

CONSEJO DE PERSONAL

SESION N° 07-2017

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

ARTÍCULO I

Se procede a conocer el Informe N° SAP-047-2017 relacionado con la clase Encargado Unidad de Radiología y el Tecnólogo Médico, el cual indica:

“La Secretaría General de la Corte, mediante oficio número 5174-16, comunicó a esta Dirección el contenido de la sesión N° 43-16, artículo XXX, en la que se acordó:

“1) Tener por rendido el informe N° 571-PLA-2016 de la Dirección de Planificación, sobre las cargas de trabajo en el Departamento de Laboratorio de Ciencias Forenses y la necesidad de una Coordinadora o Coordinador en la Unidad de Radiología Forense del Departamento de Medicina Legal. 2) Tomar nota de los resultados obtenidos en el estudio, (...) así como que los criterios de la Dirección General del Organismo de Investigación Judicial y de la Jefatura del Departamento de Medicina Legal, concuerdan en la importancia de que la Unidad de Radiología Forense sea formal, y cuente con una figura de coordinación en su estructura interna. 3) Aprobar las recomendaciones contenidas en el informe, las cuales deberán ser ejecutadas por los responsables señalados para ello a la brevedad. 4.) La nueva estructura regirá a partir del estudio de puestos que realice la Dirección de Gestión Humana, así como la aprobación del este Consejo.” (el subrayado no corresponde al original)

Al respecto, nos permitimos presentar ante los señores miembros del Consejo de Personal, las siguientes consideraciones de interés:

I. ANTECEDENTES

- 1.1 El Consejo de Personal en sesión número 04-2009 celebrada el 26 de febrero de 2009, artículo III, aprobó en todos sus extremos el informe técnico número 385-SAP-2008, en el cual se analizaron los puestos de Tecnólogo Médico del Departamento de Medicina Legal.

1.2 Al respecto el Consejo Superior, en sesión número 031-09 del 31 de marzo de 2009, artículo XXXVII, dispuso acoger lo resuelto por el Consejo de Personal, en consecuencia, entre otras disposiciones acordó:

“ 1) Revalorar la clase de Tecnólogo Médico que posee la categoría salarial 863 y ubicarlo en la 935 y reasignar los puestos que se encuentran en esa clase (...)2) Aprobar la actualización del perfil de la clase Tecnólogo Médico, tal y como se presenta en el anexo. 3) Crear un plus denominado Responsabilidad por la Protección Radiológica, el cual corresponderá a un 5% sobre el salario base y que para tales efectos según los alcances de este informe estará asociado únicamente al puesto No. 43419. De conformidad con las tareas que debe desarrollar según lo establece el artículo 26 inciso b del Reglamento sobre Protección contra las Radificaciones Ionizantes. Asimismo, este sobresueldo se reconocerá directamente al puesto y no a la persona, siempre y cuando mantenga asignada la responsabilidad que le dio origen(...) 4) Con el propósito de mantener un nivel óptimo de la oficina de Rayos Equis, la jefatura del Departamento de Medicina Legal, en coordinación con la Unidad de Capacitación del Organismo de Investigación Judicial, valorará la posibilidad de capacitar al señor Guillermo Serrano Bulakar, en un curso avanzado sobre protección radiológica, con el fin de que pueda desempeñar las funciones que sobre este tema se tienen definidas. (...)”

1.3 Posteriormente, el Consejo Superior en sesión N° 17-15 celebrada el 26 de febrero de 2015, artículo LIX le solicitó a la Dirección de Planificación, analizara entre otros aspectos, la necesidad de dotar en la estructura de la “Unidad de Radiología” del Departamento de Medicina Legal la figura de un Coordinador. Dicha petición, fue atendida por el órgano técnico bajo el informe número 571-PLA-2016, mismo que da origen a la presente gestión.

II. INFORMACIÓN OBTENIDA

2.1 Identificación de los puestos

En primera instancia es necesario destacar que la Unidad de Radiología se encuentra adscrita a la jefatura del Departamento de Medicina Legal, y se encuentra conformada de la siguiente manera:

Cuadro N° 1
Estructura Orgánico Funcional de la Unidad de Radiología

Cantidad	Clase Ancha	Clase Angosta
2	Técnico Especializado 6	Tecnólogo Médico
1	Auxiliar Administrativo	Auxiliar Administrativo

Fuente: Investigación realizada

Asimismo, resulta importante presentar las características de cada uno de los cargos que integran dicha unidad, las cuales se muestran seguidamente:

Cuadro Nº 2
Detalle de los puestos de la Unidad de Radiología

Nº de Puesto	Clase	Condición del puesto	Titular del puesto	Ocupado actualmente por
43419	Tecnólogo Médico	Propiedad	Christopher Leitón Araya	Christopher Leitón Araya
54294	Tecnólogo Médico	Vacante	Vacante	Adriana González Porras
43404	Auxiliar Administrativo	Propiedad	Adriana González Porras	Esteban Bolívar Herrera

Fuente: Investigación realizada y Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA)

2.2 Situación actual

Como parte de la investigación realizada, se solicitó a los ocupantes de los puestos involucrados completar el cuestionario de clasificación y valoración de puestos, con la finalidad de conocer las funciones que actualmente les corresponde ejecutar. La aplicación de este instrumento arrojó la siguiente información:

- Puesto 43419 ocupado por Christopher Leitón Araya:

Se dedica sustancialmente a la aplicación de conocimientos técnicos en la radiología, con la finalidad de realizar estudios radiológicos en personas vivas o muertas, a solicitud del médico encargado quien utiliza estas imágenes para rendir un peritaje.

Además de las funciones que ejecuta como Tecnólogo Médico, es el encargado de la protección radiológica, de manera tal que le corresponde velar por el buen estado, funcionamiento y mantenimiento del equipo, así como ejecutar todas las acciones relativas a este tema. Entre ellas, vigilar que las normas de protección dispuestas por la autoridad competente se cumplan, supervisar que el técnico de rayos x utilice el dosímetro siempre que vaya a manipular los equipos de radiación de emisiones ionizantes, establecer un lugar idóneo para colocarlos cuando no se estén empleando, tramitar lo referente a los permisos de funcionamiento de la Unidad de Radiología y el mantenimiento correspondiente de los dosímetros.

De acuerdo con la dinámica actual, debe distribuir los días de descanso, disponibilidad, labores técnicas y administrativas entre los dos puestos de Técnico Especializado y un Auxiliar Administrativo. A la vez que le corresponde confeccionar oficios, reportes, estadísticas e informes diversos sobre las actividades desarrolladas en la Unidad de Radiología.

Además, brinda el criterio técnico para todas las actividades relacionadas al presupuesto tales como compra de materiales y equipos, búsqueda de cotizaciones, revisión de carteles de licitación, atención de oferentes, confección de oficio de decisión inicial, aprobación de actas de recibido, visto bueno a facturas.

Por otra parte, el señor Leitón manifiesta¹ que en los últimos años la Unidad de Radiología ha realizado acciones enfocadas en la actualización y modernización de los equipos existentes con la intención de incrementar el uso de la tecnología y el mejoramiento de las imágenes diagnósticas.

- Puesto 54294 ocupado por Adriana González Porras:

Se encuentra orientado a la aplicación de conocimientos técnicos en la radiología, debido a que su actividad sustantiva es realizar tomas radiológicas en pacientes vivos y muertos, para lo cual debe de ejecutar una serie de tareas tales como:

- ✓ Preparar y operar el equipo de Rayos X.
- ✓ Verificar el funcionamiento mecánico del equipo.
- ✓ Preparar y asegurar que el desempeño del sistema de imágenes sea el correcto.
- ✓ Aplicar los conocimientos técnicos en Imagenología para realizar estudios radiológicos de calidad.
- ✓ Recibir y analizar cada solicitud de estudio radiológico e historia clínica del paciente, establecer y verificar las condiciones para realizarlo y valorar la pertinencia y alcance del estudio solicitado para el objetivo perseguido.
- ✓ Aplicar el protocolo de adquisición de imágenes, indagar sobre las condiciones físicas del paciente que puedan influir en el estudio e informar al paciente sobre el procedimiento.
- ✓ Realizar el posicionamiento específico tanto del equipo como del paciente sobre cada toma de imágenes del protocolo seleccionado.
- ✓ Determinar y seleccionar los parámetros técnicos de adquisición correspondientes a cada estudio.
- ✓ Analizar las imágenes obtenidas y determinar la necesidad de añadir imágenes que repercutan en el diagnóstico.
- ✓ Procesar y presentar las imágenes en el formato disponible y requerido que guíen el diagnóstico del médico radiólogo.
- ✓ Informar si hay algún fallo en el estado equipo.
- ✓ Llevar un registro de los problemas que presente el equipo.
- ✓ Evacuar consultas de los médicos respecto a cual incidencia es la adecuada para una mejor visualización anatómica de interés.

¹ En entrevista realizada el día 30 de setiembre del 2016.

- Puesto 430404 ocupado por Esteban Bolívar Herrera:

Este puesto representa la actividad de índole administrativo, se avoca a ejecutar los procedimientos administrativos definidos en la Unidad de Radiología:

- ✓ Recibir al usuario, consultarle donde fue atendido, buscar la solicitud de radiología, verificar que los datos estén correctos y completos.
- ✓ Elaboración de la tarjeta de identificación la cual contiene: Nombre, cédula, y tipo de estudio a realizar.
- ✓ Ingresar el caso en la hoja de control diario, y en el Sistema de Rayos X.
- ✓ Confeccionar comprobantes a los usuarios en caso de que así lo requieran.
- ✓ Evacuar consultas por parte de usuarios externos o internos de algún caso en específico
- ✓ En el caso de recibir placas aportadas por la autoridad judicial o el Médico Forense se debe realizar el ingreso en la hoja de control diario.
- ✓ Transcribir el reporte emitido por el Médico Radiólogo.
- ✓ Remisión de los reportes radiológicos a las diferentes Secciones del Departamento de Medicina Legal.
- ✓ Remisión de placas por medio de Correo Interno.
- ✓ Devolución de estudios radiológicos por conocimiento.
- ✓ Proporcionar información al Técnico Coordinador para la elaboración de informes estadísticos de la Unidad de Radiología.

III. ANALISIS Y CONCLUSIONES

Al razonar el contenido de la herramienta mencionada en el apartado anterior, así como los aspectos más relevantes que giran en torno al presente asunto, se presenta el siguiente análisis.

Sobre el Puesto N° 43419

En cuanto a las funciones realizadas por el Lic. Leitón, realiza sustancialmente labores técnicas relacionadas con la radiología, siendo esta asignación la que consume la mayor parte de su actividad diaria.

Si bien, de la información obtenida se determina que este puesto realiza labores como responsable de la protección radiológica, uno de los aspectos que marca diferencia con respecto a su homólogo, lo cierto es que según la revisión de los informes y acuerdos anteriores, para tales efectos, le fue creado un plus adicional de 5% sobre el salario base, denominado *Responsabilidad por la Protección Radiológica*, con la finalidad de compensar el compromiso derivado de tal labor.

En cuanto a las labores relacionadas con temas presupuestarios, administración de contratos, compra de materiales y equipos, atención de consultas técnicas, estas corresponden fundamentalmente al pronunciamiento del criterio técnico, es decir, la aplicación de los conocimientos como Técnico Especializado 6.

Con respecto a la elaboración de oficios, manuales y ejecución de labores administrativas orientadas a la coordinación, es claro que existe un reconocimiento informal por parte de los otros dos puestos destacados en la Unidad, referente a la organización y distribución actual de las funciones, lo que no se encuentra considerado dentro del perfil de la clase.

Del análisis realizado, se tiene que las tareas desarrolladas no requieren un grado universitario atinente a la especialidad, toda vez que corresponden a actividades de carácter técnico y administrativo. De manera que no se encontraron factores determinantes para variar el requisito académico del puesto; no obstante, se considera necesario cambiar su clasificación ubicarlo en una categoría salarial superior que compense las condiciones de trabajo que lo caracterizan.

Lo anterior, en concordancia con lo establecido en materia de clasificación y valoración de puestos, donde el análisis de los factores organizacionales y ambientales permite determinar el valor de un puesto de trabajo dentro de la organización, así como establecer funciones y responsabilidades.

Sobre el Puesto N°54294

Del análisis de las funciones, es evidente que avoca el cien por ciento de su tiempo a desarrollar las labores técnicas de su especialidad, por lo que la clasificación y valoración actual del puesto N° 54294 es acorde con lo que establece el perfil de la clase de puesto de Tecnólogo Médico de la Unidad de Radiología.

Sin embargo, de la investigación realizada se evidenció que producto de la modernización del equipo utilizado en la unidad en mención, las tareas detalladas en el Manual Descriptivo resultan obsoletas por el uso de la tecnología, o bien porque son desarrolladas exclusivamente por el responsable de la protección radiológica.

Por lo que se considera oportuno, actualizar las tareas y consignar las principales funciones que realiza esta clase.

Importante indicar que actualmente se trabaja en la construcción del perfil competencial para esta y otras clases de puestos que se encuentran en similar condición.

Sobre el Puesto N°430404

Al considerar las tareas enlistadas se observa que las mismas están inmersas dentro del accionar del puesto que ocupa, toda vez que la naturaleza del cargo es *“realizar actividades de índole auxiliar de oficina y en apego a los procedimientos y métodos definidos según corresponda.”*

De manera que no resulta procedente variar su clasificación actual.

Sobre la Unidad de Radiología

La Unidad de Radiología depende directamente de la Jefatura del Departamento de Medicina Legal y tiene como principal actividad generar imágenes del interior del cuerpo mediante diferentes agentes

físicos (rayos x, ultrasonido, campos magnéticos, entre otros) en personas vivas o muertas, a solicitud de un médico quien utiliza estas imágenes para emitir un dictamen o peritaje.

Tal como se indicó líneas atrás, la responsabilidad de protección radiológica es asumida por el puesto que funge como Coordinador, actualmente, el señor Leitón Araya siendo este el único servidor certificado en esa labor. No obstante, se considera necesario que ambos puestos, estén preparados y cumplan con los requisitos para optar como responsable de la protección radiológica, ya que ante la eventual necesidad de sustituir a don Christopher, el otro cargo asuma la función con la finalidad de no afectar la dinámica laboral y el servicio que se brinda, y así evitar el cierre de los servicios por falta de un responsable.

Se debe recordar que la anterior sugerencia, fue avalada por el Consejo Superior en la sesión numero 31-09 del 31 de marzo de 2009, artículo XXXVII, como bien se indicó en los antecedentes del presente informe.

Ahora bien, conforme la recomendación emitida por la Dirección de Planificación de dotar a la Unidad de Radiología Forense de la figura de coordinación, para lo cual Gestión Humana debe definir la categoría correspondiente, la estructura formal quedaría conformada, de ser aprobada, por las siguientes clases de puestos:

Cuadro Nº 3
Puestos que conformarían la nueva estructura
Orgánico Funcional para la Unidad de Radiología

Cantidad	Clase Ancha	Clase Angosta
1	Encargado Unidad de Radiología	Encargado Unidad de Radiología
1	Técnico Especializado 6	Tecnólogo Médico
1	Auxiliar Administrativo	Auxiliar Administrativo

Fuente: Investigación realizada

Sobre la clasificación y valoración del puesto

Cuando el Departamento de Planificación recomienda la necesidad de formalizar la Unidad de Radiología, señala que le corresponde a la Sección de Análisis de Puestos de la Dirección de Gestión Humana definir la clase y categoría salarial dentro de la estructura institucional.

En razón de lo anterior, con la finalidad de establecer la correcta clasificación y valoración del cargo bajo estudio, a continuación se presenta el análisis de los factores ocupacionales que lo identifican.

- **Responsabilidad:**

Por funciones: Debe ejercer eficientemente las labores a su cargo; las actividades que ejecuta demandan 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 procedimientos, disposiciones administrativas y técnicas; así como las normas de seguridad e higiene ocupacional establecidas. La naturaleza del trabajo exige la aplicación de conocimientos técnicos en la Radiología, para atender y resolver adecuadamente las situaciones propias de su competencia.

Por relaciones de trabajo: 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.

Por materiales equipo y valores: Debe velar por el adecuado uso y mantenimiento del equipo, materiales, y demás instrumentos asignados para el cumplimiento de sus actividades.

- **Dificultad:**

Variedad de tareas: Su actividad presenta variedad de tareas, las cuales se orientan a la toma y revelado de imágenes, entre las cuales se tienen: realizar la toma radiológica idónea en pacientes vivos y personas muertas, con el fin de que el Médico pueda realizar un diagnóstico acertado. Definir la cantidad de radiación y su penetración en los organismos, así como de aplicar las normas de seguridad definidas. Dar el mantenimiento, limpieza y calibración de las máquinas de rayos equis. Velar porque las normas de protección radiológica se cumplan. Llevar los registros que corresponden a la seguridad radiológica de la institución, informar los movimientos de personal.

Dificultad técnica y administrativa: La actividad de este puesto demanda precisión y calidad en la toma radiográfica para que con la imagen obtenida el Médico pueda diagnosticar adecuadamente el tipo de lesión o bien ubicar elementos dentro del cuerpo.

Debe trabajar con precaución y de acuerdo con las normas establecidas en lo que a protección radiológica se refiere.

El trabajo es realizado de acuerdo a los procedimientos y lineamientos definidos y de conformidad con lo que el Médico solicite. Le corresponde resolver situaciones imprevistas durante la toma radiográfica, ya que si la imagen no es clara o no revela lo que el Médico solicitó, debe determinar la forma en la que se acomodará al paciente o al cuerpo y volver a realizar la toma de la imagen.

- **Supervisión:**

Recibida: Las actividades técnicas son supervisadas por un Médico Radiólogo Interconsultor, asimismo sigue instrucciones dadas por el Médico Patólogo y el Médico Forense quienes solicitan los estudios de rayos equis, en pacientes muertos y vivos, respectivamente.

La supervisión de índole administrativa la ejerce la jefatura del Departamento de Medicina Legal.

Ejercida: Ejerce supervisión técnica y administrativa sobre personal de menor nivel.

- **Condiciones de trabajo:**

Debido a que su actividad se orienta a la toma de imágenes radiológicas, está expuesto continuamente a las radiaciones ionizantes, de las máquinas que operan. Por lo que debe aplicar todas las medidas de seguridad definidas para evitar posibles daños a su salud.

Asimismo está expuesto a choques emocionales e impacto psicológico por cuanto le corresponde trabajar con personas fallecidas o pacientes vivos con diferentes tipos de lesiones e incluso contraer algún tipo de infecciones, enfermedades, problemas respiratorios o alergias debido al contacto que se tiene con cuerpos infectados o en descomposición.

Esta actividad puede demandar esfuerzo físico, por cuanto le corresponde acomodar los cuerpos en la posición correcta para la toma de la imagen radiológica.

Además, deben trabajar en turnos de acuerdo con los roles definidos y prestar sus servicios cuando sean requeridos.

- **Consecuencia del error:**

Debido a que los estudios de rayos equis se solicitan para diagnosticar lesiones sufridas por los pacientes y además ubicar objetos o elementos dentro de los cuerpos, un error en la toma o revelado de la imagen, puede causar atrasos o errores en los diagnósticos que deben emitir los médicos encargados.

Por otra parte, un error en el seguimiento de las normas establecidas para la protección radiológica puede causar efectos biológicos en los pacientes, personal técnico así como la clausura de la Unidad por parte del Ministerio de Salud.

