

CONSEJO DE PERSONAL

SESION N° 24-2017

Sesión ordinaria del Consejo de Personal celebrada a las ocho horas y treinta minutos del veintinueve de agosto 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, Mag. Luis Porfirio Sánchez Rodríguez y el MBA. José Luis Bermúdez Obando Director a.i. de Gestión Humana.

ARTÍCULO I

La Sección de Análisis de Puestos presenta el informe SAP-251-2017 relacionado con la asignación salarial, requisitos y otras consideraciones sobre los “Médicos” que apoyan a partir del 25 de julio de 2017 las demandas de la Reforma Procesal Laboral, el cual indica:

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

Estas son algunas consideraciones previas:

1. Alcances SAP-193-2016 parte B

El Consejo Superior en la sesión 28-17 celebrada el 23 de marzo del 2017, artículo XXVI, aprobó el informe SAP-193-2016 parte B, realizado por la Sección de Análisis de Puestos y relacionado con la asignación salarial, requisitos y otras consideraciones sobre los “Médicos” que apoyan a partir del 25 de julio del presente año las demandas de la Reforma Procesal Laboral.

Seguidamente se citan los alcances del citado informe.

CONCLUSIONES:

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

5.2 El Departamento de Medicina Legal, en la actualidad valora todas las pericias médicas laborales que son solicitadas por los distintos Juzgados o Tribunales del país, a través de los médicos forenses, para ello cuenta con unidades médico legales distribuidas a nivel nacional, de las cuales solo una está especializada en seguridad social, ubicada en el

Juzgado de Seguridad Social en el Primer Circuito Judicial de San José, además de contar con una Sección de Medicina del Trabajo especializada en la materia laboral.

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

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

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

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

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

RECOMENDACIONES TECNICAS ADMINISTRATIVAS

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

2. Concurso CV-004-2017

La Sección de Reclutamiento y Selección el día 17 de abril del año en curso, publicó la convocatoria CV-004-2017, con el fin de ocupar de forma interina a partir del primero de agosto de 2017 y hasta el último día laboral de este año 9 plazas extraordinarias para la clase de Médico en Medicina del Trabajo.

3. Oficio N° OAG-11-2017 de la Sala Segunda

Mediante el oficio N° OAG-11-2017, de fecha 23 de junio del presente año, los Magistrados de la Sala Segunda máster Julia Varela Araya, licenciado Orlando Aguirre Gómez y el master Luis Porfirio Sánchez Rodríguez, solicitan a la Dirección de Gestión Humana se subsane el proceso de reclutamiento y selección de médicos (as) para el servicio institucional, pues según refieren se requiere especialistas en medicina legal para los peritajes requeridos en los procesos laborales, seguidamente se presenta el oficio de cita:

“Enterados de que el concurso para plazas de médicos (as) que se requieren para la Reforma Procesal Laboral no se hizo conforme a los criterios técnicos y jurídicos, debido a una mala interpretación de los acuerdos en la última reunión con la expresidenta de la Corte señora Zarela Villanueva Monge; solicitamos que se subsane el proceso de reclutamiento y selección de médicos (as) para el servicio institucional, pues se requiere especialistas en medicina legal para los peritajes requeridos en los procesos laborales, tal como se ha venido dando a la fecha, siendo un requerimiento de ampliación de ese equipo humano para cumplir con los tiempos de respuesta previstos en la Reforma Procesal Laboral; además por tratarse de puestos que están adscritos al Departamento de Medicina Legal del Organismo de Investigación Judicial y en su lugar se anule el concurso, tomando en cuenta el criterio técnico del Doctor Frank Vega que éste le hará llegar.

Para tales efectos se proceda, a la mayor brevedad posible, conforme en derecho corresponda”.

4. Informe JDML 2017-0682 del Departamento de Medicina Legal

El Doctor Frank Vega Zuñiga, Jefe a.í del Departamento de Medicina Legal, presenta el informe JDML 2017-0682, de fecha 26 de junio del año en curso, en el cual plasma su criterio técnico referente al concurso de plazas de médico para la Reforma Procesal Laboral. Según manifiesta el Doctor Vega, siendo congruente con la posición que ha venido sosteniendo desde hace más de un año basara su criterio en las recomendaciones con las cuales se optimizaría el recurso humano médico y administrativo de la Reforma Procesal Laboral, que sirven de sustento para dar respuesta a la solicitud planteada por la señora y los señores magistrados, el cual fue conocido por el Consejo Superior en la sesión N° 64-16 celebrada el 5 de julio de 2016, artículo XXXIX.

