRIGUEZ CARRILLO	44358	Propiedad
TRIBUNAL TRAB. MENOR CTÍA. II CIRC. JUD. SAN JOSÉ	JUEZ 1	0602470502	ELISA EDITH NUÑEZ BRICEÑO	44203	Propiedad
TRIBUNAL TRAB. MENOR CTÍA. II CIRC. JUD. SAN JOSÉ	JUEZ 1	0700990668	FREDDY RAYMUNDO AIKMAN ESPINOZA	44213	Propiedad
TRIBUNAL TRAB. MENOR CTÍA. II CIRC. JUD. SAN JOSÉ	COORDINADOR JUDICIAL 1	0106240789	RUTH MARGARITA VILLOBOS CHINCHILLA	46834	Propiedad
TRIBUNAL TRAB. MENOR CTÍA. II CIRC. JUD. SAN JOSÉ	TÉCNICO JUDICIAL 1			44208	Vacante
TRIBUNAL TRAB. MENOR CTÍA. II CIRC. JUD. SAN JOSÉ	TÉCNICO JUDICIAL 1	0106010626	LUZ MARINA JIMENEZ VARELA	44205	Propiedad
TRIBUNAL TRAB. MENOR CTÍA. II CIRC. JUD. SAN JOSÉ	TÉCNICO JUDICIAL 1	0108430735	JOSE MARLON HODGSON HERNANDEZ	44207	Propiedad
TRIBUNAL TRAB. MENOR CTÍA. II CIRC. JUD. SAN JOSÉ	TÉCNICO JUDICIAL 1	0108910021	GERARDINA ELENA GUERRERO GONZALEZ	102199	Propiedad
TRIBUNAL TRAB. MENOR CTÍA. II CIRC. JUD. SAN JOSÉ	TÉCNICO JUDICIAL 1	0110140195	YADIR GERARDO JIMENEZ GUTIERREZ	44206	Propiedad
TRIBUNAL TRAB. MENOR CTÍA. II CIRC. JUD. SAN JOSÉ	TÉCNICO JUDICIAL 1	0110220244	JESICA MARCELA CORDERO AZOFEIFA	44360	Propiedad
TRIBUNAL TRAB. MENOR CTÍA. II CIRC. JUD. SAN JOSÉ	TÉCNICO JUDICIAL 1	0110220466	NOELIA MADRIZ ROJAS	102198	Propiedad
TRIBUNAL TRAB. MENOR CTÍA. II CIRC. JUD. SAN JOSÉ	TÉCNICO JUDICIAL 1	0110230269	MARLEN MILENA ANGULO ARRIETA	44216	Propiedad
TRIBUNAL TRAB. MENOR CTÍA. II CIRC. JUD. SAN JOSÉ	TÉCNICO JUDICIAL 1	0110980309	ALONSO CHAVES LEDEZMA	44219	Propiedad
TRIBUNAL TRAB. MENOR CTÍA. II CIRC. JUD. SAN JOSÉ	TÉCNICO JUDICIAL 1	0111980954	JORGE ALBERTO BARQUERO UMAÑA	102197	Propiedad
TRIBUNAL TRAB. MENOR CTÍA. II CIRC. JUD. SAN JOSÉ	TÉCNICO JUDICIAL 1	0112060515	ANA TERESA ROJAS RODRIGUEZ	44204	Propiedad
TRIBUNAL TRAB. MENOR CTÍA. II CIRC. JUD. SAN JOSÉ	TÉCNICO JUDICIAL 1	0112910453	MELISSA CHAVES AGÜERO	44217	Propiedad
TRIBUNAL TRAB. MENOR CTÍA. II CIRC. JUD. SAN JOSÉ	TÉCNICO JUDICIAL 1	0113100195	HELEN SIADETH QUESADA ALVAREZ	44212	Propiedad
TRIBUNAL TRAB. MENOR CTÍA. II CIRC. JUD. SAN JOSÉ	TÉCNICO JUDICIAL 1	0401620028	JOSE VARGAS CHAVARRIA	44218	Propiedad
TRIBUNAL TRABAJO DE MENOR CUANTÍA CARTAGO	JUEZ 1	0109020789	RONALD GERARDO FIGUEROA ACUÑA	352646	Propiedad
TRIBUNAL TRABAJO DE MENOR CUANTÍA CARTAGO	JUEZ 1	0109330880	MONICA ZUÑIGA VEGA	44675	Propiedad
TRIBUNAL TRABAJO DE MENOR CUANTÍA CARTAGO	JUEZ 1	0900610827	CLELIA CALVO BERMUDEZ	352645	Propiedad
TRIBUNAL TRABAJO DE MENOR CUANTÍA CARTAGO	COORDINADOR JUDICIAL 1	0303550151	RONALD GERARDO CASTILLO CASTILLO	352647	Propiedad
TRIBUNAL TRABAJO DE MENOR CUANTÍA CARTAGO	TÉCNICO JUDICIAL 1			44680	Vacante
TRIBUNAL TRABAJO DE MENOR CUANTÍA CARTAGO	TÉCNICO JUDICIAL 1	0303980329	RICARDO DELGADO BRENES	359277	Propiedad

TRIBUNAL TRABAJO DE MENOR CUANTÍA CARTAGO	TÉCNICO JUDICIAL 1	0304280860	RICARDO ANTONIO PEREZ POVEDA	359276	Propiedad
TRIBUNAL TRABAJO MENOR CTIA. I CIRC. JUD. ALAJUELA	JUEZ 1	0107410148	JENNY GEORGINA FALLAS UREÑA	352634	Propiedad
TRIBUNAL TRABAJO MENOR CTIA. I CIRC. JUD. ALAJUELA	JUEZ 1	0204120418	GRACE DEL CARMEN AGÜERO ALVARADO	34398	Propiedad
TRIBUNAL TRABAJO MENOR CTIA. I CIRC. JUD. ALAJUELA	JUEZ 1	0204900330	IGNACIO SABORIO CRESPO	352633	Propiedad
TRIBUNAL TRABAJO MENOR CTIA. I CIRC. JUD. ALAJUELA	COORDINADOR JUDICIAL 1	0205240494	RONNY GERARDO ARIAS CORRALES	352635	Propiedad
TRIBUNAL TRABAJO MENOR CTIA. I CIRC. JUD. ALAJUELA	TÉCNICO JUDICIAL 1	0204370316	LEILA GIOCONDA SALAZAR SOLANO	84333	Propiedad
TRIBUNAL TRABAJO MENOR CTIA. I CIRC. JUD. ALAJUELA	TÉCNICO JUDICIAL 1	0206150269	LUIGHI PEREIRA GARCIA	359274	Propiedad
TRIBUNAL TRABAJO MENOR CTIA. I CIRC. JUD. ALAJUELA	TÉCNICO JUDICIAL 1	0503180216	OSVALDO HERNANDEZ GUTIERREZ	359275	Propiedad
TRIBUNAL TRABAJO MENOR CUANTÍA HEREDIA	JUEZ 1	0108620583	MARIA ANGELICA FALLAS CARVAJAL	44749	Propiedad
TRIBUNAL TRABAJO MENOR CUANTÍA HEREDIA	JUEZ 1	0109890347	ELENA ALFARO ULATE	352656	Propiedad
TRIBUNAL TRABAJO MENOR CUANTÍA HEREDIA	JUEZ 1	0601730944	OCTAVIO VILLEGAS ROJAS	352657	Propiedad
TRIBUNAL TRABAJO MENOR CUANTÍA HEREDIA	COORDINADOR JUDICIAL 1	0502590176	EIDA MARIA AGUILAR VARGAS	352658	Propiedad
TRIBUNAL TRABAJO MENOR CUANTIA HEREDIA	TÉCNICO JUDICIAL 1	0109040562	NATALIA ELENA MOLINA CHAVARRIA	85723	Propiedad
TRIBUNAL TRABAJO MENOR CUANTÍA HEREDIA	TÉCNICO JUDICIAL 1	0111930840	ALLAN ROBERTO ESPINOZA MARTINEZ	38726	Propiedad
TRIBUNAL TRABAJO MENOR CUANTIA HEREDIA	TÉCNICO JUDICIAL 1	0603160461	LEONARDO ALFONSO GOMEZ ESPINOZA	359278	Propiedad
TRIBUNAL TRABAJO MENOR CTIA. PUNTARENAS	JUEZ 1	0111160054	EDWIN LUBIN SANTAMARIA FERNANDEZ	359286	Propiedad
TRIBUNAL TRABAJO MENOR CTIA. PUNTARENAS	JUEZ 1	0111770208	ANDRES ARMANDO GROSS CASTILLO	359287	Propiedad
TRIBUNAL TRABAJO MENOR CTIA. PUNTARENAS	JUEZ 1	0205450026	VIRIA EUGENIA GUZMAN RODRIGUEZ	359288	Propiedad
TRIBUNAL TRABAJO MENOR CTIA. PUNTARENAS	COORDINADOR JUDICIAL 1	0603420175	JAIRO ANTONIO MENDEZ LEAL	359289	Propiedad
TRIBUNAL TRABAJO MENOR CTIA. PUNTARENAS	TÉCNICO JUDICIAL 1	0603180365	JORGE ANDRES PORRAS CASTRO	359291	Propiedad
TRIBUNAL TRABAJO MENOR CTIA. PUNTARENAS	TÉCNICO JUDICIAL 1	0603580888	RICHARD ANTONIO VALVERDE CESPEDES	359290	Propiedad
TRIBUNAL TRABAJO MENOR CTIA. PUNTARENAS	TÉCNICO JUDICIAL 2			44942	Vacante
TRIBUNAL TRABAJO MENOR CUANTÍA GUANACASTE	JUEZ 1	0108900271	YORLENI BELLO VARELA	359280	Propiedad
TRIBUNAL TRABAJO MENOR CUANTÍA GUANACASTE	JUEZ 1	0110300994	ALEJANDRA PEREZ CORDERO	359281	Propiedad
TRIBUNAL TRABAJO MENOR CUANTÍA GUANACASTE	JUEZ 1	0502560270	NEDYN SURELY BARRANTES JIMENEZ	359279	Propiedad
TRIBUNAL TRABAJO MENOR CUANTIA GUANACASTE	COORDINADOR JUDICIAL 1	0502480978	ANA PATRICIA LEIVA JUAREZ	359282	Propiedad
TRIBUNAL TRABAJO MENOR CUANTIA GUANACASTE	TÉCNICO JUDICIAL 1	0106390343	ADRIANA MARIA ALVAREZ BRICEÑO	359285	Propiedad
TRIBUNAL TRABAJO MENOR CUANTÍA GUANACASTE	TÉCNICO JUDICIAL 1	0503490584	OLIVIER OBANDO GOMEZ	359283	Propiedad
TRIBUNAL TRABAJO MENOR CUANTIA GUANACASTE	TÉCNICO JUDICIAL 1	0503570478	JUAN DIEGO ARRIETA VIALES	359284	Propiedad
TRIBUNAL TRAB. MENOR CTIA. I CIRC. JUD. ZONA ATLÁN	JUEZ 1	0108290327	DIEGO ALEJANDRO MEOÑO PIEDRA	359294	Propiedad
TRIBUNAL TRAB. MENOR CTIA. I CIRC. JUD. ZONA ATLÁN	JUEZ 1	0204160755	CARLOS ENRIQUE CAMPOS ROBLERO	359292	Propiedad
TRIBUNAL TRAB. MENOR CTIA. I CIRC. JUD. ZONA ATLÁN	JUEZ 1	0502190979	SANDRA YORLENY TENORIO SANCHEZ	359293	Propiedad
TRIBUNAL TRAB. MENOR CTIA. I CIRC. JUD. ZONA ATLÁN	COORDINADOR JUDICIAL 1	0302870359	ROCIO FELICIA SOLANO ARTAVIA	359295	Propiedad
TRIBUNAL TRAB. MENOR CTIA. I CIRC. JUD. ZONA ATLÁN	TÉCNICO JUDICIAL 1	0108000651	HAZEL MARIELA CARVAJAL ROJAS	359296	Propiedad
TRIBUNAL TRAB. MENOR CTIA. I CIRC. JUD. ZONA ATLÁN	TÉCNICO JUDICIAL 1	0701480483	ARELIS PAOLA MORALES CHAVES	359297	Propiedad
TRIBUNAL TRAB. MENOR CTIA. I CIRC. JUD. ZONA ATLÁN	TÉCNICO JUDICIAL 1	0701930465	ROXANA HERRERA RUIZ	359298	Propiedad

Fuente: Relación de puestos vigente, 2016

Respecto a la redistribución del personal que labora en los Tribunales de Trabajo de Menor Cuantía, la Dirección de Planificación en el informe 30-PLA-PI-2016, apartado de recomendaciones expone:

“5. RECOMENDACIONES

5.1. En virtud de la consolidación de los Tribunales de Trabajo con los Juzgados de Trabajo en aquellas zonas en que coexistan ambas figuras, se recomienda la siguiente composición de despachos:

JUZGADO DE TRABAJO DE:	ESTRUCTURA DE RECURSO HUMANO			COMPETENCIA
	JUEZA O JUEZ	TÉCNICA O TÉCNICO JUDICIAL	COORDINADOR O COORDINADOR JUDICIAL	
Primer Circuito Judicial de San José*	18	30	2	Todos los asuntos procedentes de San José, Mora, Escazú, Santa Ana y Pavas. Se compondrá de dos secciones.
Segundo Circuito Judicial de San José	10	16	1	Expedientes laborales con procedencia de Goicoechea, Vásquez de Coronado, Moravia, Montes de Oca, Curridabat y Tibás
Primer Circuito Judicial de Alajuela*	6	8	1	Alajuela, Poás y Atenas.
Cartago*	7	10	1	Cartago, La Unión y Alvarado
Heredia*	7	8	1	Heredia, San Isidro, San Rafael, San Joaquín y Santo Domingo.
Puntarenas*	6	7	1	Puntarenas, Esparza y Montes de Oro
Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica	3	6	1	Todos los asuntos del Primer Circuito Judicial menor Matina y Bribri.
Segundo Circuito Judicial de la Zona Atlántica	4	6	1	Todos los asuntos del Circuito Judicial menos Guácimo y Siquirres.

Fuente: Elaboración propia

Nota*: funcionará con dos secciones.

5.2. Para la conformación del Juzgado de Trabajo del Primer Circuito Judicial de San José, se recomienda el traslado de la Sección Segunda del Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José. Adicional al personal de la Sección Segunda, será necesario el traslado de 7 plazas de Jueza o Juez, 14 de Técnica o Técnico Judicial y una de Coordinadora o Coordinador Judicial, que podrían utilizarse las existentes en el Tribunal de Trabajo de Menor Cuantía, sin perjuicio de lo que disponga la Dirección de Gestión Humana que será quien determine cuales plazas deberán trasladarse eventualmente.

5.3. El Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José, se mantiene únicamente con la figura que hoy ostenta la Sección Primera de ese Circuito.

5.4. El recurso humano del Tribunal de Trabajo de Menor Cuantía del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica, se distribuirá de la siguiente manera: una plaza de Jueza o Juez y una de Técnica o Técnico Judicial se ubicará en el Juzgado de Trabajo del Primer Circuito Judicial de esa provincia, mientras que las restantes dos de cada tipo, serán adscritas a su homólogo del Segundo Circuito Judicial de Limón, acción que equilibra para ambas oficinas el comportamiento estandarizado de cargas de trabajo a nivel nacional y evita la creación de recurso humano adicional.

5.5. Será necesario mantener en el Juzgado Laboral del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica un monitoreo periódico por parte de la Administración de la zona y el Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, para que en conjunto con el despacho, mantengan el plan de acción existe con el fin de continuar con la reducción del circulante.

5.6. El personal técnico del Tribunal de Trabajo de Menor Cuantía del Segundo Circuito Judicial de Guanacaste, sede Santa Cruz, se puede redistribuir hacia alguno de los juzgados mixtos existentes en la zona y en el caso particular de las Juezas o Jueces, será la Dirección de Gestión Humana quien determine su traslado, hasta tanto ese recurso se mantendrá adscrito a la Administración Regional de Santa Cruz.

5.7. Utilizar las plazas de Coordinadora o Coordinador Judicial que se deben redistribuir de los Tribunales de Trabajo de Menor Cuantía (Primer Circuito Judicial de Alajuela, Cartago, Heredia, Puntarenas, Santa Cruz y Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica) en la conformación de los Tribunales Colegiados Civiles de Primera Instancia que propone el nuevo Código Procesal Civil a partir de su entrada en vigencia, con el fin de lograr la maximización de los recursos. Temporalmente esas plazas se mantendrán funcionando en los Juzgados de Trabajo correspondientes...”

Conforme a lo expuesto anteriormente , se tiene que las plazas de los Tribunales de Trabajo de Menor Cuantía del país están conformadas por puestos de la clase de “Juez 1”; “Coordinador Judicial 1” y “Técnico Judicial 1”, por lo cual dependiendo de la ubicación estructural definida por la Dirección de Planificación avalada por el Consejo Superior los “Juez 1” pasarían a clasificarse como “Jueces 3” mientras que los puestos de “Coordinador Judicial 1” se deberán reasignar a “Coordinador Judicial 2”, (lo anterior no aplica en los casos que se reubique a ese Coordinador en otro despacho judicial efectuando otras funciones que no son propias de su naturaleza) y los puestos de “Técnico Judicial 1” pasarían a “Técnico Judicial 2”.

3.2.3 Sobre los Juzgado Contravencionales y de Menor Cuantía.

En referencia a los Juzgados Contravencionales en la reforma al artículo 116 de la Ley Orgánica del Poder Judicial se establece:

“Los Juzgados Contravencionales y de Menor Cuantía conocerán en materia de trabajo, como juzgados de trabajo por ministerio de ley, de todos los asuntos, cualquiera sea su valor económico, correspondientes a su circunscripción territorial, excepto de los conflictos colectivos de carácter económico y social, siempre y cuando en su territorio no exista juzgado de trabajo”.

A los Juzgados Contravencionales y de Menor Cuantía se les da la competencia por ministerio de ley de atender todos los asuntos laborales exceptuando los conflictos colectivos siempre y cuanto en el territorio no exista Juzgado de Trabajo; por consiguiente la norma les recarga la atención de algunos asuntos además de las contravenciones; en ese sentido es importante de indicar que históricamente estos despachos integrados por “Jueces 1” por lo general se les ha asignado el conocimiento de varias materia antes de que se especialicen como por ejemplo: Violencia Doméstica, Pensiones Alimentarias, Tránsito y Laboral.

De esta forma es que con el pasar de los años encontramos despachos tal y como los Juzgados Contravencionales y Pensiones Alimentarias, Juzgados Contravencionales y de Menor Cuantía que conocen las materias: Civil, Laboral, Contravención, Pensión y Violencia Doméstica, Juzgados Contravencionales y de Menor Cuantía que tramitan cuatro materias, a saber: Civil, Laboral, Contravención y Pensión Alimentaria, Juzgados Contravencionales y de Menor Cuantía competentes en Civil, Laboral, Contravención, Pensiones y Tránsito, Juzgados Contravencionales y de Menor Cuantía que tramitan las materias Contravenciones, Civil y Laboral, Juzgados Contravencionales y de Menor Cuantía que tramitan las materias de Civil y Laboral de Menor Cuantía, Contravenciones, Pensiones Alimentarias, Violencia Doméstica y Tránsito, estos despachos al cabo del tiempo se han especializado dependiendo de los diferentes estudios de las cargas de trabajo que realiza la Dirección de Planificación.

Los despachos que se verán afectados por el recargo establecido por Ministerio de Ley, según el informe de la Dirección de Planificación 30-PLA-PI-2016, son los siguientes:

Juzgados atienden Contravenciones, Trabajo y alguna (s) otra (s) materia(s)
Juzgado de Trabajo, Contravencional, Tránsito, Pensiones Alimentarias y Violencia Doméstica de San Mateo.
Juzgado de Trabajo, Contravencional, Pensiones Alimentarias y Violencia Doméstica de Orotina.
Juzgado de Trabajo, Contravencional, Tránsito, Pensiones Alimentarias y Violencia Doméstica de Los Chiles.
Juzgado de Trabajo, Contravencional, Tránsito, Pensiones Alimentarias y Violencia Doméstica de Guatuso.
Juzgado de Trabajo, Contravencional, Tránsito, Pensiones Alimentarias y Violencia Doméstica de La Fortuna.

Juzgado de Trabajo, Contravencional, Tránsito, Pensiones Alimentarias y Violencia Doméstica de Zarcero.
Juzgado de Trabajo, Contravencional, Pensiones Alimentarias y Violencia Doméstica de Paraíso.
Juzgado de Trabajo, Contravencional, Tránsito, Pensiones Alimentarias y Violencia Doméstica de Tarrazú, Dota y León Cortés.
Juzgado de Trabajo, Contravencional, Tránsito, Pensiones Alimentarias y Violencia Doméstica de Tilarán.
Juzgado de Trabajo, Contravencional, Tránsito, Pensiones Alimentarias y Violencia Doméstica de Abangares.
Juzgado de Trabajo, Contravencional, Tránsito, Pensiones Alimentarias y Violencia Doméstica de Bagaces.
Juzgado de Trabajo, Contravencional, Tránsito, Pensiones Alimentarias y Violencia Doméstica La Cruz.
Juzgado de Trabajo, Contravencional, Tránsito, Pensiones Alimentarias y Violencia Doméstica de Nandayure.
Juzgado de Trabajo, Contravencional, Tránsito, Pensiones Alimentarias y Violencia Doméstica de Carrillo.
Juzgado de Trabajo, Contravencional, Tránsito, Pensiones Alimentarias y Violencia Doméstica de Jicaral.
Juzgado de Trabajo, Contravencional, Tránsito, Pensiones Alimentarias y Violencia Doméstica de Garabito.
Juzgado de Trabajo, Contravencional, Tránsito, Pensiones Alimentarias y Violencia Doméstica de Cóbano.
Juzgado de Trabajo, Contravencional, Tránsito, Pensiones Alimentarias y Violencia Doméstica de Monteverde.
Juzgado de Trabajo, Contravencional, Tránsito, Pensiones Alimentarias y Violencia Doméstica de Coto Brus.
Juzgado de Trabajo, Contravencional, Tránsito, Pensiones Alimentarias y Violencia Doméstica de Golfito, Sede Puerto Jiménez.
Juzgado de Trabajo, Contravencional, Tránsito, Pensiones Alimentarias y Violencia Doméstica de Bribri.
Juzgado de Trabajo, Contravencional, Pensiones Alimentarias y Violencia Doméstica de Matina.
Juzgado de Trabajo, Contravencional, Pensiones Alimentarias y Violencia Doméstica de Guácimo.
Juzgado de Trabajo y Contravencional de Siquirres.
Total: 24

Fuente: Informe 30-PLA-PI-2016 de la Dirección de Planificación

De la información presentada anteriormente, se puede inferir que en la actualidad esos 24 despachos ya atienden la materia Laboral pero solo cuando se trata de asuntos de menor cuantía, con la reforma al no tener cuantía tendrían el conocimiento por “*Ministerio de Ley*” de los asuntos laborales sin límite de cuantía exceptuando los asuntos que refieren “conflictos colectivos” de carácter económico y social que son de la competencia de los Juzgados de Trabajo.

IV. ESTABLECIMIENTO DE LOS PERFILES COMPETENCIALES.

El presente análisis tiene también como propósito la actualización del perfil competencial del Juez/a Laboral, en las categorías de materia laboral en estudio (Juez 3 y 5), debido a las implicaciones que conlleva el nuevo Código Procesal Laboral, Ley 9343, publicado en el diario oficial la Gaceta, en el alcance 06 de fecha del 25 de enero de 2016.

La metodología empleada en la presente investigación implicó el análisis de diferentes fuentes de información; entre ellos están los antecedentes que existen en la Institución, tal como: el perfil competencial de juez/a Laboral, en las categorías tres (3) y cuatro (4).

También el análisis fue realizado en dos etapas de aplicación, con la utilización de un instrumento de recolección de datos único, donde se han estudiado las competencias específicas y de materia de las categorías supra citadas.

Se aplicó el instrumento de recolección de datos, este consta de un cuestionario de selección múltiple, el cual es acompañado por el respectivo instructivo que detalla cada indicación para su realización, se debe mencionar que, dicha herramienta fue elaborada en dos secciones con igual proceder, para que, de esta forma se pueda aportar la información solicitada. A continuación se detallara el resultado de su aplicación:

a. Categoría Juez/a 3 Laboral.

A continuación se presentan las 05 competencias específicas y sus respectivos niveles de dominio, que han sido consideradas por un grupo de Jueces 3 laborales, los cuales fueron capacitados en el tema de la Reforma Procesal, cabe señalar que dichas competencias fueron señaladas como las más importantes para desarrollar las funciones y actividades del puesto de Juez/a 3 Laboral, con eficacia, eficiencia y seguridad.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	Dominio de la competencia		
	Aceptable	Eficiente	Superior
Capacidad Cognitiva			
Comunicación Efectiva			
Objetividad			
Actitud Positiva			
Capacidad para dirección y toma de decisiones.			

Además se presentan las 02 competencias específicas por materia y sus respectivos niveles de dominio, que han sido consideradas por el mismo grupo de Jueces en la Reforma Procesal Laboral, que son trascendentales para desarrollar las funciones y actividades del puesto de Juez/a 3 Laboral, como se presentan a continuación:

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	Dominio de la competencia		
	Aceptable	Eficiente	Superior
Sentido de Urgencia			
Conciliación y Mediación			

En la reciente reforma procesal, se evidencian modificaciones realizadas en la estructura organizacional, en materia Laboral, como se demuestra en el informe de la Dirección de Planificación 30 PLA-PI-2016, donde se aprecia la creación de un Tribunal de Apelación Laboral y un Tribunal de Apelación Civil y Laboral, el presente análisis se desprende de las funciones y comportamientos que deben tener los jueces en dicha categoría como se demostrará a continuación.

b. Categoría Juez/a 5 Laboral.

Se determinó que todo Juez/a de la República en materia laboral debe de desarrollar ciertos comportamientos, por lo que a continuación se demostrarán las 05 competencias específicas y sus respectivos niveles de dominio, los cuales han sido consideradas por un grupo de Jueces 4 laborales, mismos que han sido capacitados en el tema de la Reforma Procesal Laboral, que son significativas para desarrollar las funciones y las actividades del puesto de Juez/a 5 Laboral en los respectivos Tribunales de Apelación Laboral y en los Tribunales de Apelación Civil y Laboral, con eficacia, eficiencia y seguridad, como se detalla:

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	Dominio de la competencia		
	Aceptable	Eficiente	Superior
Trabajo en equipo			
Capacidad para dirección y toma de decisiones			
Objetividad			
Capacidad Cognitiva			
Comunicación Efectiva			

Continuando, en el presente análisis, se establecieron las 02 competencias específicas por materia y sus respectivos niveles de dominio, que han sido consideradas por el mismo grupo de Jueces quienes en conocimiento de la Reforma Procesal Laboral han considerado que son las más importantes para desarrollar las funciones y actividades del puesto de Juez/a 5 Laboral establecidos en los Tribunales de Apelación Laboral y en los Tribunales de Apelación Civil y Laboral, con eficacia, eficiencia y seguridad, como se detallan a continuación:

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	Dominio de la competencia		
	Aceptable	Eficiente	Superior
Auto-Organización			
Gestión del Conflicto			

Considerando el criterio de las personas expertas en la materia procesal laboral, se establecieron las siguientes competencias específicas para la categoría de Juez/a 3: Capacidad Cognitiva, Comunicación Efectiva, Objetividad, Actitud Positiva, Capacidad para dirección y toma de decisiones; así como las competencias específicas por materia: Conciliación y Mediación, Sentido de Urgencia.

Además se instauraron las competencias específicas para la categoría de Juez/a 5 de Tribunales de Apelación Laboral y en los Tribunales de Apelación Civil y Laboral: Trabajo en Equipo, Capacidad para dirección y toma de decisiones, Objetividad, Capacidad Cognitiva, Comunicación Efectiva, así como las competencias específicas por materia: auto organización, Gestión del Conflicto.

Cabe mencionar que el establecimiento y la actualización de los perfiles competenciales brindan a la gestión de los recursos humanos, una visión idónea, para el establecimiento de mejores procesos de contratación, debido que, el Poder Judicial se asegura de forma fiable que

los perfiles de los profesionales contratados para los puestos de Juez/a Laboral desarrollarán de forma más eficiente, eficaz y con más seguridad sus funciones.