Una equivocación en la recomendación técnica para la compra de equipo puede generar pérdidas de recursos materiales y económicos a la institución, así como ocasionar atrasos en procesos judiciales.

- **Requisitos:**

De lo anterior se desprende que la naturaleza del trabajo se orienta a la ejecución de tareas técnicas variadas en el campo radiológico, por lo cual la persona que ocupe este puesto debe contar con los conocimientos técnicos necesarios para el desempeño de las actividades indicadas, los cuales se adquieren con al menos dos años de carrera en Imagenología Diagnóstica.

IV. RECOMENDACIONES

4.1 Reasignar el puesto número 43419 clasificado como Técnico Especializado 6 a la clase ancha y angosta de Encargado Unidad de Radiología, con el fin de que continúe con las funciones que actualmente realiza y asuma las funciones inherentes a esta clase de puesto.

4.2 Crear la clase ancha y angosta “Encargado Unidad de Radiología”, tal y como se detalla en el anexo No. 1.



Propuesta Perfil Competencial.doc

4.3 El detalle de la reasignación recomendada y la proyección presupuestaria se muestra a continuación:

**Cuadro Nº 4
Reasignación propuesta**

Situación Actual				Situación Propuesta				
Clase Ancha	Clase Angosta	Salario Base	Grupo Ocupacional	Clase Ancha	Clase Angosta	Salario Base	Grupo Ocupacional	Diferencia Salario Base

Técnico Especializado 6	Tecnólogo Médico	527.400.00	Técnico Especializado	Encargado Unidad de Radiología	Encargado Unidad de Radiología	545.400.00	Técnico Especializado	18.000.00
-------------------------	------------------	------------	-----------------------	--------------------------------	--------------------------------	------------	-----------------------	-----------

Fuente: Índice Salarial II Semestre de 2016

Cuadro N° 5
Detalle de la reasignación propuesta

Componente Salarial	Condición Actual	Condición propuesta	Diferencias
	Tecnólogo Médico	Encargado Unidad de Radiología	
Salario Base	527,400.00	545,400.00	18,000.00
R.E.F.J.	52,740.00	54,540.00	1,800.00
Anualidad (16)*	212,945.44	219,785.07	6,839.63
Disponibilidad	15,810.00	16,362.00	552.00
Riesgo	26,370.00	27,270.00	900.00
Responsabilidad por Protección Radiológica	26,370.00	27,270.00	900.00
I.C.S.	62,370.32	65,318.74	2,948.42
Salario Mensual	924,005.76	955,945.81	31,940.05

Fuente: Índice salarial vigente para el segundo semestre del 2016. * Consulta realizada en el sistema SIGA. 04-11-16

- 4.4 Aprobar la actualización del perfil de la clase Tecnólogo Médico, específicamente en lo concerniente a Radiología, tal y como se presenta en el anexo 2.



Anexo 2, Ajuste al Perfil de Radiología.d

Las modificaciones correspondientes son las que se resaltan en negrita, las cuales serán consideradas en la construcción del perfil competencial en el que se trabaja actualmente para esta clase.

La diferencia mensual en salario base para las reasignaciones propuestas en la partida 928 es **₡ 18.000.00**. 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 5º 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 6º de la misma norma jurídica, debe condicionarse al

período fiscal en que el cambio sea posible aplicarlo y el inciso f) del artículo 110 de la Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuesto Públicos, claramente establece que son hechos generados de responsabilidad administrativa "...la autorización o realización de compromisos o erogaciones sin que exista contenido económico suficiente, debidamente presupuestado...". También 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...".

- 4.5 Mantener la clasificación y valoración actual de los puestos N° 54294 y 43404 de Tecnólogo Médico y Auxiliar Administrativo respectivamente, por cuanto las tareas realizadas se ajustan a esta clase de puesto.
- 4.6 Trasladar los puestos número 43419, 54294 y 43404 a la Unidad de la Radiología con la finalidad de conformar el equipo de trabajo que integrará formalmente el equipo de trabajo.
- 4.7 Instar a la Jefatura del Departamento de Medicina Legal, a gestionar lo correspondiente para que tanto el Encargado de Unidad como el Tecnólogo Médico cuenten con debida capacitación y certificación referente a la protección radiológica, a fin de evitar afectación al servicio público."

Se acordó: aprobar en todos sus extremos el informe SAP-047-2017. Se declara en firme.

ARTÍCULO II

Se procede a conocer el Informe N° SAP-048-2017 relacionado con los lineamientos de restricción presupuestaria para el Sistema de Clasificación y Valoración de Puestos durante el 2017, el cual indica:

"De conformidad con el procedimiento y con la finalidad de que sea conocido por los integrantes del Consejo de Personal, nos permitimos indicar que:

La Corte Plena, ha venido estableciendo una serie de lineamientos que han permitido generar un mejor uso de los recursos presupuestarios desde el año 2012. Recordemos que desde ese periodo la situación presupuestaria del Poder Judicial se ha gravado progresivamente y cada vez son menos las posibilidades que se tienen para atender en forma debida las necesidades en procura de una prestación de servicio ágil y de calidad.

A pesar de lo anterior, la institución ha realizado esfuerzos constantes para mantener una estructura salarial equitativa y equilibrada acorde con los deberes y responsabilidades de cada servidor judicial.

Para el ejercicio presupuestario del año 2017 se mantendrá la contracción respecto del ingreso de recursos al Estado y por ende de la asignación que por Ley han asignados a la institución en los últimos periodos.

Es así que ante la difícil situación presupuestaria que enfrenta el Poder Judicial para este 2017 y años venideros, y con el fin de no generar nuevos ciclos de ajustes salariales que no pueden ser atendidos se

hace necesario mantener los siguientes lineamientos de restricción y relacionadas particularmente con el Sistema de Clasificación y Valoración de Puestos del presente año y de manera permanente; tal y como se detalla:

La Dirección de Gestión Humana atenderá únicamente aquellas solicitudes de análisis y revisión en materia de Clasificación y Valoración de puestos que obligatoriamente respondan a:

- 1. Cambio sustancial y permanente en el propósito del trabajo, deberes y responsabilidades que como producto de la entrada en vigencia de reformas de leyes y reglamentos afectan a los puestos.*
- 2. Que como resultado de recomendaciones emitidas en los informes técnicos elaborados por la Dirección de Planificación y aprobados por los órganos superiores (durante los periodos 2016-2017) modifican la estructura orgánico-funcional de una oficina judicial; y por consiguiente el propósito del trabajo, deberes y responsabilidades de los puestos.*

Para tales efectos la Sección de Análisis de Puestos solo dará trámite única y exclusivamente a las solicitudes que respondan a los incisos 1 y 2; y que cualquier gestión que sea formulada ante la Dirección de Gestión Humana, que no cumpla con las mismas deberá ser rechazada de plano.

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

- 4. La fecha de rige de las recomendaciones vertidas en los informes técnicos de la Sección de Análisis de Puestos 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 los informes 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...".*

”.

Se acordó: aprobar en todos sus extremos el informe SAP-048-2017. Se declara en firme.”

ARTÍCULO III

La Sección de Análisis de Puestos presenta el informe SAP-059-2017 relacionado con consulta sobre el pago de Riesgo a personal de la Oficina de Atención y Protección a Víctimas, el cual indica:

“Para que sea conocido por los honorables miembros del Consejo de Personal, permitimos informar que la Secretaría General de la Corte, mediante oficio No. 1529-17 de fecha 13 de febrero del 2017, comunica a la Dirección de Gestión Humana, el acuerdo tomado por el Consejo Superior en la sesión No. 10-17, celebrada el 9 de febrero del 2017, artículo LXVIII, mediante el cual se conoció el informe SAP-132-16, relacionado con el **“Análisis de la asignación del plus salarial de riesgo para los puestos que se ubican en las clases de “Profesional de Atención y Protección a la Víctima del Delito”, “Abogado de Atención y Protección a la Víctima del Delito”, “Técnico en Áreas de Mantenimiento”, “Técnico Judicial 2” y “Profesional 2” de la Oficina de Atención y Protección a la Víctima del Delito”,** y sobre el cual el Consejo Superior acordó lo que a continuación se transcribe:

“Tomar nota del acuerdo adoptado por el Consejo de Personal en el artículo X de la sesión N° 17-2016 celebrada el 28 de junio del 2016. 2) Tomar nota del criterio vertido por la Máster Sara Arce, y solicitar a la Dirección de Gestión Humana que haga un análisis de las políticas actuales para el reconocimiento del plus por riesgo, y que indique a este Consejo si es necesario hacer ajustes a los instrumentos, de modo que se consideren casos como el del personal de la Oficina de Atención y Protección a Víctimas, tomando en cuenta lo señalado por la Dirección Jurídica y la Jefatura del referido despacho.”

Con la finalidad de atender lo solicitado por el Órgano Superior, es necesario tener claro los antecedentes relacionados con la política de riesgo en la institución, por tal razón se indica lo siguiente:

1. El plus salarial por riesgo lo viene reconociendo la institución desde el año 1991, cuando a través del estudio CV-016-91 se otorga un 5% por concepto de peligrosidad a los puestos de Médicos de la Sección de Patología Forense; así como a los Asistentes de Laboratorio, Microbiólogos y Químicos, dicho reconocimiento se otorgó por la similitud de algunas tareas de estos puestos con los de la Caja Costarricense de Seguro Social, misma que deriva del peligro por contagio.
2. En el año 1992 producto de una negociación de la Corte Plena con los Investigadores del Organismo de Investigación Judicial, se resolvió conceder un sobresueldo de 20% a esos puestos, dicho sobresueldo se reconocía por las particularidades de la actividad laboral, a fin de compensar el riesgo, la disponibilidad y la variación de jornada, asimismo en ese acuerdo queda claramente establecido que ese era un plus salarial únicamente para los puestos de investigador, mientras se mantuvieran como tales y que cesaría cuando cambiaran de actividad; todo lo anterior fue aprobado por Corte Plena en la sesión celebrada el 19 de octubre de 1992 en el artículo XXX.

3. No obstante, lo anterior, a partir del año 1994, la concesión del plus salarial por riesgo se fue reconociendo a través de estudios técnicos, o bien, por acuerdos del Consejo Superior, algunos de estos puestos fueron los siguientes:

- Auxiliar de Cárcel
- Citador de Cárcel y Tribunal Penal
- Agente tutelar de Menores
- Chofer de Transporte de Detenidos
- Chofer de Ambulancia
- Chofer de Magistrados
- Chofer de Proveeduría
- Comprador de Proveeduría
- Fotógrafo Criminalístico
- Jefe del Laboratorio de Fotografía y Audiovisuales.
- Guarda
- Médicos
- Psicólogos Clínicos
- Odontólogos.

4. Debido a la variedad de puestos a los cuales se les venía reconociendo el plus salarial de riesgo, así como a la mala interpretación que se hacía de los porcentajes otorgados (5,10 ó 20%) y a la proliferación de gestiones para el reconocimiento de este porcentaje, el Consejo de Personal en la sesión celebrada el 26 de junio de 1997, artículo V, le solicitó al Departamento de Personal, la revisión integral de la política de riesgo y vacaciones profilácticas.

5. En atención de lo dispuesto por el Consejo de Personal, la entonces Sección de Clasificación y Valoración de Puestos rinde el informe CV-423-97 en el que se hace un análisis integral de la política de riesgo y vacaciones profilácticas; como resultado del mismo, se crea una herramienta compuesta de características y condiciones que debían cumplir los puestos a fin de hacerse acreedor al incentivo por riesgo.

6. Con respecto al tema de riesgo, la Sección de Clasificación y Valoración de Puestos, realizó también el informe adicional CV-387-98⁽²⁾, en el cual se hacen algunas modificaciones al instrumento de riesgo propuesto en el estudio CV-423-97, con la finalidad de lograr una mejor interpretación y uso del mismo.

Asimismo, el Consejo Superior en la sesión N° 28-04, celebrada el 22 de abril del 2004, artículo XXXVII, acordó lo siguiente:

² Aprobado por el Consejo Superior, en la sesión del 12 de agosto de 1999, artículo LXVII.

“...se ordena al Departamento de Personal el estudio integral de la política de sobresueldo por riesgo, conforme lo propone el Consejo de Personal.”

7. Producto de lo anterior, la Sección de Análisis de Puestos, mediante el informe SAP-179-2008, revisó la política de riesgo de la institución. La investigación realizada en el citado informe, permitió llegar a conclusiones de interés para el presente estudio, por tal motivo se transcriben las mismas de seguido:

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

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

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

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

7.2. Respecto a la revisión de antecedentes:

De la revisión de la documentación relacionada con el plus salarial de riesgo, se concluye que la institución ha pretendido tutelar básicamente dos tipos de riesgos el físico que se origina producto de la detención, custodia, y requisa de delinquentes, y el riesgo por contagio producto de la manipulación de sustancias químicas o fluidos corporales; no obstante lo anterior, el manejo que se ha dado a dicho plus salarial no ha sido el correcto, dando ocasión a que otros puestos que no presentan las características que tipifica dicho instrumento se les reconozca el incentivo, en unos casos porque así lo ha autorizado el Consejo Superior y en otros porque lo han ganado vía judicial.

7.3. Instrumento regulador del plus

Como se indicó en apartados anteriores, el Poder Judicial cuenta desde del año 1998 con una herramienta que le permite valorar y ubicar a los funcionarios de la institución que están expuestos a ciertos peligros en razón del ejercicio laboral para el cual fueron contratados, de manera que ese mecanismo permite establecer si les corresponde la aplicabilidad del plus y qué porcentaje procede, de acuerdo a los parámetros establecidos para ello; es así que en el grado “A” están aquellos puestos en los que el servidor está en peligro de que atenten contra su integridad física, dado el contacto que han de mantener con delinquentes y sospechosos de haber cometido un ilícito o el estar en ambientes sociales de alto riesgo, propio de la labor policial, para este rango

se estableció un 10% y para hacerse acreedor a ese porcentaje se establecen dos condiciones particulares, a saber: la interacción física directa, entendida como la relaciones de detención, requisas, custodia, transporte y manipulación de la persona (imputados y condenados), y que esta actividad sea típica de la clase es decir que sea continua o frecuente.

Por su parte el grado "B" se reservó para aquellas situaciones en las que el ejercicio cotidiano de las labores pone en peligro a la persona de contraer alguna afección infectocontagiosa o bien ser víctima de una enfermedad laboral producto de la manipulación de fluidos biológicos o de sustancias químicas o tóxicas; a este nivel al se le asignó un 5%.

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

La clasificación encuentra fundamento en la "actividad continua", entendiéndose esta como la actividad normal del puesto, cuya frecuencia sea superior o igual al 70% de la jornada laboral.

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

8. El análisis efectuado mediante el informe SAP-178-09, permitió dejar en claro que la política de riesgo que los Órganos Superiores han venido tutelando, es la que tiene que ver con el riesgo físico **que se origina producto de la detención, custodia, y requisas de delincuentes, y el riesgo por contagio, producto de la manipulación de sustancias químicas o fluidos corporales.**

Lo anterior también permitió determinar, que el plus salarial de riesgo se le venía reconociendo a una serie de puestos que no cumplían con las condiciones estipuladas en la herramienta reguladora del plus, por tal razón, en el citado informe se recomendó la eliminación del plus, a las clases de puestos que a continuación se detallan:

- Armero
- Fotógrafo Criminalístico
- Jefe Secc. Fotografía y Audiovisuales

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

El Consejo Superior en la sesión No. 31-10 del 6 de abril del 2010, artículo XLIV, aprobó el informe SAP-178-09, por tal razón a las clases de puestos anteriores se les eliminó el plus salarial de riesgo, a excepción de la clase de Auxiliar de Servicios Generales 3 (Guardas) a quienes por decisión política se le mantuvo el porcentaje por riesgo, solo que el mismo se disminuyó de un 10% a un 5%.

Así las cosas, el plus salarial de riesgo, se eliminó aproximadamente a 400 puestos que se encontraban en las clases antes mencionadas, por no cumplir con los actos y condiciones que establece la política de riesgo, eliminación que fue avalada por el Consejo Superior en la sesión No. 36-10, con la finalidad de ordenar la forma en que se venía concediendo ese plus salarial.

9. Mediante el informe SAP-179-08, por una serie de presiones a nivel de los Órganos Superiores, fue necesario analizar los puestos de Jueces, Fiscales y Defensores, el análisis efectuado permitió establecer que por el rol que ejercen Jueces y Fiscales, dentro del proceso penal, debían incluirse dentro de la herramienta de riesgo, por su parte, a los Defensores Públicos, por decisión política se les otorgó dicho beneficio.

10. Así las cosas, la política de riesgo que se encuentra vigente, es la aprobada por el Consejo Superior en la sesión No. 36-10, en donde aprobó el instrumento regulador del citado plus, así como las “**Normas Técnicas**” para realizar dicho reconocimiento, las cuales se aprobaron con la finalidad como ya se mencionó en puntos anteriores, de ordenar la concesión del beneficio de riesgo, de tal forma, que no siguiera reconociendo dicho beneficio a otros cargos que no cumplieran con las condiciones que la institución ha querido tutelar desde el origen de este incentivo. Es decir, los Órganos Superiores, cerraron la política de riesgo, en el sentido de que no pudieran ingresar a la misma otros cargos, diferentes a los que tutela la herramienta, la cual tiene su fundamento en lo que la institución históricamente ha querido tutelar con respecto a este beneficio.

El panorama expuesto, deja en claro que la institución tiene una política claramente definida en cuanto al tema de riesgo, por tal razón, proceder tal y como lo indica el Consejo Superior, en la sesión No.10-17, sería ir en detrimento de lo que ese mismo órgano aprobó sobre este particular, con el fin de ordenar la concesión de ese plus salarial; asimismo, esto implicaría estar revisando la política, cada vez que algún puesto no encaje dentro la misma, sobre todo, si consideramos que por la naturaleza propia de la institución, los casi trece mil puestos que la conforman la institución, de cierta forma están expuestos a algún tipo de riesgo.

Por otra parte, es dable indicar, que las condiciones bajo las cuales trabajan los servidores de la *Oficina de Atención y Protección a la Víctima del Delito*, es similar a la de otros puestos de la institución, a los cuales en reiteradas ocasiones se les ha indicado que no le asiste el beneficio del riesgo, por no cumplir con las características de lo que la institución ha querido tutelar con respecto a este incentivo salarial, un ejemplo claro, de esto sería el caso de los Trabajadores Sociales y Psicólogos del Departamento de Trabajo Social y Psicología, a los cuales en la revisión que se realizó en el informe No. SAP-179-08, se determinó que por no cumplir con las características que estipula la herramienta de riesgo, no tenían derecho a ese porcentaje salarial y dicho beneficio se les eliminó, aunado a ello, en el año 2015, el Consejo de Personal, solicitó nuevamente la revisión de estos cargos, motivo por el cual fueron analizados mediante informe SAP-157-2015, ratificándose que a los mismos no les correspondía el plus salarial de riesgo, criterio técnico que fue avalado por el Consejo Superior en la sesión No. 77-15, celebrada el día 27 de agosto del 2015, artículo No. XXII.

Además de lo anterior, se debe indicar que se encuentra pendiente de conocer por parte de los Órganos Superiores, un informe relacionado con el tema de profilaxis, en cual, se realiza una actualización de la herramienta que regula la concesión del plus salarial de riesgo en la institución.

Por todo lo expuesto, se considera que no es procedente abrir la política de riesgo, debido a que los Órganos Superiores, con respecto a este tema ya han adoptado una posición en cuanto a los puestos que históricamente se han querido tutelar en nuestra institución.”