Seguidamente se citan dichas recomendaciones:

“Los médicos, independientemente de la especialidad que posean (exceptuando al médico legal) tienen una visión asistencial de sus pacientes, es decir que ve en aquellos, personas enfermas que requieren asistencia médica para mejorar su estado de salud. Esto es algo propio de la formación médica en el mundo y por lo tanto, es lo que un galeno tiene en su mente cuando opta por un puesto como médico.

En el caso de los especialistas en Medicina Legal este proceso de pensamiento se empieza a cambiar a lo largo de los 3 años que tarda su formación como especialista, misma que es llevada a cabo en el Departamento de Medicina Legal, gracias al convenio que se tiene con la Universidad de Costa Rica desde el año 1971 mediante el cual se han formado 79 especialistas (entre nacionales y extranjeros), que debo decir, son formados por el Poder Judicial para satisfacer exclusivamente sus requerimientos en materia pericial.

Esta especialidad médica es muy particular, pues a diferencia de todas las otras, aquí se prepara al médico para determinar la causa de la muerte y coadyuvar en la determinación de la manera de muerte, además de valorar el daño en el cuerpo o la salud de las personas víctimas que se encuentran en un litigio, sea este penal, civil, laboral o contencioso administrativo.

En el caso que nos ocupa, que es específicamente el tema relacionado con la aprobación de la ley N. 9343 del 14 de diciembre de 2015: Reforma Procesal Laboral, es menester indicar que el Depto. de Medicina Legal desde hace 51 años, valora todas y cada una de las pericias médicas laborales que son solicitadas por los distintos Juzgados o Tribunales del país.

Para ello cuenta con 12 unidades médico legales (UML) a lo largo y ancho del territorio nacional, solo una de las cuales está especializada en asuntos laborales (UML Laboral, ubicada en el Juzgado de la Seguridad Social del I CJ de SJ); así como con una Sección de Medicina del Trabajo especializada también en el área laboral y de la seguridad social.

Si revisamos la cantidad de pericias laborales que llevó a cabo el Dpto. de Medicina Legal durante el año 2015, podremos evidenciar que se trata de una complejidad importante dado que son casos que provienen de distintos asuntos, por lo que el médico debe estar en la capacidad técnica de poder resolverle a la Administración de Justicia las consultas periciales, independientemente de si se trata de un riesgo del trabajo, de un accidente laboral, o de una pensión por cualquiera de los regímenes que existen.

El especialista que tiene la capacidad técnica para esto es un especialista en Medicina Legal, y no existe en el país ninguna otra especialidad que cuente con los conocimientos suficientes para que pueda hacer frente a este tipo de experticias. De hecho, en el tema de la Reforma Procesal Laboral, por tratarse de un tema de índole laboral, se ha mal interpretado que el experto médico ideal para estos asuntos sería un médico especializado en Medicina Laboral, y esto ha sido un error grave, dado que por el hecho de que su título lleve la palabra "Laboral" no significa que tengan las competencias requeridas para poder llenar los requerimientos periciales que los Juzgados y Tribunales Laborales exigen.

En realidad, las competencias de estos especialistas están dirigidas hacia un ámbito que no es el judicial, y que por lo tanto, carecen del conocimiento suficiente para realizar el tipo de labor que la Administración de Justicia requiere. Tanto es así, que en el Dpto. de Medicina Legal hemos recibido la oferta de médicos especialistas en Medicina Laboral para trabajar con nosotros, y para hacerlo, necesariamente han tenido que pasar por el riguroso proceso de selección y tener que cursar durante los mismos 3 años que cualquier otro médico, la especialidad en Medicina Legal, pues sus conocimientos previos no alcanzan ni para reconocerles un solo curso de los que han llevado en la otra especialidad, pues sus competencias y capacidades resolutorias van orientadas académicamente a aspectos muy diferentes, cosa que se hace patente cuando se analizan ambos programas de formación académica.

Contratar un médico especialista en Medicina Laboral para que realice pericias para los juzgados laborales sería como que contratemos oftalmólogos para que atiendan una consulta de ginecología en un hospital. Lo único que tienen en común es que ambos son médicos, pero con especialidades muy distintas, impactando con ello todas y cada una de las resoluciones judiciales que sobre material laboral requieran una pericia médica.