V. CONCLUSIONES.

De acuerdo con la información obtenida se formulan las siguientes consideraciones:

5.1 Cambios a nivel de la estructura organizativa

➤ Sala Segunda “casación” y Tribunal de Apelaciones “apelaciones”.

Con la Reforma Procesal Laboral Ley N° 9343 entra en vigencia un nuevo esquema recursivo y con ello se crea el Tribunal de Apelación que le corresponde conocer las apelaciones que procedan en los asuntos de conocimiento de los juzgados de trabajo, excepto las diferidas que eventualmente deban ser conocidas por los órganos de casación; en ese sentido se establece la procedencia de dicho recurso ante el órgano de casación contra la sentencia del proceso ordinario y también salvo disposición expresa en contrario, contra los demás pronunciamientos con autoridad de cosa juzgada material, por razones procesales y sustantivas, siempre y cuando en el proceso en que se dicten sea inestimable o en caso contrario, de una cuantía determinada exclusivamente por el valor de las pretensiones no accesorias que sea superior al monto fijado por la Corte Suprema de Justicia para la procedencia del recurso de casación, según la competencia otorgada al efecto por la Ley N.º 7333, Ley Orgánica del Poder Judicial, de 5 de mayo de 1993. En los demás casos, así como en los procesos por riesgos de trabajo, cualquiera sea su cuantía, la sentencia admite únicamente el recurso de apelación para ante el Tribunal de Apelaciones.

En ese sentido se mantiene el actual “*Tribunal de Trabajo*”, con sede en el Segundo Circuito Judicial de San José, el cual tendrá funciones de “*Tribunal de Apelaciones*” por otra parte se propone la creación en cuando lo disponga la Corte Suprema de Justicia de los Tribunales de Apelaciones en los Circuitos Judiciales de Alajuela, Heredia, Cartago, Puntarenas, San Carlos, Pérez Zeledón, Limón y Pococí.

En referencia a la creación del Tribunal de Apelaciones en materia laboral, actualmente existen despachos de ese tipo en la materia Contencioso Administrativa y la materia Penal y Penal Juvenil, al respecto los jueces que integran esos despachos se encuentran clasificados como “Juez 5”. En cuanto a dicha clasificación se debe mencionar que en la actualidad los Jueces que laboran en los Tribunales de Trabajo de acuerdo con la serie que maneja el Poder Judicial están clasificados a nivel de “Juez 4”. En relación a las diferentes tareas asignas a los Jueces se observa que existen semejanzas en cuanto a las tareas, nivel de responsabilidad, dificultad y otros factores de valoración y clasificación de los puestos, por lo tanto se estima con fundamento los principios de Igualdad salarial y laboral el cual define que un salario igual para trabajo igual, contenido en los artículos N° 57 y N° 68 de la Constitución Política y por ende, el principio de igualdad ante la Ley contenido en el artículo N° 33 de la Constitución Política, que dichos puestos se deben reasignar a la clase de “Juez 5” lo anterior buscando la consistencia en la estructura organizacional de los puestos adscritos a la Judicatura.

En relación con las reasignaciones propuestas se debe aclarar que existirán Tribunales que tendrán el recargo de las apelaciones de la materia Civil y Laboral por lo cual serán reforzados con recurso humano y según se indica serán objeto de análisis posterior a fin de especializarlos o regionalizarlos, es por ello que una vez eso ocurra, se deberá valorar la reasignación de dichas plazas tal y como se recomienda en el presente informe de “Juez 4” a “Juez 5”.

➤ Juzgados de Trabajo y el Juzgado de Seguridad Social

Sobre los Juzgados de Trabajo y el Juzgado de Seguridad Social según la reforma a la Ley Orgánica del Poder Judicial, estos despachos conocerán en primera instancia de forma unipersonal todas las diferencias o los conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico

derivados de la aplicación del Código y legislación conexas, del contrato de trabajo o de hechos íntimamente vinculados a las respectivas relaciones, los conflictos de carácter económico y social, una vez que se constituyan en tribunales de arbitraje, tendrán también competencia para arreglar en definitiva los mismos conflictos, una vez que se constituyan en tribunal de conciliación conforme lo señala en éste Código, los juicios que se establezcan para obtener la disolución de las organizaciones sociales, las cuestiones de carácter contencioso que surjan con motivo de la aplicación de la legislación de seguridad social y sus reglamentos, así como las relacionadas con las cotizaciones al Banco Popular y de Desarrollo Comunal, las cotizaciones establecidas en la Ley N.º 7983, Ley de Protección al Trabajador de 16 de febrero de 2000, las pretensiones referidas a los distintos regímenes de pensiones, las demandas de riesgos de trabajo regulados en el título cuarto de este Código y las derivadas del aseguramiento laboral, los juzgamientos de las faltas cometidas contra las leyes de trabajo o de previsión social, todos los demás asuntos que determine la ley.

El Juzgado de Seguridad Social actualmente se ubica en el Primer Circuito Judicial de San José, según la reforma se establece la posibilidad de que la Corte Suprema de Justicia pueda especializar en los circuitos judiciales donde el volumen de casos lo amerite los asuntos de seguridad social o de alguna otra especialidad, esta situación da respaldo jurídico para que siga funcionando dicho despacho judicial y en cualquier momento si se amerita se especialicen otros despachos judiciales.

Otro punto señalado en la reforma, es que los actuales Tribunales de Trabajo de Menor Cuantía se convierten en Juzgados de Trabajo con competencia ordinaria; esta situación implica que el personal que conforma esos despachos se deba estudiar a fin de reasignar los cargos conforme a la clasificación del personal de los Juzgados de Trabajo esto según la recomendación contenida en el informe 30-PLA-PI-2016 de la Dirección de Planificación.

➤ **Juzgados de Contravencionales**

En referencia a los Juzgado Contravencionales y de Menor Cuantía se establece que conocerán la materia laboral por ministerio de ley, cualquiera sea su valor económico, correspondientes a su circunscripción territorial, excepto de los conflictos colectivos de carácter económico y social, siempre y cuando en su territorio no exista juzgado de trabajo. De acuerdo con ello la norma recarga la atención de algunos asuntos además de las contravenciones, en ese sentido es importante de indicar que históricamente estos despachos integrados por “*Jueces 1*” por lo general se les ha asignado el conocimiento de varias materia antes de que se especialicen como por ejemplo: Violencia Doméstica, Pensiones Alimentarias, Tránsito y Laboral conforme a lo anterior encontramos despachos tal y como los Juzgados Contravencionales y Pensiones Alimentarias, Juzgados Contravencionales y de Menor Cuantía que conocen las materias: Civil, Laboral, Contravención, Pensión y Violencia Doméstica, Juzgados Contravencionales y de Menor Cuantía que tramitan cuatro materias, a saber: Civil, Laboral, Contravención y Pensión Alimentaria, Juzgados Contravencionales y de Menor Cuantía competentes en Civil, Laboral, Contravención, Pensiones y Tránsito, Juzgados Contravencionales y de Menor Cuantía que tramitan las materias Contravenciones, Civil y Laboral, Juzgados Contravencionales y de Menor Cuantía que tramitan las materias de Civil y Laboral de Menor Cuantía, Contravenciones, Pensiones Alimentarias, Violencia Doméstica y Tránsito, estos despacho al cabo del tiempo se han especializado dependiendo de los diferentes estudios de cargas de trabajo que realiza la Dirección de Planificación. A la fecha conforme al estudio de la Dirección de Planificación N° 30-PLA-PI-2016, van existir 24 despachos que se le va a asignar la competencia de los asuntos laborales a excepción de los asuntos colectivos por ministerio de ley, al respecto se tiene que ya atienden la materia Laboral pero solo cuando se trata de asuntos de menor cuantía, con la reforma al no tener cuantía tendrían el conocimiento de los asuntos laborales sin límite de cuantía exceptuando los asuntos que refieren “conflictos colectivos” de carácter económico y social que son de la competencia de los Juzgados de Trabajo.

5.2 Variaciones en las funciones.

En cuanto a los principios que sustentan la Reforma Procesal Laboral, se identifican como principales la oralidad, la celeridad, la reducción del exceso de trámites, la humanización del proceso, la búsqueda de la verdad real, la lealtad procesal y la gratuidad o el costo mínimo y fortalecimiento de medidas alternativas de resolución de conflictos entre otros, en relación con

estos se puede concluir que al Juez se le asigna un rol protagónico en el proceso ligado a la celeridad del mismo.

Respecto a las diferentes tareas que les corresponderá realizar a los jueces de los Juzgados de Trabajo, tenemos que según indica la Reforma Procesal Laboral pueden efectuar la función de acuerdo con los diferentes etapas procesales que ofrece el proceso, de esta forma en primera instancia nos encontramos con una etapa escrita mediante la cual se presenta el asunto ante el Juez y de forma posterior se le da audiencia o traslado igualmente de forma escrita a la parte demandada, en esta etapa se pueden presentar la contrademanda, además se puede oponer en esta fase las defensas formales y de fondo con indicación de los hechos impositivos y las razones que sirven de fundamento a la oposición, además de ofrecerse los medios de prueba, en cuanto a la presentación, las partes no tienen obligación de indicar los fundamentos jurídicos de las proposiciones, pero deben plantearlas con claridad y precisión e indicar las razones que a su juicio las amparan, por último se conocen las excepciones que son de previa resolución. Es importante de corroborar en este punto si no se está ante el supuesto de la sentencia anticipada en ese caso no se continúa con la siguiente etapa.

En una segunda etapa, se tiene que como regla general una audiencia oral que se divide en dos fases: fase preliminar y la otra complementaria o de juicio, esta audiencia se puede realizar dependiendo del tipo de proceso en una sola audiencia, por ejemplo los procesos de menor cuantía, en cuanto la fase preliminar esta se debe resaltar el "Intento de conciliación".

La conciliación según la normativa estará a cargo "preferentemente" de un conciliador judicial, si existe en el juzgado o en el circuito judicial. De no haberlo, la conciliación la dirigirá otro juez del mismo despacho o por quien esté juzgado el caso.

En cuando a las tareas a efectuar en el artículo 459 se menciona la posibilidad que tienen las personas trabajadoras de someter a la solución de sus conflictos, de forma previa a la intervención de los órganos jurisdiccionales, a conciliadores o mediadores privados del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, además se indica podrá solicitar al órgano jurisdiccional que antes de la presentación formal o de la tramitación del proceso se intente la solución del caso mediante la conciliación, la cual estará a cargo del mismo órgano, preferentemente a cargo de un juez o una jueza conciliadora especializada, del despacho o del respectivo centro de conciliación judicial.

En referencia a la información presentada, esta toma de forma general el desarrollo del proceso ordinario, esté de acuerdo con el tipo de proceso puede verse modificado tal y como ocurre por ejemplo en los casos de menor cuantía o los asuntos que corresponden a protección de fueros especiales y tutela del debido proceso, los cuales gozan de una vía sumarísima para su atención, otra situación que puede ocurrir es que el proceso no llegue hasta el final "dictado de la sentencia" por cuanto en el transcurso del mismo puede darse situaciones tal y como la conciliación o una sentencia anticipada entre otras.

Una vez que se da el dictado de la sentencia se presenta la fase recursiva, en la cual se puede presentar una apelación o casación dependiendo del tipo de asunto y una vez firme la sentencia puede ser que se inicie con la etapa de ejecución, misma que busca hacer valer lo definido por el Juez en sentencia.

5.3 Perfiles Competenciales.

Sobre los perfiles competenciales, se concluyó que, mediante el procedimiento de creación y la actualización de estos, han de aportar elementos suficiente para la gestión de los recursos humanos, con la finalidad que, estos logren conocer el puesto de trabajo donde se desempeña el Juez/a de la República desde la visión del mismo profesional en el área especializada.


Esto brindará al Poder Judicial el aseguramiento de la contratación de nuevos oferentes con los elementos competenciales requeridos para realizar las funciones pretendidas en su puesto de trabajo con la mayor seguridad, eficacia y eficiencia.

Del análisis realizado se logró determinar que, el juez/a, tendrán los comportamientos adecuados a lo esperado por el Poder Judicial para desarrollar todas sus funciones de acuerdo a lo que se pretende, esto con la finalidad de cumplir los objetivos establecidos en el plan estratégico abogados en su función.

En este sentido, se han establecido dos categorías competenciales en materia laboral, estas serán ubicadas en el Juzgado de Trabajo y en los Tribunales de Apelación Laboral y en los Tribunales de Apelación Civil y Laboral, donde se desempeña el Juez/a tres (3) y el Juez/a cinco (5) respectivamente. Cabe indicar que han sido establecidas las competencias específicas y de materia para cada categoría como corresponde.

VI. RECOMENDACIONES TECNICAS ADMINISTRATIVAS.

6.1 Recomendaciones de los puestos que integran el ámbito jurisdiccional.

1. Ajuste Técnico	Criterio Técnico
<p>Ajustar la clasificación y valoración de los puestos de jueces, técnicos y coordinadores de los "Tribunales de Trabajo de Menor Cuantía". Ver detalle anexo N° 1.</p> <p style="text-align: center;"> Anexo 1.xls</p>	<p>Se determina que existen cambios en los niveles de dificultad, complejidad, responsabilidad y condiciones de trabajo por lo cual este impacta de manera directa en la clasificación y valoración de los puestos objetos de estudio.</p>


Ajuste Técnico	
Reasignar	X
Reclasificar	
Revalorar	

Salario Actual			Salario Propuesto		
Clase ancha	Clase angosta	Salario Base	Clase ancha	Perfil Competencial	Salario Base
*Juez 1	Juez 1	€1.093.800.00	Juez 3	Juez 3 Laboral	€1.143.400.00
**Coordinador Judicial 1	Coordinador Judicial 1	€545.000,00	Coordinador Judicial 2	Coordinador Judicial 2	€572.600,00
**Técnico Judicial 1	Técnico Judicial 1	€463.800.00	Técnico Judicial 2	Técnico Judicial 2	€480.200.00

*Esta clase de puesto pertenece al grupo ocupacional de: Jueces, Fiscales y Defensores



**Esta clase de puesto pertenece al grupo ocupacional de: Técnico Jurisdiccional

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

2. Ajuste Técnico	Criterio Técnico
<p>Ajustar la clasificación y valoración de los puestos profesionales de los "Tribunal de Trabajo".</p> <p>Las plazas que se suministraran para los diferentes Tribunales de Apelaciones Especializados en Civil y Laboral se deberán reasignar a "Juez 5". Ver detalle anexo N°2.</p> <p style="text-align: center;"> Anexo 2.xls</p>	<p>*Se determina que existen cambios en los niveles de dificultad, complejidad, responsabilidad y condiciones de trabajo por lo cual este impacta de manera directa en la clasificación y valoración de los puestos objetos de estudio.</p>

Ajuste Técnico					
Reasignar		X			
Reclasificar					
Revalorar					
Salario Actual			Salario Propuesto		
Clase ancha	Clase angosta	Salario Base	Clase ancha	Perfil Competencial	Salario Base
*Juez 4	Juez 4	¢1.238.200,00	Juez 5	Juez 5 Apelaciones de Sentencia Laboral	¢1.367.800,00

*Esta clase de puesto pertenece al grupo ocupacional de: Jueces, Fiscales y Defensores
Fuente: Índice salarial vigente para el II semestre del 2016.

3. Ajuste Técnico	Perfil Competencial actualizado
<p>Aprobar los Perfiles Competenciales. Ver detalle en los anexos N° 3 y N° 4.</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  Anexo 3.doc </div> <div style="text-align: center;">  Anexo 4.doc </div> </div>	<p>Juez 3 Laboral Juez 5 Apelación de Sentencia Laboral</p>

La diferencia mensual en salario base para las reasignaciones propuestas en la partida 927 es **¢4.509.200,00** (¢1.528.400 corresponde a los cargos de los Tribunales de Menor Cuantía y ¢2.980.800 corresponde a los puestos de los Tribunales de Trabajo). Se debe indicar que de la consulta realizada a la Unidad de Presupuesto existe contenido para cubrir estas erogaciones en este período presupuestario; la fecha de rige de las recomendaciones vertidas en este informe técnico quedarán sujetas a partir de que el Consejo Superior tome el acto administrativo en firme. (Acuerdo tomado por el Consejo Superior en la sesión N° 42-16, celebrada el 27 de abril del 2016, artículo C).

Es indispensable considerar que de conformidad con el artículo 5° de la Ley de Salarios del Poder Judicial, las reasignaciones propuestas en este informe quedan 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 período fiscal en que el cambio sea posible aplicarlo y el inciso f) del artículo 110 de la Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuesto Públicos, claramente establece que son hechos generados de responsabilidad administrativa "...la autorización o realización de compromisos o erogaciones sin que exista contenido económico suficiente, debidamente presupuestado...". También lo establecido por la Corte Plena, en la sesión N° 09-12 celebrada el 5 de marzo del 2012, artículo XVII que indica: "... 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...".

-0-

”

Se acordó: aprobar en todos sus extremos el informe N° SAP-193-2016 parte C.

Se declara en firme.

ARTÍCULO IB

Los profesionales encargados del Proyecto Reforma Laboral y Civil presentan el informe DGH-090-2017, el cual indica:

“Para conocimiento del Consejo Personal se presenta el siguiente informe en relación a la entrada en vigencia de la Reforma Procesal Laboral, el mismo contiene la metodología propuesta para implementar los cambios en las estructuras de los despachos que conocen la materia laboral a nivel nacional.

A continuación, se presenta el detalle de la metodología utilizada para determinar los movimientos de personal que se van a describir en el informe RS-0133-2017.

Metodología:

1. Se revisó las estructuras actuales de los despachos involucrados para determinar los movimientos que se deben realizar.
2. Se elaboró un informe al Consejo Superior, solicitando la aprobación de los criterios de traslado a utilizar en esta reorganización, mismos que fueron ratificados en sesión N° 92-16 celebrada el 06 de octubre del año anterior, artículo LXVIII.
3. Se diseñó un cronograma de visitas a los despachos en donde existiera movimientos de personal, a fin de realizar la logística necesaria para las giras como la solicitud de vehículos, coordinación con el personal a visitar, entre otros.
4. Se elaboró un instrumento de consulta para entrevistar al personal involucrado en el proceso de cambio que se deriva de la Reforma Procesal Laboral. En este, se recaba información general del funcionario o funcionaria, su situación dentro de la institución y por último se consulta acerca de su interés en ser considerado o considerada dentro de los movimientos a realizarse producto de la entrada en vigencia de la Reforma.
5. Se realizó una boleta para que el personal actualizara la información relacionada con los familiares que laboran en el Poder Judicial.
6. Se confeccionó una presentación con datos generales de la Reforma al Código de Trabajo e información de interés para cada despacho, de forma tal que puedan visualizar la situación actual y propuesta por la Dirección de Planificación mediante informe 30-PLA-PI-2016.
7. Se visitaron aquellos despachos en los cuales se identificó movimiento de personal, con el objetivo de aplicar el instrumento diseñado para estos efectos, así como también brindar información general de la Reforma al Código de Trabajo y sus implicaciones directas para cada oficina visitada. De igual manera se explicaron los criterios de traslado a utilizar para estos efectos:
 - a. **Voluntad:** Primeramente se establecen quienes de las personas consultadas tienen disposición en ser trasladadas, si no hubieran voluntarios se aplicaría el siguiente criterio:
 - b. **Estado de la plaza:** Si la plaza se refiere a una vacante, tendrá prioridad de traslado. En caso de que esta condición exista en más plazas que las requeridas para traslado, deberá considerarse lo siguiente.

- c. Tiempo de servicio de la persona ocupante del puesto:** La persona con mayor tiempo de servicio institucional tendrá prioridad para definir su traslado o su permanencia en el despacho. Esto aplica en ambos sentidos, bien sea para determinar la plaza que permanece así como la que se traslada.
- d. Promedio de Elegibilidad en el caso de Jueces o Juezas:** En el caso de los puestos de Judicatura, el promedio de elegibilidad será considerado como criterio principal, para determinar el movimiento de la persona juzgadora, por lo que se recurrirá a las listas de elegibles según categoría y materia

De esta forma se garantiza la objetividad del análisis integral de cada persona involucrada y que a su vez se ve afectada con los cambios descritos para esta Reforma.”

Se acordó: aprobar en todos sus extremos el informe N° DGH-090-2017.

Se declara en firme.”

ARTÍCULO II

El Lic. Marvin Vargas Alfaro presenta el informe final conclusión del Máster Universitario en Protección Internacional de Derechos Humanos de la Universidad de Alcalá de Henares, el cual informa:

“

De conformidad con el contrato de adiestramiento No. 085-AD-15, me apersono a rendir *informe final* sobre la conclusión del Máster Universitario en Protección Internacional de los Derechos Humanos de la Universidad de Alcalá de Henares (Madrid):

1) El Consejo Superior del Poder Judicial, en la sesión No. 77 – 15 de 27 de agosto de 2015, artículo XI, me otorgó un permiso con goce de salario, para que participara en las sesiones presenciales del programa citado, las cuales se llevaron a cabo del 28 de setiembre al 18 de diciembre de 2015.

2) En las clases se estudiaron temas generales, de fondo y procedimentales, del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, así como específicos de los sistemas de protección universal, regional (europeo e interamericano) y de la Unión Europea.

3) En todos los cursos se me asignó la calificación de “sobresaliente”, al haber obtenido una nota de 9 en las materias.

4) De los meses de enero a setiembre de 2016, realicé: a) las prácticas profesionales y b) mi trabajo final de investigación

5) Las prácticas profesionales fueron llevadas a cabo en mi lugar de trabajo, la Presidencia de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, con el fin de poner en práctica los conocimientos adquiridos. No debe olvidarse que nuestro Tribunal Constitucional, al ejercer la jurisdicción de la libertad a través de los recursos de amparo y habeas corpus, tutela los derechos humanos reconocidos en nuestra Constitución Política, y en los instrumentos de Derecho Internacional y Comunitario vigentes en la República. La evaluación final fue de “sobresaliente”, con una calificación de 9,8.

6) El trabajo final se intituló: “El consenso y el control de convencionalidad de la Corte Interamericana de Derechos Humanos: reflexiones a la luz del caso Artavia Murillo y otros contra Costa Rica”. El director de la investigación fue el Dr. Francisco Pascual Vives, Coordinador Académico de la Maestría. La defensa pública se llevó a cabo vía Skype,

desde Costa Rica, a las 9:30 hrs. de 15 de setiembre de 2016. El trabajo fue calificado de honor, al haber obtenido una nota de 10.

7) El día 2 de marzo de 2017, luego de culminados todos los trámites administrativos, retiré el título oficial correspondiente, en la Embajada del Reino de España en San José, Costa Rica.

Adjunto una copia escaneada de la certificación de mi expediente académico y del título oficial (frente y vuelto). *En el momento y lugar que se me señale, puedo presentar los documentos originales, para su cotejo.*

Me encuentro a su total disposición para cualquier consulta o aclaración. Se me puede localizar en la Presidencia de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, o bien al correo electrónico: mvargasal@poder-judicial.go.cr



Notas



Título

”

Se acordó: tomar nota de la información enviada por el Lic. Vargas Alfaro y proceder a archivar.

Se declara en firme.

ARTÍCULO III

La Sección de Reclutamiento y Selección presenta el informe RS-0127-17 relacionado con el requisito académico de la clase Técnico Valuador, el cual indica:

“Para su estimable conocimiento se exponen las siguientes consideraciones relacionadas con la clase de puesto de Técnico Administrativo 3 (Técnico Valuador); a partir de los requerimientos del Departamento de Proveduría, específicamente de la Unidad de Reparación de Vehículos, los cuales conllevan a valorar los requisitos académicos que actualmente están establecidos para esta clase y el dominio técnico que hoy en día se exige en razón de su naturaleza funcional.

La urgencia de realizar esta valoración, surge de la necesidad que presenta el Departamento de Proveduría para poder designar de manera interina y para efectos de sustitución, a personas que no solo cumplan con los requisitos legales que se consignan para esta clase, sino que además, demuestren la idoneidad para desempeñar de la mejor forma las funciones adscritas al cargo. Sin embargo, esta dependencia ha visto limitada la promoción de candidatos que cumplan con la formación académica y a la vez técnica que se requiere para el proceso de valoraciones a nivel mecánico y de carrocería de toda la flota vehicular.

Referente a lo anterior y de acuerdo a los movimientos internos del personal asignado a esta unidad de trabajo, se cuenta con la oferta laboral de la Sra. Eliette Alfaro Solís; persona que de acuerdo a las apreciaciones que de manera conjunta han realizado las jefaturas

involucradas, cuenta con la preparación académica y el conocimiento técnico para desempeñar el puesto de Técnico Valuador; no obstante, la misma fue objetada por la Sección de Reclutamiento y Selección por cuanto no cuenta con el requisito académico que se estableció para esta clase de puesto. A continuación se detalla lo relacionado:

Cuadro N° 1

Requisito académico de la clase Técnico Valuador	
Nivel académico de la oferente	Nivel académico de la clase
Técnico Medio en Mecánica Automotriz	Técnico Medio en Autorremodelado ó Técnico del INA en Reparación de carrocerías

*Fuente: Manual Descriptivo de Clases de Puestos Vigente
Atestados de la Sra. Eliette Alfaro Solís*

En relación con este puesto, se determina que el último análisis ejecutado se enfocó en adicionar el requisito de licencia de conducir, según el siguiente antecedente:

El Consejo Superior del Poder Judicial, en la sesión N° 105-11 celebrada el 15 de diciembre del 2011, mediante el artículo XXXV aprobó la modificación de los requisitos legales de esta clase, según se desprende de la siguiente transcripción:

“...El máster Francisco Arroyo Meléndez, Jefe del Departamento de Personal, mediante oficio N° 917-CP-2011, del 5 de diciembre en curso, comunicó:

“Para su conocimiento y fines consiguientes, me permito transcribirle el artículo X de la sesión del Consejo de Personal N° 24-2011 celebrada el diecisiete de noviembre pasado, el cual literalmente dice:

“La Sección de Análisis de Puestos en el Informe SAP-290-2011 indica:

Con la finalidad de que sea conocido por el Consejo de Personal, nos permitimos informar que como parte de los alcances del abordaje de uno de los casos del Programa de Readecuación Laboral en la Proveduría Judicial, surge la necesidad de analizar la descripción de clase de puesto de “Técnico Valuador”...

✓ *Sobre la necesidad de actualizar la descripción de clase de Técnico Valuador.*

*Como un primer aspecto es dable indicar que como parte de las conversaciones sostenidas con el Lic. Wilbert Kidd Alvarado y Licda. Ana Iris Olivares Leitón, Jefe del Departamento de Proveduría y Jefa del Proceso de Adquisiciones del Departamento de Proveduría manifiestan que **existe una necesidad de incorporar dentro de la clase de puesto de “Técnico Valuador” el requisito de la licencia** para la conducción de vehículos; todas vez que la naturaleza del trabajo que desempeñan les demanda tener que desplazarse a diferentes lugares del país... (el subrayado no pertenece al original)*

...con la finalidad de conocer la dinámica actual de ambos cargos, se coordinó una entrevista con los señores Giovanni Calderón Mora y Juan Carlos Chaves Sojo, Técnicos Valuadores de la Sección de Compras Menores del Departamento de Proveduría. Según lo indicado el uso de los vehículos se ha intensificado dada la naturaleza de sus funciones y la necesidad de realizar giras a los diferentes lugares del país...

...Se dispuso: Acoger el acuerdo adoptado por el Consejo de Personal, en consecuencia: 1.)

Aprobar la actualización del perfil del puesto de "Técnico Valuador" tal y como se muestra a continuación:

TÉCNICO VALUADOR

I. NATURALEZA DEL TRABAJO

Ejecutar labores técnicas relacionadas con la valoración de daños y el estado de los vehículos automotores y motocicletas de la Institución.