Se acordó: aprobar en todos sus extremos el informe SAP-059-2017. Se declara en firme.

ARTÍCULO IV

La Sección de Análisis de Puestos presenta el informe SAP-060-2017 relacionado con la revisión de la clasificación y valoración de puestos de Profesional 1 ubicados en las Delegaciones Regiones del OIJ, el cual indica:

“Para que sea conocido por los honorables miembros del Consejo de Personal, permitimos informar que la Secretaría General de la Corte, mediante oficio No. 923-17 de fecha 31 de enero del 2017, comunica a la Dirección de Gestión Humana, el acuerdo tomado por el Consejo Superior en la sesión No.02-17, celebrada el 12 de enero del 2017, artículo XXX, relacionado el oficio No. 1003-DG-2016 suscrito por el Lic. Walter Espinoza, Director General del Organismo de Investigación Judicial, mediante el cual solicita la revisión de la clasificación y valoración de los puestos de Profesional 1 de las Delegaciones Regionales de ese organismo, con respecto a dicho tema el Consejo Superior acordó lo que a continuación se transcribe:

*“Comunicar a la Dirección de Gestión Humana que deben hacer un análisis de las funciones que realizan estos profesionales (Profesionales 1 de las Delegaciones Regionales) y determinar si de acuerdo con ellas corresponde hacer alguna nueva valoración y clasificación, **lo anterior sin necesidad de esperar el resto de informes que sobre otros temas se están realizando del Organismo de Investigación Judicial, los cuales no se refieren a este tipo de servidores y servidoras, sino ante todo, al escalafón policial.**” (el resaltado no pertenece al original)*

Con la finalidad de atender lo solicitado por el Órgano Superior, indicamos lo siguiente:

1. El Consejo Superior en la sesión No.93-16, celebrada el 11 de octubre del 2016, artículo LXXXVIII, conoció el oficio No. 1003-DG-2016 suscrito por el Lic. Walter Espinoza, Director General del Organismo de Investigación Judicial, relacionado con la revisión de la clasificación y valoración de los puestos de Profesional 1, de las Delegaciones Regionales de ese organismo, sobre el particular el Órgano Superior acordó lo que a continuación se transcribe:

“Trasladar la gestión anterior a la Dirección de Gestión Humana, para que realice un estudio técnico, tomando como parámetro la recalificación de las Administraciones Regionales de los diferentes Circuitos Judiciales, a fin de que revise la viabilidad de la situación descrita e informe a este Consejo.”

2. En virtud de lo anterior, en fecha 14 de diciembre del 2016, la Sección de Análisis de Puestos, elaboró el oficio SAP-371-16, mismo que fue remitido a la Secretaría General de la Corte, para conocimiento del Consejo Superior y mediante el cual se informa a ese Órgano Superior, que para realizar el análisis solicitado, era necesario que el proyecto de estructura del Organismo de Investigación Judicial (*mediante el cual se plantea la reestructuración y el traslado de oficinas hacia otras de ese organismo; así como una*

reestructuración del “Modelo Organizativo de Escalafón Policial”) fuera conocido por la Dirección de Planificación a fin de que dicha dependencia valide la propuesta realizada por la Dirección del Organismo de Investigación Judicial, situación que nuestra dependencia hizo del conocimiento a la “Comisión de enlace Corte-OIJ” mediante oficio No. SAP-280-16, en el cual se indicó lo siguiente:

“...es necesario que la Dirección de Planificación, ente encargado en materia de organización, analice y revise con minuciosidad la reestructuración organizativa propuesta...”

3. Ahora bien, con respecto a la clasificación y valoración de los puestos de Profesional 1, de las Delegaciones Regionales del Organismo de Investigación Judicial, se debe indicar que la Sección de Análisis de Puestos, analizó ampliamente dichos cargos mediante informe SAP-167-2013, mismo que fue conocido por el Consejo de Personal en la sesión No. 12-2013, celebrada el 11 de julio del 2013, artículo XI, aprobando lo que a continuación se transcribe:

“1) Acoger el informe técnico en todos sus extremos y por lo tanto denegar la gestión.

2) Adicionalmente se observa que la revisión de los cargos citados ya había sido analizada por el Consejo Superior en sesión N° 36-13 del 16 abril del presente año artículo XXI por lo que debe mantenerse lo acordado”.

Asimismo, es dable mencionar que el Consejo Superior conoció el citado informe en la sesión No. 80-13, celebrada el 14 de agosto del 2013, artículo XXIV, acordando lo siguiente:

*“Acoger lo resuelto por el Consejo de Personal, en consecuencia; **denegar la solicitud de recalificación de los puestos de Profesional Administrativo 1 adscritas al Departamento de Medicina Legal, Ciencias Forenses y Delegaciones Regionales del Organismo de Investigación Judicial, por las razones descritas en el informe N° SAP-167-2013** realizado por la Sección de Análisis de Puestos del Departamento de Personal.” (el resaltado no pertenece al original)*

4. Así las cosas, es importante reiterar lo indicado por nuestra sección en el oficio SAP-371-16, en el sentido de que es necesario, que el proyecto de estructura del Organismo de Investigación Judicial, denominado “**TRANSFORMACIÓN DE LA ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN DE TRABAJO DEL ORGANISMO DE INVESTIGACIÓN JUDICIAL Y ESCALAFÓN DE INVESTIGACIÓN CRIMINAL**” sea conocido por la Dirección de Planificación, a fin de dicha dependencia valide la propuesta realizada por la Dirección del Organismo de Investigación Judicial, pues la **reestructuración presentada si afecta lo relacionado con la Administración de ese organismo**, tal y como se desprende del citado proyecto, pues en él se destina un apartado para analizar los cambios planteados para ella, por tal razón se extrae del mismo lo que a continuación se transcribe:

“ADMINISTRACIÓN”

En la actualidad la Administración del Organismo posee cuatro áreas de especialización laboral, sean la Unidad de Apoyo a la Gestión, la Unidad de Gestión Administrativa, las once Administraciones Regionales de OIJ y la Armería del Organismo. Esta estructura estaría asumiendo los procesos administrativos que se encuentran en la Secretaría General, sean la Sección de Transportes, Polígono de tiro y la Unidad de Antecedentes.

En cuanto a la Sección de Transportes y el Polígono de Tiro, como ya fue indicado, se valora que la naturaleza esencial de los servicios especiales que brindan a la Institución es de índole administrativa, puesto que en el primer caso, se trata de administrar la flotilla vehicular del O.I.J., con todas las gestiones -incluso técnicas de reparación mecánica- que la labor requiere; mientras que en el segundo caso, si bien existe una parte de conocimiento operativo, la esencia de su funcionamiento es la eficiente y correcta administración del polígono de tiro.

De esta forma, como parte del rediseño que se está proponiendo y considerando los presupuestos de austeridad y economicidad que caracterizan este esfuerzo, la única oficina que se plantea crear completamente nueva es la Unidad de Potencial Interno, la cual asumiría de manera moderna y eficiente los procesos relacionados con la gestión del desarrollo humano, mediante la destinación de un pequeño grupo de funcionarios, que de manera profesional y exclusiva, asuman la labor de asegurarle de forma oportuna y con abundante disponibilidad a la Institución el recurso humano necesario, comprometido con los valores institucionales y con la vocación del servicio público de calidad hacia las personas usuarias tanto internas como externas, lo que aunado a la Unidades de Antecedentes, harían un solo componente que se encargarían de todo el proceso desde el inicio hasta fin, tarea que debe recaer en un departamento administrativo, posición que ha sido defendida por teóricos en las ciencias administrativas.

En línea con lo anterior, no se desconoce que existe un Departamento de Gestión Humana a lo interno del Poder Judicial, no obstante, el aporte realizado como producto marginal a la labor del Organismo de Investigación Judicial, ha sido deficitario, resultando en un rendimiento marginal decreciente que no le ha permitido a la Institución potenciarse en áreas tan importantes como lo es la planificación del capital humano.

Actualmente el Organismo de Investigación Judicial tiene serios problemas en el tema de gestión del Capital Humano, ya que los servicios que ofrece el Departamento de Gestión Humana han sido insuficientes e ineficaces, y la disponibilidad de los mismos inoportunas, siendo que la Policía Judicial no tiene indicadores de gestión en el área de Gestión Humana, mucho menos benchmarks que permitan tomar decisiones o comparar la posición actual con respecto a otras policías del mundo en varios ámbitos como: atracción del personal (tasa de ofertas procesadas en tiempos determinados, desertión/desvinculación laboral en primer año de trabajo, tasa de ocupación de plazas), retención de personal (rotación laboral, personal estudiando, personal proclive a abandonar la Institución dentro de poco), desarrollo del personal (inversión en capacitación por persona/área, plan de desarrollo del personal, planes de sucesión en puestos claves, retorno de la inversión del capital, tasa de incapacidades/enfermedades), estratificación sociocultural del

personal (cantidad de mujeres en puestos/claves, minorías en la institución, habilidades y competencias profesionales así como extra-laborales). Como se puede ver no se puede gerenciar una policía moderna sino se cuenta con estos insumos básicos y otros más.

La correcta gestión del capital humano dentro de la Policía Judicial debe ser funcional y apoyar directamente la paz social y la democracia del país. No se trata pues, de una labor que pueda hacerse bajo un modelo burocrático tradicional sin un sentido de pertenencia y compromiso policial. Bajo esta perspectiva todas las actuaciones policiales son insumos para generar servicios ciudadanos de la más alta calidad en los cuales se quiere la mayor satisfacción de las personas usuarias, es una labor que difiere de cualquier labor que realice un servidor público.

Cuando se revisan las razones por las cuales se tiene un mal desempeño, una mala conducta policial o actos de corrupción que perjudican la imagen de las fuerzas policiales, se enfatiza en la precariedad del trabajo policial debido a una inadecuada gestión del capital humano asociado a los procesos de reclutamiento y selección, así como la nula o escasa planificación del recurso humano y su respectiva capacitación. Enfocar la planificación policial del Capital Humano desde una perspectiva ética, con el afán de fortalecer el profesionalismo y la integridad de la policía, más que una necesidad, es un deber y obligación para mantener la confianza de la ciudadanía en el quehacer investigativo y potenciar el trabajo del Organismo de Investigación Judicial.

De tal forma, la propuesta conlleva que la Unidad de Potencial Interno tendrá un coordinador de área, ocho profesionales, cinco en administración, 3 profesionales psicología y un médico, las labores de esta unidad estarán enfocadas en las siguientes áreas que toda policía moderna actualmente realiza:

- Pronóstico y demanda del personal para los años venideros: La Institución tiene una alta tasa de rotación que no hace posible llenar las plazas vacantes a pesar de los esfuerzos que se hacen, no obstante, se desconoce con exactitud este tipo de datos debido a que el Departamento de Gestión Humana no tiene información al respecto. El asunto se agrava cuando se suma que gran cantidad del personal del OIJ se encuentra estudiando una carrera como Criminología o Derecho (dato que tampoco suministra Gestión Humana), lo cual hace previsible que en pocos años presionarán por colocarse en puestos profesionales internamente, y si no lo consiguen intentarán migrar a otras oficinas a lo interno del Poder Judicial o en el ámbito privado, con la consiguiente pérdida para el OIJ en términos de intangibles como conocimiento y experiencia del personal migrante.

-Plan de desarrollo de colaboradores y línea de carrera: Esta es una labor que ha estado ausente dentro de la Institución y forma parte esencial dentro de toda organización policial moderna, en la cual para cada persona colaboradora existe un plan de desarrollo a fin de potenciar de mejor forma a cada una dentro de la Institución. Cabe destacar que en este plan de desarrollo debe existir un servicio de carrera policial, que permita de manera objetiva ascender y promover al personal que basado en méritos y competencias deba asumir un nuevo escalafón.

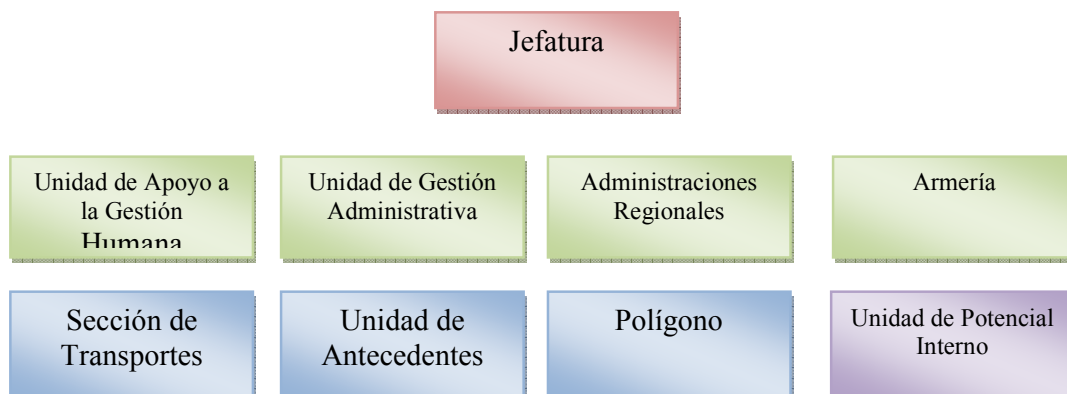
- *Sucesión y reemplazo del personal: El plan de sucesión y reemplazo del personal busca la continuación de la organización cuando una persona sucede a otra, preparando a los posibles relevos que se han visualizados según el plan de desarrollo de colaboradores de forma planificada, organizada, con metodología, características humanas y competencias técnicas iguales o superiores al predecesor.*

- *Reclutamiento, Selección y Vinculación: En cuanto al reclutamiento y selección del personal, se apostará por desentramar los procesos actuales que hacen que el procedimiento sea muy largo y desincentive a las personas candidatas a continuar, esto debido a los diferentes “cuellos de botella” que se dan en el proceso por no pertenecer totalmente al OIJ. Importante es mencionar, que como parte de la labor se buscará incentivar la participación de mujeres y grupos vulnerables, así como minorías étnicas, a la vez que al controlar el proceso se permitirá hacer estudios para determinar las causas de los bajos niveles de reclutamiento existentes de estas minorías.*

- *Bienestar laboral: Otro aspecto importante que no ofrece el Departamento de Gestión Humana, es el conocer de forma actualizada el clima y ambiente laboral de las oficinas y como esto perjudica o potencia a las personas que laboran dentro de la Institución, así como su grado de satisfacción con la labor desplegada. Con los profesionales en psicología laboral se procurará mantener un buen clima organizacional, con los beneficios que esto trae para la institución, como mayor productividad, calidad de los servicios, incremento en el rendimiento, menor tasa de incapacidades por problemas de salud y sobre todo menor rotación de personal.*

Finalmente, esta unidad tendrá a su cargo la tramitación de los factores relacionados con nombramientos de personal, movimientos de funcionarios, ascensos, registro de capacitaciones nacionales e internacionales, control de resultados de pruebas de aptitud, permutas y otras circunstancias que actualmente son empíricamente asumidas por la jerarquía de la Policía Judicial.

Después de lo descrito, la estructura propuesta para la Administración del Organismo de Investigación Judicial quedaría de la siguiente forma:



En cuanto a la carga de trabajo para la jefatura de este ámbito, se proyecta que contaría con 97 personas, cantidad de personal que si bien es cierto es

significativamente inferior a la que ostentaría la Secretaría General, se considera que sí amerita la dotación de un puesto de jefatura y subjefatura, debido sobre todo a la responsabilidad presupuestaria que implica su gestión, la cual se ve acrecentada por las novedosas funciones de talento humano que deberán asumir, así como las nuevas dependencias que se reubicarán en ese ámbito por la especialización de procesos que se pretende alcanzar.

En línea con lo anterior, cabe indicar que existen incluso dentro del Poder Judicial ámbitos como las direcciones de Planificación y Auditoría, mismas que cuentan con subdirectores a pesar de cantidades reducidas de personal, 72 y 58 personas, respectivamente; aspecto que demuestra, que para la definición de estructuras organizacionales, no cuenta únicamente la cantidad de personal –si bien es un factor relevante- sino también la complejidad, responsabilidad y unidad de procesos de la gestión desempeñada.

Finalmente, lo anterior ha sido consecuente con la visión institucional de varios Directores Generales ya que inclusive en su oportunidad nuestra Organización contemplo asumir las tareas de realizar investigaciones de antecedentes y procesos de gestión humana entre otros según el texto sustitutivo final a la reforma de la ley Orgánica del OIJ enviado a la Asamblea Legislativa, artículo 37.”

5. El panorama expuesto, permite determinar en primera instancia, que los puestos de Profesionales 1, de las Delegaciones Regionales del Organismo de Investigación Judicial, ya fueron ampliamente analizados por la Sección de Análisis de Puestos, análisis que permite determinar que las condiciones ambientales y organizacionales, presentes en esos cargos siguen siendo las mismas, por lo tanto, la clasificación y valoración que actualmente ostentan es congruente con el nivel de complejidad y responsabilidad que el puesto les demanda.

Aunado a lo anterior, es claro de la propuesta de reestructuración presentada por la Dirección del Organismo de Investigación Judicial, que **la Administración de ese organismo si se ve afectada por la misma**, por tal razón se reitera que, desde el punto de vista técnico, es necesario que la estructura propuesta sea validada por parte de la Dirección de Planificación, a fin de poder determinar si los cambios planteados para la Administración de esa entidad, afectan el accionar de los puestos de Profesional 1, de las Delegaciones Regionales.

Se acordó: *aprobar en todos sus extremos el informe SAP-060-2017. Se declara en firme.*

ARTÍCULO V

La Sección de Análisis de Puestos presenta el informe SAP-061-2017 relacionado con reasignación de los puestos N° 6223 y 44956 de Técnico en Comunicaciones a Auxiliar Administrativo ubicados en la Administración Regional de Puntarenas, el cual señala:

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

El Consejo Superior conoció, en sesión 98-16 celebrada el 25 de octubre del 2016, artículo LXV, el oficio número 1467-PLA-2016 elaborado por la Dirección de Planificación, relacionado con la disminución en las cargas de trabajo de la Oficina de Comunicaciones Judiciales de Puntarenas y la propuesta de trasladar plazas de esa dependencia a la Administración Regional de dicho circuito. Este planteamiento surgió como resultado del oficio número 4599-DE-2015, suscrito por la Mba. Ana Eugenia Romero Jenkins, Directora Ejecutiva, en el cual remite informe de la Administración Regional de Puntarenas N° 043-13-ARP-15, en el que evidencian la baja en las labores y se propone el movimiento del recurso.

Sobre este particular, el Consejo Superior acordó entre otros aspectos, lo siguiente:

*“Se acordó: (...) 2.) Este Consejo avala las recomendaciones realizadas por la Dirección de Planificación, y considerando que según, quedó demostrado en el presente estudio las plazas que se dirán no se requieren en la Oficina donde están adscritas actualmente, y que sí se necesitan para atender las labores propias de la Administración Regional a tiempo completo, se **dispone trasladar definitivamente** los puestos N° 6223 y N° 44956, ambos de técnicos en comunicaciones judiciales adscritos a la Oficina de Comunicaciones Judiciales de Puntarenas, a la Administración Regional del mismo Circuito Judicial a partir del primero de noviembre de 2016, para que apoyen la Recepción de documentos de la Plataforma de Servicios, con miras a la implementación del Sistema Costarricense de Gestión de Despachos Judiciales y la mejora de los servicios tecnológicos que se ejecutarán en el Circuito Judicial de Puntarenas en los próximos meses; además deberán cumplir con las labores administrativas, principalmente confección y entrega de las Hojas de Delincuencia y Certificados de Pensiones, así como el envío, recepción y registro de la documentación transmitida por Fax, entre otras, según los requerimientos de la Administración Regional (como lo establecido en el Manual Descriptivo de Clases de Puestos de la Dirección de Gestión Humana). 3) La Dirección de Gestión Humana procederá conforme lo recomienda el presente informe en cuanto a realizar el respectivo estudio de reasignación de ambos puesto...”*

Es así que conforme a lo dispuesto y de acuerdo con las competencias atinentes a esta Dirección, se presentará a continuación el análisis de la investigación realizada para determinar lo que, en materia de Clasificación y Valoración de Puestos, corresponde.