Para muestra, remítase al cuadro N. 1, que es una estadística del año 2015, en donde se refleja el número de casos laborales que se atienden en las zonas rurales. A esto deben sumárseles 1740 pericias que en su momento fueron llevadas a cabo por la Sección de Medicina Laboral de San Joaquín de Flores.

Insistimos en que no debe confundirse al médico forense con los médicos especialistas en medicina laboral (aunque algunos de nuestros forenses también son especialistas en este otro campo) pues estos últimos están orientados hacia una medicina de empresa, por lo que su campo de acción es en el interior de las empresas, aplicado a todos los trabajadores por medio de ejercicios ocupacionales, exámenes de ingreso, exámenes para que lleven un control de los procesos con algún índice de peligro que afecten la salud de los trabajadores, y así buscar diferentes métodos para mantener un buen índice sobre la salud de los trabajadores de las empresas. Por lo tanto, su campo de acción, no son las peritaciones en juicio, ni mucho menos la valoración del daño producto de la acción continuada de una causa laboral, como sí lo es del médico especialista en medicina legal.

En razón de lo anterior, es importante hacer notar que en el informe de Planificación N. 30-PLAPI- 2016, que fue aprobado por el Consejo Superior mediante acuerdo tomado en la sesión extraordinaria N. 38-16 del 20 de abril, se indica que en vista que los dictámenes

médicos podrán ser recurridos como principio de defensa, el perito podrá ser requerido en audiencia y posibilitar el contradictorio, con lo cual se tendrá un incremento en el tiempo de valoración de los casos, puesto que además tendrá que continuar atendiendo a sus pacientes (riesgos laborales) como lo hacen con la respectiva emisión del dictamen. (Ver puntos 4.25 a 4.26 del informe), por lo cual se prevé reforzar distintas zonas del país con plazas de médico para la atención exclusiva de asuntos laborales, "con el fin de contrarrestar el efecto en el aumento de las labores a desarrollar por parte de los peritos."

Como se desprende del informe, el Consejo Superior del Poder Judicial tiene claro que las pericias que actualmente se realizan a solicitud de los juzgados laborales, son llevadas a cabo por los peritos oficiales del Depto. de Medicina Legal (médicos forenses) por lo que en mi opinión, deberán continuar siendo realizadas por estos médicos, que son quienes tienen las capacidades y competencias para llevar a cabo este tipo de experticias y para lo cual, además, los jueces están acostumbrados a tratar con ellos, a través de la Sección de Medicina del Trabajo del Depto. de Medicina Legal y de las distintas Unidades Médico Legales distribuidas en todo el país.

Así las cosas y para mayor abundamiento de las razones que justifican la necesidad para la Administración de Justicia de que los médicos que atiendan la Reforma Procesal Laboral sean especialistas en Medicina Legal". (El subrayado es suplido).

En el informe presentado por el Jefe a.í. del Departamento de Medicina Legal, Doctor Frank Vega Zuñiga, en las razones ampliamente expuestas, el criterio externado es contundente en el sentido de que para atender las pericias que se deriven de la entrada en vigencia de la Reforma Procesal Laboral los médicos deben ser Especialistas en Medicina Legal.

5. Resolución Administrativa N RJP-028-2017

Esta es la transcripción de la Resolución Administrativa de cita:

"DIRECCION DE GESTION HUMANA DEL PODER JUDICIAL. San José a las catorce horas del veintiocho de junio de dos mil diecisiete

RESULTANDO:

Que el Subproceso de Reclutamiento y Selección el día 17 de abril del año en curso, publicó la convocatoria CV-004-2017, con el fin de ocupar de forma interina a partir del primero de agosto de 2017 y hasta el último día laboral del mismo año, 9 plazas extraordinarias para la clase de Medico o Médica en Medicina del Trabajo.

Que mediante el oficio OAG-11-2017 de fecha 23 de junio de 2017, suscrito por los Magistrados Orlando Aguirre Gómez, Luis Porfirio Sánchez Rodríguez y la Magistrada Julia Varela Araya se informa a la Dirección de Gestión Humana lo siguiente:

"Enterados de que el concurso para plazas de médicos (as) que se requieren para la Reforma Procesal Laboral no se hizo conforme a los criterios técnicos y jurídicos, debido a una mala interpretación de los acuerdos en la última reunión con la expresidenta de la Corte señora Zarela Villanueva Monge; solicitamos que se subsane el proceso de reclutamiento y selección de médicos (as) para el servicio institucional, pues se requiere especialistas en medicina legal para los peritajes requeridos en los procesos laborales, tal como se ha venido dando a la fecha, siendo un requerimiento de ampliación de ese equipo humano para cumplir con los tiempos de respuesta previstos en la Reforma Procesal Laboral; además por tratarse de puestos que están adscritos al Departamento de Medicina Legal del Organismo de Investigación Judicial y en su lugar se anule el concurso.