II. TAREAS TÍPICAS

- ✓ **Valorar el daño** de los vehículos y motocicletas de la institución **causados por** una colisión, **para determinar su correspondiente reparación.**
- ✓ Realizar inspecciones técnicas a los vehículos y motocicletas de nuevo ingreso a la institución, para valorar si se encuentran de conformidad con los requerimientos indicados en el cartel de licitación.
- ✓ **Determinar** el estado de los vehículos y motocicletas **comisados o en comiso a favor del Estado**, para determinar si procede destruirlos o donarlos, una vez dictada la sentencia.
- ✓ Determinar la estimación presupuestaria de los daños y piezas por reparar o sustituir según los parámetros establecidos.
- ✓ Incluir en el sistema informático datos relacionados con los vehículos y motocicletas (número de motor y chasis, color, marca, tipo de piezas dañadas, programa a que pertenece, entre otros) y generar el respectivo avalúo y reportes diversos.
- ✓ Tomar fotografías de los vehículos dañados e incluirlas en el sistema informático.
- ✓ Verificar que los vehículos dañados fueron debidamente reparados **por el taller correspondiente.**
- ✓ Firmar y aprobar las facturas por reparaciones (por daños o mantenimiento) de los vehículos y motocicletas de la institución, **con el fin de que el taller inicie el proceso de cobro correspondiente.**
- ✓ **Confeccionar el oficio o poder correspondiente, para que los talleres de reparación, realicen el trámite ante el Instituto Nacional de Seguros de las reparaciones de los vehículos cubiertos con póliza.**
- ✓ Tramitar ante el Instituto Nacional de Seguros las reparaciones de los vehículos cubiertos con póliza.
- ✓ Integrar, asesorar e instruir grupos de trabajo sobre asuntos técnicos en la materia de su competencia.
- ✓ Elaborar informes y reportes técnicos diversos.
- ✓ Llevar y mantener actualizados registros y archivos.

- ✓ Velar por el buen uso y mantenimiento del equipo y material de trabajo suministrado.
- ✓ Atender y resolver consultas relacionadas con las labores a su cargo.
- ✓ Realizar otras labores propias del cargo.

III. FACTORES ORGANIZACIONALES Y AMBIENTALES

Responsabilidad	
Por funciones	<p>Debe ejercer eficientemente las labores a su cargo; las actividades que ejecuta demanda responsabilidad para la calidad, precisión y cantidad de los resultados; así como por la exactitud de los procesos y la información que se suministra. Debe aplicar los procedimientos, disposiciones administrativas y legales; así como las normas de seguridad e higiene ocupacional establecidas.</p> <p>Le puede corresponder manejar el vehículo de la oficina para desplazarse a los diferentes lugares del país donde se requieran sus servicios y colaborar en el trámite correspondiente para la compra de repuestos.</p>
Por relaciones de trabajo	<p>Las actividades originan relacionarse con compañeros, superiores; funcionarios de otras oficinas y personas externas a la institución; la información que suministra puede causar fricciones o conflictos y debe ser manejada con la debida discreción.</p>
Por equipo, materiales y valores	<p>Debe velar por el adecuado uso y mantenimiento del equipo, vehículo, materiales, y demás instrumentos asignados para el cumplimiento de sus actividades. En el caso del manejo del vehículo debe reportar cualquier falla o anomalía que se presente a su superior inmediato</p>
Condiciones de trabajo	
<p>Esta actividad demanda esfuerzo mental para coordinar ideas y aplicar el juicio y el criterio para atender varias actividades en forma simultánea, resolver problemas de alguna complejidad y tomar decisiones con base en precedentes y procedimientos establecidos.</p> <p>Para el cumplimiento de esta labor el ocupante del cargo se encuentra sujeto a plazos establecidos, trasladarse a diversos lugares del país y extender su jornada laboral en caso que se requiera.</p>	
Consecuencia del error	
<p>Los errores pueden acarrear inexactitud en la información que se suministra o en los registros, dañar equipos, causar pérdidas y retrasos con el consiguiente perjuicio en el envío de resultados definitivos en tanto el error se corrige.</p>	
Supervisión	
Recibida	Trabaja con cierta independencia siguiendo instrucciones generales, las

	normas que se dicten al efecto; procedimientos y disposiciones administrativas, técnicas y legales vigentes. La labor es evaluada mediante la apreciación de la eficiencia y calidad de los resultados obtenidos.
Ejercida	No ejerce supervisión.

IV. COMPETENCIAS GENERALES Y NECESARIAS PARA EL OCUPANTE DEL PUESTO

Responsabilidad	Cumplir con los deberes, obligaciones y compromisos asumiendo las consecuencias de sus actos.
Iniciativa	Capacidad personal orientada a la acción innovadora y creativa para hacer mejor sus funciones.
Compromiso	Actuar con responsabilidad para el cumplimiento de los fines institucionales.
Orientación al Servicio	Actitud de servir o ayudar a los usuarios internos y externos de la institución actuando con rectitud, transparencia y total apertura hacia la satisfacción de sus necesidades.
Orientación a la calidad	Capacidad para el cumplimiento de estándares de calidad que refleje el esfuerzo por hacer sus tareas con eficiencia y eficacia.

V. REQUISITOS

Obligatorios		
Formación académica	Bachiller en Educación Media.	
	Nivel académico	Disciplinarias
	Técnico Medio	Autorremodelado ó
	Técnico del INA	Reparación de carrocerías
Experiencia	Requiere un mínimo de un año de experiencia en labores relacionadas con el puesto.	
Requisitos Legales:	Licencia de conducir B1	
Otros Requerimientos	Manejo de los ambientes computadorizados y los sistemas de información existentes en el área de trabajo.	
Deseables		
Licencia de conducir A3		
Manejo de los sistemas informáticos: Globest, Globest Foto y Mitchell, los sistemas de la empresa Audatex como Audaplus u otros similares.		

Se puede observar que la devolución de la oferta de servicios de la Sra. Eliette Alfaro, se sustenta en el requisito académico definido para la clase de puesto que ostenta; siendo que el título que adjunta no corresponde a la disciplina establecida.

En consecuencia, el Lic. Wilbert Kidd Alvarado, solicita de manera urgente a la Dirección de Gestión Humana una valoración de los requisitos académicos del puesto con la finalidad de que se pueda incorporar, además de las disciplinas que se establecen, el título que confiere conocimientos en Mecánica Automotriz.

Para valorar lo concerniente, se llevó a cabo el jueves anterior (02 de marzo) una reunión con don Wilbert y parte del equipo de profesionales a los cuales, de manera conjunta, les concierne designar a los Técnicos Valuadores y supervisar las funciones que deben ejecutar. A continuación, se señalan los argumentos más destacados en esta sesión presencial:

Cuadro N° 2

Referencias actuales de la clase Técnico Valuador
Criterios vertidos: Lic. Wilbert Kidd Alvarado, Jefe Departamento de Proveeduría Licda. Sonia Zeledón Gutiérrez, Coordinadora a. í. Unidad de Reparación de Vehículos Licda. Yurli Arguello Araya, Jefe de Procesos Adquisiciones Licda. Brenda Alpizar Jara, Coordinadora Sección de Compras Menores
Para rendir el criterio técnico en relación con la valoración del estado de un vehículo, la persona que se designe como Técnico Valuador debe contar con conocimientos tanto en materia de autorremodelado (enderezado y pintura) como todo lo concerniente al estado mecánico de las unidades.
Se puntualizan las funciones detalladas en el Manual Descriptivo de Clases de Puestos Vigente y se denota que de las tareas descritas, existe un alto porcentaje relacionadas precisamente con los aspectos mecánicos y por ende inciden en las estimaciones que deben emitir los técnicos.
Actualmente hay una brecha significativa entre la oferta y demanda para los técnicos con esta especialidad; siendo que la mayoría se encuentra laborando en el ámbito privado y para efectos de contratación, esta limitante significa para la institución retrasos en el proceso.
Referente a lo anterior y para solventar la carencia de oferentes con estas especialidades técnicas, se han realizado los esfuerzos necesarios para lograr que instituciones como el INS y el INA brinden información referente a posibles candidatos que eventualmente tendrían disponibilidad para laborar en este Poder de la República.
Aunado a lo anterior, se menciona que el perfil del puesto de Técnico Valuador que se encuentra vigente para el Instituto Nacional de Seguros, el cual es considerado como la “cuna” de formación de especialistas en materia automotriz (mecánico y autorreomodelado) contiene ambas especialidades. Situación que dista de lo establecido en el Poder Judicial para esta misma clase y por lo cual limita aún más, la contratación de recurso humano.
Es de suma preocupación para las jefaturas involucradas que los Técnicos Valuadores que se destacan actualmente en la institución estén realizando valoraciones en el área mecánica, siendo que el requisito académico (en Autorremodelado) se define como un requerimiento legal, asignado específicamente al perfil del puesto (el cual define tareas de valoración a nivel mecánico) lo cual puede repercutir en eventuales conflictos con los subalternos, en virtud de lo que se exige a la hora de emitir dictámenes y los conocimientos respaldados por una acreditación formal y no empíricamente como ha venido sucediendo.
La gran cantidad de “expedientes” o valoraciones en proceso no pueden bajo ninguna circunstancia suspenderse en razón de la falta de personal especializado; siendo que la afectación sería de gran impacto para la institución no contar con la flota vehicular disponible y en óptimas condiciones. Responsabilidad que recae en la Unidad de Reparaciones.
De acuerdo a la dinámica funcional del puesto se considera que el requisito académico debe ampliarse a los conocimientos y la preparación técnica en la disciplina de Mecánica Automotriz.

Reunión presencial en el Departamento de Proveeduría 02/03/2017

A la luz de lo expuesto, el Lic. Wilbert Kidd Alvarado, Jefe del Departamento de Proveeduría, solicita que la Sección de Reclutamiento y Selección eleve a este estimable Órgano Colegiado, según las potestades que se le confieren, las consideraciones vertidas con el fin de que puedan ampliarse las disciplinas académicas que se consignan para la clase de Técnico

Administrativo 3 (Técnico Valuador) de manera tal que en adelante se establezcan de la siguiente manera:

Cuadro N° 3

Propuesta de ampliación de requisito académico para la clase Técnico Valuador		
Formación académica	Bachiller en Educación Media.	
	Nivel académico	Disciplinarias
	Técnico Medio	Autorremodelado ó Mecánica Automotriz
	Técnico del INA	Reparación de carrocerías ó Mecánica Automotriz

De ser aprobado por este estimable Consejo, se establece la apertura para especialistas en materia automotriz, aumentando el número de oferentes capacitados para realizar las valoraciones técnicas que requiere la institución, siendo que se adicionan a los técnicos en Autorreomodelado; por lo tanto, la preparación académica de la Sra. Eliette Alfaro sería atinente con lo requerido por esta categoría de puesto.

***Se acordó:** aprobar en todos sus extremos el informe RS-0127-2017 y establecer como fecha de rige el 06 de febrero de 2017 para la aplicación de ampliación del requisito académico para la clase Técnico Valuador.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO IV

La Sección de Análisis de Puestos presenta el informe SAP-193-2016 parte B, relacionado con la clasificación y valoración de los puestos de “Médicos” que laborarán a partir de la entrada en vigencia de la Reforma Procesal Laboral (2017), el cual indica:

“

1. CAUSA DEL ESTUDIO:

El presente análisis tiene como origen la aprobación por parte de la Asamblea Legislativa el día 14 de diciembre del 2015 de la Reforma Procesal Laboral Ley N° 9343 publicada en el Diario Oficial la Gaceta en el alcance N° 6 del lunes 25 de enero del 2016, la cual entra a regir “vacatio legis”, según se establece en el transitorio VIII dieciocho meses después de su publicación.

2. MÉTODO DE ESTUDIO:

La metodología empleada en la presente investigación implicó el análisis de diferentes fuentes de información entre ellos están antecedentes que existen en la Institución, tales como: acuerdos de Corte Plena, Consejo Superior, informes de la Dirección de Planificación; además, se asistió a charlas impartidas por la Dirección de Planificación en donde se presentó el impacto de la Reforma Procesal Laboral y además se procedió a entrevistar a:

1. Magistrado Orlando Aguirre Gómez, Presidente de la Sala Segunda;
2. Licda. Ana Luisa Meseguer Monge, Jueza del Tribunal de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José;
3. Dr. Franz Vega Zúñiga, Jefe Departamento de Medicina Legal;

IMPACTO EN EL DEPARTAMENTO DE MEDICINA LEGAL (O.I.J)

3. ALCANCES DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DE MEDICINA LEGAL:

La Reforma Procesal Laboral, en la Sección III, audiencias, en el artículo 516, sobre las pericias oficiales, señala lo que se cita a continuación:

Artículo 516.-

“Las pericias oficiales se harán sin costo alguno para las partes. Los honorarios de los peritos no oficiales, que se designen a petición de los litigantes, deberán ser cubiertos por la parte que los propone, dentro de los cinco días siguientes a la admisión de la probanza, bajo pena de tenerla como inexcusable de pleno derecho, si no se depositan oportunamente a la orden del despacho.

La negativa de una parte a someterse a una valoración o la obstaculización para practicar una pericia se tendrá como maliciosa o como indicio de lo que se quiere demostrar, desvirtuar o hacer dubitativo.

*A excepción de los asuntos sobre seguridad social, en los cuales los dictámenes deberán presentarse siempre al juzgado por escrito o digitalmente de forma completa, en los demás procesos podrá presentarse por escrito al juzgado o rendirse de forma oral en la audiencia cuando esta tuviera lugar. En último supuesto, el perito deberá presentar de forma escrita al menos las conclusiones de su dictamen. En todos los casos en que se celebre audiencia, los peritos tienen el deber, bajo pena de ineficacia del dictamen, de comparecer a ese acto para la exposición oral de la experticia y posibilitar el contradictorio. **En materia laboral no se aplicará el artículo 34 de la Ley N.º 5524, Ley Orgánica del Organismo de Investigación Judicial, de 7 de mayo de 1974, en cuanto le atribuye competencia al Consejo Médico Forense para conocer en grado, mediante recurso de apelación, de los dictámenes rendidos por los miembros del Departamento de Medicina Legal de dicho Organismo, pero se le podrá tomar criterio a ese Consejo, si así se ordena para mejor proveer. En este caso, el dictamen se presentará de la forma prevista en esta sección y se discutirá, cuando sea necesario, con la participación de uno solo de sus miembros.***

El incumplimiento injustificado de las personas nombradas para hacer las peritaciones dará lugar a responsabilidad civil y laboral, reputándose la omisión como falta grave y motivo suficiente para excluirlas de los respectivos roles de peritos o iniciar el respectivo procedimiento disciplinario”.

Según el artículo expuesto, se avecinan cambios en las pericias oficiales por cuanto en materia laboral no se aplicará el artículo 34 de la Ley N.º 5524, (Ley Orgánica del Organismo de Investigación Judicial), la cual le atribuye competencia al Consejo Médico Forense para conocer en grado, mediante recurso de apelación, de los dictámenes rendidos por los miembros del Departamento de Medicina Legal de dicho Organismo, además, los dictámenes médicos podrán ser recurridos como principio de defensa, situación en la que el perito médico deberá comparecer en la audiencia y posibilitar así el contradictorio. También la Reforma

Procesal Laboral, impulsa la creación de despachos especializados que den prioridad a los procesos laborales, sobre este último punto es dable indicar que en el Poder Judicial, a partir de diciembre del año 2009 funciona un Juzgado especializado en Seguridad Social, en donde una de las variantes considerada de interés para este estudio es la valoración médica que se realiza *in situ* a cargo de médicos forenses, razón por la cual conviene conocer acerca de este modelo especializado en seguridad social, según se presenta a continuación.

3.1 Sobre el Origen del Modelo del Juzgado de Seguridad Social

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

Es así como, Corte Plena, en la sesión 23-09 celebrada el 22 de junio del año 2009, artículo XIX, conoce el oficio N° RVR-032-200 de fecha 18 de junio del año 2009, presentado por el Magistrado Vega, mediante el cual remite el informe de la Sub-Comisión de Seguridad Social, en donde se propone las medidas a tomar para la implantación del Juzgado de Seguridad Social en el Primer Circuito Judicial de San José. Posteriormente, el Consejo Superior en sesión N° 72-09, celebrada el 28 julio de 2009, artículo LXXIX, aprobó la especialización del Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito de San José, a partir del mes de agosto de ese año, subdividiendo el despacho en tres áreas distintas: Seguridad Social, Empleo Público y Empleo Privado. Además se acordó que el Juzgado de Seguridad Social tendría una nueva sede en el Primer Circuito Judicial de San José. En diciembre de 2009, se hizo el traslado de sede del despacho conforme lo acordado.

El Juzgado de Seguridad Social fue ideado bajo la consigna de un juzgado con un sistema de gestión novedoso que permitiera reducir los tiempos de respuesta para las personas usuarias; es así que se rediseña el proceso de tramitación incorporando variantes tales como la valoración médica *in situ* a cargo de médicos forenses, con lo que los usuarios(as) ya no tienen que desplazarse hasta las instalaciones del Complejo Médico Forense en San Joaquín de Flores, y la audiencia previa de conciliación, con lo que las partes pueden llegar a un acuerdo y finalizar el proceso en una etapa temprana del proceso, acortando sustancialmente los tiempos de respuesta. Además, entró en funcionamiento bajo la línea de un Juzgado electrónico, por los que las causas nuevas ya no se manejarían bajo el expediente físico convencional, siendo sustituido por un expediente electrónico.

La dinámica que implica la estructuración de un Juzgado como el de Seguridad Social, envuelve también a otras instancias judiciales, que recibe asuntos provenientes de este Juzgado. Tal es el caso del Tribunal de Trabajo y de la Sala Segunda que son las instancias superiores del Juzgado de Seguridad Social.

3.2 Estructura Orgánica Funcional del Juzgado de Seguridad Social

Clase de Puesto	Cantidad de plazas
Juez (a) 3	7
Coordinador (a) Judicial 2	1
Técnico (a) Judicial 2	15

Fuente: Juzgado de Seguridad Social.

Nota: Además se cuenta con dos plazas de meritorios (as) de la clase de puesto de “Técnico (a) Judicial 2.

Dentro de las instalaciones del Juzgado de Seguridad Social, se ubica una Unidad Médico Legal, la cual tiene la siguiente Estructura Orgánica Funcional:

Clase de Puesto	Cantidad de plazas
Médico 1	1
Médico Residente	3
Técnico (a) Judicial 2	1

Fuente: Juzgado de Seguridad Social.

3.3 Procedimiento de atención de los procesos judiciales del Juzgado de Seguridad Social

El Juzgado de Seguridad Social atiende los siguientes procesos judiciales:

- Riesgos de Trabajo, Pensión por invalidez, vejez, muerte, guerra, complementarias, no contributivo, de los diferentes regímenes de Seguridad Social (Caja Costarricense de Seguro Social, Ministerio de Hacienda, Magisterio Nacional y Poder Judicial)
- Reajustes de Pensiones
- Indemnizaciones por accidentes de tránsito
- Conmutaciones de renta: Que son las indemnizaciones especiales otorgadas por el Instituto Nacional de Seguros

Las etapas básicas de los Procesos del Juzgado de Seguridad Social son las siguientes:

1-) Procesos que requieren Valoración Médica (Riesgos de Trabajo, Proceso de Tránsito y Pensiones por Invalidez):

- Demanda ("Apud Acta" de forma oral en el despacho, por medio de escrito en la Oficina de Recepción de Documentos, o por inclusión electrónica en el Sistema de Gestión en Línea).
- Cita de valoración médica de acuerdo al tipo de proceso ante la Unidad Médica Legal Laboral. Su dictamen tiene apelación por el plazo de 8 días ante el Consejo Médico Forense.
- Traslado de demanda por el plazo de 15 días para que la parte accionada conteste.
- Contestación de demanda y audiencia para ofrecer contraprueba en el plazo de 3 días.
- Audiencia de Conciliación y Recepción de pruebas (juicio): En esta fase se insta a las partes a llegar a un acuerdo (conciliación), de no resultar positiva el juez recibirá la prueba ofrecida en su oportunidad.
- Fase Conclusiva: La persona juzgadora emite la sentencia.
- Fase de Apelación: Las partes cuentan con el plazo de 3 días hábiles para apelar a partir de la última notificación.
- Fase de Ejecución: Se presenta ejecutoria ante la institución que corresponda para que se cumpla la sentencia.

2-) Procesos que NO requieren Valoración Médica (Pensiones de los distintos Regímenes Contributivos del país y Reajustes de Pensión):

- Demanda ("Apud Acta" de forma oral en el despacho, por medio de escrito en la Oficina de Recepción de Documentos, o por inclusión electrónica en el Sistema de Gestión en Línea).
- Traslado de demanda por el plazo de 15 días para que la parte accionada conteste. (Se solicita la remisión del expediente administrativo respectivo y las certificaciones necesarias a la institución correspondiente).
- Contestación de demanda y audiencia para ofrecer contraprueba en el plazo de 3 días.
- Audiencia de Conciliación y Recepción de pruebas (juicio): En esta fase se insta a las partes a llegar a un acuerdo (conciliación), de no resultar positiva el juez recibirá la prueba ofrecida en su oportunidad.
- Fase Conclusiva: La persona juzgadora emite la sentencia.
- Fase de Apelación: Las partes cuentan con el plazo de 3 días hábiles para apelar a partir de la última notificación.
- Fase de Ejecución: Se presenta ejecutoria ante la institución que corresponda para que se cumpla la sentencia.

3-) Procesos que requieren Valoración de Trabajo Social (Pensión de los Regímenes No Contributivos del país):

- Demanda ("Apud Acta" de forma oral en el despacho, por medio de escrito en la Oficina de Recepción de Documentos, o por inclusión electrónica en el Sistema de Gestión en Línea).
- Traslado de demanda por el plazo de 15 días para que la parte accionada conteste. (Se solicita la remisión del expediente administrativo respectivo).
- Contestación de demanda y audiencia para ofrecer contraprueba en el plazo de 3 días.
- Solicitud al Departamento de Trabajo Social y Psicología para realizar el "Estudio Socioeconómico" de la persona solicitante.
- Audiencia de Conciliación y Recepción de pruebas (juicio): En esta fase se insta a las partes a llegar a un acuerdo (conciliación), de no resultar positiva el juez recibirá la prueba ofrecida en su oportunidad.
- Fase Conclusiva: La persona juzgadora emite la sentencia.
- Fase de Apelación: Las partes cuentan con el plazo de 3 días hábiles para apelar a partir de la última notificación.
- Fase de Ejecución: Se presenta ejecutoria ante la institución que corresponda para que se cumpla la sentencia.

4-) Procesos de Conmutación de Rentas:

- Gestión del Instituto Nacional de Seguros ante el Tribunal de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José.
- Traslado de la gestión por el plazo de 3 días al Patronato Nacional de la Infancia.

- Resolución del Tribunal de Trabajo sobre el giro de dinero que se hará a las personas beneficiarias.
- Resolución del Juzgado de Seguridad Social, en la que se ordena el giro del dinero depositado a las personas indicadas por el Tribunal de Trabajo y archivo del legajo.

3.4 Sobre la Unidad Médico Legal, ubicada en el Juzgado de Seguridad Social

La Unidad Médico Laboral, funciona en el Juzgado de Seguridad Social desde enero del año 2010. En esta unidad, labora un Médico especialista en Medicina Legal (Médico Legista o Forense), y tres Médicos Residentes, esta unidad atiende casos de: Pensión por invalidez, accidentes del trabajo, enfermedades laborales y accidentes de tránsito, en ocasiones valoran estados de salud a solicitud del referido Juzgado.

Labores del Médico Forense en la Unidad Médico Legal Laboral:

1. Labores en la Valoración Médico Legal del Paciente:

- A. Se recibe la carpeta de expediente médico legal por parte del área administrativa.
- B. Se procede a llamar al Paciente.
- C. Una vez en el consultorio se realiza un interrogatorio médico legal que incluye ficha de identificación, antecedentes médicos incluyendo los laborales, historia médico legal a profundidad y un examen físico riguroso. En ocasiones es necesario realizar historia longitudinal y examen del estado mental también cuando los casos se relacionan con el área de la psiquiatría o psicología.
- D. De cada caso se recaba información médica del expediente médico del INS, o bien de documentos y expedientes médicos (que pueden y suelen incluir varios tomos), se transcribe y se analiza a la luz del caso. En cada caso también puede ser necesario realizar exámenes de gabinete y laboratorio, interconsultas u otro tipo de investigación conexa necesaria para establecer las conclusiones médico legales.
- E. Se procede a realizar un Comentario o Fundamentación médico legal y las conclusiones al respecto utilizando las tablas barémicas que se han establecido cuando se tengan todos los elementos, por lo cual algunos casos no salen de inmediato el mismo día que es atendido el paciente, si no en días posteriores al tener toda la información que se requiera. El análisis del caso puede incluir la revisión bibliográfica internacional en otros idiomas (revistas científicas indexadas y libros de consulta). Los análisis médicos legales son profundos y requieren de suficiente tiempo para su correcto diseño y elaboración.
- F. Se redacta el Dictamen Médico Legal, se imprime y se firma en físico y de forma digital.
- G. Se pasa la carpeta de expediente médico legal al área administrativa y los documentos electrónicos a una carpeta para su incorporación al Sistema del Juzgado de Seguridad Social.
- H. En ocasiones el área administrativa detecta errores en números o de forma por lo cual se pasa al Médico Forense para su corrección definitiva.
- J. Confección de oficios y solicitudes médico legales.

2. Tutoría de los Médicos Residentes:

Como parte de las labores propias del Médico Forense en el Departamento de Medicina Legal está la tutoría de los Médicos Residentes. En esta Unidad rotan uno, dos o hasta tres Médicos Residentes por vez, que están adquiriendo conocimientos y destrezas en el área de la Medicina Forense del Trabajo. Para esto el Tutor requiere realizar las siguientes actividades:

- A. Asignar el caso al Médico Residente.
- B. Auxiliarlo en todo caso y en especial cuando el caso es complejo o hay problemas de colaboración de parte del Paciente.
- C. Cuando el Médico Residente ha concluido su valoración médico legal, el Médico Especialista acude al consultorio de este para revisar los datos clínicos y de examen físico recabado, en ocasiones es necesario efectuar pruebas clínicas o preguntas de

interrogatorio adicionales. Posteriormente se sale con el Médico Residente y se le pregunta lo que piensa del caso (este material se utiliza para evaluar y retroalimentar académica y laboralmente al Médico Residente); se comenta y se le dejan tareas de orden académico con respecto al caso, por ejemplo la investigación de un tema como lo puede ser la biomecánica del trauma en una lesión del ligamento supraespinoso, entre otros.

D. Cuando el Médico Residente ha concluido el caso y lo tiene listo para analizar con el Médico Forense se reúne con este y en conjunto se analiza la redacción y el fondo del Dictamen Médico Legal. De este producto salen también tareas académicas y laborales para formar al futuro especialista médico legista.

E. Al menos una vez a la semana el Médico Forense de la Unidad se reúne con el o los médicos residentes para brindar docencia teórica.

3. Labores Administrativas de Jefatura de Unidad:

Al haber un único especialista en Medicina Legal en la Unidad Médico Legal Laboral le corresponde actuar como Jefe de la misma y por lo tanto realizar labores administrativas como por ejemplo la atención de quejas, la preparación de planes anuales operativos, institucionales y demás labores de control interno, además de las consultas administrativas que surgen desde la Secretaría de la Unidad u otras instancias.

4. Evacuación de consultas del Juzgado de Seguridad Social:

Con mucha frecuencia el Médico especialista en Medicina Legal de esta Unidad debe atender a los Técnicos Judiciales y Jueces para evacuar preguntas legales de los mismos.

5. Resolución de Ampliaciones sin Paciente:

Se trata de recibir de parte del Juzgado de Seguridad Social pliegos de inquietudes con documentos clínicos o judiciales adjuntos para responder a una o varias preguntas que se plantean por parte de los Jueces o las partes del proceso judicial.

Médico Residente:

El Médico Residente es un médico cirujano que ha pasado por el siguiente proceso:

- A. Ha presentado una solicitud de empleo en Gestión Humana.
- B. Ha presentado una solicitud de estudios en el Sistema de Estudios de Posgrado de la Universidad de Costa Rica como Médico Residente en Medicina Legal.
- C. Ha presentado tres etapas de escrutinio: Examen de conocimientos médicos y médicos legales (primera etapa), pruebas psicológicas (segunda etapa) y entrevista y revisión de atestados (tercera etapa).
- D. Una vez elegido de acuerdo a las plazas con que cuente el Departamento de Medicina Legal según las mejores notas obtenidas ingresa a tres o cuatro meses de prueba.