1. Situación actual de los puestos:

Previo a entrar en el análisis de las plazas trasladadas, es necesario traer a colación las características actuales de los puestos, mismas que se muestran de seguido:

Cuadro N° 1
Condición Actual de los puestos

Número de Puesto	Clase Actual (ancha y angosta)	Ubicación Actual	Condición del puesto	Ocupante	Condición en el puesto	Salario Base
6223	Técnico en Comunicaciones Judiciales	Administración Regional de Puntarenas	Vacante	Brandon Villalobos Contreras	Interino	¢480,600
44956	Técnico en Comunicaciones Judiciales	Administración Regional de Puntarenas	Ocupado	Edgar Espinoza García	Propietario	¢480,600

Fuente: Relación de Puestos e Índice Salarial II Semestre 2016

2. Información Obtenida:

Con el fin de conocer las tareas que se ejecutan en los cargos involucrados se procedió a enviar el cuestionario de clasificación y valoración de puestos a los ocupantes de los cargos, quienes indicaron, con el aval de la Licda. Carmen Molina Sánchez, Administradora Regional de Puntarenas, realizar las siguientes tareas:

Cuadro N° 2
Detalle de tareas ejecutadas

Tareas del puesto No. 6223 ocupado por Brandon Villalobos Contreras (vacante)	Tareas del puesto 44956 ocupado por Edgar Espinoza García (propietario)
<p>✓ Encargado del fax administrativo:</p> <p>En el cual se reciben documentos que van dirigidos a los despachos judiciales de Puntarenas y también los despachos judiciales envían a diferentes instituciones. Realización de reiteradas revisiones de lo que está ingresando por motivo de que puede ingresar alguna urgencia o algún despacho necesita transmitir alguna urgencia , tipos de documentos: escritos, boletas de citas que remite por fax a los despachos, hay despachos que señalan como medio de notificación el fax por los que se debe entregar la documentación por medio de libro de conocimiento, además la entrega y recepción de habeas corpus, recursos de amparo, violencias domésticas, personas detenidas, ordenes de libertad, tener a la orden, prórroga de prisión, remates de menor cuantía.</p> <p>✓ Recepción y envió de correspondencia certificada y ordinaria (Correo interno San José, Garabito, Miramar, Esparza, Cóbano, Monteverde, y todos los despachos judiciales de Puntarenas, además de correos de Costa Rica).</p>	<p>✓ Entregar a los usuarios certificaciones de hoja de delincuencia y certificaciones de pensión.</p>

Fuente: Investigación realizada, cuestionario de Clasificación y Valoración.

Al considerar la información descrita en el cuadro anterior, se desprende que las tareas que actualmente se desarrollan en ambos puestos son de índole administrativo y que se derivan del accionar de la Administración Regional de Puntarenas, mientras que la función sustantiva de un Técnico en Comunicaciones Judiciales consiste en ejecutar labores relacionadas con la notificación de las resoluciones, entrega de citaciones y cualquier comunicado emitido por órganos de Justicia respectivos de conformidad con lo establecido por la ley.

Por otra parte, se debe señalar, que estos puestos fueron trasladados a la Administración Regional de Puntarenas desde noviembre de 2016, de manera que el instrumento fue completado con las tareas asignadas a partir de la ejecución del movimiento.

3. Análisis Conclusivo:

Producto de la recomendación vertida por la Dirección de Planificación, los puestos número 6223 y 44956 clasificados como Técnico en Comunicaciones Judiciales se destacan en la Administración Regional de Puntarenas a fin de apoyar la recepción de documentos de la Plataforma de Servicios con miras a la implementación del Sistema Costarricense de Gestión de Despachos Judiciales y la mejora de los servicios tecnológicos que se ejecutarán en ese Circuito Judicial.

Del análisis de las tareas así como de los factores ocupacionales (responsabilidad, variedad de tareas, dificultad, consecuencia del error, requisitos, entre otros), vigentes en estos cargos se tiene que estas se ajustan a la naturaleza de la clase de Auxiliar Administrativo, donde su función sustantiva consiste en “realizar actividades de índole auxiliar de oficina y en apego a los procedimientos y métodos definidos según corresponda”. De manera que se considera necesario ajustar la clase y reasignar a la correcta clasificación.

4. Recomendaciones

4.1 Reasignar los puestos 6223 y 44956 de Técnico en Comunicaciones Judiciales a la clase ancha y angosta de Auxiliar Administrativo, tal y como se detalla a continuación:

Puestos	Ubicación	Clase ancha/angosta actual	Clase ancha/angosta propuesta	Salario base actual	Salario base propuesto	Diferencia mensual
6223 44956	Administración Regional de Puntarenas	Técnico en Comunicaciones Judiciales	Auxiliar Administrativo	¢480,600.00	¢426,600.00	¢-54,000.00 por cada puesto

4.2 De conformidad con la política establecida por el Consejo Superior para las reasignaciones hacia un nivel inferior se recomienda, en el caso del puesto número 6223, respetar la condición hasta que sea publicado en concurso o

convocatoria para el llenado de vacantes, momento en el cual deberá ser considerado con la correcta clasificación de Auxiliar Administrativo. Con respecto a la plaza 44956 el servidor que la ocupa en propiedad conserva los derechos adquiridos, pero deberá ajustarse la clasificación una vez que se halle vacante.”

Se acordó: aprobar en todos sus extremos el informe SAP-061-2017. Se declara en firme.

ARTÍCULO VI

La Sección de Análisis de Puestos presenta el informe SAP-070-2017 relacionado con la no portación de armas como requisito para las clases de Jefe de la Sección de Cárceles del OIJ y Jefe de la Unidad de Cárceles del OIJ, el cual indica:

“Para que sea conocido por los honorables miembros del Consejo de Personal, nos permitimos informar que en fecha 19 de diciembre del 2016, se recibió oficio No. 1268-DG-16, suscrito por los licenciados William Soto Solano y Adrián Barquero Monge, Jefes de la Sección de Cárceles del I y II Circuito Judicial de San José, respectivamente, mismo que cuenta con el visto bueno del Lic. Walter Espinoza Espinoza, Director General del OIJ y del Lic. Rodolfo Fernández Castillo, Secretario General de ese organismo, mediante el cual solicitan lo que a continuación se transcribe:

*“...se solicita la modificación correspondiente en el manual descriptivo de puestos para los Jefe de Unidad y de Sección Cárceles del Organismo de Investigación Judicial y se realice la respectiva **valoración de la Dirección de Gestión Humana para que se incluya dentro del perfil del puesto correspondiente el uso de arma de fuego institucional.**”*

Con la finalidad de atender la gestión anterior, nos permitimos indicar lo siguiente:

1. En el año 2012, el Lic. William Soto Solano, ya había realizado la misma gestión ante los Órganos Superiores, es decir, había solicitado que se incorporara como requisito al puesto de “Jefe de la Sección de Cárceles”, el carnet de portación de armas de fuego, tal y como se desprende del oficio N° 120 SC-2012 de fecha 24 de mayo del 2012, mediante el cual entre otros aspectos solicitó lo siguiente:

“Igualmente, por la importancia que reviste, aunado a lo anterior, dichos puestos requieren de la participación constantemente en los operativos que se realizan en conjunto con los grupos especiales de choque tanto del OIJ cómo de otras dependencias policiales, para los casos de alto riesgo, como por ejemplo cuando se ha participado en la coordinación, supervisión y traslado de los mexicanos del conocido caso de la Avioneta en Pavas, sicarios y grupos de crimen organizado.

Una de las implicaciones de estos puestos es que al trabajar diariamente y casi de manera exclusiva con Privados de Libertad, en todo momento el funcionario está expuesto ante la posibilidad de tener que lidiar con alguna situación de conflicto tanto durante las funciones como fuera de las jornadas de trabajo pues los mismos pueden ser reconocidos mientras se encuentran en su tiempo libre en cualquier lugar fuera de la oficina.

*Si bien es cierto los requisitos se establecieron de acuerdo a la labor sustantiva que se desarrolla como administrativos, las demás funciones no se pueden dejar de lado ya que a raíz de aquellas, éstas (las operativas) también se deben realizar; sin embargo en el manual de puestos, como parte de otros requerimientos para el puesto solo se establece un: " Preferiblemente con conocimiento sobre el manejo de armas y medidas de seguridad" cuando en realidad dicho requisito es fundamental e indispensable por lo que, **respetuosamente solicitamos se realicen las modificaciones respectivas para que se incluya dentro de los requisitos obligatorios: 1) CARNE DE PORTACIÓN DE ARMAS AL DÍA, y se elimine la frase "preferiblemente con" para que se lea : 2) CONOCIMIENTO SOBRE EL MANEJO DE ARMAS Y MEDIDAS DE SEGURIDAD."** (El resaltado no pertenece al original).*

2. En virtud de lo expuesto, la Sección de Análisis de Puestos, elaboró el informe SAP-220-12, mediante el cual se realizó un amplio análisis tanto de las jefaturas de sección como las de unidad; es así que el estudio efectuado en ese momento permitió concluir que el requisito ***"sobre manejo de armas y medidas de seguridad"***, no se estableció como un requisito obligatorio para ocupar el puesto, sino más bien, como uno de ***"preferencia"*** debido a que se determinó que los deberes y responsabilidades asociadas a esos puestos, **son de carácter administrativo y no represivo, ya que lo sustantivo de los cargos es la planeación y dirección de actividades para el caso del Jefe de Sección y labores de coordinación para los Jefes de Unidad.** Asimismo, la investigación realizada permitió arribar a la siguiente conclusión:

"...don William como los señores Ulate y Barquero provienen de puestos del Organismo de Investigación Judicial, por lo cual aún conservan su arma de fuego y no porque sea un requisito indispensable para ejecutar las tareas típicas del cargo, ya que las clases de puestos a las que pertenecen, señalan "Preferiblemente con conocimiento sobre el manejo de armas y medidas de seguridad." (el resaltado no pertenece al original)

Cabe indicar que el manual de "Normas y procedimientos para el uso portación, mantenimiento y retención de las armas de uso oficial" es claro al señalar las situaciones en las cuales los miembros del Organismo de Investigación Judicial entregarán el arma de uso oficial, es así que el artículo 29, inciso f) establece:

"Sea nombrado en otro cargo judicial, aun en forma interina que no requiera el arma de uso oficial." (el resaltado no pertenece al original)

Por lo cual lo conveniente sería que éstos hagan devolución de ese activo, tal y como lo establece el manual. (el resaltado no pertenece al original)

Si bien, es cierto para ejercer una adecuada supervisión de las actividades que desarrolla el personal, los pueden acompañar a realizar las diligencias,

esto no implica que los cargos demanden el uso de armas, **pues podría decirse que aproximadamente el 95% de las actividades que realizan los ocupantes de los puestos en estudio se circunscribe a labores propias de oficina.** Lo anterior se puede observar al revisar las tareas típicas que tienen asociadas dichos cargos, según el Manual Descriptivo de Clases de Puestos... (el resaltado no pertenece al original)

En ese sentido la circular N° 017-2004-DG, emitida por el Licenciado Jorge Rojas Vargas, Director General del Organismo de Investigación Judicial en ese entonces, indica **que el arma de fuego "constituye, un eventual pero necesario, apoyo a la gestión operativa de la Policía, y que constituye un instrumento que "per se" requiere para su manejo, portación y uso, de una acentuado sentido de responsabilidad, que se obliga y exige de especial manera en quienes en razón propia de las funciones como agentes de policía, han de velar por la seguridad, prudencia y legitimidad de todas sus actuaciones; ...**

Como se deduce de lo anteriormente expuesto el arma de fuego es un requisito que se exige especialmente a aquellos cargos que en función de sus actividades deben velar por la seguridad, prudencia y legitimidad de todas sus actuaciones, condición que no responde a los cargos que nos ocupan pues se reitera la naturaleza sustantiva de las funciones es de orden administrativo y diferente sustancialmente a la de los "Custodios" quienes son los que en razón de sus cargos deben hacer uso de la misma. (el resaltado no pertenece al original).

3. De lo anterior, se desprende que del amplio análisis efectuado en el informe SAP-220-12, se determinó que por la naturaleza de las tareas que les corresponde realizar a los Jefes de Sección y Jefe de Unidad, no era procedente el incorporar para las clases de puesto de "Jefe de Sección de Cárceles del OIJ" y "Jefe de Unidad de Cárceles del OIJ", el carnet de portación de armas de fuego, pues se reitera que del estudio realizado quedó claro que las labores de los citados puestos son de orden administrativo.

4. El informe SAP-220-12, fue aprobado parcialmente por el Consejo de Superior en la sesión No.94-12, artículo No. XXXVI, celebrada el 25 de octubre del 2012, pues solicitó ampliación del citado informe, pero con la finalidad de que se analizara la inclusión en el requisito académico de las carreras de Criminología y Derecho, es así que ese Órgano Superior aprobó lo siguiente:

"1.) Denegar la solicitud de recalificación de los puestos solicitados por las razones ampliamente descritas en el informe técnico. 2.) Denegar la gestión de pago de los sobresueldos de riesgo y disponibilidad ya que las condiciones no se ajustan a las establecidas en el instrumento para su reconocimiento. 3.) Conforme lo indica el Consejo de Personal, solicitar a la Sección de Análisis de Puestos ampliar el informe para que valore la pertinencia de ampliar los requisitos académicos que se solicitan para los cargos de Jefe de Sección y de Unidad de Cárceles del Organismo de Investigación Judicial, ya que es importante la formación en Derecho y Criminología en relación con las funciones propias del cargo, en temas tales como derechos de los privados de libertad, derechos fundamentales. 4.) Aprobar la actualización de las clases de puesto señaladas en el informe."

Como se desprende de lo anterior, sobre los demás temas tratados en el informe no hubo objeción por parte de ese Consejo, es decir, se aprobó lo relativo a **que no se incluyera el carnet de portación de armas de fuego, como un requisito obligatorio** para las **clases de Jefe de Sección y Jefe de Unidad de la Sección de Cárceles del OIJ** y más bien, con la aprobación de la actualización de las clases de puestos indicadas, se ratificó que lo relacionado al conocimiento en el manejo de armas y medidas de seguridad, se mantuviera como un requisito no obligatorio sino más bien, que se mantuviera como un “requisito deseable”.

5. Ahora bien, al revisar el oficio que presenta el Lic. Soto Solano en conjunto con el Lic. Barquero, en el mes de diciembre del 2016, se determina que están gestionando nuevamente lo mismo que se solicitó en el año 2012, pues requieren que se valore la inclusión en el Manual de Puestos de la institución, el *“uso de arma de fuego institucional”*, para las clases de puestos que ostentan tanto los Jefe de Sección como los Jefes de Unidad, de la Sección de Cárceles del OIJ; entre los argumentos que exponen en esta ocasión se encuentran los siguientes:

“Es una realidad que la delincuencia nacional está enfrentando cambios radicales, con la conformación de grupos ó bandas organizadas, con actuaciones cada vez más violentas tanto en la comisión de delitos como por conflictos y diferencias existentes entre las diferentes organizaciones criminales al punto de no importarles las lesiones o pérdida de vidas humanas producto de enfrentamientos armados en los cuales cada vez es más frecuente la utilización de armas de grueso calibre como la AK-47 o fusiles AR-15, por lo que no queda duda, que cada vez se incrementa más el riesgo de que también puedan accionar contra quienes tienen bajo su responsabilidad a privados de libertad, al ser como se indicara anteriormente, claramente identificables por los privados de libertad, muchos de los cuales provienen de Centros Penales de máxima seguridad.

Sobre este mismo tema se tiene que evaluar que nuestra labor implica la supervisión del personal custodio y precisamente en el manual descriptivo de puestos, claramente se señala que la consecuencia del error en que puedan incurrir en el desempeño de sus funciones: “...generalmente no son subsanables ya que una inadecuada planificación y coordinación de las medidas de seguridad y protección puede implicar la muerte o lesión de un funcionario, privado de libertad o terceras personas”

En el marco de este escenario, del mismo modo se están incrementando arrestos y detenciones de grupos y cabecillas importantes a los cuales debemos procurar su correcta y oportuna presentación, debiendo en muchos casos mediar durante los procesos penales en ocasión a sus traslados debido a nuestras funciones como se indicara anteriormente, queda expuesta nuestra identidad como funcionarios públicos u oficiales del O.I.J., hecho que indiscutiblemente incrementa el nivel de riesgo tanto personal como el de nuestras familias, dado que si bien es cierto cumplimos una jornada de trabajo, la delincuencia nos identifica como oficiales del O.I.J. activos y ante cualquier hecho delictivo también es nuestro deber actuar con mucha mayor responsabilidad que la esperada para cualquier otro ciudadano.

Para la comisión de delitos, la sociedad ya enfrenta incidentes como los famosos paseos millonarios, muchas veces para sustraer unos cuantos miles de colones de un cajero automático, y si bien puede parecer muy lejano o poco factible lo cierto es que no estamos exentos de que en cualquier momento nos

encontramos expuestos nosotros mismos o nuestras familias a hechos similares, no para sustraer dinero sino para procurar la liberación de una o más personas de importancia pertenecientes a estas organizaciones criminales, siendo lo mínimo el contar con al menos un arma para repeler cualquier incidente, por supuesto no dejando de lado que como funcionarios del O.I.J. contamos con la capacitación necesaria para ello y en caso de que algún funcionario no la tenga, al asumir el puesto se cuenta con la posibilidad de igualmente recibirla por parte de la Escuela Judicial al igual que se brinda capacitación en otras áreas de mucho menor riesgo.

Para resumir, se tiene que:

1- Desde hace varios años los Jefes de la Sección y de Unidades de Cárceles, han tenido arma asignada, es de entender dicha determinación por el riesgo que las funciones propias del cargo involucran, al mantener un contacto diario y directo con los Privados de Libertad, lo cual produce una exposición muy fuerte a represalias por parte de este tipo de población.

2- En la actualidad la delincuencia se ha incrementado en forma exponencial, la violencia en la comisión de los hechos delictivos también ha aumentado considerablemente, por lo cual la asignación de arma de fuego a las jefaturas de las Secciones y Unidades de Cárceles, es considerada una necesidad primordial de seguridad, podría decirse que casi que básica.

3- El reconocimiento de los detenidos hacia nuestras personas en lugares públicos, es casi inevitable, de hecho se ha vivido en carne propia, que delincuentes nos identifican "saludan" en sitios públicos, incluso en momentos en los cuales estamos en compañía de nuestras familias, lo que aún agrava más el riesgo de no contar con un arma de reglamento, dado que es conocido, que si bien es cierto, no todos los privados son violentos o agresivos muchos sujetos pueden presentar comportamientos sociopáticos o psicopáticos, razón por la cual como única herramienta de defensa la institución nos ha facilitado un arma de reglamento durante años, pero como se indicó anteriormente no se a normalizado en los manuales respectivos.