CONSIDERANDO

UNICO. Esta Dirección en virtud de lo antes expuesto considera oportuna la anulación de la convocatoria CV-004-22017 y reservar y reservar las plazas para una siguiente convocatoria.

POR TANTO

De conformidad con lo anteriormente expuesto y las atribuciones que el Estatuto de Servicio Judicial le confiere a la Dirección de Gestión Humana resuelve dejar sin efecto la convocatoria CV-004-2017, Comuníquese- M.B.A José Luis Bermúdez Obando, Director a.i de Gestión Humana.”

No obstante lo anterior, el pasado 16 de julio de los corrientes, se llevó a cabo una reunión en la que participaron los Magistrados y Magistrada de la Sala Segunda de la Corte Suprema, la máster Julia Varela Araya, el licenciado Orlando Aguirre Gómez y el máster Luis Porfirio Sánchez Rodríguez; además del Director del Organismo de Investigación Judicial Msc. Walter Espinoza Espinoza, el Jefe a.í. del Departamento de Medicina Legal, Doctor Frank Vega Zuñiga, la Jefatura a.í. de la Sección de Reclutamiento y Selección Licda. Olga Guerrero Córdoba, la Jefatura de la Sección de Análisis de Puestos, Licda. Ma. Gabriela Mora Zamora y el Director a. í. de Gestión Humana, Máster José Luis Bermúdez Obando.

Como punto único de agenda, el Doctor Frank Vega Zuñiga, expuso sobre diversas situaciones que acontecen en relación con los médicos Especialistas en Medicina Legal, según menciona tres de los especialistas actuales presentarán su renuncia en los próximos días para trasladarse a laborar al Instituto Nacional de Seguros (INS), un cuarto médico especialista se encuentra con una incapacidad médica de larga data que podría prorrogarse, un médico residente perdió la práctica profesional y un último médico que enfrenta un proceso legal; es decir esta situación coyuntural impacta de manera directa en los planes que días atrás se habían considerado, por cuanto mientras se especializaban en Medicina Legal nuevos médicos, se pretendía cubrir con la plantilla normal de estos especialistas la exigencia de las responsabilidad de la Reforma Laboral.

Ante esta situación el Doctor Vega, considerando la ausencia de Especialistas en Medicina Legal, y teniendo en cuenta que en Costa Rica solamente existe oferta académica en la Universidad de Costa mediante el convenio con el Poder Judicial solicita a los integrantes de la Sala Segunda se valore como una medida transitoria que a partir del 01 de agosto del año en curso, se considere a Médicos en Medicina del Trabajo para atender las pericias. Esta medida se mantendría por espacio de 4 años, tiempo en el cual el Departamento de Medicina Legal estaría reclutando, seleccionando y formando paulatinamente el grupo de especialistas en Medicina Legal que se requiere.

Con base a la situación conyuntural que expresa el Doctor Frank Vega, los integrantes de la Sala Segunda Julia Varela Araya, Orlando Aguirre Gómez y Luis Porfirio Sánchez Rodríguez, acuerdan establecer como requisito adicional y por un período de cuatro años para la clase de puesto de “Médico Especialista” además de la “Especialidad en Medicina Legal”, la **“Maestría en Medicina del Trabajo”**.

En virtud de lo anterior, es necesario efectuar los siguientes ajustes técnicos:

RECOMENDACIONES TECNICAS ADMINISTRATIVAS:

1. Ajuste Técnico	Criterio Técnico
Eliminar de la Relación de Puestos, Índice de Salarios, SIGA y cualquier otro sistema o registro la clase ancha de “Médico en Medicina del Trabajo” .	Considerando la situación expuesta por el Doctor Franz Vega Zuñiga, apoyado por el Director del OIJ Walter Espinoza Espinoza y los Magistrados de la Sala Segunda.
2. Ajuste Técnico	Criterio Técnico
Eliminar el perfil competencial “Médico en Medicina del Trabajo” .	Considerando la situación expuesta por el Doctor Franz Vega Zuñiga, apoyado por el Director del OIJ Walter Espinoza Espinoza y los Magistrados de la Sala Segunda.
3. Ajuste Técnico	Criterio Técnico
La Unidad de Presupuesto y Estudios Especiales de la Dirección de Gestión Humana, debe de ajustar la clasificación y valoración de los puestos ordinarios de médicos para el año 2018; que se crean como	Considerando la situación expuesta por el Doctor Franz Vega Zuñiga, apoyado por el Director del OIJ Walter Espinoza Espinoza y los Magistrados de la Sala Segunda.