El Médico Residente cumple dos funciones paralelas y que son requisito una de la otra:

1. Estudiante de Posgrado de la Universidad de Costa Rica.
2. Trabajador del Poder Judicial.

Labores del Médico Residente en Medicina Legal en la Unidad Médico Legal Laboral:

1. Labores en la Valoración Médico Legal del Paciente:

- A. Se recibe la carpeta de expediente médico legal por parte del área administrativa.
- B. Se procede a llamar al Paciente.
- C. Una vez en el consultorio se realiza un interrogatorio médico legal que incluye ficha de identificación, antecedentes médicos incluyendo los laborales, historia médico legal a profundidad y un examen físico riguroso. En ocasiones es necesario realizar historia longitudinal y examen del estado mental también cuando los casos se relacionan con el área de la psiquiatría o psicología.
- D. De cada caso se recaba información médica del expediente médico del INS, o bien de documentos y expediente médicos (que pueden y suelen incluir varios tomos), se transcribe y se analiza a la luz del caso. En cada caso también puede ser necesario realizar exámenes de gabinete y laboratorio, interconsulta u otro tipo de investigación conexas necesarias para establecer las conclusiones médico legales.
- E. Se procede a llamar al Médico Especialista en Medicina Legal para presentarle y comentarle el caso, esperando que este llegue al consultorio dependiendo de la fase de atención de paciente en que se encuentre el especialista con su propio paciente. Ejecutar las recomendaciones dadas por el especialista.
- F. Se procede a realizar un Comentario o Fundamentación médico legal y las conclusiones al respecto utilizando las tablas barémicas que se han establecido cuando se tengan todos los elementos, por lo cual algunos casos no salen de inmediato el mismo día que es atendido el paciente, si no en días posteriores al tener toda la información que se requiera. El análisis del caso puede incluir la revisión bibliográfica internacional en otros idiomas (revistas científicas indexadas y libros de consulta). Los análisis médicos legales son profundos y requieren de suficiente tiempo para su correcto diseño y elaboración.
- G. Se redacta el Dictamen Médico Legal, se pasa al Médico especialista, se le realizan las correcciones dadas por este, se imprime y se firma en físico y de forma digital.
- H. Se pasa la carpeta de expediente médico legal al área administrativa y los documentos electrónicos a una carpeta para su incorporación al Sistema del Juzgado de Seguridad Social.
- I. En ocasiones el área administrativa detecta errores en números o de forma por lo cual se pasa al Médico Residente para su corrección definitiva, el cual se lo pasa de nuevo al Médico Tutor para su visto bueno.
- J. Confección de oficios y solicitudes médico legales.

2. Labores académicas de los Médicos Residentes:

El Médico Residente en Medicina Legal en realidad cumple dos funciones oficiales, la más importante es como estudiante de posgrado de la Universidad de Costa Rica que en realidad es quien le da la razón de ser en el Departamento de Medicina Legal y la segunda es laboral al atender y resolver casos tutorados en dicho departamento.

Es así que requiere de asistir a las sesiones clínicas forenses de la Unidad Médico Legal Laboral al menos una hora semanal y también a las de la oficina del Posgrado que se realizan vía videoconferencia para evitar que se desplacen al Complejo de Ciencias Forenses. En ambos deben realizar presentaciones de investigaciones bibliográficas y de casos que son evaluados y expuestos ante otros médicos residentes y especialistas para su retroalimentación.

Además los médicos residentes realizan exámenes y evaluaciones teórico prácticas y orales durante cada una de sus rotaciones (evaluación continua).

3. Labores adicionales asignadas por la Jefatura del Departamento de Medicina Legal:

Desde hace varios años al Médico Residente que rota por la Unidad Médico Legal Laboral se le asignó la tarea de acudir a las celdas del II Circuito Judicial de San José a las 7:30 a.m. y posterior a la valoración de los Privados de Libertad desplazarse hasta el I Circuito Judicial de San José para atender a los detenidos que se encuentran en las celdas; con bastante frecuencia deben confeccionar Dictámenes Médico Legales de forma inmediata de casos que se ha ordenado valoración médico legal completa.

4. Resolución de Ampliaciones sin Paciente:

Se trata de recibir de parte del Juzgado de Seguridad Social pliegos de inquietudes con documentos clínicos o judiciales adjuntos para responder a una o varias preguntas que se plantean por parte de los Jueces o las partes del proceso judicial.

3.5 Sobre el informe 30 PLA-PI-2016, del impacto organizacional y presupuestario en el Poder Judicial ante la implementación de la Reforma al Código de Trabajo.

Ante la Reforma al Código de Trabajo, Ley No. 9343, la Dirección de Planificación, órgano competente en materia organizacional, presentó ante los Órganos Superiores el informe 30 PLA-PI-2016, en el cual se plasman los cambios que a nivel institucional demandará la aplicación de esta ley una vez que entre en funcionamiento, a partir del segundo semestre del año 2017.

El informe de cita, dentro de las principales implicaciones en relación con las pericias oficiales señala:

“...En caso de inconformidad con el resultado de los dictámenes médicos, podrán ser recurridos como principio de defensa, situación en la que el perito médico deberá comparecer en la audiencia y posibilitar así el contradictorio.”

Asimismo, en el punto 3-e del apartado de propuestas de reestructuración organizacional y funcional de los despachos judiciales expresa:

“...Determinar la posible demanda de trabajo que surge ante la atención de asuntos denominados de Seguridad Social, que requieren de la emisión de dictamen por parte de un perito médico.”

En el mismo apartado en el punto 3.6, titulado “Atención de asuntos denominados de Seguridad Social y Peritajes”, señala:

“Es importante definir el papel que cobran los peritajes ante la entrada en vigencia de la Reforma al Código de Trabajo, haciendo énfasis en el artículo 516, que sobre el particular indica lo siguiente:

*“...
A excepción de los asuntos sobre Seguridad Social, en los cuales los dictámenes deberán presentarse siempre al juzgado por escrito o digitalmente de forma completa, en los demás procesos podrá presentarse por escrito al juzgado o rendirse de forma oral en la audiencia cuando esta tuviera lugar. En último supuesto, el perito deberá presentar de forma escrita al menos las conclusiones de su dictamen. En todos los casos en que se celebre audiencia, los peritos tienen el deber, bajo pena de ineficacia del dictamen, de comparecer a ese acto para la exposición oral de la experticia y posibilitar el contradictorio...”*

Lo anterior podría significar un incremento de labores para los peritos (médicos), al tomar en cuenta dos aspectos:

Al aparecer la figura de patrocinio letrado para la clase trabajadora y en virtud del principio de Defensa, resulta probable que en caso de inconformidad, los dictámenes sean recurridos, de ser así el perito médico deberá comparecer en la audiencia y posibilitar así el contradictorio.

Además de participar en las audiencias en caso de haber inconformidad con el dictamen, estos peritos deberán también atender a sus pacientes (Riesgos laborales) como lo hacen habitualmente con la respectiva emisión del dictamen.

Lo anterior, implica un aumento de funciones por parte de los peritos, razón por la que resulta interesante analizar la situación de los asuntos relacionados con Seguridad Social a nivel provincial con el fin de prever la necesidad de este tipo de recurso. (Según se aprecia en el anexo N 3)

De las recomendaciones emitidas en dicho informe, se consideran de interés las siguientes:

“...5.15. Crear 9 plazas de Médico para la atención de asuntos laborales de manera exclusiva, en virtud de la cantidad de casos de Seguridad Social que requieren de la

emisión de un dictamen, aunado a la necesidad que el perito médico esté disponible en caso de ser requerido en las audiencias para posibilitar el contradictorio cuando exista inconformidad con la pericia. El perfil de estas plazas será el que establezca la Dirección de Gestión Humana, mediante el informe que deberá rendir previo a la implementación de la Ley, será bajo su dirección y orientación que se lleve a cabo el proceso de reclutamiento y selección al fungir como órgano rector en el tema. Igualmente, se deberá analizar la estructura jerárquica de los mismos.

5.16. En caso de requerirse más peritos de los recomendados en el punto anterior, se contará con un listado de especialistas que deberá confeccionar la Dirección Ejecutiva del Poder Judicial cumpliendo con los criterios que establecerá la Dirección de Gestión Humana para la emisión de los respectivos dictámenes.

(...)

5.25. La Dirección de Gestión Humana deberá:

“... Establecer el perfil, nomenclatura y demás atributos del puesto que se propone para la atención exclusiva de procesos laborales (Médicos y Abogadas o Abogados de Asistencia Social) así como los respectivos concursos para nombrar en esas plazas, así como orientar y dirigir el proceso de reclutamiento y selección de éstas plazas, como órgano rector en este tema.

(...)

5.34. En síntesis se presentan los siguientes cuadro-resumen de la cantidad total de plazas a contemplar en el ejercicio presupuestario del 2017 para la Reforma al Código de Trabajo.

“...Para efectos de estimación de costos, se utiliza el dato que registra la Relación de Puestos del Poder Judicial como Médico de Empresa Especialista; sin embargo al tratarse de un nuevo tipo de puesto, será la Dirección de Gestión Humana la encargada de definir el perfil, nomenclatura y demás atributos de ese puesto, asimismo orientará y dirigirá el proceso de reclutamiento y selección de éstas plazas; como órgano rector en este tema.

3.6 Variables a considerar para establecer el perfil de las plazas de médico, en razón de la entrada en vigencia de la Reforma Procesal Laboral.

Para definir dicho perfil serán considerados los médicos forenses, en razón de que tradicionalmente las pericias laborales por la trascendencia que tienen en la toma de decisiones de la justicia con respecto a la sociedad, las han realizado estos especialistas y los médicos laborales por ser una carrera cuyo enfoque es la materia laboral, según se expone a continuación:

Médico en Medicina del Trabajo:

La medicina del trabajo es la que atiende la prevención y tratamiento de las enfermedades laborales. El médico en Medicina del Trabajo, es un especialista con orientación clínica y social en la que confluyen ocho vertientes o áreas de competencia fundamentales: Promotora, Preventiva, Asistencial, Pericial, Gestora-administrativa, Ingenieril, Docente e Investigadora.

Médico Forense:

El Médico Forense es un médico especialista en medicina legal que funge como auxiliar de la justicia a nivel pericial, respondiendo a cualquier inquietud de orden médico que deba resolver cualquier entidad judicial o de seguros, determinando:

1. La valoración del daño corporal (estudio de relaciones de causalidad, del estado anterior y posterior, concausas, del daño actual y su valoración barémica) en casos de accidentes de tránsito, lesiones (violencia doméstica, agresiones), menor agredido, malpraxis, riesgos del trabajo, delitos sexuales.
2. Valoración del estado de salud de cualquier persona que se requiera, generalmente para enfrentar juicios, en detenidos y privados de libertad.

3. Determinación de la edad y fármacodependencia.
4. Determinación de la invalidez (pensiones por invalidez y alimentarias)
5. Autopsia médico legal e inspecciones médico legal.
6. Asistencia a juicio y a escenarios de la muerte.
7. Resoluciones médico legales de recursos de amparo y hábeas corpus.
8. Valoración de insanias.

Se le llama forense del vocablo “foro”, recordando al foro romano en que el Médico Forense actúa cuando es convocado a juicio. También se le llama Médico Legista.

En virtud de lo anterior, se considera relevante para este informe conocer más información acerca de las carreras de Médico en Medicina de Trabajo y Médico Forense, según se muestra seguidamente.

De la misma forma, dado los cambios que se anuncian en las pericias oficiales una vez que entre en vigencia la Reforma Procesal Laboral, es de importancia para este estudio conocer diferentes conceptos y normativa relativa a las pericias oficiales, tal y como se muestra seguidamente.

3.7 Acerca de los Peritos

¿Qué es un perito?

Del latín *perītus*, un perito es una persona experimentada, hábil o entendida en una ciencia o arte. El perito es el experto en una determinada materia que, gracias a sus conocimientos, actúa como fuente de consulta para la resolución de conflictos.

En un juicio, pueden encontrarse peritos judiciales (que son nombrados por el juez) y peritos de parte (propuestos por los involucrados). Estos peritos aportan sus conocimientos especializados sobre los asuntos en litigio.

El perito cuenta con estudios superiores y suministra información fundada bajo juramento. Esto quiere decir que el perito no realiza suposiciones o brinda su opinión, sino que explica una situación confusa o compleja de acuerdo a sus estudios. De esta manera, el juez recibe información que le aporta razones o argumentos a la hora de dictar su fallo.

En concreto, el perito judicial se convierte en una figura clave dentro de cualquier procedimiento judicial en el que se requiere.

¿Importancia de una pericia?

La importancia de las pericias radica en la demostración de la existencia de un hecho o de la verdad de una afirmación; tratando de ilustrar y llevar a la convicción del juzgador respecto a una cuestión procesal determinada.

¿Qué debe contener un dictamen pericial?

Las partes que componen un dictamen pericial lo establece nuestro Código Procesal Penal en el artículo N° 218, el cual indica que:

“...El dictamen pericial será fundado y contendrá, de manera clara y precisa, una relación detallada de las operaciones practicadas y de sus resultados, las observaciones de las partes o las de sus consultores

técnicos y las conclusiones que se formulen respecto de cada tema estudiado.

Los peritos podrán dictaminar por separado cuando exista diversidad de opiniones entre ellos. El dictamen se presentará por escrito, firmado y fechado, sin perjuicio del informe oral en las audiencias...”

De igual forma el artículo N° 57 de la Ley Orgánica del Organismo del Investigación Judicial menciona:

“...Todo dictamen pericial se expedirá por escrito y contendrá:

- 1) La descripción detallada de la persona, objeto o hecho examinado, tal como hubiere sido hallado, observado o recibido;
- 2) Una reseña de la técnica empleada, de las operaciones efectuadas, de la fecha que éstas se practicaron y de sus resultados; y
- 3) Las conclusiones a que se llegó...”

¿Quiénes se consideran peritos oficiales?

Según el artículo N° 55 de la Ley Orgánica del Organismo del Investigación Judicial se consideran peritos oficiales:

“Los Jefes de la Sección de los Departamentos de Medicina Legal y de Laboratorios de Ciencias Forenses se consideran peritos oficiales de los tribunales para practicar los exámenes y reconocimientos que éstos les ordenen.

Se juramentarán al asumir su cargo. Sus dictámenes se reputarán auténticos; no necesitarán del trámite de ratificación ni recibirán honorarios por su peritación”.

4. ANÁLISIS:

Ante la Reforma al Código de Trabajo, Ley No. 9343, la Dirección de Planificación, órgano competente en materia organizacional, presentó ante los órganos superiores el informe 30 PLA-PI-2016, en el cual se plasman los cambios que a nivel institucional demandará la aplicación de esta ley una vez que entre en funcionamiento, a partir del segundo semestre del año 2017.

El informe señala dentro de las principales implicaciones de la Reforma Procesal Laboral, el aumento de funciones que tendrán los peritos oficiales, por los cambios que se dan en las pericias oficiales, por cuanto en caso de inconformidad los dictámenes médicos podrán ser recurridos como principio de defensa, de ser así el perito médico deberá comparecer en la audiencia y posibilitar así el contradictorio.

En la actualidad el Departamento de Medicina Legal, valora todas y cada una de las pericias médicas laborales que son solicitadas por los distintos Juzgados o Tribunales del país, para ello cuenta con unidades médico legales distribuidas a nivel nacional, de las cuales solo una está especializada en seguridad social, ubicada en el Juzgado de Seguridad Social en el Primer Circuito Judicial de San José, además de contar con una Sección de Medicina del Trabajo especializada en la materia laboral.

Los Médicos Forenses llamados también Médicos Legistas, son los que entre otras funciones realizan las pericias médicas laborales, estos médicos cuentan con una especialidad en Medicina Legal, obtenida a través de un convenio con la Universidad de Costa Rica y el Poder Judicial, la formación de estos profesionales se da en las diferentes secciones que conforman el Departamento de Medicina Legal, el programa tiene una duración de 3 años.

La Reforma Procesal Laboral en el artículo N.º 516 establece variaciones en las pericias oficiales, siendo de interés en lo que respecta que en materia laboral no se aplicará el artículo N.º 34 de la Ley N.º 55242, la cual le atribuye competencia al Consejo Médico Forense para conocer en grado, mediante recurso de apelación, de los dictámenes rendidos por los miembros del Departamento de Medicina Legal de dicho Organismo, además de que los dictámenes médicos podrán ser recurridos como principio de defensa, situación en la que el perito médico deberá comparecer en la audiencia y posibilitar así el contradictorio.

La Dirección de Planificación, en virtud de los cambios en las pericias oficiales, ante la entrada en vigencia de la Reforma Procesal Laboral, propone la creación de 9 plazas de médico para la atención de asuntos laborales de manera exclusiva, para lo cual le solicita a la Dirección de Gestión Humana establecer el perfil, nomenclatura y demás atributos del puesto que se presenta para la atención exclusiva de los procesos laborales.

La Reforma Procesal Laboral, impulsa también la creación de despachos especializados que den prioridad a los procesos judiciales laborales, pues en la actualidad se mantienen juzgados y tribunales mixtos que atienden diversas materias, no solo en la laboral y el nuevo Código Procesal fortalece la atención especializada de los asuntos laborales. La Jurisdicción Laboral se reorganiza en juzgados, tribunales de conciliación y arbitraje y tribunales de apelación y casación especializados.

En este momento a nivel nacional solo se cuenta con un despacho especializado para atender asuntos de Seguridad Social, con sede en el Primer Circuito Judicial de San José. La especialización de este juzgado ha permitido que las personas usuarias tengan una atención médica más expedita toda vez que el modelo del juzgado integra a la Unidad Médico Legal Laboral. En dicha unidad, labora un Médico Especialista en Medicina Legal (Médico Legista o Forense), y tres Médicos Residentes, que atienden en un plazo más expedito las citas de evaluación médica en los procesos que así se requiere, esta unidad atiende casos de: pensión por invalidez, accidentes del trabajo, enfermedades laborales y accidentes de tránsito, en ocasiones valoran estados de salud a solicitud del referido juzgado.

Las personas que realizan pericias son llamados “peritos”, y se conoce como “perito” aquella persona experimentada, hábil o entendida en una ciencia o arte. El perito es el experto en una determinada materia que, gracias a sus conocimientos, actúa como fuente de consulta para la resolución de conflictos. En un juicio, pueden encontrarse peritos judiciales (que son nombrados por el juez) y peritos de parte (propuestos por los involucrados). Estos peritos aportan sus conocimientos especializados sobre los asuntos en litigio.

La importancia de las pericias radica en la demostración de la existencia de un hecho o de la verdad de una afirmación; tratando de ilustrar y llevar a la convicción del juzgador respecto a una cuestión procesal determinada.

El perito cuenta con estudios superiores y suministra información fundada bajo juramento. Esto quiere decir que el perito no realiza suposiciones o brinda su opinión, sino que explica una situación confusa o compleja de acuerdo a sus estudios. En sentido forense, el que, poseyendo especiales conocimientos teóricos o prácticos, informa, bajo juramento, al juzgador sobre puntos litigiosos en cuanto se relacionan con su especial saber o experiencia, de esta manera, el juez recibe información que le aporta razones o argumentos a la hora de dictar su fallo, convirtiéndose así el perito en un medio conducente para probar un hecho.

En concreto, el papel que ejerce el perito dentro de la Administración de Justicia es fundamental, ya que se constituye como auxiliar de dicha administración al instruir al juez para su mejor entendimiento, actuando como fuentes de consulta para la resolución de los conflictos judiciales.

Por ello, cada vez más se ve en la práctica jurisdiccional el uso de las pruebas periciales, para fundamentar las sentencias con argumentos medibles y concretos, abalados por expertos en diversos campos.

² Ley Orgánica del Organismo de Investigación Judicial.

La Ley Orgánica del Organismo de Investigación Judicial en el artículo N° 55 establece que *“Los Jefes de la Sección de los Departamentos de Medicina Legal y de Laboratorios de Ciencias Forenses se consideran peritos oficiales de los tribunales para practicar los exámenes y reconocimientos que éstos les ordenen. Se juramentarán al asumir su cargo. Sus dictámenes se reputarán auténticos; no necesitarán del trámite de ratificación ni recibirán honorarios por su peritación”*.

Ahora bien, en relación con los diferentes programas en las ciencias médicas que han sido expuestos, se considera relevante indicar la diferencia existente entre una maestría profesional y una especialidad. El Colegio de Médicos y Cirujanos de Costa Rica establece que la especialidad médica, es una modalidad académica de estudios de posgrado existente en la medicina. La formación básica se fundamenta en una relación estrecha profesor (médico especialista)-alumno (médico y cirujano), de manera que el alumno aprende haciendo, mediante una supervisión estrecha del profesor. Mientras que la maestría es el grado académico que se otorga a los médicos y cirujanos que cumplan los requisitos de un programa universitario, se caracteriza en que el profesional profundiza y actualiza conocimientos, con el objeto primordial de analizarlo, sintetizarlo, transmitirlo y solucionar problemas. La investigación práctica aplicada se da a través de estudios de casos, diagnósticos y propuestas, producción artística o documental, laboratorios, prácticas profesionales, entre otros.

En virtud de que la Dirección de Planificación, le solicita a la Dirección de Gestión Humana establecer el perfil, nomenclatura y demás atributos de los puestos de médicos que recomienda crear para la atención exclusiva de los procesos laborales y considerando que tradicionalmente estas pericias por la trascendencia que tienen en la toma de decisiones de la justicia con respecto a la sociedad, las han realizado médicos forenses que han pasado por todo un proceso de formación en el Departamento de Medicina Legal, a través del convenio existente entre la Universidad de Costa Rica y el Poder Judicial, para definir dicho perfil serán considerados los Médicos Forenses y Médicos en Medicina del Trabajo, según se expone a continuación:

Médico Forense también llamado Médico Legista

Es un Médico General, que cuenta con una especialidad en Medicina Legal, obtenida a través de un convenio con la Universidad de Costa Rica y el Poder Judicial, la formación de estos profesionales se realiza en las diferentes secciones que conforman el Departamento de Medicina Legal, el programa tiene una duración de 3 años, compuesto por seis semestres. Esta especialidad proporciona una serie de conocimientos básicos sobre grandes temas médico-legales en las materias de: Clínica Forense, Patología Forense, Psiquiatría Forense y Medicina del Trabajo, que el especialista debe dominar en su peritaje, con el propósito de que pueda enfrentarse con su quehacer diario y aplicarlos según cada tipo de paciente.

El Médico Forense en la actualidad funge como auxiliar de la justicia a nivel pericial, respondiendo a cualquier inquietud de orden médico que deba resolver cualquier entidad judicial o de seguros, determinando:

1. La valoración del daño corporal (estudio de relaciones de causalidad, del estado anterior y posterior, concausas, del daño actual y su valoración barémica) en casos de accidentes de tránsito, lesiones (violencia doméstica, agresiones), menor agredido, malpraxis, riesgos del trabajo, delitos sexuales.
2. Valoración del estado de salud de cualquier persona que se requiera, generalmente para enfrentar juicios, en detenidos y privados de libertad.
3. Determinación de la edad y fármacodependencia.
4. Determinación de la invalidez (pensiones por invalidez y alimentarias)
5. Autopsia médico legal e inspecciones médico legales.
6. Asistencia a juicio y a escenarios de la muerte.
7. Resoluciones médico legales de recursos de amparo y hábeas corpus.

8. Valoración de insancias.

El médico forense es formado como médico de foro, por cuanto le corresponde asistir a los debates como perito oficial, en los casos que la autoridad judicial lo estime pertinente, esta formación les permite desenvolverse adecuadamente en los juicios.

El médico forense es el encargado de hacer la valoración del daño corporal, es decir, el daño en el cuerpo y la salud producto de: una agresión, un balazo, un atropello, enfermedad de trabajo, riesgo de trabajo, o producto del trabajo de décadas cuando una persona quiere jubilarse, razón por la cual parte de su formación es en medicina forense del trabajo. Asimismo, cuando se valora el daño corporal a consecuencia de una determinada enfermedad, y si existe una relación de causalidad, parten de esta relación para determinar una indemnización y resolver cualquier pregunta judicial que les hagan en cada caso específico. La valoración que realiza este profesional es de manera integral, tanto mental como físicamente, asimismo, la exploración, el interrogatorio y el análisis que realizan tienen un tinte médico legal.

En cuanto a las pensiones por invalidez, la patología se mira desde la perspectiva médico legal y no clínica. Para los casos de riesgos de trabajo y accidentes de tránsito utilizan la Ley de Tránsito y el Código de Trabajo, para poder establecer incapacidades temporales y permanentes correctas usan el baremo³ gringo o el español, la utilización de estos baremos se constituyen en toda una especialidad.

Este profesional, en ocasiones requiere investigar bibliografía que permita tomar decisiones y descartar posibles eventos que no guarden relación con el estado del paciente, y que verdaderamente explican su estado. Además, realizan inter consultas con otros especialistas, cuando requiere asesoría en situaciones muy particulares, para poder emitir un criterio.

Médico en Medicina del Trabajo

El Médico en Medicina del Trabajo es un Médico General, que cuenta con una maestría profesional en medicina del trabajo, la medicina del trabajo atiende la prevención y tratamiento de las enfermedades laborales. La profesionalización en la Medicina del Trabajo, solo se imparte en la Universidad de Ciencias Médicas, (UCIMED), en el grado de Maestría. El médico en Medicina del Trabajo, es un especialista con orientación clínica y social en la que confluyen ocho vertientes o áreas de competencia fundamentales: promotora, preventiva, asistencial, pericial, gestora-administrativa, Ingenieril, docente e investigadora.

El médico en medicina laboral es el médico que usualmente dada su formación se dedica a la atención y seguimiento de pacientes en las empresas, por lo que su campo de acción es el interior de las empresas, aplicado a los trabajadores por medio de ejercicios ocupacionales, exámenes de ingreso, exámenes para llevar un buen control de los procesos que podrían con algún índice de peligro que afecten la salud de los trabajadores. Al médico de trabajo le corresponde revisar el espacio en donde trabaja la persona y hacer recomendaciones de mejoras al área, que estime conveniente según sea el caso, algunas enfermedades de trabajo son: ipoacusias, lumbalgias, mecánicas derivadas de movimientos repetitivos, (son enfermedades labradas en el puesto de trabajo), entre otras.

5. CONCLUSIONES:

5.1 El artículo N° 516 de la Reforma Procesal laboral establece que en caso de disconformidad en los dictámenes médicos estos podrán ser recurridos como principio de defensa, lo que conlleva a que el perito médico deba comparecer en la audiencia y posibilitar así el contradictorio, con lo cual se prevé un aumento en las funciones que realizan los peritos oficiales.

³ Según el Diccionario de la Lengua Española, se define como el cuadro gradual establecido para evaluar los daños derivados de accidentes o enfermedades, o los méritos personales, la solvencia de empresas, entre otros.

5.2 El Departamento de Medicina Legal, en la actualidad valora todas las pericias médicas laborales que son solicitadas por los distintos Juzgados o Tribunales del país, a través de los médicos forenses, para ello cuenta con unidades médico legales distribuidas a nivel nacional, de las cuales solo una está especializada en seguridad social, ubicada en el Juzgado de Seguridad Social en el Primer Circuito Judicial de San José, además de contar con una Sección de Medicina del Trabajo especializada en la materia laboral.

5.3 El perito cada vez más se convierte en una figura clave dentro de cualquier procedimiento judicial en el que se requiere, por cuanto es llamado a emitir parecer o dictamen sobre puntos relativos a su ciencia, arte o práctica, asesorando a los jueces en las materias ajenas a la competencia de éstos. Las implicaciones legales que se derivan del peritaje médico legal en la Administración de Justicia, en la sociedad y en lo que representa para todos los actores que son parte del proceso legal, donde podría afectar de manera determinante la vida de muchas personas. En ese sentido, la responsabilidad que tiene el perito sobre sus hombros demanda un alto grado de objetividad, sentido común, juicio crítico, prudencia, imparcialidad y veracidad; características que debe combinar con un alto grado de preparación y conocimiento técnico-científico de su especialidad.

5.4 La Dirección de Planificación en virtud de los cambios acontecidos en las pericias oficiales, ante la entrada en vigencia de la Reforma Procesal Laboral, mediante el informe 30 PLA-PI-20106 propone crear por cada unidad médico legal existente del Departamento de Medicina Legal, un plaza de médico, para un total de 9 plazas de médico, con el fin de que atiendan de manera exclusiva los asuntos laborales, para lo cual le solicita a la Dirección de Gestión Humana establecer el perfil, nomenclatura y demás atributos de la clase de puesto que recomienda crear.


5.5 De los diferentes escenarios expuestos de las profesiones médicas, que en un principio podrían atender el aumento en las pericias labores, se determina que la "Maestría Profesional en Medicina del Trabajo", aporta los conocimientos técnicos y científicos que debe poseer un médico para realizar pericias laborales.

5.6 Considerando que en el tiempo los médicos forenses del Departamento de Medicina Legal, han fungido como peritos oficiales atendiendo todas las pericias laborales que solicitan los diferentes despachos laborales del país, la experiencia que esto implica, así como la imagen de la institución antes los ciudadanos y ciudadanas, además de las implicaciones legales que se derivan del peritaje que realizan los peritos oficiales en la Administración de Justicia, en la sociedad y en lo que representa para todos los actores que son parte del proceso legal, esta Dirección sin ser el Órgano competente en materia organizacional, en razón de la información que ha sido expuesta en este informe, propone que las plazas que recomienda crear la Dirección de Planificación para la atención de asuntos laborales, dependan jerárquicamente del Departamento de Medicina Legal.