4- También se debe tener presente igualmente el puesto establece la necesidad de trasladarse a diferentes lugares del país lo cual se realiza en los mismos vehículos institucionales del Organismo de Investigación Judicial.

5- Otro aspecto importante a considerar, es el tiempo o trayectoria en el cual los Jefes de Sección y Jefes de Unidad, brindamos nuestros servicios durante muchos años como Oficiales de Investigación en el Organismo de Investigación Judicial, tiempo durante el cual y debido a las funciones llevadas a cabo, se crearon varios "enemigos", quienes, a pesar del paso de los años, aún nos reconocen como Policías del O.I.J.

Dado lo expuesto se tiene que las observaciones indicadas e deben considerar para la asignación de un arma de fuego, ya que la responsabilidad y riesgo son eminentes en los puestos de Jefes de Sección y Jefes de Unidad de Cárceles.

6. Al revisar los argumentos en los que sustentan los petentes que se incluya como requisito del puesto la portación de armas de fuego, se determina que son los mismos que se

analizaron en el informe SAP-220-12, pues estos están referidos a los riesgos que ellos corren por el tipo de usuario que se atiende en la Sección de Cárceles.

También se infiere de los argumentos citados que los petentes solicitan la inclusión de dicho requisito a fin de utilizar el arma como un tipo de protección personal y no porque la misma sea necesaria para el buen desempeño de las tareas del puesto, las cuales como ya se mencionó son de orden administrativo y no requieren para el desempeño de las mismas un arma de fuego.

7. Además de lo antes mencionado, se hace necesario indicar que la Dirección General del Organismo de Investigación Judicial ha emitido un *“Manual de Normas para el uso de Armas de Fuego Oficiales”* y el mismo es de acatamiento obligatorio para todo el personal del Organismo de Investigación Judicial, en virtud de lo anterior, al revisar dicho manual se obtiene que:

El inciso 6.1. Se indica que: *“El arma de fuego será considerada como defensiva y **se usará en las actuaciones policiales solo si es necesario y se encuentre justificado.**”*

En este sentido cómo procedería para el caso de los Jefes de Sección y Jefe de Unidad de la Sección de Cárceles, pues queda claro que **los puestos que ellos desempeñan no son de orden policial**, ¿justificaría disparar un arma de fuego si las tareas no lo ameritan? ¿Pueden desenfundar el arma para *intimidar (ahuyentar, asustar a una persona)* sería procedente? **¿Puede disparar para defenderse cuando su labor no es policial?**

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

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

Por otro parte también, es dable mencionar que en el oficio No. 18-DG-2015, suscrito por el Lic. Francisco Segura Montero, Director General del OIJ en ese momento, en el cual se indica lo que a continuación se transcribe:

*“... conviene hacer mención **que ésta Policía** cuenta con un documento que regula el uso de armas de fuego oficiales de todo el personal del Organismo de*

Investigación Judicial, denominado: “Manual de Normas para el Uso de Armas de Fuego Oficiales”.

El citado manual va dirigido a todos los servidores de éste Organismo, pues no limita su ámbito de aplicación únicamente a los investigadores ni custodios de detenidos, sino que deja abierta la posibilidad de que cualquier servidor de éste Organismo, indistintamente de que sea policía o no, pueda portar arma de reglamento. Así se interpreta de lo dispuesto en el artículo 1.2. al señalar que su acatamiento será de carácter obligatorio para todo el personal del Organismo de Investigación Judicial (OIJ)”. (el resaltado no pertenece al original)

Sobre el particular, es dable mencionar, que si bien la Dirección General del OIJ interpreta que el artículo No. 1.2, engloba a los puestos de Investigadores y Custodios de Detenidos y además deja abierta la posibilidad de incluir a cualquier servidor de ese organismo; a pesar de lo anterior, de la revisión que realiza nuestra Sección a esa regulación, se interpreta que la misma **cobija a los servidores de ese organismo pero únicamente a aquellos que por la naturaleza de sus funciones deben de utilizar el arma de fuego, es así, que de la revisión hecha al “Manual Descriptivo de Clases de Puestos”, se desprende que los cargos a los que se le solicita el carnet de portación de armas de fuego, son todos de orden policial;** por lo que no se visualiza dentro de ese grupo otros cuyas características sean diferentes a ellos, veamos:

- Agente de Protección a Funcionarios Judiciales
- Agente de Protección a Víctimas, Testigos u otras personas
- Analista en Criminología
- Asesor Operativo
- Custodio de Detenidos
- Investigador 1
- Investigador 2
- Investigador de Vigilancia y Seguimiento
- Jefe de Análisis Criminal
- Jefe de Investigación 1
- Jefe de Investigación 2
- Jefe de Investigación 3
- Jefe de la Oficina Atención y Protección Víctima de Delitos.
- Jefe de Planes y Operaciones OIJ
- Jefe de Protección a Funcionarios Judiciales
- Jefe de Protección a Víctimas y Testigos
- Jefe de Supervisores de Servicio del OIJ
- Jefe de Vigilancia y Seguimiento
- Jefe Depto. de Investigaciones Criminales
- Jefe Plataforma de Información Policial
- Jefe Profesional de Investigación 2
- Jefe Servicio Policial Intervención Inmediata
- Oficial de Investigación Táctica
- Oficial de Investigación
- Supervisor de Servicio OIJ

Por lo anterior, se infiere que la reglamentación del “Manual de Normas para el Uso de armas de fuego oficiales”, está diseñada para regular la actuación de esos cargos en diligencias policiales, por tal razón, se encuentra un vacío en esa legislación de cómo se regularía el uso de armas de fuego que se utilicen como instrumento de defensa personal, tal y lo están solicitando los ocupantes de los cargos analizados.

Por otra parte, es dable mencionar lo que establece la técnica de clasificar y valorar cargos, en cuanto a los referentes teóricos³ sobre la definición de requisitos académicos veamos:

*“Los requisitos. **En esta sección se señalan los estudios, los conocimientos y las experiencias mínimas que debe poseer una persona para desempeñar en forma satisfactoria un puesto determinado.** Además, los requisitos son importantes porque permiten diseñar programas de adiestramiento y porque los ascensos y las promociones se realizarán con mayor objetividad, etc. **Para establecer los requisitos pueden emplearse varios criterios:** la opinión de las jefaturas, **la consideración de las exigencias de las tareas para su cabal ejercicio,** el contenido de los planes académicos de las instituciones educativas, etc....**Es conveniente recordar de que los requisitos deben ser mínimos. No deben pedirse condiciones ideales, difíciles de satisfacer, pues esto entorpece la labor de reclutamiento y selección de personal.**” (el resaltado no pertenece al original)*

Asimismo, el subfactor de licencias señala que:

*“Considérense aquí todas aquellas autorizaciones legales o técnicas e incorporaciones debidamente certificadas **necesarias para ejercer la profesión o realizar el trabajo**”*

Como se desprende de lo anterior, para establecer los requisitos que requiere un puesto, se deben considerar las tareas que se desarrollan, para así determinar la preparación académica, experiencia, habilidades, conocimientos y licencias, que se requieren para ejecutarlo adecuadamente; es importante reiterar que los requisitos que se establecen son los mínimos necesarios, pues no deben solicitarse condiciones ideales, difíciles de satisfacer ya que esto dificulta el proceso de reclutamiento y selección.

En virtud de lo anterior, se debe mencionar que el incluir el requisito de “Carne de portación de armas de fuego” a la clase de “Jefe de la Sección de Cárcels” y “Jefe de Unidad de la Sección de Cárcels” iría en contra de lo que establece la técnica, **pues queda claro del análisis de las tareas efectuadas a esos cargos, que no se requiere la utilización de un arma de fuego para la ejecución de las funciones cotidianas, ya que las mismas son de orden administrativo.**

8. Finalmente, se debe mencionar que otro grupo de servidores del Organismo de Investigación Judicial realizó una gestión similar, a la analizada en el presente informe, estos fueron los Peritos Judiciales de la Sección de Biología, situación que fue ampliamente analizada por la Sección de Análisis de Puestos, mediante informe SAP-057-2015, en el que se determina que para las labores que ejecutan los cargos mencionados no se requiere del arma de fuego. El citado informe fue conocido por el Consejo Superior en la sesión No. 83-15, celebrada el 17 de setiembre del 2015, artículo XXIX, en la cual se acordó:

³ “Libro Administración de Recursos Humanos”, Alfredo Barquero Corrales

*“Acoger lo resuelto por el Consejo de Personal, en el sentido que para el puesto de Perito Judicial 2 de la Sección de Biología Forense, **no será requisito obligatorio la portación de armas.**” (el resaltado no pertenece al original)*

A pesar de lo anterior, a los citados servidores se les entregó el arma de fuego y en el año 2016, por dicha particularidad, solicitan a la Dirección de Gestión Humana, el reconocimiento del plus salarial de riesgo, situación que se analizó mediante informe SAP-226-16, en el que entre otros aspectos se indicó lo siguiente:

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

El informe SAP-226-16, fue conocido por el Consejo Superior en la sesión No. 98-16, celebrada el 25 de octubre del 2016, artículo LV, en la cual ese Órgano Superior acordó lo que a continuación se transcribe:

*“1) Denegar la solicitud de asignación del plus salarial de riesgo para los puestos números 351902, 359363 y 350225 clasificados en la clase ancha de “Perito Judicial 2” y en la angosta de “Químico” y Biólogo”. 2) **Deberá el Director del Organismo de Investigación Judicial, abstenerse de asignar funciones distintas a las establecidas en el Manual de Puestos, como es la asignación de armas de fuego a puestos en donde no existe regulación sobre el particular.**” (el resaltado no pertenece al original)*

9. Por todo lo expuesto, se deniega la gestión que realizan los licenciados William Soto Solano, y Adrián Barquero Monge, Jefes de la Sección de Cárceles del Organismo de Investigación Judicial, del I y II Circuito Judicial de San José respectivamente, de incluir como requisito para la clase de “Jefe de la Sección de Cárceles del OIJ” y “Jefe de la Unidad de Cárceles del OIJ” la licencia de portación de arma de fuego, para poder utilizar arma de fuego, lo anterior porque conforme a la técnica de clasificar y valorar cargos, no es procedente incluir un requisito que no es necesario para el desarrollo de las tareas del puesto, tal y como queda demostrado tanto en la presente investigación, como en el informe SAP-220-12, cuando se analizó esta misma situación.”

Se acordó: aprobar en todos sus extremos el informe SAP-070-2017. Se declara en firme.

ARTÍCULO VII

La Sección de Análisis de Puestos presenta el informe SAP-074-2017, relacionados con la elaboración de varios perfiles competenciales elaborados por TATUM, el cual indica:

“Tal y como es del conocimiento de los miembros del Consejo de Personal, la Sección de Análisis de Puestos de la Dirección de Gestión Humana, ha venido trabajando los perfiles de puestos asociados al tema de competencias laborales.

En esta ocasión, nos permitimos remitir para su análisis y aprobación, los perfiles competenciales que se han recibido por parte de la “Empresa Consultora TATUM”, la cual ha tenido a cargo la elaboración de los mismos.



Se acordó: aprobar en todos sus extremos el informe SAP-074-2017. Se declara en firme.

ARTÍCULO VIII

La Sección de Análisis de Puestos presenta el informe SAP-101-2017 relacionado con la reasignación de los puestos Auxiliar de Servicios

Generales 3 y 4 en la Sección de Transportes Administrativos y Consejo Superior respectivamente, el cual indica:

“Con la finalidad de que sea de conocimiento de los señores del Consejo de Personal, nos permitimos indicar que la Secretaría General de la Corte, mediante oficio número 2244-17 de fecha 01 de marzo del presente en curso, comunicó a esta Dirección el contenido de la sesión número 16-17 celebrada el 23 de febrero de 2017, artículo LIX, referente la permuta temporal de los puestos que ocupados por los señores Alejandro Montero Montero y el Sergio Moya Fonseca, en donde se dispuso lo siguiente:

“Prorrogar la permuta temporal de los puestos que ocupan los servidores Alejandro Montero Montero y Sergio Moya Fonseca, a partir del 1 de marzo de 2017 y hasta por tres meses más. En consecuencia, don Alejandro se mantendrá laborando en la Sección de Transportes Administrativos, conservando sus derechos laborales y don Sergio se desempeñaría como Auxiliar de Servicios Generales 4 del Consejo Superior, a quien se le reconocerá el ascenso, lo anterior de conformidad con lo que establece el artículo 81 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y 41 del Estatuto de Servicio Judicial. 2.) Solicitar a la Dirección de Gestión Humana, que realice la permuta definitiva de las citadas plazas, para lo que deberá trasladar a este Consejo la plaza vacante de Transportes Administrativos; en el entendido que a don Alejandro se le conservarán los derechos adquiridos; y una vez que el citado puesto quede vacante se le asignará la categoría que le corresponde. Asimismo, deberá la citada Dirección de realizar el respectivo estudio de recalificación de la plaza que será trasladada al Consejo Superior”

En atención a lo acordado, nos permitimos presentar las siguientes consideraciones de interés:

1. En primer lugar, resulta importante aclarar que según los procedimientos establecidos en materia de traslados y permutas, los movimientos de personal ejecutados bajo estas figuras se realizan en función de los servidores y no de los puestos, de modo que la parte involucrada libera una plaza en propiedad para pasar a ocupar, en las mismas condiciones, otra de igual clase y categoría. Dicho trámite, resulta competencia de la Sección de Reclutamiento y Selección.

No obstante lo anterior, el presente asunto corresponde más bien a un intercambio de plazas realizado por el Consejo Superior de acuerdo a sus atribuciones, en el que resulta necesario dar, a los puestos reubicados, la correcta clasificación de acuerdo a la estructura dentro de la nueva oficina a la que fueron adscritos. Dicho ajuste, le corresponde a la Sección de Análisis de Puestos.

2. Ahora bien, de acuerdo con el Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA), el señor Alejandro Montero Montero ocupa en propiedad la plaza número 14953 clasificada como Auxiliar de Servicios Generales 4 (Chofer de Magistrado e Integrante del Consejo Superior), por su parte don Sergio Moya

Fonseca se desempeña interinamente en la plaza vacante número 15663 catalogada como Auxiliar de Servicios Generales 3 (Chofer), destacada en la Sección de Transportes Administrativos.

3. Como se desprende, los puestos en cuestión si bien comparten la naturaleza funcional que consiste en la conducción de vehículos, su nivel en la serie es distinto, lo que a su vez genera una categoría salarial heterogénea, condición que necesariamente supone ajustar las clases y reasignar a la correcta clasificación, según su nueva ubicación.
4. Con la finalidad de realizar los cambios correspondientes en apego a la estructura institucional, las plazas deberán quedar adscritas de la siguiente manera:

Número Puesto	Oficina a la que se destina	Condición	Ocupante
14953	Sección de Transportes Administrativos	Ocupado	Roberto Alejandro Montero Montero
15663	Consejo Superior	Vacante	Sergio Moya Fonseca

5. Asimismo, en armonía con las políticas establecidas en materia de clasificación y valoración, se deben reasignar los puestos tal y como se detalla a continuación:

N° puesto	Clase ancha actual	Clase ancha propuesta	Salario base actual	Salario base propuesto	Diferencia
14953	Auxiliar de Servicios Generales 4	Auxiliar de Servicios Generales 3	¢427,800.00	¢419,400.00	¢-8,400.00
15663	Auxiliar de Servicios Generales 3	Auxiliar de Servicios Generales 4	¢419,400.00	¢427,800.00	¢8,400.00

Fuente: Relación de puestos e Índice Salarial del I semestre del 2017.

Considerada la información descrita en el cuadro anterior, se debe resaltar que la plaza 14953 es ocupada en propiedad por lo que el servidor Montero quien conserva los derechos adquiridos, pero deberá ajustarse la clasificación una vez que se halle vacante.

En cuanto al puesto vacante 15663, se presentan las diferencias mensuales en los costos respecto a la reasignación propuesta, tomando en consideración todos los componentes salariales de la clase de Auxiliar de Servicios Generales 4:

Componente Salarial	Condición Actual	Condición propuesta	Diferencias mensuales
	Auxiliar Servicios Generales 3	Auxiliar Servicios Generales 4	
Salario Base	419,400.00	427,800.00	8,400.00
R.E.F.J.	41,940.00	42,780.00	840.00
Anualidad (12)*	128,572.70	131,032.09	2,459.39
Disponibilidad, variabilidad y particularidad	0.00	42,780.00	42,780.00
I.C.S.	48,594.20	49,024.17	429.97
Salario Mensual	638,506.90	693,416.26	54,909.36

Fuente: Relación de puestos e Índice Salarial del I semestre del 2017.

* Plaza vacante se hace con un promedio de 12 anuales

6. El costo mensual para hacer frente a las reasignaciones es de €8.400,00 en la partida 926. Se debe indicar que de la consulta realizada a la Unidad de Presupuesto existe contenido para cubrir esta erogación en este período presupuestario; la fecha de rige de la recomendación vertida 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)

7. Es indispensable considerar que de conformidad con el artículo 5º 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 6º de la misma norma jurídica, debe condicionarse al período fiscal en que el cambio sea posible aplicarlo y el inciso f) del artículo 110 de la Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuesto Públicos, claramente establece que son hechos generados de responsabilidad administrativa "...la autorización o realización de compromisos o erogaciones sin que exista contenido económico suficiente, debidamente presupuestado...". También 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...".

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

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

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

”

Se acordó: aprobar en todos sus extremos el informe SAP-101-2017. Se declara en firme.

ARTÍCULO IX

El Consejo de Personal en sesión N° 03-2017 celebrada el 28 de febrero del presente año, en el artículo II, conoce el oficio de la Secretaría de la Corte N°9218-16 relacionado con la solicitud del Lic. Ronald Eduardo Segura Mena, Presidente de la Asociación Costarricense de Fiscales, para que se revise el ICS, por lo que se acordó trasladar “para estudio a la Unidad de Presupuesto, con el fin de que se realice el informe a la mayor brevedad posible”.

Es así que la Unidad de Presupuesto y Estudios Especiales presenta el oficio N° 245-UPPE-DGH-2017, el cual indica:

“En atención al oficio CP-025-2017, referente a la sesión de Consejo de Personal N°03-2017, artículo X, en cual se atiende la consulta del licenciado Ronald Eduardo Segura Mena, Presidente de la Asociación Costarricense de Fiscales, sobre su solicitud para revisar el índice de competitividad salarial no sólo en su variación inflacionaria, sino que además se incorpore en la fórmula de cálculo la variable de la devaluación del colón frente al dólar, se informa al Consejo.

I. Antecedentes.

Acuerdo vigente del año 2007 suscrito por los representantes de los trabajadores (as) públicos y del Gobierno, según el cual debe reconocerse a los funcionarios y funcionarias públicas la inflación del semestre inmediato anterior, el cual señala: *“Asimismo, se acuerda que para los futuros incrementos salariales el Poder Ejecutivo reconocerá, la inflación acumulada y conocida del*

semestre anterior al momento de la fijación, llámese según sea el caso de enero a junio y de julio a diciembre de cada año. Para aplicar esta metodología de incrementos salariales con relación a la inflación acumulada, se utilizará el Índice de Precios al Consumidor (IPC) dados por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC)."