producto de la Reforma Procesal Laboral, por cuanto deben de ajustarse a la clase ancha de **“Médico 1”**.

4. Ajuste Técnico

Criterio Técnico

Incorporar en la descripción de clase de puesto vigente de **“Médico Especialista”**, en el apartado de requisitos la exigencia académica de **“Maestría en Medicina del Trabajo”**.

Considerando la situación expuesta por el Doctor Franz Vega Zuñiga, apoyado por el Director del OIJ Walter Espinoza Espinoza y los Magistrados de la Sala Segunda. La incorporación de este requisito se establece dada la situación coyuntural que está presentando el Departamento de Medicina Legal.

Es así, que la Dirección de Gestión Humana deberá de revisar los alcances de la incorporación de este requisito en la descripción de la clase de puesto de “Médico Especialista” y determinar si corresponde mantenerlo o no, o recomendar los cambios que se consideren para cuando corresponda revisarlo.

Se acordó: aprobar en todos sus extremos el informe SAP-251-2017.

Se declara firme.

ARTÍCULO II

*La Sección de Análisis de Puestos presenta el informe SAP-265-2017 relacionado con estudio sobre “Vacaciones Profilácticas”; sin embargo, sobre el mismo se **acordó:** devolver el informe SAP-265-2017 y proponer a la Sección Análisis de Puestos que solicite ampliación de criterio legal, según lo indicado en la sesión, previo a tomar decisión.*

Se declara firme.

ARTÍCULO III

La Sección de Análisis de Puestos presenta el informe SAP-181-2017 relacionado con el puesto N° 99633 clasificado en la clase ancha de Director General 1 y en la angosta de “Director Despacho del Presidente”, el cual indica:

I. CAUSA DEL ESTUDIO:

Solicitud verbal realizada por el Presidente de la Corte Suprema de Justicia al Director interino de Gestión Humana, Máster José Luis Bermudez Obando.

II. MÉTODO DE ESTUDIO:

2.1. Informe No. 09-DO-20015 relacionado con la *“Estructura Organizativa del Despacho de la Presidencia y las dependencias subordinadas (formales e informales) y los programas de la Presidencia de la Corte”*, elaborado por la Dirección de Planificación.

2.2. Informe No. 59-DO-2015-B relacionado con la *“Estructura Organizativa y Manual de Funciones del Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional”*, elaborado por la Dirección de Planificación.