5.7 Por las consideraciones ampliamente expuestas en este informe, conforme lo dicta la técnica de clasificación y valoración de puestos, la clasificación que corresponde a los puestos que recomienda crear la Dirección de Planificación, concierne a cargos destacados en el Departamento de Medicina Legal, siendo esta la clase ancha de "Médico en Medicina del Trabajo", clase angosta de "Médico en Medicina del Trabajo". Por lo cual estos cargos dependerían jerárquicamente del Departamento de Medicina Legal.

1. RECOMENDACIONES TÉCNICAS ADMINISTRATIVAS

6.1 RECOMENDACIONES PUESTOS QUE INTEGRAN EL DEPARTAMENTO DE MEDICINA LEGAL (O.I.J)

Recomendación	Criterio Técnico																																								
<p>1. Asignar la siguiente valoración a los puestos que se indican en el punto.</p>	<table border="1"> <tr> <td>Clase ancha</td> <td>Médico en Medicina del Trabajo</td> </tr> <tr> <td>Categoría Salarial</td> <td>2129</td> </tr> <tr> <td>Salario base</td> <td>₡ 845.000.00</td> </tr> </table> <p>• Fuente: Índice Salarial II Semestre del 2016</p>	Clase ancha	Médico en Medicina del Trabajo	Categoría Salarial	2129	Salario base	₡ 845.000.00																																		
Clase ancha	Médico en Medicina del Trabajo																																								
Categoría Salarial	2129																																								
Salario base	₡ 845.000.00																																								
<p>2. Crear y aprobar el perfil competencial “Médico en Medicina del Trabajo” (tal y como se indica en el anexo).</p>  <p>Médico en Medicina del Trabajo.doc</p>	<p>Se crea este perfil competencial para los cargos del campo de la Medicina Laboral producto de la Ley No. 9343 “Reforma Procesal Laboral”.</p>																																								
<p>3. La Unidad de Presupuesto y Estudios Especiales deberá de efectuar los ajustes correspondientes en cuanto a la ubicación presupuestaria siendo esta la Jefatura del Departamento de Medicina Legal y la valoración señalada.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Puesto</th> <th>Inicio de Vigencia</th> <th>Fin de Vigencia</th> <th>Tipo Puesto</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>374220</td><td>01/08/2017</td><td>31/12/2017</td><td>Extraordinario</td></tr> <tr><td>374221</td><td>01/08/2017</td><td>31/12/2017</td><td>Extraordinario</td></tr> <tr><td>374222</td><td>01/08/2017</td><td>31/12/2017</td><td>Extraordinario</td></tr> <tr><td>374223</td><td>01/08/2017</td><td>31/12/2017</td><td>Extraordinario</td></tr> <tr><td>374224</td><td>01/08/2017</td><td>31/12/2017</td><td>Extraordinario</td></tr> <tr><td>374225</td><td>01/08/2017</td><td>31/12/2017</td><td>Extraordinario</td></tr> <tr><td>374226</td><td>01/08/2017</td><td>31/12/2017</td><td>Extraordinario</td></tr> <tr><td>374227</td><td>01/08/2017</td><td>31/12/2017</td><td>Extraordinario</td></tr> <tr><td>374228</td><td>01/08/2017</td><td>31/12/2017</td><td>Extraordinario</td></tr> </tbody> </table>	Puesto	Inicio de Vigencia	Fin de Vigencia	Tipo Puesto	374220	01/08/2017	31/12/2017	Extraordinario	374221	01/08/2017	31/12/2017	Extraordinario	374222	01/08/2017	31/12/2017	Extraordinario	374223	01/08/2017	31/12/2017	Extraordinario	374224	01/08/2017	31/12/2017	Extraordinario	374225	01/08/2017	31/12/2017	Extraordinario	374226	01/08/2017	31/12/2017	Extraordinario	374227	01/08/2017	31/12/2017	Extraordinario	374228	01/08/2017	31/12/2017	Extraordinario
Puesto	Inicio de Vigencia	Fin de Vigencia	Tipo Puesto																																						
374220	01/08/2017	31/12/2017	Extraordinario																																						
374221	01/08/2017	31/12/2017	Extraordinario																																						
374222	01/08/2017	31/12/2017	Extraordinario																																						
374223	01/08/2017	31/12/2017	Extraordinario																																						
374224	01/08/2017	31/12/2017	Extraordinario																																						
374225	01/08/2017	31/12/2017	Extraordinario																																						
374226	01/08/2017	31/12/2017	Extraordinario																																						
374227	01/08/2017	31/12/2017	Extraordinario																																						
374228	01/08/2017	31/12/2017	Extraordinario																																						
<p>4. Una vez aprobado los alcances de este informe por los órganos superiores deberá la Sección de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana, coordinar todo lo concerniente a las condiciones del Concurso.</p>																																									

D:\Archivo Electrónico Análisis de Puestos - 2017\Ámbito Jurisdiccional\Reforma Procesal Laboral

OTRAS CONSIDERACIONES TÉCNICAS

◆ Sobre el Programa de Posgrado en la Especialidad en Medicina Legal, de la Universidad de Costa Rica.

Desde el año 1970 se estableció en el Departamento de Medicina Legal el programa de postgrado de la Especialidad de Medicina Legal de la Universidad de Costa Rica; tendiente a la formación de los especialistas que en ese campo laboran, en Costa Rica solamente existe oferta académica en la Universidad de Costa Rica, a través del referido departamento.

El Departamento de Medicina Legal tiene como objetivo apoyar y preparar técnicamente a las autoridades judiciales e investigadores en el esclarecimiento de los casos desde una perspectiva médico forense, está compuesto por cuatro secciones a saber; Sección de Patología Forense, Sección Clínica Médico Forense, Sección Medicina del Trabajo y Sección de Psiquiatría y Psicología Forense, además de las Unidades Médico Legales Regionales, se identifican varias clases angostas de puestos de médicos, a saber: Médico Residente, Médico Especialista (médico 1) , Médico Jefe de Unidad 1 y 2 , Médico Jefe de Sección (médico 3), Integrante del Consejo Médico (médico 4) y Jefe del Departamento de Medicina Legal (médico 5). Además de los puestos de médicos, se encuentran puestos de naturaleza administrativa y otros.

El postgrado en Medicina Legal, proporciona una serie de conocimientos básicos sobre temas médico-legales en las materias de Clínica Forense, Patología Forense, Psiquiatría Forense y Medicina del Trabajo, que el especialista debe dominar en su peritaje, con el propósito de que pueda enfrentarse con su quehacer diario y aplicarlos según cada tipo de paciente.

Algunas de las áreas en las que se profundiza son las siguientes:

- ✓ Medicina legal general
- ✓ Valoración médico-legal
- ✓ Medicina legal materno-infantil
- ✓ Medicina legal toxicológica
- ✓ Responsabilidad profesional
- ✓ Documentos médicos
- ✓ Traumatología forense
- ✓ Daño corporal
- ✓ Delitos sexuales
- ✓ Psiquiatría forense

Además, en cada área se enfocan otros aspectos afines a la especialidad, tales como:

Área clínica: medicina penitenciaria, medicina legal deontológica, inmunohematología, identificación del sujeto vivo y odontología forense, violencia doméstica.

Área de patología forense: medicina legal tanatológica, certificado médico de defunción, medicina legal criminalística, patología forense general, aborto e infanticidio, medicina legal toxicológica, muertes violentas o en investigación, inmunohematología y neuropatología.

Área laboral: medicina del trabajo, lesiones laborales, enfermedades laborales, pensiones por invalidez y alimentarias.

Psiquiatría y psicología forense: historia longitudinal y examen mental, normalidad psíquica, personalidad, retardo mental, esquizofrenia, trastornos afectivos, alcoholismo y otras fármacodependencias, epilepsia, trastornos orgánicos mentales, trastornos neuróticos, somatoformes y relacionados con el estrés, peligrosidad, imputabilidad e inimputabilidad.

Plan de Estudios:

El plan de estudios consta de tres etapas (de un año cada una), que se llevan a cabo tanto en la sede central del Departamento de Medicina Legal como en algunas de las Unidades Regionales. La práctica profesional del residente es simultánea con sus funciones laborales en el Departamento de Medicina Legal.

La formación consta de las siguientes partes:

1. Cursos de posgrado, seminarios, sesiones bibliográficas y lecturas dirigidas.
2. Rotaciones por las Secciones de Clínica Médico Forense, Sección de Patología Forense, Sección de Medicina del Trabajo y Sección de Psiquiatría y Psicología Forense.
3. Discusión de casos.
4. Aplicación de conocimientos: autopsias remitidas por las autoridades judiciales, valoración de pacientes vivos y elaboración de dictámenes médico legales.
5. Evaluación en forma oral y/o escrita al finalizar cada semestre y al cabo de cada rotación.

6. Trabajo final de graduación. Debe presentarse ante el tribunal examinador al concluir la residencia.

Cada curso a excepción del primer ciclo, tiene un valor de 12 créditos por ciclo, para un total de 24 créditos por año.

Requisitos de ingreso al Programa de Posgrado en Especialidad en Medicina Legal.

Para ser admitido al Programa el (la) candidato(a), una vez divulgada la apertura del Programa, deberá presentar a la Decanatura del Sistema de Estudios de Posgrado (SEP) de la Universidad de Costa Rica, los siguientes documentos:

1. Solicitud de ingreso (bajar esta fórmula de www.sep.ucr.ac.cr), con la información debidamente suministrada.

2. Certificación de las calificaciones obtenidas durante sus estudios universitarios de grado y posgrado, según se requiera, que incluya las asignaturas ganadas, pérdidas y reconocidas, con un promedio ponderado de ocho como mínimo o su equivalente (en caso de estudiantes provenientes de universidades extranjeras la Comisión del Programa considerará un promedio calificado de muy bueno a excelente según la escala de calificación establecida en el Reglamento de Régimen Académico Estudiantil).

3. Original y dos copias fotostáticas de sus títulos universitarios (debe mostrar los títulos originales en el momento de presentar dichas copias).

4. Tres documentos de referencia, cuyos formularios oficiales debe retirar en el SEP, suscritos por profesores universitarios o Jefes de Instituciones donde el (la) candidato(a) haya laborado.

5. Aportar un dictamen médico particular donde conste un examen físico completo de su estado de salud actual. Este requisito no excluye al que se realiza para optar por plazas en propiedad en el Poder Judicial.

6. Adjuntar certificación que compruebe:

- a) Conocimiento mínimo del nivel intermedio de idioma inglés, francés, italiano, alemán o portugués, emitida por una institución de reconocido prestigio. Este requisito no excluye las pruebas específicas que realiza la Universidad a los estudiantes que ingresan al Programa de Posgrado.

- b) Manejo de programas básicos de computación (Paquete Office o afines y manejo de Internet).

7. Publicaciones médicas científicas: Se aceptarán artículos publicados en revistas indexadas y Libros o capítulos en libros (deben tener ISBN). El artículo, capítulo o libro, deberá estar publicado (se debe anexar fotocopia del artículo publicado y fotocopia de la portada de la revista o libro).

8. Original y Fotocopia de los Cursos de Educación Médica Continua de aprovechamiento y participación afines al área de la medicina, obtenidos con posterioridad a su graduación.

9. Deberá someterse a las pruebas específicas que con este propósito se practican por parte de la Comisión del Programa de Posgrado, las cuales se detallan a continuación:

I. ETAPA:

1. Conocimientos médico legales

Examen escrito de conocimientos en medicina general y medicina forense. Se aprueba con calificación igual o superior al percentil 80.

II ETAPA

A. Podrán realizarla quienes hayan aprobado la primera etapa.

B. Pruebas psicológicas y valoración psicológica/psiquiátrica, quienes indicarán si el estudiante se considera apto para enfrentar la especialidad médico forense desde el punto de vista psicológico –psiquiátrico.

Se calificará como: Apto sin reservas / Apto con reservas / No apto.

Las personas que se consideren aptas podrán pasar a la III Etapa.

III ETAPA.

Podrán realizarla aquellos estudiantes que hayan aprobado la II Etapa y lo constituye la Entrevista por parte de la Comisión de Posgrado.

En la ponderación de resultados se considerará:

1. Entrevista por parte de la Comisión de Posgrado: 20%
2. Valoración psicológica/psiquiátrica: 8%
3. Publicaciones Médicas en Revistas Científicas: Valor 5%
4. Cursos de Educación Médica Continua: 5%
5. Idiomas: 2%
6. Nota de examen escrito: 60%.

RESULTADO:

Para ser admitidos se requiere tener una nota mínima de 7.00 en escala de 0 a 10.00, los candidatos serán admitidos de acuerdo a la disponibilidad de plazas y al puntaje obtenido en orden decreciente de mayor a menor. Este resultado tendrá una validez de dos años, según disposición de plazas y actualización de los expedientes de los postulantes. En caso de que un postulante desee actualizar su expediente en cualquiera de sus etapas la calificación que se tomará en cuenta para su posible admisión será la última.

OBSERVACIONES:

1. La apertura del Programa de Especialidad en Medicina Legal, así como la fecha y detalles de realización de la prueba escrita, son divulgadas oportunamente por los medios de difusión universitaria establecidos.

2. Los estudiantes de este posgrado, de acuerdo con el Convenio existente entre la Universidad de Costa Rica y el Poder Judicial, deberán mantener una relación laboral con este último, por lo tanto una vez admitidos al programa de estudios deberán presentar la documentación referente a la oferta de servicios al Organismo de Investigación Judicial y cumplir con los requisitos de ingreso a esta Institución.

3. Una vez aceptado su ingreso al programa de posgrado el estudiante tendrá un período de rotación de tres meses, en la (s) Sección(es) del Departamento de Medicina Legal del Organismo de Investigación Judicial del Poder Judicial, cuya duración en cada una de ellas será preestablecida por la Comisión de Especialidad respectiva. Al final de este período la Comisión valorará las calificaciones de cada una de las rotaciones del estudiante, así como su actitud y aptitud médico legal, para considerar si continua en el Programa, en el anexo 3 se muestra el respectivo plan de estudios.

 **Sobre la Maestría Profesional en Medicina del Trabajo de la Universidad de Ciencias Médicas, UCIMED.**

En Costa Rica aproximadamente la mitad de su población es económicamente activa. Sin embargo, solo un 30% de estos tienen cobertura médica con un médico en su empresa y no todos estos profesionales son especialistas en Medicina del Trabajo.

Con la apertura de los seguros como el de riesgos del trabajo, el carácter pericial que solo puede brindar el médico del trabajo será imprescindible para describir, diagnosticar, investigar e informar sobre la patología laboral y la relación del quehacer de los colaboradores con respecto a ello.

El médico en Medicina del Trabajo, es un especialista con orientación clínica y social en la que confluyen ocho vertientes o áreas de competencia fundamentales: Promotora, Preventiva, Asistencial, Pericial, Gestora-administrativa, Ingeniería, Docente e Investigadora.

Avanzando en el Semestre

I Semestre: El profesional aprende sobre las 5 técnicas preventivas que determinan la salud ocupacional. A saber: seguridad industrial, higiene ambiental, ergonomía, psicología y medicina del trabajo.

II Semestre: Al profesional se le entrena y forma sobre la prevención de riesgos laborales para que vaya creando un criterio técnico especializado en el manejo de riesgos laborales. Aprende a construir programas de prevención y conservación para la salud integral del trabajador.

III Semestre: El profesional aprende a reconocer las enfermedades profesionales y las actividades laborales generadoras de enfermedad. Se estudia dermatología laboral, infectología ocupacional, pneumología laboral, hematología laboral, ORL, nutrición para el trabajador, metales pesados y enfermedad.

IV Semestre: El profesional aprende a reconocer las patologías laborales de origen quirúrgico y las actividades laborales generadoras de lesiones traumáticas. Se estudia traumatología y ortopedia, medicina de rehabilitación, oftalmología laboral. Se incluyen temas sobre seguridad humana.

Perfil del Egresado

El especialista en Medicina del Trabajo estará capacitado para desarrollar su actividad laboral, entre otros, en los siguientes ámbitos:

- Servicios de prevención de riesgos laborales en sus distintas acepciones, especialmente en sus unidades básicas sanitarias.
- Centros Sanitarios / Servicios / Unidades / Institutos de Salud Laboral de las Administraciones Públicas y de otras entidades con competencias en la materia, que realicen funciones de epidemiología, prevención y promoción de la salud laboral.
- Centros de Docencia e Investigación en Medicina del Trabajo y Salud de los trabajadores.
- Servicios Médicos / Unidades específicamente relacionados con un medio laboral concreto. (aeroespacial, subacuático, marítimo, de inspección).
- Equipos de Valoración de Incapacidades (EVI).
- Unidades de gestión de la incapacidad laboral.
- Servicios de Salud Medioambiental.
- Equipo interdisciplinario de selección de personal y equipo de gestores de seguridad humana.

Requisitos de Ingreso

- Carta de solicitud de ingreso al posgrado, dirigida al Decano de Posgrado.
- Una fotografía tamaño pasaporte.

- Original y fotocopia del documento de identidad.
- Certificado de notas de la universidad de la cual se egresó.
- Original y copia del título universitario (Licenciatura en Medicina y Cirugía).
- Original y copia del título de conclusión de estudios en Educación Media; refrendado por la oficina de Control de Calidad del MEP.
- Presentar Currículum Vitae.

Requisitos de Graduación

- Aprobar todas las materias que comprende el plan de estudios.
- Desarrollo y defensa del proyecto de graduación, en el anexo 7 se muestra el respectivo plan de estudios.

◆ Concepto de Medicina del trabajo, según la Asociación Costarricense de Medicina de Trabajo, ACOMET.

La Medicina del Trabajo ha sido definida por la Organización Mundial de la Salud como:

La especialidad médica que, actuando aislada o comunitariamente, estudia los medios preventivos para conseguir el más alto grado de bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores, en relación con la capacidad de éstos, con las características y riesgos de su trabajo, el ambiente laboral y la influencia de éste en su entorno, así como promueve los medios para el diagnóstico, tratamiento, adaptación, rehabilitación y calificación de la patología producida o condicionada por el trabajo.

La formación en la especialidad de Medicina del Trabajo tiene como objetivos principales el aprendizaje de los conocimientos, técnicas y habilidades relacionadas con:

- a) La prevención del riesgo que puede afectar a la salud humana como consecuencia de las circunstancias y condiciones de trabajo.
- b) Las patologías derivadas del trabajo, en sus tres grandes vertientes de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y enfermedades relacionadas con el trabajo y, en su caso, la adopción de las medidas necesarias de carácter preventivo, diagnóstico, terapéutico y rehabilitador.
- c) La valoración pericial de las consecuencias que tiene la patología derivada del entorno laboral para la salud humana, en particular en el caso de las incapacidades.
- d) La formación e investigación sobre la salud de los trabajadores y su relación con el medio laboral.
- e) Las organizaciones empresariales y sanitarias con el fin de conocer su tipología y gestionar con mayor calidad y eficiencia la salud de los trabajadores.
- f) La historia natural de la enfermedad en general, y en particular, el estudio de la salud de los individuos y grupos en sus relaciones con el medio laboral.
- g) La Promoción de la Salud en el ámbito laboral.

La formación del médico especialista en Medicina del Trabajo tiene como objetivo asegurar un nivel de conocimientos, habilidades y actitudes a través de su capacitación en las cinco áreas siguientes: Preventiva, Asistencial, Pericial, Gestora y Docente e Investigadora.

- **Área Preventiva:** el Médico Especialista en Medicina del Trabajo debe conocer y practicar las medidas de Promoción de la Salud y de Prevención que permitan reducir la probabilidad de aparición de accidentes del trabajo, de enfermedades profesionales

y de otras patologías derivadas o relacionadas con el trabajo, o bien, interrumpir o disminuir su progresión, a través de los siguientes enfoques: a) Promoción de la Salud en el lugar de trabajo, b) Prevención Técnica (Seguridad Laboral, Higiene Industrial y Ergonomía), c) Higiene Medioambiental de la actividad laboral, d) Vigilancia de la Salud.

- **Área Asistencial:** el Médico Especialista en Medicina del Trabajo está capacitado en a) Los primeros auxilios médicos y atención de urgencia a los trabajadores, b) Diagnóstico, tratamiento y seguimiento de las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, c) Diagnóstico, tratamiento y seguimiento de las enfermedades relacionadas con el trabajo, d) En su caso, el diagnóstico, tratamiento y seguimiento de las enfermedades comunes, dirigiendo el proceso al nivel asistencial que corresponda.
- **Área Pericial:** el Médico Especialista en Medicina del Trabajo está capacitado para realizar: a) La evaluación de la condiciones psico-físicas del trabajador antes de su incorporación al puesto de trabajo, b) La valoración del Daño Corporal tras accidente o enfermedad, c) Un adecuado uso de los conocimientos y técnicas propios de la valoración del daño corporal a fin de adaptar el trabajo a la persona, d) Colaboración con los Tribunales de Justicia, Equipos de Valoración de Incapacidades, Unidades de Inspección Médica y otros Organismos e Instituciones que lleven a cabo actividades periciales, e) Detección y valoración de estados biológicos o de enfermedad que puedan requerir cambios temporales o permanentes en las condiciones de trabajo.
- **Área de Gestión, Organización y Conocimientos Empresariales:** el Médico Especialista en Medicina del Trabajo debe de estar capacitado para: a) Gestionar y organizar los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales con criterios de calidad y eficiencia, b) Gestionar la Incapacidad Laboral en los términos previstos en la legislación vigente, c) Analizar y conocer la influencia de las Organizaciones empresariales y de la organización del trabajo con el fin de proponer medidas preventivas que mejoren el clima laboral y la salud de los trabajadores.
- **Área de Docencia e Investigación:** El Médico Especialista en Medicina del Trabajo debe de estar capacitado para: a) Conocer y aplicar adecuadamente el método científico en las áreas de competencia anteriormente descritas, b) La investigación y el estudio del efecto de las condiciones de trabajo en la salud individual y colectiva de los trabajadores, c) Desarrollar estudios epidemiológicos sobre accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y en general sobre cualquier daño a la salud relacionado con el trabajo, d) Colaboración con las autoridades sanitarias, para el desarrollo de de sistemas de información, e) Colaboración con el Sistema Nacional de Salud y con otras instancias académicas para la formación en materias relacionadas con la Medicina del Trabajo y Salud Laboral en el ámbito de las especialidades sanitarias y en otros niveles educativos.

Asimismo, dado que de las profesiones médicas que se han sido expuestas se tiene una que posee el grado de especialidad y otra con el grado de maestría, es necesario conceptualizarlas para conocer las diferencias existentes entre una y otra según se refiere a continuación.

◆ **Conceptos de Especialidad Médica y Maestría, según el Colegio de Médicos y Cirujanos de Costa Rica.**

Especialidad Médica: Es una modalidad académica de estudios de posgrado existente en la medicina. La formación básica se fundamenta en una relación estrecha profesor (médico especialista)-alumno (médico y cirujano), de manera que el alumno aprende haciendo, mediante una supervisión estrecha del profesor.

El plan de estudios está estructurado como un programa de trabajo académico, que vincula las obligaciones profesionales y laborales del estudiante. Además incluye investigación práctica y aplicada en la Especialidad Médica.

La especialidad médica se caracteriza por los siguientes elementos:

Créditos: Por la naturaleza práctica de esta modalidad académica de posgrado y porque la cantidad de horas prácticas varía según el campo de estudio, la carga académica puede variar. El número de créditos puede ser otorgado por el cumplimiento de objetivos de aprendizaje. Se establece un requisito mínimo en cuanto a carga académica de 72 créditos.

Duración: La duración depende del área de la especialidad médica, los objetivos y las competencias que se proponen.

Para las especialidades médicas que solicitan en sus requisitos de ingreso la aprobación y acreditación de una especialidad previa; se establece como duración mínima cuatro semestres o su equivalente, con su respectiva práctica profesional supervisada.

Para las especialidades que solicitan dentro de sus requisitos de ingreso la aprobación y acreditación de la licenciatura de medicina y cirugía (medicina general), se establece como duración mínima seis semestres o su equivalente, con su respectiva práctica profesional supervisada.

Requisitos de ingreso: Aprobación de la licenciatura de medicina y cirugía (medicina general). Dependiendo del área de la especialidad médica, los objetivos y las competencias que se proponen, se puede solicitar como requisito de ingreso la aprobación y acreditación de una especialidad previa.

Requisitos de graduación: Aprobación de las actividades programadas en el plan de estudios correspondiente. Presentación de una prueba teórica, prueba práctica, prueba teórico-práctica, o tesis de graduación, según le corresponda por la naturaleza del área de la especialidad. **Culminación:** Título y grado académico de Especialista en el área correspondiente. *(Así reformado el inciso c) anterior por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 39288 del 29 de julio.*

Maestría: La maestría es el grado académico que se otorga a los médicos y cirujanos que cumplan los requisitos de un programa universitario que se caracteriza por los siguientes elementos:

Créditos: Mínimo 60, máximo 72.

Duración: Mínimo 4 ciclos de 15 semanas cada uno o su equivalente.

Modalidad: Puede tener dos modalidades; la maestría académica y la maestría profesional.

La maestría académica profundiza y actualiza conocimientos principalmente para realizar investigación que genere más conocimiento, por lo que se constituye en su núcleo generador. Su plan de estudios es más individualizado por estudiante, no necesariamente ha de estar centrado en cursos fijos y al menos 30 créditos de la carga académica del estudiante ha de estar dedicada a actividades de investigación, las cuales pueden ser: talleres, seminarios, investigación dirigida, guía de tesis y la tesis de grado como tal. Esta modalidad culmina con un trabajo de investigación o tesis de posgrado, que deberá defenderse ante un tribunal. La elaboración de la tesis debe ser parte de las actividades normales del plan de estudios, con créditos, horas asignadas y los plazos para la presentación de informes de avance.

La maestría profesional profundiza y actualiza conocimientos, con el objeto primordial de analizarlo, sintetizarlo, transmitirlo y solucionar problemas. Cuenta con un plan de estudios más generalizados por estudiante con al menos 40 créditos en cursos. La investigación práctica aplicada se da a través de estudios de casos, diagnósticos y propuestas, producción artística o

documental, laboratorios, prácticas profesionales, etcétera. Esta investigación debe evidenciarse en uno o varios informes y en una presentación final.

Ambas modalidades requieren el manejo instrumental de una segunda lengua.

Requisitos de ingreso: Mínimo bachillerato universitario en el área de las ciencias médicas. El bachillerato no necesariamente debe ser en la misma disciplina en que se desea obtener la maestría, puede ser en una disciplina afín al objeto de estudio, según lo que se estipule en el programa.

En ambas modalidades de maestría, puede estipularse como requisito de ingreso la aprobación de algunos cursos de nivelación que individualmente se requieran, y en forma independiente del plan de estudios respectivo.

Cuando el estudiante ingrese con un grado de licenciatura, las actividades y asignaturas aprobadas de este plan de estudio pueden, a juicio del programa y de la institución y considerando el currículo, ser reconocidas como parte de los cursos de nivelación, pero no del plan de estudios del posgrado.

Requisitos de graduación: Aprobación de las asignaturas y actividades académicas correspondientes del plan de estudios. Culminación: Maestría en la disciplina correspondiente, indicándose la modalidad Académica o Profesional según corresponda. (Basado en el Convenio Nacional para crear una Nomenclatura de Grados y Títulos de Educación Superior Universitaria del Consejo Nacional de Rectores).

Normativa acerca de las Pericias

La responsabilidad del estado por la conducta delictiva del perito oficial

Ley general de la administración pública, Ley 6227 del 2.05.1978. Artículo 190.

“...1. La Administración responderá por todos los daños que causa su funcionamiento legítimo o ilegítimo, normal o anormal, salvo fuerza mayor, culpa de la víctima o hecho de un tercero.

2. La administración será responsable de conformidad con este artículo, aun cuando no pueda serlo en virtud de las secciones siguientes de este capítulo, pero la responsabilidad por acto lícito o funcionamiento normal, se dará únicamente en los términos de la Sección Tercera siguiente...”

Artículo 191

“..La Administración deberá reparar todo daño causado a los derechos subjetivos ajenos por faltas de sus servidores cometidas durante el desempeño de los deberes del cargo o con ocasión del mismo, utilizando las oportunidades o medios que ofrece, aun cuando sea para fines o actividades o actos extraños a dicha misión...”