La Corte Plena en sesión N° 11 del 07 de abril de 2008, artículo XX, aprueba la creación del índice de competitividad salarial, como un ajuste técnico que viene a incrementar la capacidad competitiva de los salarios del Poder Judicial, de manera tal que no se vuelva un monto que se congele, sino que si el índice de inflación es mayor al aumento decretado en los salarios por el costo de vida este instrumento permita ir ajustando los salarios para que no pierdan el valor adquisitivo. Dicho componente salarial se reconoce a los servidores y servidoras judiciales desde el 01 de julio de 2008.

En sesión de Consejo de Personal N°08-2013, artículo II, se conoce el oficio 250-JP-2013 de la Unidad de Presupuesto y Estudios Especiales de la Dirección de Gestión Humana, en cual se explica de forma detallada el ajuste que debe aplicarse al ICS, esto debido a que para el primer semestre del año 2012 se reconoció a la población judicial un incremento por costo de vida fijo, por un monto de ¢5,200.00, suma que no compensaba la inflación acumulada del semestre anterior, correspondiente a un 1.90%. Con fundamento en lo anterior, la Corte Plena en sesión N° 26-2013 del 11 de junio 2013, artículo IV, aprueba la actualización del Índice de Competitividad Salarial con un rige a partir del 01 de enero de 2013.

II. Análisis de la gestión.

De acuerdo con la génesis del índice de competitividad salarial, procede realizar un ajuste al componente cuando los incrementos por costo de vida decretados no reconozcan como mínimo la inflación acumulada del semestre anterior, esto según el índice de precios al consumidor del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Por lo anterior en la tabla siguiente se muestran los porcentajes de inflación acumulada alcanzados para cada semestre desde el año 2013, período último en el cual se actualizó el componente y los porcentajes de incremento por costo de vida aprobados:

Inflación acumulada	Porcentaje	Incremento por costo de vida aprobado	General	Adicional*
A junio 2013	3.21	Segundo semestre 2013	3.24	
A diciembre 2013	0.44	Primer semestre 2014	1	0.43
A junio 2014	4.08	Segundo semestre 2014	4.14	
A diciembre 2014	0.94	Primer semestre 2015	0.94	
A junio 2015	0.08	Segundo semestre 2015	0.08	

A diciembre 2015	-0.81	Primer semestre 2016	0	1
A junio 2016	0.01	Segundo semestre 2016	0.01	0.75
A diciembre 2016	0.76	Primer semestre 2017	0.76	0.25

* Se aplica a las clases de puesto definidas según el decreto de incremento por costo de vida del Poder Ejecutivo, esto en relación a el nivel salarial de la Escala de Sueldos de la Administración Pública.

De la tabla anterior se desprende con claridad que desde el año 2013 los incrementos por costo de vida han cubierto como mínimo la inflación acumulada del semestre anterior y que para algunos períodos el ajuste ha sido mayor como en el caso del segundo semestre 2014. No menos importante citar las diferencias de porcentaje adicionales que el Poder Ejecutivo ha decretado para los puestos con el salario más bajo de la escala salarial del sector público.

Ahora bien, sobre la posibilidad de incorporar en la fórmula de cálculo la variable de la devaluación del colón frente al dólar, se tiene que de acuerdo con el método de cálculo del índice de precios al consumidor, el Instituto Nacional de Estadística y Censos considera: ***“Los precios de algunos bienes y servicios de la canasta que son obtenidos en dólares deben ser llevados a colones. En el caso de algunos servicios que son facturados en dólares, como las tarifas de internet, se recoge el precio en dólares y este debe ser llevado a colones aplicándole el promedio del tipo de cambio de 30 días; el tipo de cambio de referencia es el de venta del Banco Central de Costa Rica. En los establecimientos en los que se brindan precios de algunos artículos en dólares, por ejemplo algunas mueblerías, se registra el precio en dólares y el tipo de cambio que se aplica es el del establecimiento el día que se recoge la información.”*** (Énfasis agregado).

III. Conclusiones.

- Luego del análisis efectuado, se establece que los incrementos por costo de vida han reconocido el porcentaje de inflación acumulada de cada semestre, por lo cual por este concepto no existe ajuste alguno que aplicar a la fecha.
- De acuerdo con la metodología de cálculo para el índice de precios al consumidor adoptada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, los precios de bienes y servicios de la canasta básica que están tasados en dólares, son convertidos a colones, por lo cual el diferencial cambiario

⁴ Índice de Precios al Consumidor, Base Junio 2015, Metodología. Instituto Nacional de Estadística y Censos.

está reconocido en el porcentaje de inflación y por lo tanto no procede su incorporación en la metodología de cálculo del ICS.

- Por lo tanto, con fundamento en lo detallado en el presente oficio, se establece que al primer semestre 2017 no corresponde reajustar el componente salarial “Índice de Competitividad Salarial” del Poder Judicial.”

Una vez analizado el informe presentado por la Unidad de Presupuesto y Estudios Especiales, se acordó: aprobar en todos sus extremos el oficio N° 245-UPEE-DGH-2017. Se declara en firme.

ARTÍCULO X

Se procede a conocer el Oficio N° RS-0164-17 relacionado con solicitud de la señora Stephanie Bonilla Solís, Investigadora 1 en la Sección de Turno extraordinario para participar extraordinariamente en convocatoria para el Concurso CN-02-2017, el cual indica:

“Para su conocimiento y fines consiguientes, me permito transcribirlas la solicitud presentada por la señora Stephanie Bonilla Solís, Investigadora 1 en la Sección de Turno Extraordinario, remitida por el Departamento de Investigaciones Criminales a esta Sección, con respecto al concurso CN-02-2017, misma que indica lo siguiente:

“Buenas tardes don Luis Guillermo,

Según lo conversado con su persona, referente a la convocatoria vencida para optar por una Plaza de Investigador 2, de las cuales, dos de éstas son de nuestra Sección, remito el presente correo para efectos de solicitar muy respetuosamente interponga de sus buenos oficios, con el objetivo de gestionar con los personeros de la Sección de Gestión Humana correspondientes, en este caso excepcional, una matrícula extraordinaria para mi persona, de cédula 0112570255, debido a que no me fue posible efectuar el procedimiento de inscripción a dicha convocatoria y desconocía de la fecha límite en que finalizaba la misma.

Los motivos por los cuales no pude realizar la inscripción de la convocatoria de interés fueron asuntos meramente laborales. Como ya es sabido por su persona, las funciones propias de nuestra oficina es la atención de casos de oficio, ya sea en horario ordinario como extraordinario, además de brindar soportes en diligencias menores a las distintas Fiscales y despachos Judiciales dentro del área de la provincia de San José y fuera de ésta, lo que hizo que no contara con el tiempo suficiente para poder realizar el 100% de la inscripción. Aunado a esto, se me imposibilitó realizarlo en mi casa de habitación, por cuanto no poseo equipo de cómputo.”

Al respecto nos permitimos indicar lo sucesivo:

El día 27 de febrero del presente año, se publicó el concurso CN-02-2017 para el nombramiento en propiedad de varias plazas del Organismo de Investigación Judicial, incluidas plazas vacantes de la clase de puesto Investigador 2.

El citado cartel se anunció en la página web de la Dirección de Gestión Humana con una vigencia de 15 días (del 27 de febrero hasta el 10 de marzo 2017) y habilitada en el sistema 24 horas, medio por el cual tienen acceso tanto concursantes internos como externos a la institución. Aunado a lo anterior, dicho concurso se anunció por correo electrónico masivo por medio de la oficina de Protocolo y Relaciones Públicas con el fin de notificar a todas las personas servidoras judiciales.

En atención a la situación descrita, cabe indicar que en cartel de publicación del concurso CN-02-2017, en el punto IV del apartado *"Inscripciones"* se incluyó el siguiente enunciado:

"La Dirección de Gestión Humana, no recibirá solicitudes de inscripción, posterior al cierre del presente concurso, bajo ninguna circunstancia, por lo cual será responsabilidad de cada jefatura hacer de conocimiento formal a todo el personal este proceso, incluyendo aquellas personas que se encuentren fuera de la oficina por cualquier motivo (vacaciones, incapacidad, licencias, giras u otros motivos).

Ahora bien, posterior al cierre de vigencia del concurso, se recibe la nota de la señora Bonilla, por lo cual, se solicitó el criterio al señor Luis Guillermo Fonseca Herrera, jefe del Departamento de Investigaciones Criminales, en cuanto a la justificación presentada.

Mediante correo electrónico del 30 de marzo de 2017, el Subjefe responde lo que a continuación se transcribe:

" En tiempo y forma debo exteriorizar que efectivamente la investigadora Bonilla Solís se encuentra destacada en la sección de Turno Extraordinario en sus siglas SITE, siendo que por motivos de roles de trabajo laboran con un horario de 2x2 (dos de trabajo, dos libres y la próxima guardia entran en horario nocturno por lo cual en muchas ocasiones se les dificulta demasiado el acceso al correo electrónico y estar pendientes de los concursos, máxime que los investigadores (as) del SITE realizan principalmente labores de campo.

En ese orden de ideas y con el respeto debido, solicito si a bien lo tiene incluir a la colaboradora Bonilla en el concurso referido."

Sobre este tipo de asuntos, esta sección considera importante hacer atenta instancia a la responsabilidad que tiene la jefatura en cuanto a la comunicación de avisos, concursos y convocatorias que publica la Sección a todas aquellas personas servidoras que se encuentren de vacaciones, incapacitadas, con licencias de diferentes tipos, en giras, en teletrabajo, en turnos extraordinarios u otros motivos.

De modo que, no se limite o afecte la participación de los y las servidoras judiciales que aspiran a ascensos o traslados a puestos que puedan ser de su interés, lo cual genera disconformidad y mal ambiente a lo interno de las oficinas, recursos de apelación o revisión presentados por los oferentes ante distintas instancias administrativas e incluso judiciales, pues inciden directamente en las etapas de desarrollo, la fluidez del proceso y la prolongación del llenado de las vacantes.

Por tanto, se traslada el presente caso, para lo que a bien estime disponer el estimable Consejo, referente a la solicitud de la servidora Stephanie Bonilla Solís.”

Se acordó: denegar la solicitud presentada por la señora Stephanie Bonilla Solís, esto por cuanto no se encontraron razones objetivas para permitir su participación en el concurso CN-02-2017.

Se declara en firme.

ARTÍCULO XI

Se procede a conocer Informe RS-0174-2017 relacionado con recurso de apelación presentado por la señora Rebeca Alfaro Villalobos, el cual indica:

“Se rinde el presente informe, en atención al recurso de apelación presentado por la señora Rebeca Natalia Alfaro Villalobos, cédula 02-0629-0033, en relación a su participación en el concurso por antecedentes CN-019-2016, para nombrar en propiedad puestos técnicos, operativos varios por la modalidad extraordinaria.

Al respecto, nos permitimos presentar las siguientes consideraciones de interés:

I. ARGUMENTOS DE APELACIÓN

En primera instancia, se exponen los principales argumentos presentados por la señora Alfaro, en nota del 09 de enero del 2017, conocida por el Consejo Superior en sesión N°2-17 del 12 de enero del presente año, artículo XV.

“ Yo Rebeca Natalia Alfaro Villalobos, portadora de la cédula de identidad 2-0629-0033, vecina de la ciudad de Alajuela, mayor, casada; me presento ante ustedes con el objetivo de plantear una apelación y/o revocatoria al concurso N° 019-2016 en cuanto al proceso que se llevo a cabo, esto debido a que el procedimiento no ha sido el idóneo en cuanto a transparencia y los criterios de selección y técnicas utilizadas para ello no han sido concisas y claras. Además de esto, no se me ha informado (entre otras cosas) del cronograma del proceso llevado a cabo, así como de los factores tomados en cuenta para la evaluación de los postulantes, las etapas de proceso efectuados y el rango de calificación de forma cuantitativa (por medio de un sistema de medición) en modo de puntaje para los factores tomados en cuenta para conformar la terna y seleccionar al personal más idóneo.

En caso concreto, existe el supuesto de que ya fueron seleccionadas las ternas y escogidos(as) los(as) candidatos(as) y se está en la espera de la ratificación por parte del Consejo Superior los siguientes puestos:

. Técnico Supernumerario: 363521, 363522, 350173, 350174.

. Técnico Judicial 3: 365702 y 365703...

1. El departamento de Recursos Humanos, elabora la terna. Ahora bien: ¿Cómo los escogen? ¿Qué parámetros se utilizó? ¿Quiénes(sic) conformaron la terna? Son preguntas que ahora no tengo respuestas porque no me las han brindado ni a existido un comunicado oficial.

2. Escogida la terna (tengo entendido) se la pasan al Jefe pertinente (donde se solicito el puesto) para que sea el(ella) quien tome la decisión de la persona que ocupara la vacante. Sin embargo esta decisión nace y termina de forma subjetiva, al no haber parámetros con puntaje de calificación. Ya que al predominar una calificación poco objetiva de forma cuantitativa, podría obedecer dicha calificación a propósitos personales, caprichos o meras especulaciones por parte de la jefatura que selecciono la persona y no la más apta para el puesto.

Asimismo, en nota del 22 de enero del 2017, se remite a la Secretaría de la Corte, una ampliación al recurso presentado, en el apartado denominado petitoria solicita lo que a continuación se transcribe:

“ 1. Que los dos requisitos (“Preferiblemente haber aprobado el Programa de Formación a Distancia para Auxiliares Judiciales, impartido por la Escuela Judicial o el Ministerio Público, según corresponda de acuerdo a los Despachos Jurisdiccionales y el Ministerio Público” y “Requiere un mínimo de seis meses de experiencia en la tramitación de asuntos judiciales”) del cartel del concurso 019-2016, los cuales podrían causar una exclusión o discriminación a los oferentes (específicamente al público en general) dentro de la selección del proceso sean excluidos o no sean tomados en cuenta para la selección o escogencia de los puestos a contratar.

2. Que para el segundo requisito deseable dentro del cartel del concurso (“Manejo de los ambientes computarizados y los sistemas de información existentes en el área de trabajo) se revise las certificaciones debidas con el objetivo de constatar y acreditar tal “manejo”.

3. Que se utilice el criterio de razonabilidad expuesto por la Sala Constitucional en donde se indica que se debe seleccionar a los oferentes con mayores atestados. Por ende aclaro que no estoy solicitando que el concurso se anule, elimine o se declare desierto, lo que solicito es que se busquen los mejores oferentes para los puestos.

4. Las aclaraciones o justificaciones del por qué no fui seleccionada dentro de la terna, en que me superaron las personas que sí fueron seleccionadas dentro de la terna y qué criterios fueron utilizados para dichas selecciones. Esto de una forma lógica, racional, clara y concreta.”

Los documentos completos se adjuntan como anexos en este oficio.

II. PROCESO DE PUBLICACIÓN DEL CARTEL CN-019-2016

La Sección de Reclutamiento y Selección, periódicamente realiza revisiones de la relación de puestos de la Unidad de Presupuesto, identificando cuales plazas se

encuentran en condición de vacantes, con el objetivo de confeccionar los carteles correspondientes y efectuar el proceso selectivo para el llenado de vacantes.

En el concurso CN-019-2016, se publicaron varios puestos, bajo la modalidad extraordinaria (por atestados) para el llenado de vacantes, aprobada por el Consejo Superior y divulgada mediante circular N°182-13, toda vez que los puestos incluidos correspondían a clases técnicas y operativas que obtuvieron la condición de vacante antes de enero del 2014, momento en el cual comienza a regir el modelo ordinario actual para el llenado de vacantes.

Dicho concurso se mantuvo vigente en la página oficial de Gestión Humana del 3 de octubre al 14 octubre de 2016, para efectos de inscripción; este incluía entre otras, las plazas N° 363521, N° 363522, N° 350173 y N° 350174 de las clases Técnicos Judicial y Supernumerario, adscritas al Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, con los siguientes requisitos legales según lo establecido en el Manual Descriptivo de Clases de Puestos de la institución en ese momento. Se extrae el apartado de requisitos de cartel y se muestran a continuación:

REQUISITOS

Técnicos(as) Judiciales 1,2,3 y Técnico Supernumerario(a)

- *Bachiller en Educación Media.*
- ***Preferiblemente*** haber aprobado el Programa de Formación a Distancia para Auxiliares Judiciales, impartido por la Escuela Judicial ó el Ministerio Público, según corresponda de acuerdo a los Despachos Jurisdiccionales y el Ministerio Público.

Deseable:

- *Requiere un mínimo de seis meses de experiencia en la tramitación de asuntos judiciales.*
- *Manejo de los ambientes computarizados y los sistemas de información existentes en el área de trabajo.*

III. MODELO ORDINARIO Y EXTRAORDINARIO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN EN EL PODER JUDICIAL.

La Secretaria General de la Corte, mediante circular N° 72-2015 comunicó a los servidores y servidoras judiciales de todo el país, de igual manera a las asociaciones gremiales de la Institución, el nuevo modelo de reclutamiento y selección de personal en el Poder Judicial, producto de la modificación y ampliación a la Circular N° 10-2012.

El Consejo Superior en sesión N° 12-15, celebrada el 12 de febrero de 2015, artículo LXV, acordó la modificación y ampliación a la circular N° 10-2012 en relación con el nuevo modelo evaluativo para el reclutamiento y la selección de personal, estableciendo

las políticas para la dotación de personal sustituto y nombramiento en plazas vacantes, cuya aplicación será de carácter obligatorio.

El objetivo de este modelo, es dotar a nuestra institución de personal que demuestre el cumplimiento de la idoneidad necesaria para desempeñarse en la función pública. De manera que, la persona interesada deberá aprobar exámenes psicolaborales (basados en competencias, personalidad e inteligencia), y de conocimientos relacionados con el Poder Judicial (estructura, valores, políticas de género y accesibilidad, entre otros). Esta dinámica aplicará inicialmente para todas las clases de puestos de los niveles **Operativo, Apoyo Administrativo y Apoyo Jurisdiccional**.

El proceso comprenderá una sola fase en la cual se conformarán simultáneamente dos tipos distintos de registros de personas oferentes, a saber:

1. **Registro de Postulantes** (para realizar nombramientos interinos o sustituciones) y
2. **Registro de Elegibles** (para optar por un puesto en propiedad).

Asimismo, una vez establecidos los registros indicados se confeccionarán **ternas para el llenado de vacantes** de forma oficiosa, según las plazas en esa condición en los circuitos judiciales que se vayan evaluando.

Por ello, las personas que ingresen interinamente o quienes ya se encuentren nombradas y aspiren a una propiedad o ascenso en el Poder Judicial en puestos de apoyo, deberán aprobar el proceso selectivo.

Actualmente, la Sección de Reclutamiento y Selección se encuentra en el proceso de integración de los factores selectivos y en confección de promedios de cada una de las personas participantes en las diferentes convocatorias a nivel nacional, con el fin de llenar todas las plazas en las clases de puestos a nivel Operativo, Asistencial y Técnico **a partir del 01 de enero del 2014**.

Según lo anterior, los puestos que obtuvieron la condición de vacantes antes del 01 de enero del 2014, como el caso de los puestos incluidos en el cartel CN-019-2016, se deben concursar bajo el modelo acordado por el Consejo Superior en sesión N° 93-13, celebrada el 2 de octubre de 2013, artículo XCIV, en el cual se modificó la circular N° 006-2013, publicada en el Boletín Judicial N° 23 del 1 de febrero de 2013.

En un resumen de los aspectos más relevantes de este proceso, se trae a colación los que fundamentan el caso.

Publicación de concursos: Para las plazas vacantes la Sección de Reclutamiento y Selección promoverá la realización de un concurso por antecedentes, con fundamento en lo que establece el artículo 21 del Estatuto de Servicio Judicial, en el que a las personas participantes se les exigirá únicamente cumplir con los requisitos estipulados en el Manual de Puestos.

Cerrado el concurso, el Departamento de Gestión Humana remitirá a la jefatura de la oficina una nómina, en la que se especifique el número de la(s) plaza(s) vacante(s) y los nombres de las personas que concursaron.

La jefatura respectiva deberá proponer en el plazo máximo de cinco días hábiles el nombramiento en propiedad, **correspondiéndole verificar que la persona propuesta cumpla con todos los requisitos de la clase. La Sección de Reclutamiento y Selección previo a remitir al Consejo Superior la nómina, comprobará el cumplimiento de requisitos de la persona propuesta** y en caso de que ésta los incumpla, se dejará sin efecto la proposición de nombramiento y la jefatura respectiva deberá realizar una nueva designación con base en la nómina original. (La negrita no corresponde al original)

Las propuestas de nombramiento deberán contar con el consentimiento del jefe o jefa titular de la oficina, una vez que se haya verificado el cumplimiento de todos los requisitos solicitados para el cargo de interés, de la persona que se proponga. Además, **deberá indicar las razones por las que justifica la designación; tomando en cuenta, la eficiencia, la experiencia en labores propias o de índole similar al cargo, régimen disciplinario, antigüedad y cualesquiera otros factores que justifiquen la idoneidad para el puesto.**(El subrayado y negrita no pertenecen al original).

Según lo anterior, las personas que cumplen con los requisitos establecidos en el manual descriptivo de clases de puestos, los cuales son los publicados en el cartel de concurso, **se encuentran elegibles y en igualdad de condiciones para nombrarse en la plaza.** (El subrayado y negrita no pertenecen al original).

IV. REQUISITOS PARA LAS CLASES DE TÉCNICOS JUDICIALES

En la Sesión 057-14 del 24 de junio del 2014, artículo LIX, el Consejo Superior conoció el oficio CP-97-14 del 10 de junio del mismo año, en el cual se comunicaba el acuerdo tomado por el Consejo de Personal relacionado a requisitos de tipo deseables de varias clases de puestos, incluida la clase de Técnico Judicial.

En síntesis, la Sección de Análisis de puestos, ejecutó conforme los requisitos establecidos como deseables, determinó lo siguiente:

“ Ahora bien, para el proceso de reclutamiento se ha tenido la dificultad de reclutar personal toda vez que los requisitos están orientados por ejemplo para el caso del “Técnico Judicial” a la tramitación de asuntos judiciales, conocimiento que como sabemos es propio de este sistema de justicia. Asimismo, en nuestra institución se maneja sistemas operativos como el Sistema Costarricense de Gestión de Despachos Judiciales, el Sistema Costarricense de Información Judicial, entre otros.

*Es así, se que sugiere establecer los requisitos anteriores como **deseables a fin de no limitar la participación de oferentes externos a la institución.**”*

Según lo anterior, los concursos que contemplan estas clases de puestos, pueden tener la categoría de mixtos con el fin de brindar oportunidades de participación.

Por otra parte, es relevante indicar, que la Sección de Análisis de Puestos de la Dirección de Gestión Humana, ha venido trabajando los perfiles de puestos asociados al tema de competencias, que recoge los objetivos, funciones, actividades y responsabilidades asociadas a una clase de puesto, así como las competencias que debe reunir una persona para llevar a cabo su trabajo con eficacia y eficiencia.

Es así, que la Corte Plena aprobó el informe SAP-226-2015, en el cual se actualizan las descripciones de puestos y consecuentemente contamos con perfiles competenciales para los cargos de Técnicos Judiciales y Supernumerarios, en donde los requisitos son los detallados a continuación:

REQUISITOS ACADÉMICOS

Bachiller en Educación Media

OTROS REQUERIMIENTOS DESEABLES

Preferiblemente haber aprobado el Programa Integral de Formación para personas Técnicas Judiciales ó el Programa de Formación Básica para Técnicos Judiciales, según corresponda de acuerdo a los Despachos Jurisdiccionales y el Ministerio Público.

CLASE ANCHA: TECNICO JUDICIAL 1, 2,3, Supernumerario

PERFIL COMPETENCIAL (CLASE ANGOSTA): TECNICO JUDICIAL

Aunado a lo anterior, es necesario indicar lo que establece la materia de clasificación y valoración sobre el factor particular de requisito, para ello se hace mención de lo que señala Alfredo Barquero Corrales, en el libro **“Administración de Recursos Humanos”** sobre los requisitos de un puesto:

*“Los requisitos: En esta sección, se señalan los estudios, **los conocimientos y las experiencias mínimas que debe poseer una persona para desempeñar en forma satisfactoria un puesto determinado.** Además, los requisitos son importantes porque permiten diseñar programas de adiestramiento y porque los ascensos y promociones se realizan con mayor objetividad. Para establecer los requisitos pueden emplearse varios criterios: la opinión de las jefaturas, la consideración de las exigencias de las tareas para su cabal ejercicio, el contenido de los planes académicos de las instituciones educativas, etc. **Es conveniente recordar que los requisitos deben ser mínimos.**” (el resaltado no pertenece al original)”*

Paralelamente, se puede destacar la declaración interpretativa de la norma 2.4, en el Capítulo II del Manual de Normas Generales de Control Interno para La Contraloría General de la República y las entidades y Órganos Sujetos a su Fiscalización.

*“[...] Los requisitos que se establezcan deben observar **no sólo los conocimientos prácticos o académicos** que posee un individuo y que, lo deberían capacitar para desarrollar un trabajo de conformidad con la excelencia que la organización debería esperar y promover en él, si no también los valores, actitudes y habilidades personales que puedan servir como criterio para determinar si un futuro empleado podría colaborar eficazmente en el desarrollo de las tareas y ajustarse a lo largo del proceso a la Institución y su cultura.” (la negrita y el subrayado no son del original).*

En virtud de lo anterior, queda claro que los requisitos del manual de puestos para la clases de técnicos judiciales, corresponden a los mínimos exigidos para el cargo, pues tienen como objetivo brindar oportunidades de participación a todas las personas según

el grado y nivel de complejidad de las funciones a ejercer, asimismo, en la dinámica de selección en una institución, intervienen varios aspectos alternos adicionales a la formación académica, por lo cual afirmar que una persona con un nivel académico superior al requerido es la más idónea al cargo, es meramente subjetivo.

V. PROCEDIMIENTO DE PROPOSICION DE LAS PERSONAS A OCUPAR EL CARGO.

Una vez finalizado el concurso, se procedió a la confección de las nóminas N°106-2016, N°107-2016 y N°108-2016 con todas aquellas personas que se inscribieron correctamente en tiempo y forma para optar por la plazas antes citadas, incluida la señora Rebeca Natalia Alfaro Villalobos.

Dichas nóminas, fueron enviadas junto con la información pertinente, el 01 de noviembre del 2016, a la Máster Damaris Vargas Vásquez, Jefa en ese momento del Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, del Primer Circuito Judicial de San José, por medio del oficio RS-1130-2016.

Posteriormente, el 22 de noviembre del 2016, se reciben las proposiciones de nombramiento con las personas seleccionadas para ocupar los cargos, y se trasladan a la Secretaria de la Corte para el conocimiento y ratificación por parte del Consejo Superior en fechas del 12 de enero de 2017 y otras el 07 de marzo del 2017.

Es importante recalcar, que en el punto N°4 del documento la jefatura fundamenta los argumentos para el nombramiento de las plazas, con base en los factores que consideró de acuerdo a requisitos, la necesidad actual de la oficina y otros.

Adicionalmente en el mismo apartado, si corresponde, la jefatura deberá indicar las razones por las cuales no se nombra en la plaza vacante a la persona que ha venido ocupando el cargo interinamente, con base en el acuerdo del Consejo Superior del 30 de junio de 2011, art. XLVII.

En línea con lo anterior, se trae a colación la ley Organiza del Poder Judicial, pues muestra en su artículo 77 que ***“Las sesiones del Consejo serán privadas, a menos que por mayoría de los miembros, se acuerde en casos especiales, sesionar públicamente. El Consejo podrá invitar a sus sesiones a las personas que a bien tenga, con el objeto de oír sus criterios, respecto de los asuntos de su competencia.”***, amparando el hecho de que la señora presenta la solicitud de revocatoria, previo a la ratificación de los nombramientos por parte del Consejo Superior.

VI. NORMATIVA RELACIONADA A LA POTESTAD DE LA JEFATURA EN CUANTO AL NOMBRAMIENTO EN PROPIEDAD

Sobre este tipo de asuntos, se debe destacar la normativa que enmarca la potestad de las jefaturas para la selección de las personas idóneas en el cargo. Inicialmente el artículo

28 del Estatuto de Servicio Judicial, denota la posibilidad de la jefatura de seleccionar a la persona que considere más idónea para desempeñar las funciones de un cargo.

“Artículo 28.- Al recibir la solicitud de elegibles el Departamento de Personal deberá enviar al Jefe de la Oficina Judicial, a la mayor brevedad posible, una terna con los candidatos más idóneos y sus antecedentes.

El jefe peticionario deberá escoger uno de esos candidatos y para su elección remitirá la terna a la Corte Plena, sugiriendo la persona que considere más indicada para ocupar el puesto.”

Asimismo, el Consejo Superior en la sesión N° 26-13 celebrada el 19 de 2013, artículo LXVIII estipuló:

*“Se acordó: 1.) Denegar las gestiones presentadas por los servidores ..., por no encontrar este Consejo ningún aspecto de ilegalidad, ni irregularidad en las propuestas de nombramiento que se indican, asimismo y de acuerdo a los lineamientos establecidos por este Órgano, **es potestad de la jefatura proponer los nombramientos en propiedad del personal subalterno de la nómina en que las y los postulantes cumplen con los requisitos legales para ocupar el cargo en propiedad.**”*(Subrayado y negrita no corresponden al original)

De la misma manera, en la sesión N° 04-15, artículo XXXVIII celebrada el 15 de enero del 2015:

“Se acordó: 1.) Denegar la impugnación... por no encontrar este Consejo ningún aspecto de ilegalidad, ni irregularidad en la propuesta de nombramiento que se indica, asimismo y de acuerdo a los lineamientos establecidos por este Órgano, es potestad de la Jefatura proponer los nombramientos en propiedad del personal subalterno de la nómina en que los postulantes cumplen con los requisitos legales para ocupar el cargo en propiedad y el concurso cumplió con el procedimiento legal establecido.” (Subrayado y negrita no corresponden al original)

Por su parte, el Estatuto de Servicio Civil, igualmente expresa la potestad que tiene la jefatura directa de elegir a la persona que se considere idónea para el cargo.

*“ARTÍCULO 27.- **El Ministro o Jefe autorizado deberá escoger al nuevo empleado entre los tres primeros candidatos de la nómina de elegibles que le presentará la Dirección General de Servicio Civil,** salvo que tenga razones suficientes para objetarlos, en cuyo caso deberá razonar ante la Dirección General su objeción y solicitar una nueva nómina. Si la Dirección General considera que las objeciones son atendibles repondrá la nómina, y si no hubiere avenimiento, decidirá enalzada el Tribunal de Servicio Civil. Si las vacantes fueren más de una, deberá escoger primero uno solo entre los tres que encabezan la lista; luego otro de entre los dos no escogidos y el cuarto; luego otro de entre los dos no escogidos la segunda vez y el quinto, y así sucesivamente.”* (Subrayado y negrita no corresponden al original)

Finalmente, en el voto 13869-06 con fecha del 19 de setiembre del 2006, resolución N° 2006-013869, la Sala Constitucional indicó:

“Además se debe mencionar que lleva razón el recurrido cuando dice que la Administración tiene completa discrecionalidad a efecto de elegir a la persona que esta conviniere una vez comprobada su idoneidad, persona que puede ser escogida dentro de la terna o nómina sometida a su consideración, sin necesidad de respetar el orden preestablecido por la nota de evaluación.”(el resaltado no corresponde al original)

Este Tribunal Constitucional, también de manera reiterada ha reconocido que en un procedimiento concursal, el órgano que ostenta la competencia para realizar un nombramiento goza de discrecionalidad en la elección de uno de los candidatos que integran una terna, la cual a su vez, limita esta discrecionalidad, en el sentido de que no puede nombrar a una persona que no forme parte de ella.

Lo expuesto demuestra que la discrecionalidad permitida se circunscribe a escoger uno entre los componentes de la terna, sin que se obligue a escoger al de mayor puntuación.

VII. SOBRE LA EVENTUAL AFECTACION DE LOS DERECHOS DE LA PARTICIPANTE.

En cuanto a lo manifestado por la señora Alfaro Villalobos, referente a deficiencias en la tramitación del concurso, de acuerdo a los principios de transparencia, razonabilidad y demás desarrollados en la nota, es dable mencionar que el concurso por antecedentes permite la amplia y libre participación de los oferentes a un cargo o puesto.

Es a través del concurso que se logra conformar una nómina o una terna, por lo que en este sentido, en el tanto el Estatuto del Servicio Judicial establezca al concurso de antecedentes y al de oposición como mecanismos para la selección de personal, es posible que se acuda a la conformación de nóminas para efectuar los nombramientos.

En amparo de la norma, la Sala Constitucional refiere en el Voto N° 05927, del 04 de julio del 2001 lo que se transcribe a continuación:

[...]

“En cuanto a la acusada lesión del principio de razonabilidad y proporcionalidad. La Sala de manera reiterada ha reconocido que en un procedimiento concursal, el órgano que ostenta la competencia para realizar un nombramiento goza de discrecionalidad en la elección de uno de los candidatos que integran la terna, la cual –a su vez– limita esta discrecionalidad, en el sentido de que no puede nombrar a una persona que no forme parte de ella. De esta manera, la Sala en sentencia #6448-94, de las 17:57 horas del 2 de noviembre de 1994, señaló:

*En lo tocante al tema de los concursos de antecedentes, la tutela constitucional se agota, según lo ha sostenido esta Sala, con el derecho de participación igualitaria que tienen los oferentes para integrar la nómina o terna respectiva - el que se reconoció al promovente en este caso-, ya que, una vez confeccionada ésta, con lo **que cuenta el interesado es una simple expectativa a ocupar el cargo para el que opta**, de manera que, no corresponde revisar en esta sede la decisión que los órganos tomen sobre el particular, en ejercicio de las*

facultades discrecionales con que cuentan para ello" [...] (El resaltado no pertenece al original).

VIII. CONCLUSIONES

De la investigación realizada se puede concluir que:

1. El concurso se realizó de manera correcta, tal y como lo establece el Modelo de Reclutamiento y Selección de Concurso por Antecedentes, explícitamente indicado en el cartel y de acuerdo a los principios de transparencia y oportunidad.
2. Los requisitos publicados son los establecidos en el Manual Descriptivo de Puestos de la Institución, previamente valorados por la sección de Análisis de Puestos y aprobados por el Consejo Superior.
3. Que los requisitos con la denominación “preferible” y “deseable” se consignan de esa manera con el fin de no limitar la participación de personas externas a la Institución.
4. Que la señora Alfaro Villalobos integraba las nóminas para los cargos elegidos en su inscripción, por lo cual se encontraba en condición de elegible en igualdad de condiciones con las demás personas que cumplen con los requisitos solicitados.
5. Que en un concurso por antecedentes, la jefatura es la encargada de seleccionar a la persona que considere más idónea para el cargo y cuenta con discrecionalidad, siempre y cuando la elección se limite a la nómina correspondiente.
6. En cuanto al criterio de razonabilidad, la Sala Constitucional ha declarado en lo referente al tema de los concursos de antecedentes que la tutela constitucional se agota, con el derecho de participación igualitaria que tienen los oferentes para integrar la nómina o terna respectiva.

Anexos:



Nota 22-01-17
Rebeca N. Alfaro Villal



Ampliación a Recurso de Revocatoria y Apelación.msg

”

Una vez analizadas las manifestaciones planteadas por la señora Rebeca Alfaro Villalobos en relación con la posibilidad de presentar una apelación y/o revocatoria al Concurso N° 019-2016, se acuerda: considerar que los argumentos brindados por la señora Alfaro Villalobos, así como las respuestas brindadas por la Dirección de Gestión Humana, no presentan elementos que permitan autorizar algún tipo de apelación o revocatoria.

Se declara en firme.

ARTÍCULO XII

Se procede a conocer el oficio RS-0203-17 relacionado con recurso de apelación presentado por el señor Kenneth Castro Molina, en contra de la prueba de conocimientos del Poder Judicial aplicada el 19 de febrero de 2017 como parte del proceso evaluativo establecido para el personal de primer ingreso, el cual indica:

“Mediante correo electrónico de fecha 23 de los corrientes, el señor Kenneth Castro Molina, presenta recurso de apelación en contra de la prueba de conocimientos generales del Poder Judicial, aplicada el pasado 19 de enero de 2017, como parte del proceso evaluativo establecido para el personal del primer ingreso, argumentando lo siguiente:

“Se apela el resultado de la prueba de conocimientos generales, del señor Kenneth Castro Molina, cédula 0401940074, aplicada el 19 de enero del año en curso, a las 7:30 a.m. en la Universidad Latina de Costa Rica, sede San Pedro de Montes de Oca.

Primero: *Son pruebas de velocidad, y existe un error en el cálculo de la cantidad de ítems de la prueba y el proceso cognitivo que implica para resolución de los mismos, en correspondencia con el tiempo asignado.*

Segundo: *En los cuestionamientos 2, 11 y 13 los enunciados están redactados con expresión negativa, lo que debe evitarse en los ítem de selección única.*

Tercero: *Los distractores y la clave (opciones de repuesta) de los cuestionamientos números 9, 13, 15, 19 y 22 no guardan la debida homogeneidad, en cuanto a longitud y temática.*

Cuarto: En el cuestionamientos 26, las opciones de repuesta no guardan la debida homogeneidad, en cuanto a temática.

Cuarto: En el cuestiomaniento número 7, dos de las opciones de respuesta pueden comprenderse como correctas, colaboración y denuncia, en cuanto al deber de la persona funcionaria ante el hostigamiento sexual puede ser colaborar como persona testigo o en acompañamiento a la persona víctima, al igual que la denuncia la colaboración en un deber axilógico del personal que compone el Poder Judicial.

Quinto: En los cuestionamientos 23 y 27 existe ambigüedad en la redacción, se emplea un lenguaje con complicaciones excesivas. Además no brinda todos los elementos necesarios para responder los cuestionamientos.

Sexto: Ingrese a trabajar por primera vez al Poder Judicial el 09 de enero del 2017, recibí el correo de convocatoria a la prueba el 12 de enero y fui evaluado el 19 de enero del mismo año. Lo indica que sólo tuve siete días naturales para prepararme para la prueba, siendo yo de primer ingreso, sin haber recibido ningún proceso de formación o inducción se me evaluo de manera repentina y sin el debido espacio para una adecuada preparación

Sétimo: No hay temario o un listado de objetivos por evaluar que fundamente una tabla de distribución de ítems por tema, que permita la validación de la prueba, lo que no se ajusta al enfoque de competencias profesionales. Existe un folleto con información, que no orienta en el uso del conocimiento que requiere cualquier puesto del Poder Judicial. Al no existir un listado de habilidades por evaluar, no se brinda la oportunidad de preparase adecuadamente para realizar con éxito la prueba.