Según el Código de Trabajo

Artículo 198.- Cuando el trabajo que se ejecuta actúe directamente como factor desencadenante, acelerante o agravante de un riesgo del trabajo, ni la predisposición patológica, orgánica o funcional del trabajador, ni la enfermedad preexistente, serán motivos que permitan la disminución del porcentaje de impedimento que debe establecerse, siempre que medie, en forma clara, relación de causalidad entre el trabajo realizado y el riesgo ocurrido, y que se determine incapacidad parcial o total permanente.

En los demás casos en que se agraven las consecuencias de un riesgo de trabajo, sin que se determine incapacidad parcial o total permanente. **La incapacidad resultante se valorará de acuerdo con el dictamen médico sobre las consecuencias que, presumiblemente, el**

riesgo hubiera ocasionado al trabajador, sin la existencia de los citados factores preexistentes, pudiendo aumentar el porcentaje de incapacidad permanente que resulte, hasta en un diez por ciento de la capacidad general.

(Así modificado por el artículo 1, de la Ley No. 6727 del 9 de marzo de 1982.)

Artículo 233.- El trabajador que hiciera abandono de la asistencia médico-sanitaria o de rehabilitación que se le otorga, o que se negare, sin causa justificada, a seguir las prescripciones médicas, perderá el derecho a las prestaciones que dispone este Código, salvo el contemplado en el inciso c) del artículo 218.

Para tales efectos se observará y agotará el siguiente procedimiento: El Instituto asegurador, administrativamente, impondrá al trabajador acerca de las posibles consecuencias legales y perjudiciales que podría ocasionarle esa conducta, en detrimento de su propia salud y situación jurídica.

Si el trabajador persistiera en su abandono injustificado, el Instituto dará aviso inmediato de ello a un juez de trabajo, a fin de que éste, directamente o por medio de la autoridad de la localidad en que el trabajador resida, notifique al trabajador la situación planteada, para que manifieste su voluntad de someterse de nuevo al tratamiento prescrito, o para que señale los motivos que tuvo para renunciar al mismo, así como cualesquiera otras disconformidades o peticiones adicionales que crea conveniente hacer o manifestar. **En cualquier caso, el juzgado de trabajo podrá solicitar la intervención del Departamento de Medicina Legal del Organismo de Investigación Judicial, o del Consejo Médico Forense, a fin de que se determine en definitiva la asistencia médico-sanitaria, quirúrgica o de rehabilitación, y las prescripciones médicas que el caso verdaderamente requiera.**

En el mismo auto de notificación, el juzgado de trabajo apercibirá al trabajador de las posibles consecuencias legales que su rebeldía o silencio podrían ocasionarle.

En caso de que el trabajador no compareciera sin causa justificada, ante el juzgado de trabajo, dentro de diez días hábiles contados a partir de la notificación a que se refiere el párrafo anterior, o ante el Organismo de Investigación Judicial, dentro del mismo término, una vez avisado por éste por dos veces, el juzgado, en fallo razonado, absolverá al ente asegurador de toda responsabilidad en cuanto a las prestaciones a que se refiere este Código, sin que pueda luego el trabajador invocar al Instituto su suministro o el costo de las mismas.

De igual manera, el juez de trabajo impondrá al ente asegurador de la obligación de suministrar al trabajador la asistencia médico-sanitaria, quirúrgica y de rehabilitación que la dependencia del Organismo de Investigación Judicial determine.

(Así modificado por el artículo 1, de la Ley No. 6727 del 9 de marzo de 1982.)

Artículo 265.- Cuando se hubiere presentado recurso de revisión ante la junta médica calificadora, en los términos del artículo 261, de este Código, la misma se pronunciará sobre el dictamen médico extendido por el ente asegurador, en un plazo no mayor de quince días, en el entendido de que se pronunciará exclusivamente sobre la disconformidad del trabajador.

El interesado podrá acudir ante el juzgado de trabajo de la jurisdicción donde acaeció el riesgo, o de cualquier otra que le resultare más favorable, si estuviere en desacuerdo con el pronunciamiento de la junta médica calificadora, ya sea en cuanto al impedimento fijado, o cualquiera de los demás extremos en él contenidos. Todo ello dentro del término de un mes, a partir de la notificación del dictamen de la junta médica calificadora.

Accesoriamente, si fuere conveniente a sus intereses, el trabajador podrá acumular al presente procedimiento, los derechos y acciones señalados en los artículos 233 y 234, en lo que fuere conducente. El juzgado que conozca del asunto solicitará a la junta médica calificadora y al ente asegurador, toda la documentación del caso, y concederá a los interesados una audiencia de ocho días para que se apersonen a hacer valer sus derechos, manifiesten los motivos de su disconformidad, informen sobre sus pretensiones y señalen lugar para atender notificaciones.

Vencido el término indicado, el juzgado remitirá los autos o las piezas que interesen al Departamento de Medicina Legal del Organismo de Investigación Judicial, con la prevención hecha al trabajador de que debe presentarse ante el citado departamento dentro de los quince días hábiles siguientes al de la citación. Este departamento, deberá girar tres

comunicaciones alternas al trabajador, citándolo a comparecer al respectivo examen. **El Departamento de Medicina Legal rendirá su dictamen en un plazo máximo de diez días, a partir de la fecha del reconocimiento practicado al trabajador.**

Si el trabajador fuere el recurrente y sin justa causa no se presentare al reconocimiento hecho, el juzgado dispondrá archivar provisionalmente el caso pendiente.

Si en un término de dos años, a partir de esa resolución el trabajador no solicitara de nuevo su tramitación, el caso se archivará definitivamente.

Recibido en su caso el dictamen del Departamento de Medicina Legal, éste podrá ser apelado dentro del término de ocho días hábiles ante el Consejo Médico Forense del Organismo de Investigación Judicial, para que sea esa dependencia, en un plazo de diez días, la que en definitiva determine la incapacidad laboral del trabajador.

Con vista en los dictámenes médicos del ente asegurador, de la junta médica calificadora y del Organismo de Investigación Judicial; y de la prueba documental del caso aportada a los autos, el juez dictará sentencia en un término no mayor de treinta días, resolviendo el fondo del asunto.

En la sentencia también se resolverá sobre el pago, por parte del ente asegurador, de los gastos de traslado y permanencia del trabajador y sus acompañantes, si su estado así lo exige, independientemente del resultado del juicio en sentencia.

Para los efectos de la condenatoria en costa se presume la buena fe del trabajador litigante. *(Así modificado por el artículo 1, de la Ley No. 6727 del 9 de marzo de 1982.)*

Artículo 546.- Si el patrono o su representante no hubiere presentado la denuncia a que se refiere el artículo 543, o si los informes recibidos fueren incompletos, la autoridad, al tener conocimiento de que en su jurisdicción ha ocurrido un riesgo profesional, llamará sin demora alguna al patrono o a la persona que lo haya sustituido en la dirección de los trabajos, o a ambos, y los someterá a un interrogatorio con el fin de obtener a la mayor brevedad todos los datos de que habla el artículo 544.

Al mismo tiempo llamará a los testigos presenciales del hecho y al trabajador, si su estado lo permite, para recibirles sus declaraciones.

En los casos a que se refiere el párrafo primero, la víctima podrá presentar el dictamen médico provisional, pero si no lo hiciere la autoridad la hará examinar por el Médico Oficial respectivo, quien deberá reunir su informe dentro de las veinticuatro horas siguientes al requerimiento que se le formule. La autoridad recabará, además, todos los otros informes médicos que fueren necesarios y efectuará las inspecciones oculares que juzgue indispensables.

(Así reformado tácitamente por el artículo 3, de la Ley No.7360 del 4 de noviembre de 1993, que modificó la numeración de los antiguos artículos 536 y 537, siendo ahora 543 y 544.)

Según la Ley Orgánica del Organismo de Investigación Judicial

Capítulo VIII del Departamento de Medicina Legal y del Consejo Médico Forense

Artículo 31.-El Departamento de Medicina Legal será el encargado de efectuar los exámenes y evacuar las respectivas consultas médico-forenses, en los casos cuyo conocimiento responda al Organismo.

Artículo 32.-El Jefe del Departamento, los Jefes de Sección y los demás médicos del Organismo, deberán ser especialistas en medicina legal, salvo casos de inopia, en que esos puestos pueden ser ocupados por médicos especializados en otras ramas de la medicina, afines al respectivo cargo.

Artículo 33.- (*) Corresponderá al jefe del Departamento de Medicina Legal, como su jerarca administrativo:

1.- Dar órdenes particulares, instrucciones o circulares, sobre el modo y los métodos para el ejercicio de las distintas funciones y labores, así como refrendar los informes y los dictámenes que rindan los médicos de las diferentes secciones y del Consejo Médico Forense.

2.- Coordinar las secciones del Consejo Médico Forense, en cuyas deliberaciones podrá participar con voz pero sin voto; salvo que tenga que sustituir a un miembro propietario.

3.- Confeccionar, en conjunto con los coordinadores de sección del Consejo Médico Forense, la lista de los médicos que deban sustituir a los miembros propietarios de dichas secciones, en los supuestos de ausencia o excusa de alguno de ellos.

4.- Formular las recomendaciones pertinentes a la Corte Suprema de Justicia, para la creación de nuevas secciones del citado Consejo Médico Forense.

5.- Integrar las secciones del Consejo Médico Forense, en forma tal que se obtenga la mayor eficiencia, tanto en sus funciones como en los resultados. Esa integración se someterá a conocimiento de la Corte para su aprobación.

6.- Distribuir, en riguroso turno, el trabajo entre las diversas secciones del Consejo Médico Forense.

7.- Presidir las secciones en las cuales se estudien los informes o dictámenes rendidos por las secciones para casos similares, en el supuesto de que resultaren contradictorios. En dichas sesiones deberá darse una decisión, por mayoría, en una votación que se producirá con la participación de todos los integrantes de las secciones del Consejo Médico Forense. Además, deberá comunicar esa decisión a la autoridad judicial. (*)

(*) El presente artículo ha sido modificado mediante ley No. 7355 de 10 de agosto de 1993. LG# 169 de 3 de setiembre de 1993.

Artículo 34.- (*) Habrá un Consejo Médico, organizado en las secciones necesarias para su buen funcionamiento, a juicio de la Corte Suprema de Justicia y previa recomendación del Jefe del Departamento de Medicina Legal.

Los profesionales que integren el Consejo Médico Forense podrán trabajar en éste a tiempo completo.

También se podrá contratar servicios profesionales especializados de acuerdo con las necesidades.

A las secciones del Consejo les corresponderá dictaminar, en alzada, sobre las cuestiones medicolegales que se susciten en los procesos cuando lo ordenen los Tribunales de Justicia, de oficio o a solicitud de parte.

Para ejercer sus potestades, deberá existir la consulta, en su caso, o el respectivo recurso de apelación, el cual se interpondrá ante el Tribunal que conoce del proceso, dentro de los ocho días siguientes a aquél en que el dictamen impugnado haya sido notificado a todas las partes.

(*) El presente artículo ha sido modificado mediante ley No. 7355 de 10 de agosto de 1993. LG# 169 de 3 de setiembre de 1993.

Artículo 37.- Los médicos Forenses que formen parte de las Delegaciones Regionales del Organismo serán los encargados de efectuar, bajo su exclusiva responsabilidad profesional, los exámenes y evacuar las consultas médico legales en los asuntos que conozcan los tribunales del circuito respectivo.

Si en la respectiva Delegación no hubiere Jefe Médico, sus informes y dictámenes no requieren refrendo alguno, pero en todo caso, deben ser expedidos a través de la Jefatura de la Delegación.

De esos dictámenes e informes conocerá el Consejo Médico Forense, cuando para ello sea requerido por el tribunal competente, conforme a la regla general.

CAPÍTULO XIV. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 55.-Los Jefes de la Sección de los Departamentos de Medicina Legal y de Laboratorios de Ciencias Forenses se consideran peritos oficiales de los tribunales para practicar los exámenes y reconocimientos que éstos les ordenen.

Se juramentarán al asumir su cargo. Sus dictámenes se reputarán auténticos; no necesitarán del trámite de ratificación ni recibirán honorarios por su peritación.”

Se acordó: aprobar en todos sus extremos el informe SAP-193-2016-parte B.

Se declara en firme.

ARTÍCULO V

La Mag. Carmenmaría Escoto Fernández presenta el oficio N° CMEF-13-2017 relacionado con consulta sobre nombramiento de Profesional 2 de la Unidad de Acceso a la Justicia, donde se indica:

“Me refiero al acuerdo se me comunicó mediante oficio CP-027-2017, de fecha 1 de marzo, el cual tomó el Consejo de Personal en la sesión N° 03-2017, celebrada el 28 de febrero del año en curso, artículo IV.

El acuerdo literalmente señala:

“Se acordó: otorgar un plazo de 15 días hábiles a fin de que se dé el visto bueno respectivo, según lo contemplado por el Consejo Superior en sesión N° 58-2016 celebrada el 14 de junio de 2016 artículo XIX donde se indica:

“5.15.-

Los nombramientos del personal adscrito a la Secretaría Técnica de Género serán realizados por la jefatura (Secretaria o Secretario) y por ende, todo lo relacionado con vacaciones, permisos e incapacidades, serán realizadas por este puesto. *En el caso del personal que se destaca en la Unidad de Acceso a la Justicia, deberá contar con el visto bueno de la Magistrado o Magistrado (Sic) que realice las funciones de coordinación. En cuanto al personal del Observatorio de Violencia de Género deberá tener el visto bueno de la Presidencia de la Corte, que es la instancia con la que también se ha venido coordinando su ejecución del trabajo”*

Deseo y solicito se me aclare el procedimiento para realizar las entrevistas a las personas incluidas en la nómina elaborada por la Dirección de Gestión Humana, para el posterior nombramiento, una vez realizada la selección. Ello en relación con el puesto de Profesional 2 de la Unidad de Acceso a la Justicia.

Si el tiempo no permitiría una respuesta acorde con el plazo de 15 días hábiles otorgados, en razón de la agenda del Consejo de Personal, solicito en ese caso delegar la respuesta en la Dirección de Personal o bien ampliar el plazo en concordancia con esta solicitud.”

*Revisado el concurso N° 023-2016 donde se registra el puesto Profesional en Género y Acceso a la Justicia se constata que se establecieron reglas claras y objetivas para cada uno de los participantes; por ende, se **acuerda:** disponer que la Dirección de Gestión Humana facilite a la Magistrada Escoto Fernández, una guía de entrevistas con el fin de que cumpla con lo establecido por el Consejo Superior en sesión N° 58-2016 del 14 junio de 2016 artículo XIX. Por otra parte, este Consejo estima que en esta etapa del concurso no corresponde la participación del personal de Gestión Humana dentro del órgano encargado de las entrevistas.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO VI

La Unidad de Componentes Salariales presenta los Estudios de Dedicación Exclusiva N° 004-DE-UCS-AS-2017 y N° 005-DE-UCS-AS-2017 y N°006-DE-UCS-AS-2017, los indican:

“



Poder Judicial
Dirección de Gestión Humana
Administración Salarial
Unidad de Componentes Salariales
Informe Integral de Dedicación Exclusiva No. 0004-DE-UCS-AS-2017



Nº de Referencia	Nº Estudio	Fecha Presentación de Gestión	Nombre	Cédula	Puesto Desempeñado	Clase Análoga	Nº Puesto	Formación Académica	Requisito Legal	Disciplinas Académicas - Áreas Temáticas y Req. Legal	Rige del Pago	Porcentaje Ded. Excl. Recomendado
176-2017	2016002463	23/12/2016	ANA AVILEX BARBOZA MONGE	0110762023	GESTOR DE CAPACITACIÓN 2	PROFESIONAL EN METODOLOGÍA DE LA ENSEÑANZA	350308	Maestría Universitaria en Ciencias de la Educación con énfasis en Administración Educativa, Universidad Hispánica Americana, 15/11/2008.	Incorporación Colegio de Licenciados y Profesores en Letras, F. C. y A., 05/03/2011	Licenciatura Universitaria en No requiere especialidad, Colegio de Licenciados y Profesores en Letras, F. C. y A.	23/12/2016	65 %
2308-2017	2017000320	15/02/2017	ESTEBAN JESUS PANIAGUA MURILLO	0401980537	PROFESIONAL 2	PROFESIONAL ADMINISTRATIVO 2	352548	Licenciatura Universitaria en Administración ENF. Gestión Financiera, Universidad Nacional (U.N.A.), 26/11/2014.	Incorporación Colegio de Profesionales Ciencias Económicas de Costa Rica, 25/01/2013	Licenciatura Universitaria en No requiere especialidad, Colegio de Profesionales Ciencias Económicas de Costa Rica	15/02/2017	65 %
1322-2017	2017000335	30/01/2017	AARON FRANCISCO ARCE FONSECA	0110560853	PROFESIONAL 1	PROFESIONAL ADMINISTRATIVO 1	43595	Bachiller Universitaria en Planificación Económica y Social, Universidad Nacional (U.N.A.), 02/12/2004.	Incorporación Colegio de Profesionales Ciencias Económicas de Costa Rica, 20/08/2013.	Bachiller Universitaria en No requiere especialidad, Colegio de Profesionales Ciencias Económicas de Costa Rica	30/01/2017	20 %

Consideraciones Importantes:

En este informe integral se investigaron, revisaron y analizaron diferentes fuentes de información con que cuenta la Dirección de Gestión Humana relacionados con información académica combinatorias, datos académicos y requisitos, pago de componentes, etc. Entre estas fuentes, se encuentra el Módulo de reportes, SISA Sistema Integrado de Gestión Administrativa Sistema Visión 2020 dependiente personal del servidor, SICE Sistema Integrado de Correspondencia Administrativa, Manual Descriptivo de Clases por Puestos Vigentes, Perfiles Competenciales, Actas de Consejo Superior. Así como la consulta telefónica al Colegio de Ciencias Económicas de CR en relación al caso del señor Arce Fonseca, indicando por parte de la señora Raquel Rodríguez del Departamento de Incorporaciones que efectivamente podía desempeñar el cargo en el cual estaba siendo nombrado ya que en Planificación Económica y Social corresponde a una carrera afín a la Administración.

Conclusiones y Recomendaciones:

Constatados los estados de las personas servidoras judiciales antes mencionadas en relación a los requisitos académicos establecidos en el Manual de Puestos Vigentes, perfiles competenciales y experiencia con los puestos, 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 indicadas en el listado y según el porcentaje recomendado.

MBA Adriana Suller Hernández
Coordinadora
Unidad de Componentes Salariales

Linda Maureen Silveiras
Jefe de
Administración Salarial

MBA Roxana Arrieta Meléndez
Subdirectora de Gestión Humana

Revisado por: MBA Adriana Suller Hernández
Confesionado por: Linda Lislejedy Castro Yanas
cc: Archivo IGII gendall@p



Poder Judicial
Dirección de Gestión Humana
Administración Salarial
Unidad de Componentes Salariales



Informe Integral de Dedicación Exclusiva No. 0005-DE-UCS-AS-2017

Nº de Referencia	Nº Estudio	Fecha Presentación de Gestión	Nombre	Cédula	Puesto Desempeñado	Clase Análoga	Nº Puesto	Formación Académica	Requisito Legal	Disciplinas Académicas - Áreas Temáticas y Req. Legal	Rige del Pago	Porcentaje Ded. Excl. Recomendado
18447-2016	2016002451	18/11/2016	JOHNNY FRANCISCO CHACONARCE	0112320090	OFICIAL DE INVESTIGACION	OFICIAL DE INVESTIGACION	95374	Bachiller Universitaria en Derecho, Universidad Americana, 30/08/2016	Incorp. Colegio respectivo cuando exista entidad correspondiente***	Bachiller Universitaria en Criminología, Incorp. Colegio respectivo cuando exista entidad correspondiente	15/12/2016	20 %
282-17	2016002464	23/12/2016	NANCY ZIDEY RAMIREZ ALVAREZ	0303940011	PERITO JUDICIAL 2	PERITO EN TRABAJO SOCIAL	43944	Licenciatura Universitaria en Trabajo Social, Universidad Libre de Costa Rica, 29/04/2016	Incorporación Colegio de Trabajadores Sociales de Costa Rica, 11/07/2016	Licenciatura Universitaria en No requiere especialidad, Colegio de Trabajadores Sociales de Costa Rica	23/12/2016	65 %
2856-2017	2017000319	23/02/2017	OLMAN DE JESUS VARGAS HERNANDEZ	0110920622	OFICIAL DE INVESTIGACION	OFICIAL DE INVESTIGACION	6589	Bachiller Académico Universitaria en Derecho, Universidad Santo Tomás, 25/02/2016	Incorp. Colegio respectivo cuando exista entidad correspondiente***	Bachiller Universitaria en Criminología, Incorp. Colegio respectivo cuando exista entidad correspondiente	23/02/2017	20 %
2233-2017	2017000322	14/02/2017	KAREN DANIELA LUNA CALDERON	0113370374	PERITO JUDICIAL 1	PERITO EN LOFOSOFIA	367607	Bachiller Universitaria en Criminología, Universidad Libre de Costa Rica, 07/05/2014	Incorporación Colegio de Profesionales en Criminología de Costa Rica, 28/09/2014	Bachiller Universitaria en No requiere especialidad, Incorp. Colegio respectivo cuando exista entidad correspondiente	14/02/2017	20 %
1979-2017	2017000323	08/02/2017	EDITH ESTER CORRALES SANDOZ	0108870117	PROFESIONAL 2	PROFESIONAL ADMINISTRATIVO 2	352548	Maestría Universitaria en ADMINISTRACIÓN RECURSOS HUMANOS, Universidad Magister, 18/05/2001	Incorporación Colegio de Profesionales Ciencias Económicas de Costa Rica, 05/11/1999	Licenciatura Universitaria en No requiere especialidad, Colegio de Profesionales Ciencias Económicas de Costa Rica	08/02/2017	65 %
2251-2017	2017000329	13/02/2017	CLAUDIA MARIA ROSALES SANCHEZ	0114140335	PROFESIONAL 1	PROFESIONAL ADMINISTRATIVO 1	359174	Bachiller Académico Universitaria en ADMINISTRACIÓN RECURSOS HUMANOS, UNED (Universidad Estatal de Distancia), 09/11/2016	Incorporación Colegio de Profesionales Ciencias Económicas de Costa Rica, 25/01/2017	Bachiller Universitaria en No requiere especialidad, Colegio de Profesionales Ciencias Económicas de Costa Rica	13/02/2017	20 %
1160-2017	2017000332	26/01/2017	GUSTAVO ADOLFO ARAYA SEGURA	0110830672	PROFESIONAL 2	PROFESIONAL ADMINISTRATIVO 2	371999	Licenciatura Universitaria en Administración de Empresas, Universidad de las Ciencias y el Arte de CR (UNCA), 21/04/2012	Incorporación Colegio de Profesionales Ciencias Económicas de Costa Rica, 21/06/2012	Licenciatura Universitaria en No requiere especialidad, Colegio de Profesionales Ciencias Económicas de Costa Rica	26/01/2017	65 %

8	1206-2017	2017000333	25/01/2017	HELEN MARIA DE JESUS PEREZ QUIROS	0107790448	PROFESIONAL 2	PROFESIONAL ADMINISTRATIVO 2	44000	Licenciatura Universitaria en ADMINISTRACION RECURSOS HUMANOS, Universidad Metropolitana Castro Carazo (U.M.C.A.), 10/06/2016	Incorporación Colegio de Profesionales Ciencias Económicas de Costa Rica, 29/07/2016	Licenciatura Universitaria en No requiere especialidad, Colegio de Profesionales Ciencias Económicas de Costa Rica	25/01/2017	65 %
9	129-2017	2017000334	27/01/2017	JOSE ANDRES HERNANDEZ AGUIRRE	0503840886	PROFESIONAL 2	PROFESIONAL ADMINISTRATIVO 2	371998	Licenciatura Universitaria en ADMINISTRACION RECURSOS HUMANOS, Universidad Latina de Costa Rica, 03/06/2014	Incorporación Colegio de Profesionales Ciencias Económicas de Costa Rica, 09/05/2014	Licenciatura Universitaria en No requiere especialidad, Colegio de Profesionales Ciencias Económicas de Costa Rica	27/01/2017	65 %
10	137-2-017	2017000336	27/01/2017	ERICK ROBERTO ESQUIVEL CAMPOS	0110580738	PERITO JUDICIAL 1	PROFESIONAL EN BIOTECNOLOGIA	350223	Bachiller Universitaria en Biología con énfasis en Biotecnología, Universidad Nacional (U.N.A.), 05/05/2005	Incorporación Colegio de Biólogos de Costa Rica, 17/03/2010	Bachiller Universitaria en No requiere especialidad, Colegio de Biólogos de Costa Rica	31/01/2017	20 %
11	1397-2017	2017000337	30/01/2017	ISALRA CORDERO MORERA	0112700263	PROFESIONAL 2	PSICOLOGO	369759	Licenciatura Universitaria en Psicología, Universidad Fiechter, 11/06/2011	Incorporación Colegio de Psicólogos de Costa Rica, 10/10/2016	Licenciatura Universitaria en No requiere especialidad, Colegio de Psicólogos de Costa Rica	30/01/2017	65 %
12	1117-2017	2017000341	25/01/2017	JOSE CARLOS CORRALES BRENES	0304060022	PROFESIONAL 1	PROFESIONAL ADMINISTRATIVO 1	369764	Bachiller Universitaria en ADMINISTRACION RECURSOS HUMANOS, Universidad Fiechter del Castillo, 10/12/2013	Incorporación Colegio de Profesionales Ciencias Económicas de Costa Rica, 07/05/2015	Bachiller Universitaria en No requiere especialidad, Colegio de Profesionales Ciencias Económicas de Costa Rica	25/01/2017	20 %
13	2251-2017	2017000342	13/02/2017	ROY ALBERTO ROJAS ESTRADA	0111170509	OFICIAL DE INVESTIGACION	OFICIAL DE INVESTIGACION	43385	Bachiller Académico Universitaria en Derecho, Universidad Metropolitana Castro Carazo (U.M.C.A.), Según certificación 04/01/2017	Incorp. Colegio respectivo cuando exista entidad correspondiente	Bachiller Universitaria en Criminología, Incorp. Colegio respectivo cuando exista entidad correspondiente	13/02/2017	20 %

Consideraciones Importantes:

En este informe integral se investigaron, revisaron y analizaron diferentes fuentes de información con que cuenta la Dirección de Gestión Humana relacionados con información académica, nombramientos, clases andas y angustias, 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 Administrativa, Manual Descriptivo de Clases por Puestos Vigentes, Perfiles Competenciales, Actas de Consejo Superior.

Conclusiones y Recomendaciones:

Consultados los estados de las personas servidoras judiciales antes mencionadas en relación a los requisitos académicos establecidos en el Manual de Puestos Vigentes, perfiles competenciales y atención con los puestos, 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 indicadas en el listado y según el porcentaje recomendado.

MBA. Adriana Solís Hernández
Coordinadora
Unidad de Componentes Salariales

Lidia Maureen Silés Man
Jefa a.i.
Administración Salarial a.i.