Octavo: El proceso de selección se fundamenta en enfoque por competencias profesionales que se puede definir, según Van der Blij (2002) como la habilidad de actuar de manera responsable y adecuada en un determinado contexto, y que al mismo tiempo integra conocimientos complejos, aptitudes y actitudes. Dicha prueba no integra las dimensiones del conocimiento (cognositiva, actitudinal y procedimental) se acerca unicamente a un área cognositiva.

Noveno: El ambiente donde se aplico la prueba no era el idóneo para una prueba con los alcances de una prueba de selección de personal. La temperatura generaba un elemento distractor.

Es por todo lo anterior solicito se revalore el resultado obtenido en la prueba, esto último considerando cada uno de los puntos descritos con anterioridad”.

Al respecto, nos permitimos indicar:

1. La prueba de conocimientos generales del Poder Judicial es una de las evaluaciones definidas dentro del proceso selectivo de las personas de nuevo ingreso al Poder Judicial, ya sea que vayan a ingresar de forma meritoria o interina.

2. El señor Kenneth Castro Molina, como se indicó realizó dicha prueba en fecha 19 de enero de 2017, obteniendo una calificación de 69, cuyo resultado le fue puesto en conocimiento el 8 de marzo de 2017, vía correo electrónico.
3. La prueba está basada en un material de estudio que permite que las personas interesadas se puedan preparar para la realización de la misma. Dicho material de estudio es facilitado a la persona oferente con la antelación debida para su estudio, aunado a que se encuentra disponible de forma permanente en la página web de la Dirección de Gestión Humana, con el fin de que las jefaturas que vayan a aprobar el nombramiento puedan informar a la persona de dicho proceso evaluativo y puedan referirles dicho material de estudio.
4. Las preguntas y respuestas de dicha prueba se plantean en estricto apego al material facilitado, pues dicho contenido ha sido tomado de fuentes formales de información; a saber: Ley Orgánica del Poder Judicial, Ministerio Público, Estatuto de Servicio Judicial, Reglamentos, entre otras, dado que su contenido se relaciona con normativa y temas de interés institucional. En ocasiones incluso, las respuestas correctas se presentan de forma textual con respecto a la teoría.
5. La prueba se aplica por medio de una computadora, en un laboratorio habilitado para esos efectos y en un tiempo estimado de 30 minutos, el cual alcanza para completar los 31 ítems contenidos en ella, no se trata de una prueba de velocidad y su nivel de complejidad permite realizarla en el tiempo que se otorga.
6. Las condiciones de aplicación de la prueba son puestas en conocimiento de la persona oferente, previo a la aplicación de la misma, y se aprueban por medio de un consentimiento informado que la persona firma.
7. La prueba de conocimientos generales del Poder Judicial, no se trata de una evaluación por competencias, pues como el mismo nombre lo indica, pretende medir el conocimiento general sobre temas de interés institucional que han sido informados en el material de estudio.
8. Según las disposiciones aprobadas por el Consejo Superior en sesión N° 95-15, celebrada el 27 de octubre de 2015, artículo LXX, se tiene:

“ ...

Una vez obtenido el resultado de las evaluaciones señaladas, aquellas personas que superen el proceso positivo se incluirán en el Registro de Postulantes, a efecto que puedan continuar siendo nombrados; asimismo en el caso de las personas que obtengan

un resultado desfavorable en el proceso selectivo, se considera conveniente que se permita concluir con el nombramiento registrado en el sistema (inferior a un mes), sin embargo, una vez finalizado dicho periodo sin excepción alguna no se le podrán realizar nuevos nombramientos, (no son sujetos de prórrogas) lo cual se validará mediante el sistema de pagos, razón por la cual la Jefatura deberá coordinar lo correspondiente ante la Sección de Reclutamiento y Selección con el fin de proponer a otra persona para valorar. (El subrayado no es del original).

9. De ahí que, en acatamiento a lo dispuesto por el Órgano Superior, se le comunicó a don Kenneth que no podría continuar siendo nombrado de forma meritoria ni interina, indicándose que únicamente podría concluir con el nombramiento que en ese momento tuviera vigente.
10. Además de lo anterior, es importante señalar que también el Consejo Superior aprobó en sesión 12-15 del 12 de febrero de 2015, artículo LXV (Circular 72-15 de la Secretaría General de la Corte), que para poder repetir la o las pruebas en que se tenga un resultado desfavorable, debe transcurrir el plazo de un año, en cuyo caso deberá existir una convocatoria vigente.
11. De igual forma, el Órgano Superior, en sesión N° 01-17 del 10 de enero anterior, artículo LVII, denegó una gestión de índole similar a la que nos ocupa.
12. Finalmente valga indicar que, el día martes 21 de marzo anterior, don Kenneth se presentó a la Sección de Reclutamiento y Selección, a fin de revisar la prueba aplicada e identificar cuáles de sus preguntas fueron incorrectas respecto al solucionario de la prueba.

Es por todo lo anterior, que la Sección de Reclutamiento y Selección considera que debe mantenerse la nota indicada al señor Kenneth Castro Molina por cuanto es lo que técnicamente corresponde, así como esperar el tiempo definido para la repetición de la prueba, según las disposiciones vigentes, atendiendo a la igualdad de condiciones.”

*Una vez analizado el informe de la Sección de Reclutamiento y Selección de Personal, este Consejo **acuerda** solicitar previo a emitir algún criterio:*

1. *Que se valore los cuestionamientos realizados por el señor Kenneth Castro Molina en relación con lo que él indica en los puntos:*

“Segundo: *En los cuestionamientos 2, 11 y 13 los enunciados están redactados con expresión negativa, lo que debe evitarse en los ítem de selección única.*

Tercero: Los distractores y la clave (opciones de respuesta) de los cuestionamientos números 9, 13, 15, 19 y 22 no guardan la debida homogeneidad, en cuanto a longitud y temática.

Cuarto: En el cuestionamientos 26, las opciones de respuesta no guardan la debida homogeneidad, en cuanto a temática.”

- 2. Que se busque un Metodólogo de Gestión Humana y que rinda un informe a la brevedad para tomar una decisión.*
- 3. Mientras se está a la espera de la solicitud de este Consejo, con el fin de obtener más datos para resolver la apelación presentada y en atención al artículo 248 de la Ley General de la Administración Pública que señala: “los recursos administrativos no tendrán efecto suspensivo de la ejecución, pero el servidor que dictó el acto, su superior jerárquico o la autoridad que decide el recurso, podrán suspender la ejecución cuando la misma pueda causar perjuicios graves o de imposible o difícil reparación”, se decide que para no causar perjuicio grave al señor Castro Molina se le permita seguir siendo nombrado.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO XIII

Se procede a conocer el Oficio RS-0332-17 relacionado con recurso de apelación presentado por la señora María José Hernández Fallas, en contra de la prueba de conocimientos del Poder Judicial aplicada el 20 de febrero de 2017 como parte del proceso evaluativo establecido para el personal de primer ingreso, el cual señala:

“Mediante correo electrónico de fecha 18 de los corrientes, la señora María José Hernández Fallas, presenta recurso de apelación en contra de la prueba de conocimientos generales del Poder Judicial, aplicada el pasado 23 de enero de 2017, como parte del proceso evaluativo establecido para el personal del primer ingreso, manifestando lo siguiente:

“En vista de mis resultados requiero a usted para ver si me podía brindar su colaboración ya que en el momento de realizar los exámenes de conocimiento sobre el Poder Judicial (última parte del examen) comencé a sentirme mal, con un fuerte dolor de cabeza que me provocó calentura y visión borrosa. Al momento, al faltarme solamente una cuarta parte del examen proseguí con la prueba sin embargo veo que dicho dolor me afectó ya que solamente dicho resultado fue el desfavorable y por 2 puntos.

Exponiendo mi caso y contando con su colaboración me gustaría saber si cabe la posibilidad de realizar nuevamente esta prueba ya que fue algo que se dio teniendo casi todo el examen realizado y contando con una calificación favorable en el resto.

En adición de la apelación anterior solicito el redondeo de la nota obtenida (68) a 70, con apelación en subsidio ante el Consejo de Personal. Además de que mientras se resuelva dicha apelación se me permita continuar con nombramientos como interina”.

Adicionalmente solicita:

“...Por medio de la presente solicito por favor la apelación en subcidio ante el Consejo de Personal en relación con mis solicitudes anteriores

Además de externar que mi deseo es el de ocupar el puesto de Técnico Especializado 5 para el cual tengo el conocimiento de que el examen de conocimiento sobre el Poder Judicial es distinto.

En adición solicito que mientras se resuelve mi caso se me permita mantener los nombramientos interinos en el Dpto de Servicios Generales en la Sección de Mantenimiento y Construcción.” (SIC)

Al respecto, nos permitimos indicar:

1. La prueba de conocimientos generales del Poder Judicial es una de las evaluaciones definidas dentro del proceso selectivo de las personas de nuevo ingreso al Poder Judicial, ya sea que vayan a ingresar de forma meritoria o interina.
2. La señora María José Hernández Fallas, como se indicó, realizó dicha prueba en fecha 23 de enero de 2017, obteniendo una calificación de 68, cuyo resultado le fue puesto en conocimiento el 7 de abril de 2017, vía correo electrónico.
3. En relación con la situación de salud que manifiesta doña María José en esta gestión, es importante recordar que lo procedente era haberla informado al profesional a cargo de la aplicación de la misma, con el fin de coordinar la reprogramación de la prueba, dado que al iniciar la aplicación de todas las evaluaciones, se indica que se debe estar en óptimas condiciones de salud, emocionales, etc, para lo cual se firma un consentimiento por parte de la persona evaluada.

4. Con respecto a la solicitud de redondear la calificación, valga mencionar que según criterio de la Dirección Jurídica (DJ-AJ-3345-2016) no es posible realizar redondeo en las calificaciones de las pruebas, respetándose la exactitud de las mismas, por lo que se mantiene la nota de 68 por ser lo que técnicamente corresponde, al mismo tiempo que, mientras no exista una resolución contraria, el resultado continúa siendo desfavorable y por lo tanto, no es posible prorrogar o realizar nombramientos, según la misma circular 217-15, que en lo que interesa indica:

“...en el caso de las personas que obtengan un resultado desfavorable en el proceso selectivo, se considera conveniente que se permita concluir con el nombramiento registrado en el sistema (inferior a un mes), sin embargo, una vez finalizado dicho periodo sin excepción alguna no se le podrán realizar nuevos nombramientos, (no son sujetos de prórrogas) lo cual se validará mediante el sistema de pagos, razón por la cual la Jefatura deberá coordinar lo correspondiente ante la Sección de Reclutamiento y Selección con el fin de proponer a otra persona para valorar”.

5. En línea con lo anterior, se tiene el artículo 248 de la Ley General de la Administración Pública que señala: *“Los recursos administrativos no tendrán efecto suspensivo de la ejecución, pero el servidor que dictó el acto, su superior jerárquico o la autoridad que decide el recurso, podrán suspender la ejecución cuando la misma pueda causar perjuicios graves o de imposible o difícil reparación”.* De ahí que no es posible acceder a lo solicitado por la señora Hernández, en el sentido de mantenerse nombrada mientras se resuelve la apelación planteada, hasta tanto exista un nuevo acto administrativo que disponga lo contrario.
6. Según las disposiciones aprobadas por el Consejo Superior en sesión N° 95-15, celebrada el 27 de octubre de 2015, artículo LXX, se tiene:

“...
Una vez obtenido el resultado de las evaluaciones señaladas, aquellas personas que superen el proceso positivo se incluirán en el Registro de Postulantes, a efecto que puedan continuar siendo nombrados; asimismo en el caso de las personas que obtengan un resultado desfavorable en el proceso selectivo, se considera conveniente que se permita concluir con el nombramiento registrado en el sistema (inferior a un mes), sin embargo, una vez finalizado dicho periodo sin excepción alguna no se le podrán realizar nuevos nombramientos, (no son sujetos de prórrogas) lo cual se validará mediante el sistema de pagos, razón por la cual la Jefatura deberá coordinar lo correspondiente ante la Sección de Reclutamiento y Selección con el fin de proponer a otra persona para valorar”. (El subrayado no es del original).

7. De ahí que, en acatamiento a lo dispuesto por el Órgano Superior, se le comunicó a doña María José que no podría continuar siendo nombrada de forma meritoria ni interina, indicándose que únicamente podría concluir con el nombramiento que en ese momento tuviera vigente.
8. Sobre lo manifestado por la señora María José, respecto a que para la clase de Técnico Especializado 5 (Técnico en Áreas de Mantenimiento) la prueba de conocimientos generales es distinta, hemos de indicar que eso no es correcto, pues la prueba es la misma y se aplica a todas las personas que ostenten el grado académico de bachiller en educación media o superior, para cualquiera de las clases de puesto contempladas en el modelo selectivo vigente.
9. Además de lo anterior, es importante señalar que también el Consejo Superior aprobó en sesión 12-15 del 12 de febrero de 2015, artículo LXV (Circular 72-15 de la Secretaría General de la Corte), que para poder repetir la o las pruebas en que se tenga un resultado desfavorable, debe transcurrir el plazo de un año, en cuyo caso deberá existir una convocatoria vigente.
10. De igual forma, el Órgano Superior, en sesión N° 01-17 del 10 de enero anterior, artículo LVII, denegó una gestión de índole similar a la que nos ocupa.

Es por todo lo anterior, que la Sección de Reclutamiento y Selección considera que debe mantenerse la nota indicada a la señora María José Hernández Fallas por cuanto es lo que técnicamente corresponde, así como esperar el tiempo definido para la repetición de la prueba, según las disposiciones vigentes, atendiendo a la igualdad de condiciones.”

Se acuerda: *Por principio de igualdad de acceso a la función pública este Consejo estima que se le siga nombrando en tanto se resuelven las apelaciones presentadas por (KCM).*

Se declara en firme.

ARTÍCULO XIV

Se procede a conocer el Oficio RS-0334-17 relacionado con recurso de apelación presentado por el señor Carlos Mauricio Díaz Rojas, en contra de la prueba de conocimientos del Poder Judicial aplicada el 20 de febrero

de 2017 como parte del proceso evaluativo establecido para el personal de primer ingreso, el cual señala:

“Mediante correo electrónico de fecha 18 de los corrientes, el señor Carlos Mauricio Díaz Rojas, presenta recurso de apelación en contra de la prueba de conocimientos generales del Poder Judicial, aplicada el pasado 20 de febrero de 2017, como parte del proceso evaluativo establecido para el personal del primer ingreso, manifestando lo siguiente:

“Buenos días estimados.

Por medio de la presente solicito por favor la apelación en subsidio ante el Consejo de Personal con relación al resultado de mi prueba de primer ingreso

Cabe indicar que mi deseo es de ocupar el puesto de Técnico Especializado 5 que he estado aplicando desde mi primer ingreso que fue en junio del 2003 el cual tengo el conocimiento que para el examen de Conocimiento General sobre el Poder Judicial no aplica por este puesto y por ende cumpla con los requisitos que el puesto solicita.

En edición solicito que mientras se resuelva mi caso se me permita mantener los nombramientos interinos en Departamento de Servicios Generales en la sección de Mantenimiento y Construcción .

Gracias de antemano me despido quedando a la espera de su respuesta”.

Al respecto, nos permitimos indicar:

1. La prueba de conocimientos generales del Poder Judicial es una de las evaluaciones definidas dentro del proceso selectivo de las personas de nuevo ingreso al Poder Judicial, ya sea que vayan a ingresar de forma meritatoria o interina.
2. El señor Carlos Mauricio Diaz Rojas, como se indicó, realizó dicha prueba en fecha 20 de febrero de 2017, obteniendo una calificación de 63, cuyo resultado le fue puesto en conocimiento el 17 de abril de 2017, vía correo electrónico.
3. Según las disposiciones aprobadas por el Consejo Superior en sesión N° 95-15, celebrada el 27 de octubre de 2015, artículo LXX, se tiene:

“...

Una vez obtenido el resultado de las evaluaciones señaladas, aquellas personas que superen el proceso positivo se incluirán en el Registro de Postulantes, a efecto que puedan continuar siendo nombrados; asimismo en el caso de las personas que obtengan un resultado desfavorable en el proceso selectivo, se considera conveniente que se permita concluir con el nombramiento registrado en el sistema (inferior a un mes), sin embargo,

una vez finalizado dicho periodo sin excepción alguna no se le podrán realizar nuevos nombramientos, (no son sujetos de prórrogas) lo cual se validará mediante el sistema de pagos, razón por la cual la Jefatura deberá coordinar lo correspondiente ante la Sección de Reclutamiento y Selección con el fin de proponer a otra persona para valorar”. (El subrayado no es del original).

4. De ahí que, en acatamiento a lo dispuesto por el Órgano Superior, se le comunicó a don Carlos Mauricio que no podría continuar siendo nombrado de forma meritoria ni interina, indicándose que únicamente podría concluir con el nombramiento que en ese momento tuviera vigente.
5. En línea con lo anterior, se tiene el artículo 248 de la Ley General de la Administración Pública que señala: *“Los recursos administrativos no tendrán efecto suspensivo de la ejecución, pero el servidor que dictó el acto, su superior jerárquico o la autoridad que decide el recurso, podrán suspender la ejecución cuando la misma pueda causar perjuicios graves o de imposible o difícil reparación”*. De ahí que no es posible acceder a lo solicitado por el señor Díaz Rojas, en el sentido de mantenerse nombrado mientras se resuelve la apelación planteada, hasta tanto exista un nuevo acto administrativo que disponga lo contrario.
6. Sobre lo manifestado por el señor Díaz Rojas, respecto a que para la clase de Técnico Especializado 5 (Técnico en Áreas de Mantenimiento) la prueba de conocimientos generales es distinta, hemos de indicar que eso no es correcto, pues la prueba es la misma y se aplica a todas las personas que ostenten el grado académico de bachiller en educación media o superior, para cualquiera de las clases de puesto contempladas en el modelo selectivo vigente.
7. Además de lo anterior, es importante señalar que también el Consejo Superior aprobó en sesión 12-15 del 12 de febrero de 2015, artículo LXV (Circular 72-15 de la Secretaría General de la Corte), que para poder repetir la o las pruebas en que se tenga un resultado desfavorable, debe transcurrir el plazo de un año, en cuyo caso deberá existir una convocatoria vigente.
8. De igual forma, el Órgano Superior, en sesión N° 01-17 del 10 de enero anterior, artículo LVII, denegó una gestión de índole similar a la que nos ocupa.
9. Finalmente, señala el señor Carlos Mauricio *“...mi deseo es de ocupar el puesto de Técnico Especializado 5 que he estado aplicando desde mi primer ingreso que fue en junio del 2003...”*, cabe aclarar que el nombramiento de don Carlos en el 2003, fue de únicamente 7 días, del 03 al 10 de febrero de ese año. Posterior a ello no prestó más sus servicios al Poder Judicial, hasta su regreso el 15 de febrero de 2017, por lo que en acatamiento a las disposiciones

evaluativas vigentes se le aplicó el proceso selectivo para personas de nuevo ingreso.

Es por todo lo anterior, que la Sección de Reclutamiento y Selección considera que debe mantenerse la nota indicada al señor Carlos Mauricio Díaz Rojas por cuanto es lo que técnicamente corresponde, así como esperar el tiempo definido para la repetición de la prueba, según las disposiciones vigentes, atendiendo a la igualdad de condiciones.”

Se acuerda: *Por principio de igualdad de acceso a la función pública este Consejo estima que se le siga nombrando en tanto se resuelven las apelaciones presentadas por (KCM).*

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.