MBA. Roxana Arriaga Meléndez
Subdirectora a.i.
Proceso Administración Humana

Confesionado por: *Lisidely Cedeño Yanes, Profesional I*
cc: Archivo EXH gndad/ly



Poder Judicial
Dirección de Gestión Humana
Administración Salarial
Unidad de Componentes Salariales
Informe Integral de Dedicación Exclusiva No. 006-DE-UCS-AS-2017



Nº de Referencia	Nº Estudio	Fecha Presentación de Gestión	Nombre	Cédula	Puesto Desempeñado	Clase Angustia	Nº Puesto	Formación Académica	Requisito Legal	Disciplinas Académicas-Areas Temáticas y Req. Legal	Rige el Pago Temáticas y Req. Legal	Porcentaje Excl. Recomendado	
1	17009-2016	2016002465	24/10/2016	JENNY MARIA GUILLEN GUARDADO	0402110551	PROFESIONAL 1	PROFESIONAL ADMINISTRATIVO 1	372246	Licenciatura Universitaria en Administración, Universidad Nacional (U.N.A.), 23/05/2016.	Incorporación Colegio de Profesionales Ciencias Económicas de Costa Rica, 07/02/2014	Bachiller Universitaria en No requiere especialidad, Colegio de Profesionales Ciencias Económicas de Costa Rica	01/11/2016	20 %
2	767-2017	2017000347	20/01/2017	ANA GABRIELA SEGURA HERNANDEZ	0603860019	PROFESIONAL 2	TRABAJADOR SOCIAL	372535	Licenciatura Universitaria en Trabajo Social, Universidad de Costa Rica, 20/06/2014.	Incorporación Colegio de Trabajadores Sociales de Costa Rica, 08/09/2014	Licenciatura Universitaria en No requiere especialidad, Colegio de Trabajadores Sociales de Costa Rica	20/01/2017	65 %
3	1130-2017	2017000348	24/01/2017	CARMENSILVIA DE LA ALVARADO CHACON	0106340338	OFICIAL DE INVESTIGACION	OFICIAL DE INVESTIGACION	374008	Bachiller Universitaria en Criminología, Universidad Libre de Costa Rica, 13/12/2007.	Incorporación Colegio de Profesionales en Criminología de Costa Rica, 23/03/2014.	Bachiller Universitaria en Criminología, Incorp. Colegio respectivo cuando exista entidad	24/01/2017	20 %
4	719-2017	2017000349	16/01/2017	JOHANNA MARIA CASTILLO ROJAS	0113910867	PROFESIONAL 2	PROFESIONAL ADMINISTRATIVO 2	374186	Licenciatura Universitaria en Adm. Financiera, Instituto Tecnológico de C.R. (T.E.C.), 04/09/2014.	Incorporación Colegio de Profesionales Ciencias Económicas de Costa Rica, 12/12/2014	Licenciatura Universitaria en No requiere especialidad, Colegio de Profesionales Ciencias Económicas de Costa Rica	16/01/2017	65 %

Consideraciones Importantes:

En este informe integral se investigaron, revisaron y analizaron diferentes fuentes de información con que cuenta la Dirección de Gestión Humana relacionados con información académica, nombramientos, clases andas y angustias, 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 Administrativa, Manual Descriptivo de Clases por Puestos Vigentes, Perfiles Competenciales, Actas de Consejo Superior.

Conclusiones y Recomendaciones:

Consultados los estados de las personas servidoras judiciales antes mencionadas en relación a los requisitos académicos establecidos en el Manual de Puestos Vigentes, perfiles competenciales y atención con los puestos, 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 indicadas en el listado y según el porcentaje recomendado.

MBA. Adriana Solís Hernández
Coordinadora
Unidad de Componentes Salariales

Lidia Maureen Silés Man
Jefa a.i.
Administración Salarial a.i.

MBA. Roxana Arriaga Meléndez
Subdirectora a.i.
Proceso Administración Humana

Confesionado por: *Lisidely Cedeño Yanes, Profesional I*
cc: Archivo EXH gndad/ly

Se acordó: aprobar en todos sus extremos los estudios de Dedicación Exclusiva N° 004-DE-UCS-AS-2017 y N° 005-DE-UCS-AS-2017 y N°006-DE-UCS-AS-2017.

Se declara en firme.

ARTÍCULO VII

La Unidad de Componentes Salariales presenta informe de carrera profesional N° 868-UCS-AS-2017, el cual indica:

N° 868-UCS-AS-2017
06 de marzo de 2017

DIRECCIÓN DE GESTIÓN 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
1156-2017	25/01/2017	Adolfo Montero Masís	01-0663-0663	Médico de Empresa. Especialista	* Licenciatura en Medicina y Cirugía, 06/04/1990, de la UCR * Especialidad en Ginecología y Obstetricia, 12/03/1996, de la UCR * Especialidad en Ginecología Oncológica, 24/09/1999, de la UCR.	Incorporada al Colegio Médicos y Cirujanos de Costa Rica., 07/11/1996.	* Licenciatura Médico Cirujano. * Especialista en Ginecología * Incorporación al Colegio de Médicos y Cirujanos de Costa Rica (habilidad o en la especialidad correspondiente)	Especialidad en Ginecología Oncológica de la Universidad de Costa Rica, 24/09/1999.	09/01/2017	8 Pts.

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 sobre 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.

Observación:

En consideración que los el título de la Especialidad se encontraba archivado en el expediente del señor Montero Masís, antes de la fecha de su primer nombramiento en el Poder Judicial, el rige del reconocimiento del grado adicional rige al 09/01/2017, fecha del nombramiento en propiedad, esto de conformidad al Reglamento para el reconocimiento de la Carrera Profesional.

Lidia Maureen Siles Maza
Jefe a.i. Administración Salarial

MEB. Roxana Arrieta Meléndez
Subdirectora a.i. de Gestión Humana

Revisado por MEB. Adriana Sutiler Hernández
Realizado por Lidia Arellano Ramírez Molina
CC: Archivos/misma

Se acordó: aprobar en todos sus extremos el informe N° 868-UCS-AS-2017.

Se declara en firme.

ARTÍCULO VIII

La Unidad de Componentes Salariales presenta informe de carrera profesional N° 849-UCS-AS-2017, el cual indica:

“Mediante correo electrónico de fecha 16 de agosto de 2016, el servidor **Gilberth Monge Arguedas con cédula 01-1148-0280**, solicita la corrección en la fecha a partir de la cual rige su contrato de dedicación exclusiva e indica lo siguiente:

“Referente al contrato de Dedicación Exclusiva firmado en el año 2010, que fue rechazado por no encontrarme nombrado durante el periodo en que se firmó, le informo que por parte la unidad de pagos verificaron que para el periodo que se firmó el contrato estuve nombrado, sin embargo el pago de ese nombramiento no había sido efectuado, por lo que para la primera quincena de agosto de este año se realizó el pago de ese nombramiento. En virtud de lo anterior solicito se puedan realizar las correcciones correspondientes para no verme afectado.”

Al respecto esta dirección rinde el siguiente informe:

1. Revisado el Sistema de Gestión Administrativa (SIGA) se tiene que el servidor Monge Arguedas se ha desempeñado como funcionario judicial desde **el 24 de julio de 2004** a la actualidad.
2. Según documentación encontrada en el expediente personal del servidor, cuenta con la siguiente condición académica:

	Título	Institución	Fecha
Información Académica	Bachillerato en Criminología	Universidad Libre de Costa Rica	Certificación 12/04/2010
	Licenciatura en Criminología	Universidad Libre de Costa Rica	01/11/2013
Incorporaciones a los Colegios profesionales respectivos	Incorporación	Colegio de Profesionales en Criminología de Costa Rica	12/03/2011

3. Que en fecha **13 de abril de 2010** el servidor formula la solicitud de dedicación exclusiva, no obstante esta es rechazada por cuanto el servidor no contaba con nombramiento vigente al momento de presentar su gestión.
4. Posteriormente, el día **28 de mayo de 2014** formula nuevamente la solicitud de pago de dedicación exclusiva por encontrarse nombrado en el puesto de Jefe de Investigación 3.
5. Realizado el análisis de la situación del señor Monge Arguedas, se determina que cuenta con los requisitos establecidos para el pago de dedicación exclusiva y se tramita el informe **0011-UCS-AS-2016** ante Consejo de Personal y este es aprobado mediante **sesión virtual n° 18-2016 celebrada el 04 de julio del 2016, artículo I.**

6. Según la información aportada por el servidor y revisado el sistema de pagos SIGA, efectivamente al señor Monge Arguedas en fecha **29 de julio de 2016** se le tramitó por parte de la Unidad de Pagos Salariales dos nombramientos que van **del 12/04/2010 al 16/04/2010 y del 26/04/2010 al 30/04/2010** en el puesto de **Oficial de Investigación** y estos fueron cancelados en la I quincena de agosto de 2016.

7. Disposiciones Legales y Administrativas:

- 7.1 El Poder Judicial, como parte de la Administración Pública, está sujeto al principio de legalidad que rige el ejercicio y la totalidad de sus actuaciones. Éste encuentra fundamento en:

Artículo 11 de la Constitución Política: “Los funcionarios públicos son simples depositarios de la autoridad y no pueden arrogarse facultades que la ley no les concede. Deben prestar juramento de observar y cumplir esta Constitución y las leyes...”.

Artículo 11 de la Ley General de la Administración Pública:
“1. La Administración Pública actuará sometida al ordenamiento jurídico y sólo podrá realizar aquellos actos o prestar aquellos servicios públicos que autorice dicho ordenamiento, según la escala jerárquica de sus fuentes.

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

Artículo 13 de la Ley General de la Administración Pública:
“1. La Administración estará sujeta, en general, a todas las normas escritas y no escritas del ordenamiento administrativo, y al derecho privado supletorio del mismo, sin poder derogarlos ni desaplicarlos para casos concretos.

- 7.2 El Reglamento del Régimen de Dedicación Exclusiva establece en los siguientes artículos lo siguiente:

Artículo 2.—*La Ley N° 6451 del 1 de agosto de 1980 autoriza a la Corte Suprema de Justicia para que, a solicitud del funcionario judicial-profesional o egresado cualquiera que sea la carrera universitaria- reconozca los beneficios que establecen los incisos a) o b) del artículo 1° de la Ley N° 5867 del 15 de diciembre de 1975. Tal compensación se otorgará cuando la Corte considere que el cargo desempeñado requiere de la «dedicación exclusiva».*

Artículo 3.-*Para acogerse al régimen de «dedicación exclusiva», los servidores deberán cumplir con los siguientes requisitos*

- a) Que estén ocupando un puesto de una clase para el que requiera la condición de egresado, o, el título de licenciado incorporado al colegio respectivo.*
- b) Que sean egresados universitarios como mínimo.*
- c) Que sean profesionales con el grado académico de Licenciatura.*
- d) Que no estén recibiendo compensación por concepto de «prohibición» del ejercicio profesional y otros incentivos de similar naturaleza, a juicio de la Corte Plena.*
- e) Que laboren a tiempo completo para el Poder Judicial.*
- f) Que la naturaleza del trabajo que desempeña el funcionario esté acorde con el título profesional que ostenta.*
- g) Que hayan firmado el contrato de «dedicación exclusiva»*

8 Otras Consideraciones:

8.1 Según Ley N° 8831 publicada en La Gaceta número 91 del 12 de mayo de 2010, se decreta la Ley Orgánica del Colegio de Profesionales en Criminología de Costa Rica, la cual en su capítulo X , transitorio III establece:

“Una vez establecido el Colegio de Profesionales en Criminología de Costa Rica, los profesionales dispondrán de seis meses como máximo para incorporarse a él.”

9 Conclusiones y Recomendaciones:

9.1 Después del análisis realizado, se logra determinar que la primera solicitud que presenta el servidor sobre el pago de dedicación exclusiva es el día **13 de abril de 2010**, fecha en la cual el servidor no contaba con nombramiento en ningún puesto de profesional.

9.2 Que según consta en el Sistema Interno de Correspondencia Electrónica SICE, el día 28 de mayo de 2014 el señor Monge Arguedas presenta nuevamente la solicitud de pago de dedicación exclusiva ya que se encuentra nombrado en el puesto de Jefe de Investigación 3. razón por la cual la Unidad de Componentes Salariales tramitó el informe 0011-DE-

UCS-AS-2016 ante Consejo de Personal para la aprobación del pago del componente a partir de la fecha de solicitud, es decir el **28 de mayo de 2014**. Dicho informe fue aprobado por el Consejo de Personal mediante **sesión virtual n° 18-2016 celebrada el 04 de julio del 2016, artículo I**.

- 9.3** No obstante, verificado el sistemas de pagos SIGA, el día **29 de julio de 2016** se le tramitó por parte de la Unidad de Pagos Salariales dos nombramientos que van **del 12/04/2010 al 16/04/2010 y del 26/04/2010 al 30/04/2010** en el puesto de Oficial de Investigación que fueron cancelados en la primera quincena de agosto de 2016.
- 9.4** Analizada la información existe en el expediente personal del servidor, se logra determinar que a la fecha de la solicitud inicial contaba con el requisito académico exigido para el puesto de **Oficial de Investigación**, sea este bachiller en Criminología o Derecho y en ese momento **no se encontraba obligado a incorporarse al Colegio Profesional** de Criminólogos de Costa Rica ya que la Ley de Creación del mismo establecía en su capítulo X, transitorio III *“Una vez establecido el Colegio de Profesionales en Criminología de Costa Rica, los profesionales dispondrán de seis meses como máximo para incorporarse a él.”*

Según lo indicado anteriormente, la revisión solicitada por el servidor Monge Arguedas resulta procedente, ya que el servidor en fecha **13 de abril de 2010** presenta su solicitud formal para el pago del rubro de dedicación exclusiva, misma que le había sido rechazada por no contar con nombramiento registrado en esa fecha en el sistema de pagos SIGA. No obstante, el día **29 de julio de 2016** se le tramitó por parte de la Unidad de Pagos Salariales dos nombramientos que van **del 12/04/2010 al 16/04/2010 y del 26/04/2010 al 30/04/2010** en el puesto de Oficial de Investigación.

Por lo anteriormente expuesto se recomienda, salvo mejor criterio, modificar lo resuelto mediante **sesión virtual n° 18-2016 celebrada el 04 de julio del 2016, artículo I** en el sentido de que la fecha a partir de la cual rige la dedicación exclusiva del servidor **Gilberth Monge Arguedas, cédula 1-1148-0280 debe ser a partir del 13 de abril de 2010**, fecha en la cual presenta por primera vez la solicitud formal ante la **Unidad de Componentes Salariales.**”

***Se acordó:** aprobar en todos sus extremos el informe N° 849-UCS-AS-2017.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO IX

La Sección de Evaluación del Desempeño mediante el oficio N° DGH-GD-0788-16 presenta el “Avance ejercicio controlado del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño”, el cual señala:

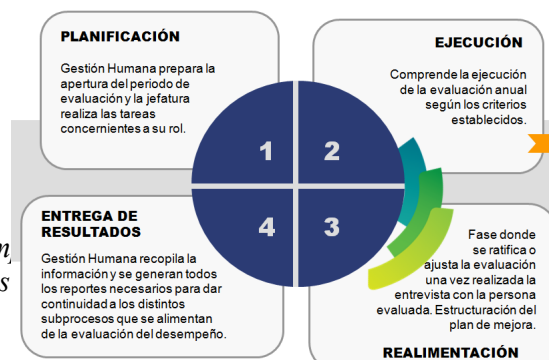
“En cumplimiento de lo dispuesto en el acuerdo tomado por el Consejo de Personal en sesión N° 24-16 celebrada el 23 de agosto de 2016, artículo I, donde se aprobó que la Dirección de Gestión Humana, ejecute un nuevo ejercicio controlado del sistema integrado de evaluación del desempeño por competencias en todas sus etapas, con la participación de una población representativa de todos los ámbitos de la institución. La participación en esta ocasión, se extenderá a todo el personal de las oficinas enunciadas, por un periodo que iniciaría en el último trimestre de este año y durante todo el 2017, con la participación de los ámbitos Auxiliar de Justicia y Administrativo en particular en las oficinas judiciales: Sección de Asaltos, Servicio Especializado de Respuesta Táctica (SERT), Delegación Organismo de Investigación Judicial Alajuela (OIJ Alajuela), Fiscalía de Alajuela y Fiscalía de Cartago que inició en el mes de octubre del 2016 a diciembre del 2017, se procede a remitir el primer informe de avance.

El objetivo de este ejercicio es probar en condiciones controladas los conceptos que soportan el proceso diseñado de manera teórica del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño por Competencias (SIED) en un horizonte de tiempo real (un año), en cada una de sus etapas, con puestos de los ámbitos Auxiliar de Justicia y Administrativo, considerando la movilización de personal, a fin de identificar ajustes legales, técnicos y operativos, para su implementación a nivel institucional.

La realización del ejercicio controlado está sujeto a un cronograma oficial de trabajo, que orienta las acciones a realizar conforme a la naturaleza de cada una de las etapas establecidas, los recursos disponibles y las condiciones institucionales.

Previo a exponer el detalle del avance alcanzado, es importante retomar que el Sistema Integral de Evaluación del Desempeño (SIED) evalúa el “talento” el cual se define como una función entre; Rendimiento (indicadores cuantitativos para medir el cumplimiento de objetivos individuales), Competencias específicas y Compromiso (competencias genéricas) de la persona colaboradora para con la institución.

El marco metodológico de este sistema comprende la realización de cuatro etapas, planeación, ejecución, realimentación y entrega de resultados, las cuales se detallan brevemente en la siguiente imagen.

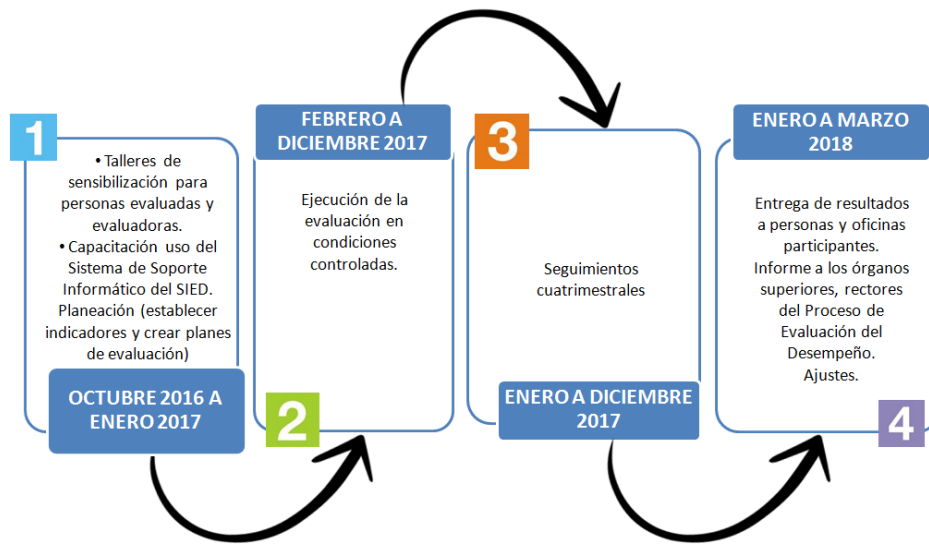


Para efectos del cumplimiento de un periodo de tiempo para cada una de las

etapas

La primera etapa denominada planeación se estará realizando de octubre a enero de 2017, la segunda que corresponde a la ejecución se desarrollaría de enero a diciembre del 2017, durante éste tiempo realizar seguimientos cuatrimestrales y por último la entrega de resultados establecida para el primer trimestre del 2018.

CRONOGRAMA



Descripción del avance

Como parte del avance que se ha ejecutado al mes de diciembre, se ha cumplido con el cronograma para las actividades que involucran la etapa de planeación y por tanto, se han desarrollado los talleres de sensibilización para las personas trabajadoras que participarán en el ejercicio controlado de evaluación de su desempeño, éstos tienen como objetivo general facilitar la comprensión del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño por Competencias (SIED) desde una perspectiva sistémica, que contribuya al desarrollo de actitudes que favorezcan una participación activa y corresponsable de las personas involucradas en el ejercicio.

Y los objetivos específicos de esta etapa son los siguientes:

- Explicar el enfoque de gestión de personas por competencias y su relación con el SIED
- Detallar el modelo conceptual – procedimental que sustenta el sistema integrado de evaluación del desempeño
- Promover el reconocimiento de la importancia y los beneficios asociados a la implementación del SIED en el Poder Judicial, tanto a nivel institucional, como para la gestión interna de cada oficina y el desarrollo de las personas y los equipos de trabajo
- Exponer el rol de cada actor dentro del proceso de evaluación en cada una de sus etapas

- Brindar herramientas a las personas participantes que les permita participar de manera activa y corresponsable en el sistema de evaluación
- Informar sobre el cronograma de trabajo y su alcance en torno a la implementación del SIED – periodo de evaluación 2017 – en todas sus etapas, incluyendo las actividades de soporte establecidas para este propósito

A continuación, se detalla por ámbitos -Auxiliar de Justicia y Administrativo- las oficinas judiciales que han participado en los talleres de sensibilización, hasta el 19 de diciembre de 2016:

Ámbito Auxiliar de Justicia				
Oficina	Taller realizados		Participantes	
	Evaluados	Evaluadores	Evaluados	Evaluadores
<i>Sección de Asaltos</i>	01 y 18 de noviembre grupos 1 y 2.	01 y 14 de diciembre.	42	6
<i>Servicio Especializado de Respuesta Táctica (SERT)</i>	15 de noviembre y 16 de diciembre primera y segunda audiencia.	01 de diciembre.	17	5
<i>OIJ Alajuela</i>	10, 11 y 22 de noviembre, grupos 1, 2 y 3.	14 de diciembre.	51	4
<i>Fiscalía de Alajuela</i>	25 de octubre y 02 de noviembre grupo 1 y 2.	19 de diciembre.	15	6
<i>Fiscalía de Cartago</i>	20 y 21 de octubre segunda y primera audiencia.	14 de diciembre.	5	5
Total de participantes			130	26

Ámbito Administrativo				
Oficina	Taller realizados		Participantes	
	Evaluados	Evaluadores	Evaluados	Evaluadores
<i>Auditoría de Tecnología de la Información, Auditoría Financiera y Auditoría Operativa</i>	04 de noviembre primera y segunda audiencia (3 grupos).	02 y 14 diciembre.	19	4
<i>Sección Administración de Personal</i>	4 de octubre grupo 1 (primera audiencia) y 11 de octubre (segunda audiencia) y 12 de octubre	01 y 02 de diciembre.	22	4

	(primera y segunda audiencia).			
<i>Área de Ambiente Laboral</i>	21 de noviembre (primera y segunda audiencia).	01 de diciembre.	6	1
<i>Subproceso Gestión de la Capacitación</i>	29 y 30 de noviembre primera y segunda audiencia.	02 de diciembre.	18	4
<i>Total de participantes</i>			65	13

Cabe indicar que del total de talleres que se han impartido en ambos ámbitos hasta la fecha mencionada son 19, de los cuales dieciséis se han efectuado en el área evaluada y tres para el área evaluadora.

Seguidamente se presentan algunos datos y gráficas que detallan de mejor manera la conformación de las personas trabajadoras que están participando como

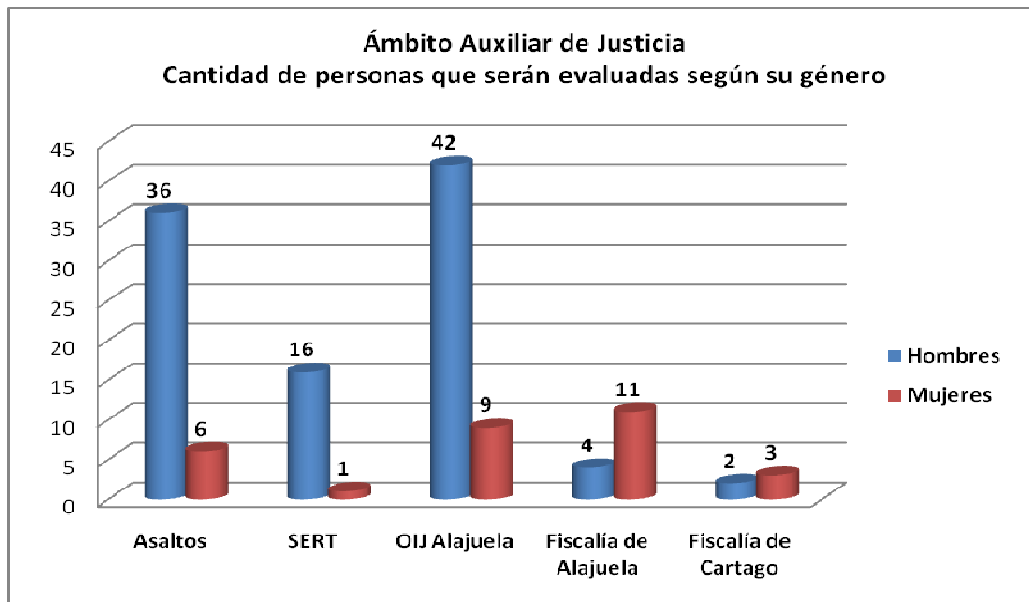
evaluadas, así como las que conforman el área evaluadora; como preparación previa y necesaria a la ejecución del ejercicio controlado.

Descripción de la población del ámbito Auxiliar de Justicia

- **Cantidad de personas participantes por oficina de acuerdo a su género:**

Área evaluada:

Se ha impartido el taller a 130 personas, que corresponden a once talleres impartidos en el ámbito Auxiliar de Justicia. Las oficinas judiciales participantes del ejercicio controlado para este ámbito son cinco: Sección de Asaltos, Servicio Especializado de Respuesta Táctica (SERT), Delegación Organismo de Investigación Judicial Alajuela (OIJ Alajuela), Fiscalía Territoriales de Alajuela y Cartago.

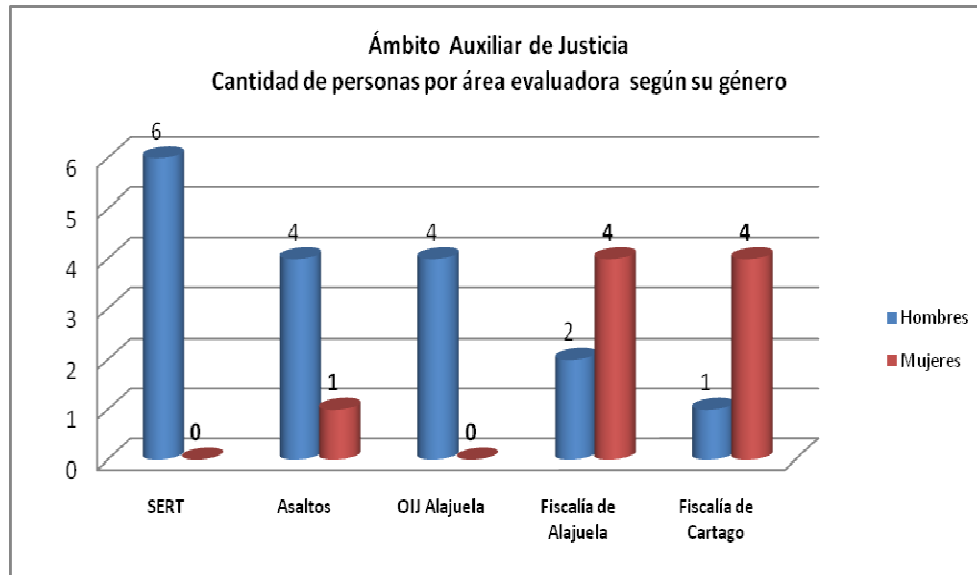


Nota: Listas de asistencia, Subproceso de Gestión del Desempeño

En el gráfico anterior se observa que, 100 personas del género masculino que participarán en el ejercicio controlado para un 76,92%; mientras que el género femenino corresponde a 30 personas que corresponde a un 23,08%.

Área evaluadora:

Se han impartido tres talleres para 26 personas el ámbito Auxiliar de Justicia. Este sector abarca la jefatura y coordinación, el cual se encuentra conformado por 17 personas que pertenecen al género masculino que corresponde a un 65,38%; mientras que para el género femenino las 9 personas restantes les corresponden un 34,62%.

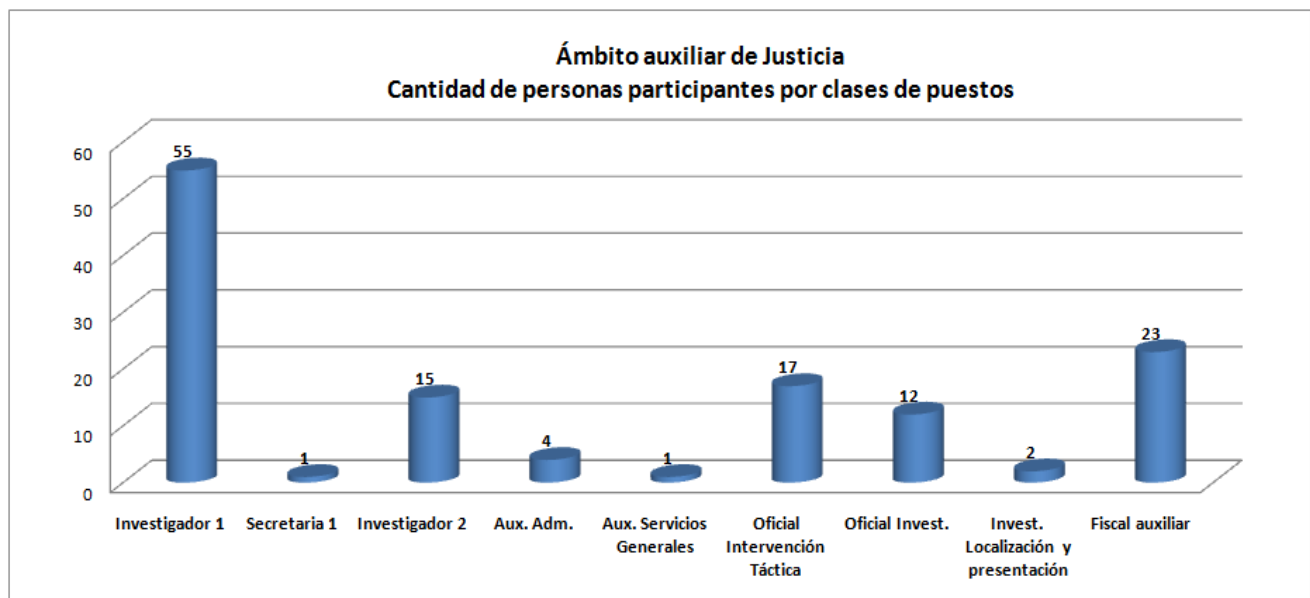


Nota: Listas de asistencia, Subproceso de Gestión del Desempeño

- **Cantidad de personas participantes por clase de puesto**

Área evaluada:

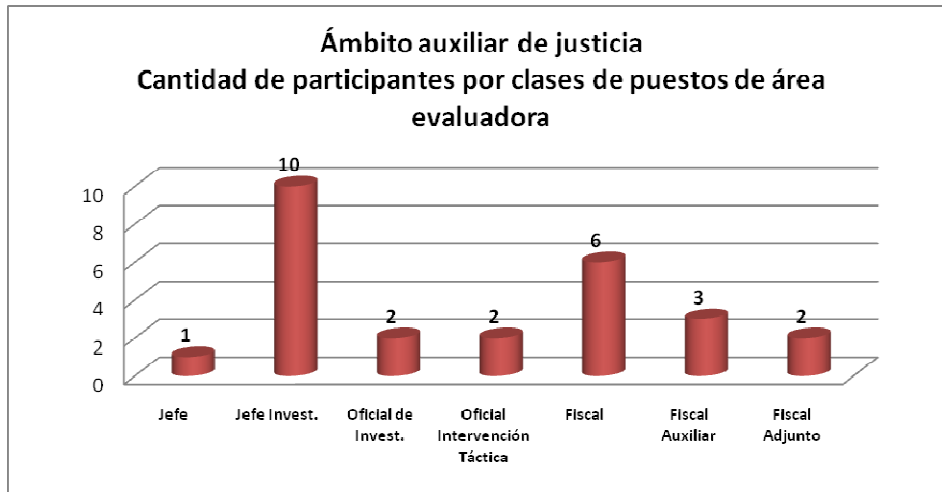
Destacan entre las personas participantes ocupantes de puestos con clasificaciones acorde a la naturaleza de las oficinas judiciales. La mayor cantidad de personas participantes sensibilizadas ocupan puestos clasificados como Investigador 1 y Fiscal auxiliar, para un total de 130 participantes de los 156 que han recibido la capacitación



Nota: Sistema Integral de Gestión Administrativa (SIGA)

Área evaluadora:

Dentro de esta área, la mayor cantidad de participantes se localizan para las clases de puestos Jefe de Investigación y Fiscal para un total de 26 personas que han participado en los talleres de sensibilización.



Nota: Sistema Integral de Gestión Administrativa (SIGA)

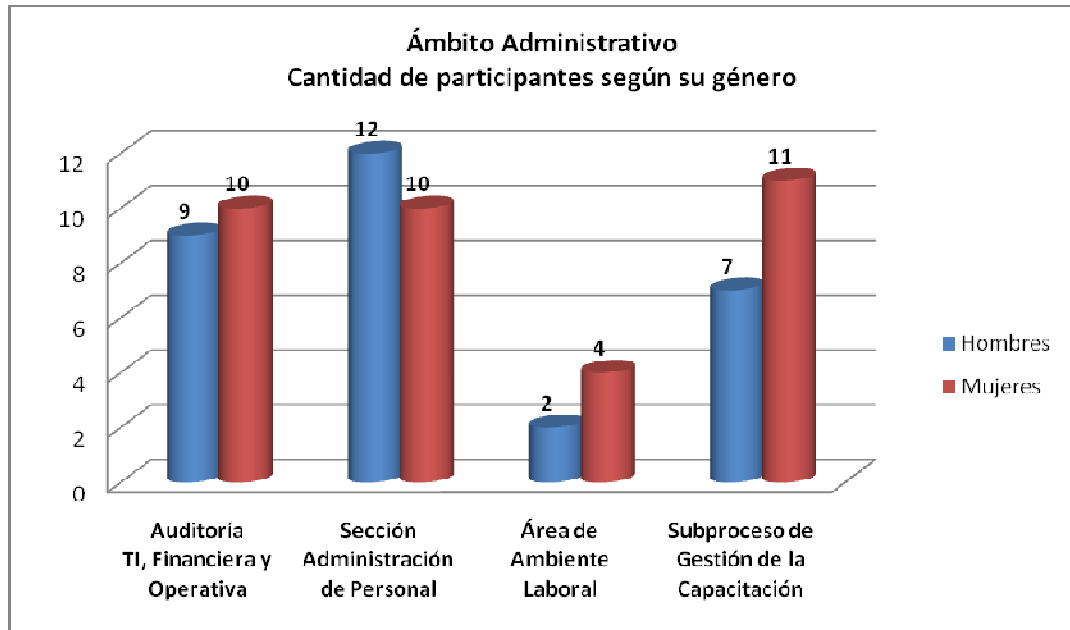
Descripción de la población del ámbito Administrativo

- **Cantidad de personas participantes por oficina según su género:**

Área evaluada:

En el ámbito Administrativo se ha impartido el taller a 65 personas trabajadoras. Se han impartido cinco talleres en las oficinas judiciales participantes del ejercicio controlado: Auditoría Tecnología de Información, Auditoría Financiera, Auditoría Operativa, Sección de Administración de Personal, Área de Ambiente Laboral y el Subproceso Gestión de la Capacitación.

Nota: Listas de asistencia, Subproceso de Gestión del Desempeño

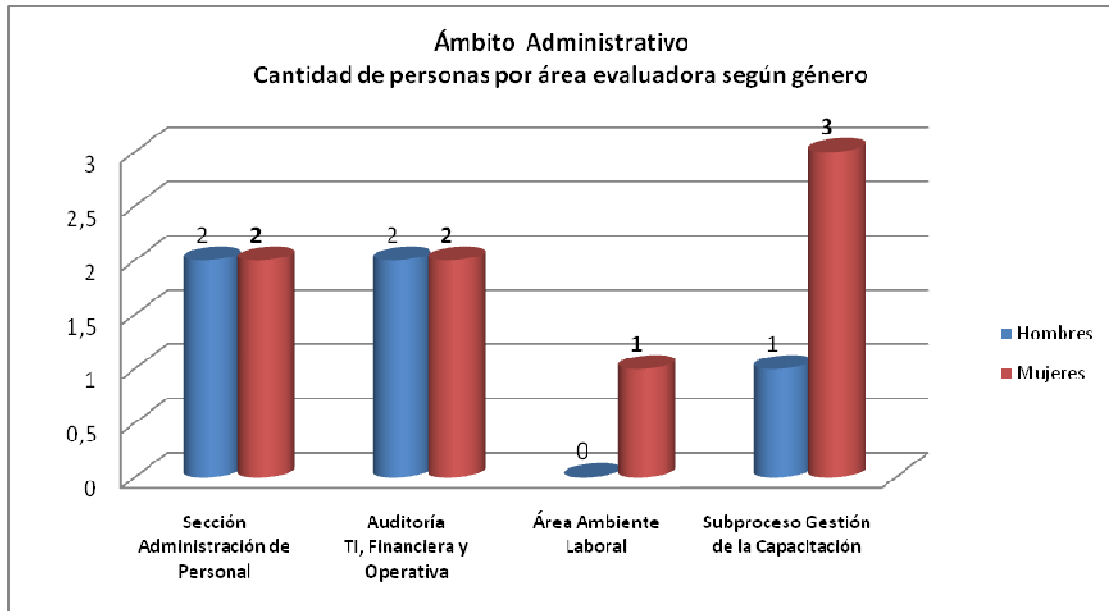


De la gráfica anterior se puede concluir, que 30 personas del ámbito Administrativo pertenecen al género masculino que equivale a un 46,15%, mientras que para el género femenino las 35 personas restantes les corresponden un 53,85 %, para un total de 65 participantes de los 78 que han recibido la capacitación.

Área evaluadora:

Para esta población, se han impartido tres talleres para las 13 personas participantes del ejercicio controlado. Las oficinas judiciales que conforman este sector, son las siguientes: Sección Administración de Personal, Auditoría TI, Financiera y Operativa; Área de Ambiente Laboral y Subproceso Gestión de la Capacitación.

Nota: Listas de asistencia, Subproceso de Gestión del Desempeño



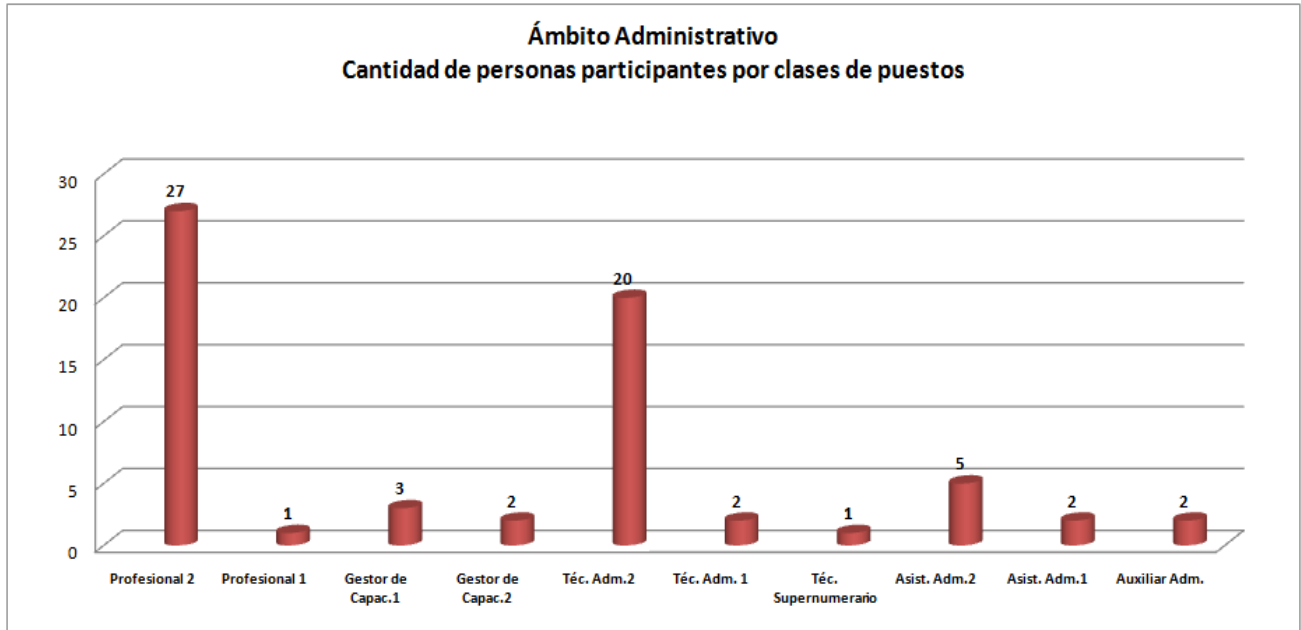
En el gráfico anterior, se observa que 13 personas del área de jefatura y coordinación del ámbito Auxiliar de Administrativo, pertenecen al género masculino 5 personas que equivale a un 38,47%, mientras que para el género femenino las 8 personas restantes les corresponden un 61,53%.

- **Cantidad de personas participantes por clase de puesto**

Área evaluada:

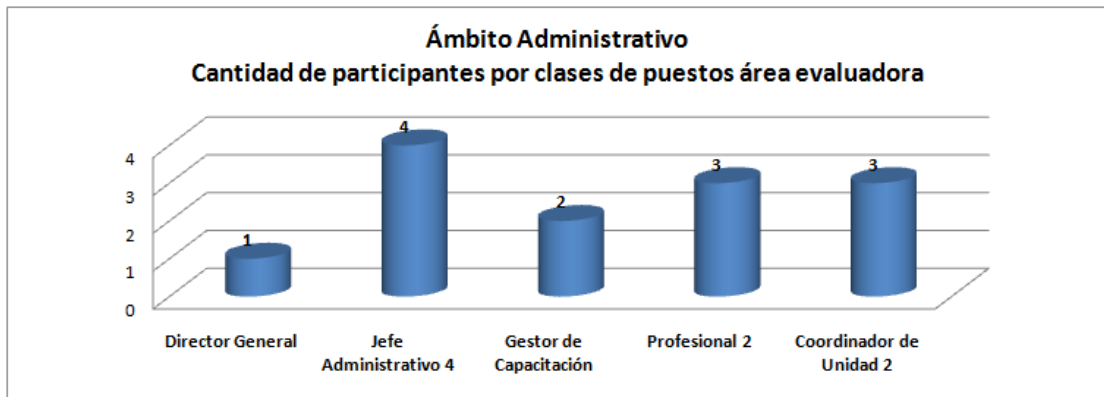
Destacan entre las personas participantes ocupantes de puestos con clasificaciones acorde a la naturaleza de las oficinas judiciales. La mayor cantidad de personas participantes sensibilizadas ocupan puestos clasificados como Profesional 2 y Técnico Administrativo 2, para un total de 65 participantes de los 78 que han recibido la capacitación.

Nota: Sistema Integral de Gestión Administrativa (SIGA)



Área evaluadora:

En esta área resaltan las clases de puestos Jefe Administrativo 4 y Coordinador de Unidad de 2, para un total de 13 participantes de los 78 que han recibido la capacitación

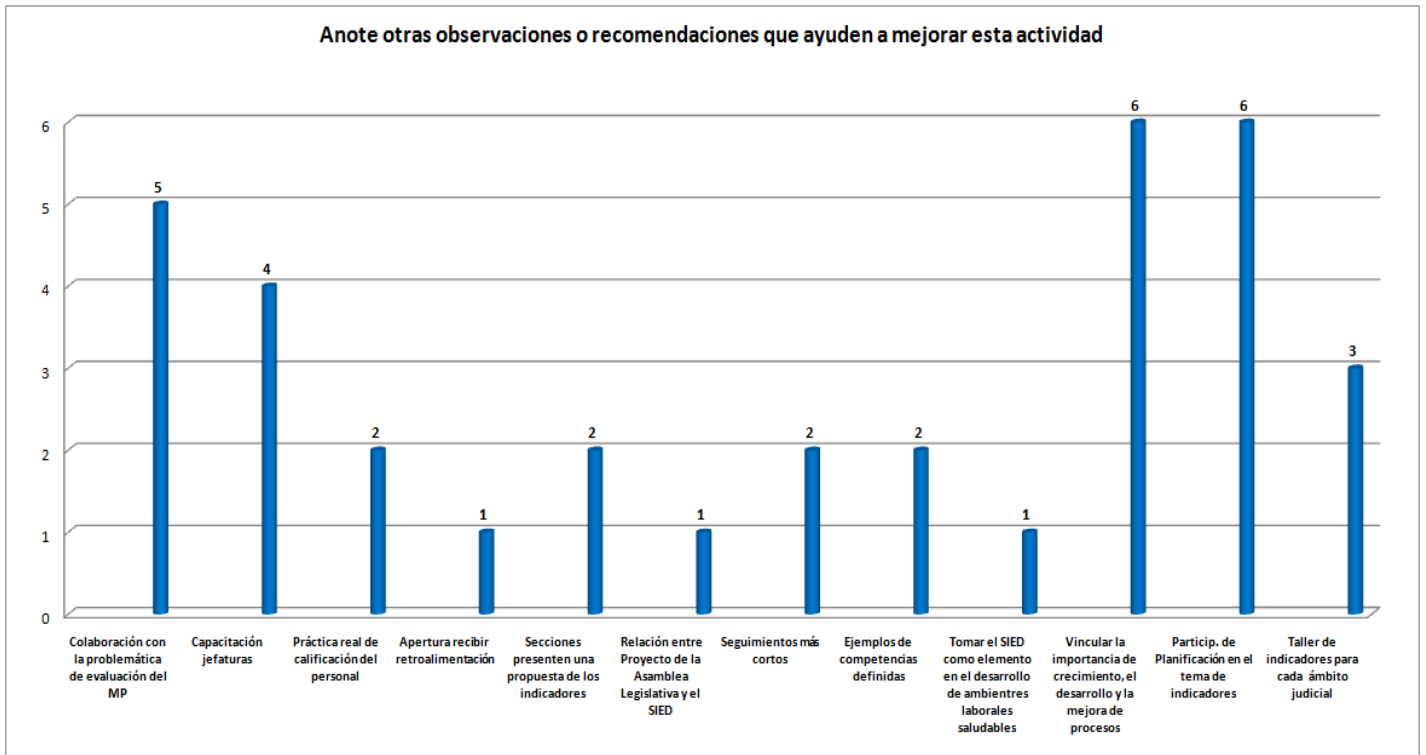


Nota: Sistema Integral de Gestión Administrativa (SIGA)

Resultados de percepción de los participantes en los talleres

Para efectos, de conocer las expectativas de los participantes en los talleres, se diseñaron herramientas para determinar la percepción de los participantes, así como mejoras que éstos consideraran oportunas, a realizar en la futura implementación institucional. Cabe mencionar que la herramienta se suministró a todas las personas participantes de los talleres de sensibilización y solamente una proporción hizo el aporte en las recomendaciones. Al respecto se tuvieron los siguientes resultados:

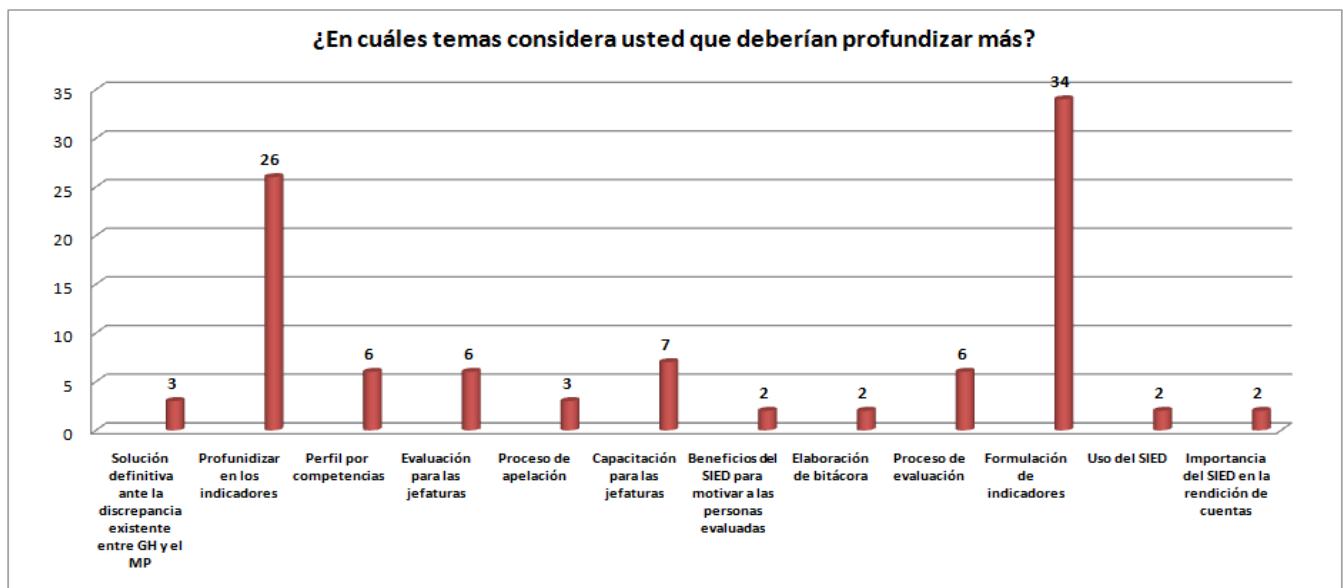
Nota: Encuestas aplicadas a participantes de talleres de sensibilización, Subproceso de Gestión del Desempeño



Se observa, que los temas que los participantes seleccionaron como relevantes para ser tomados en cuenta en el desarrollo de la actividad son los siguientes: participación de la Dirección de Planificación en la elaboración de los indicadores; vincular la importancia de crecimiento el desarrollo y la mejora de procesos; profundizar en el tema de la coordinación con el Ministerio Público para la implementación de Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño (SIED); y la capacitación para las jefaturas en el proceso de evaluación

En adición con lo anterior, se muestran los resultados de las encuestas aplicadas en donde los participantes consideraron los temas que se deben profundizar:

Nota: Encuestas aplicadas a participantes de talleres de sensibilización, Subproceso de Gestión del Desempeño

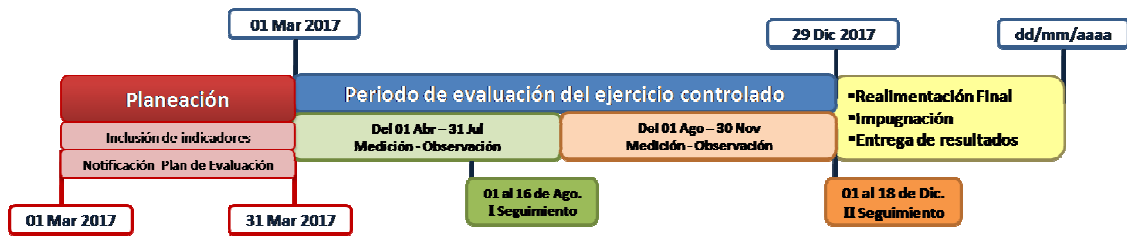


En el gráfico anterior, entre los temas que los participantes destacaron para ser abordados se encuentran: los indicadores de rendimiento; la capacitación para sus jefaturas; la evaluación para las jefaturas y finalmente profundizar en el perfil por competencias para cada ámbito judicial.

Actividades en proceso

De conformidad con la programación de actividades, además de los talleres de sensibilización dirigidos a las personas que participarán en el ejercicio controlado, la etapa de planeación involucra otras actividades como:

- *Las capacitaciones en el uso del Sistema de Soporte Informático del SIED igualmente para los responsables de ejecutar la evaluación del desempeño de sus trabajadores, a pesar que el sistema aún no está concluido, se encuentra en un 77,80% de avance hasta el mes de diciembre de 2016. Se harán pruebas en la etapa de planeación donde los módulos se encuentran finalizados, gracias al esfuerzo del equipo constituido entre la Dirección de Gestión Humana y la Dirección de Tecnología de la Información. Es así que, además de generar experiencia en la metodología de la evaluación del desempeño, los participantes también tendrán la oportunidad de entrar en contacto con la plataforma informática, para cualquier mejora al respecto.*
- *La definición de los indicadores de rendimiento como parte de las responsabilidades propias de cada jefatura responsable de aplicar la evaluación del desempeño, información que será incluida de conformidad con los indicadores de cada despacho según el trabajo realizado por la Dirección de Planificación, para lo cual durante el primer taller para áreas evaluadoras, se contó con la participación de algunos profesionales de dicha Dirección, explicando la experiencia generada en la conformación de indicadores en los despachos judiciales, como parte del rediseño institucional, no obstante, como se pudo observar los participantes refieren el tema como requerido de profundizar dada la poca experiencia en cuanto a la cuantificación del aporte de cada trabajador.*
- *La elaboración de planes de evaluación en el sistema de soporte informático SIED; esta última tarea a cargo del personal del Subproceso de Evaluación del Desempeño.*
- *Iniciar el acompañamiento respectivo con las áreas evaluadoras, para efectos que comuniquen a sus colaboradores el inicio de la etapa de ejecución de la evaluación del desempeño, según el cronograma propuesto.*
- *Establecimiento de los plazos para la etapa de ejecución para realizar los seguimientos parciales de la evaluación, que se tienen en los siguientes horizontes de tiempo:*



Ahora bien, resulta de interés establecer un diagnóstico actual del ejercicio controlado, para el cual utilizamos la metodología del análisis F.O.D.A, de lo cual se identificaron los siguientes elementos:

Análisis FODA

Fortalezas	Asignación de un equipo interdisciplinario que lidera el desarrollo del proyecto
	Disposición para participar por parte de los diferentes ámbitos, en los diferentes ejercicios controlados realizados
	Experiencias previas en relación con la gestión de la evaluación del desempeño en la institución, así como a nivel externo
	Aprobación y vigencia del reglamento interno del sistema integrado de evaluación del desempeño (SIED)

Oportunidades	Impulso de la Presidencia de la Corte al proyecto
	Apoyo de los Órganos rectores del SIED

	Obstáculo	Demanda	Estrategia
Debilidades		Movilizar a la población judicial de su zona de confort	<ul style="list-style-type: none"> - Divulgación de campaña informativa - Desarrollo de talleres - Acompañamiento
	Cultura institucional	Mitigar la desconfianza manifestada en la capacidad/ transparencia para evaluar y/o asumir los resultados por parte de las personas evaluadoras y las personas sujetas de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Exploración y recomendación de soluciones alternativas (testigos, grabación, actas...)
	Estructura	Estructuras funcionales que limitan la ejecución de la evaluación por la cantidad de colaboradores a cargo, así como su	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión estructural en un momento oportuno.

		<i>ubicación.</i>	
		<i>Modelo demanda cuantificación del aporte individual de los trabajadores en el cumplimiento de los objetivos y servicios de las oficinas y despachos judiciales.</i>	- <i>Apoyo de la Dirección de Planificación</i>
	<i>Proceso integrador</i>	<i>Sinergia entre entes técnicos: Planificación, Gestión Humana, Tecnología, Ámbitos</i>	- <i>Acuerdos emitidos por Órganos Superiores</i>
		<i>Respeto a la independencia de los ámbitos</i>	- <i>Comunicación emitida por Organos Rectores</i>
<i>Proceso paulatino</i>	<i>Tamaño de la población vs. Capacidad</i>	- <i>Abordaje en cascada de la población judicial</i>	

<i>Amenazas</i>	<i>Presión mediática</i>
------------------------	--------------------------

Acciones por implementar

- *Coordinación con la Dirección de Planificación, para que se facilite el apoyo al equipo de profesionales que actualmente está a cargo del ejercicio controlado, por medio de un profesional en Ingeniería Industrial, para atender los requerimientos que ha referido la población participante, al establecer como un tema que requiere profundidad, el establecimiento de los indicadores de rendimiento. Lo anterior, en razón del interés institucional de implementar el sistema integrado de evaluación del desempeño por competencias y lo dispuesto en el Reglamento del SIED.*
- *Comunicar a los jefes del OIJ, Ministerio Público y Auditoría, sobre la participación activa que han tenido los trabajadores seleccionados en el ejercicio controlado, y la importancia del cumplimiento de los plazos de ejecución del proceso de evaluación, por parte de dicha población, a efectos de cumplir el cronograma y obtener los resultados sobre ajustes al sistema integrado de evaluación del desempeño por competencias.*
- *Mantener los permisos concedidos por el Consejo Superior, para apoyar todas las actividades proyectadas durante este año 2017, para dotar de la capacidad operativa y técnica, para asegurar el cumplimiento de las etapas del ejercicio controlado antes descritas y de la expansión y sostenibilidad del SIED en todos los ámbitos del Poder Judicial.*

Una vez analizado lo expuesto por la MBA. Ivannia Aguilar Arrieta, Jefa de la Sección de Evaluación del Desempeño, se acuerda:

1. *Coordinación con la Dirección de Planificación, para que se facilite el apoyo al equipo de profesionales que actualmente está a cargo del ejercicio controlado, por medio de un profesional en Ingeniería Industrial, para atender los requerimientos que ha referido la población participante, al establecer como un tema que requiere profundidad, el establecimiento de los indicadores de rendimiento. Lo anterior, en razón del interés institucional de implementar el sistema integrado de evaluación del desempeño por competencias y lo dispuesto en el Reglamento del SIED.*

2. *Comunicar a los jefes del OIJ, Ministerio Público y Auditoría, sobre la participación activa que han tenido los trabajadores seleccionados en el ejercicio controlado, y la importancia del cumplimiento de los plazos de ejecución del proceso de evaluación, por parte de dicha población, a efectos de cumplir el cronograma y obtener los resultados sobre ajustes al sistema integrado de evaluación del desempeño por competencias.*

3. *Mantener los permisos concedidos por el Consejo Superior, para apoyar todas las actividades proyectadas durante este año 2017, para dotar de la capacidad operativa y técnica, para asegurar el cumplimiento de las etapas del ejercicio controlado antes descritas y de la expansión y sostenibilidad del SIED en todos los ámbitos del Poder Judicial.*

Se declara en firme.

Se levanta la sesión a las 11:00 horas.

Dr. Román Solís Zelaya
Presidente

MBA. José Luis Bermúdez Obando
Secretario a.í.