III. ANÁLISIS:

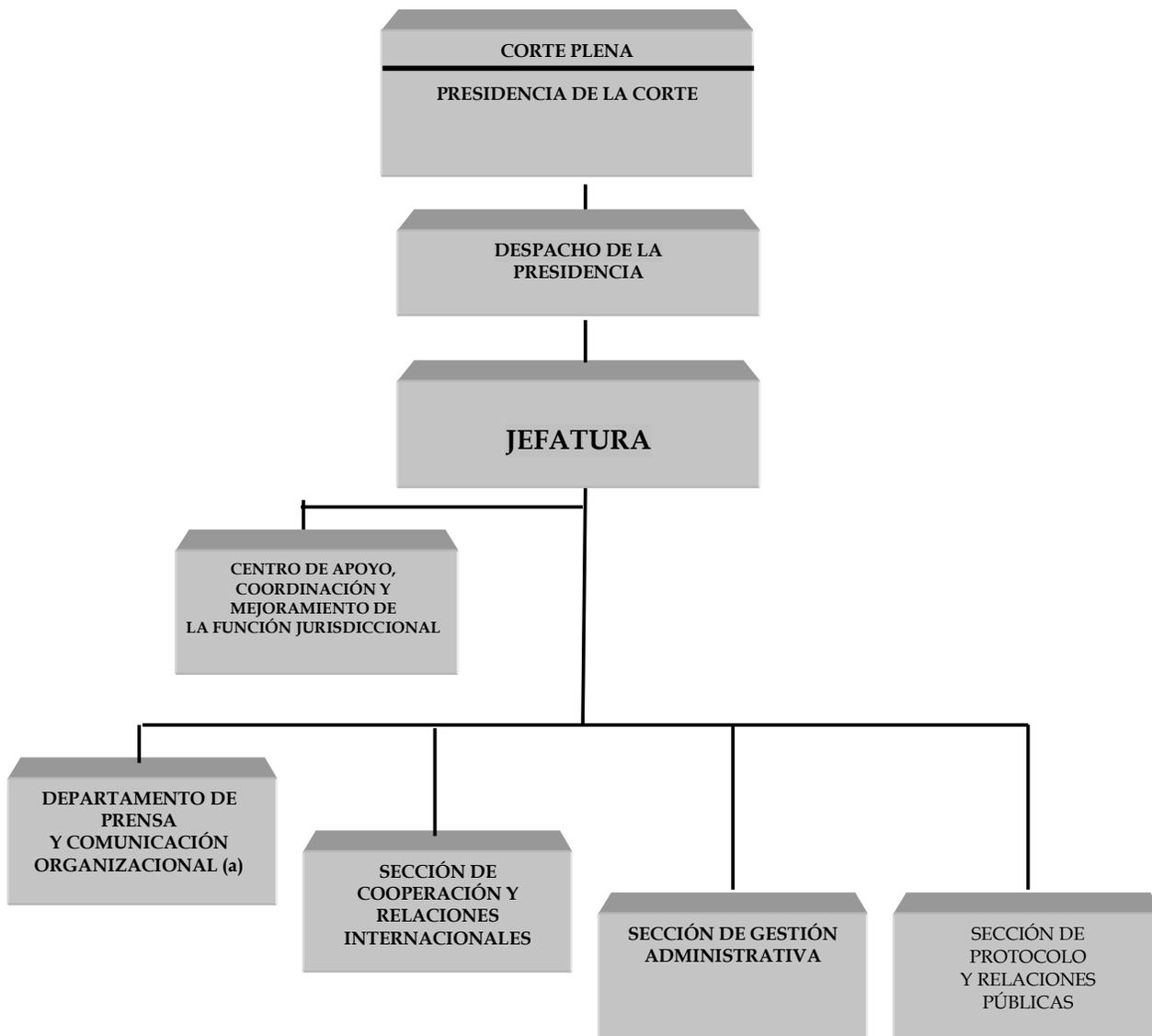
Sobre informe de estructura No.130-PLA-2015, realizada por la Dirección de Planificación:

Antes de iniciar con el análisis del puesto bajo estudio, se debe indicar que, en el año 2015, la Dirección de Planificación realizó el informe No. 130-PLA-2015, el cual estaba relacionado con la revisión de la estructura del Despacho de la Presidencia de la Corte, es así, que es necesario mencionar que antes del citado estudio el *“Despacho de la Presidencia”* era una dependencia que tenía adscritas formalmente solo la *“Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales”* y el *“Departamento de Prensa y Comunicación Organizacional”*, no obstante lo anterior, a lo interno ese despacho tenía bajo su responsabilidad áreas informales relacionadas con actividades de gestión administrativa, tanto de ese despacho, como de la Presidencia de la Corte, en lo relativo a de nombramientos de jueces y la administración del *“Programa de Jueces y Jueces Supernumerarios”*.

Producto de la reestructuración realizada por el órgano encargado en materia de organización, se formalizaron las áreas informales y las mismas se constituyeron en secciones siempre adscritas a ese despacho; asimismo, se le anexaron al *“Despacho de la Presidencia”*, nuevas dependencias tales como: la *“Sección de Protocolo y Relaciones Públicas”* y el *“Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional”*, conformado este último por la *“Sección de Gestión y Apoyo”* y por la *“Sección de Coordinación y Mejoramiento”*. La primera asumió todo lo relativo a la administración de la gestión de nombramientos de jueces así como la de los *“Programas de Jueces”* y *“Jueces Supernumerarios”*, además a esa sección se trasladó todo el *“Programa de Técnicos Judiciales Supernumerarios”* para la administración correspondiente; por su parte la segunda, tiene asignada actividades que están relacionadas con el seguimiento y revisión periódica de la gestión del ámbito jurisdiccional en aspectos tales como: establecimiento de indicadores de rendimiento, monitoreo de los mismos, seguimiento al cumplimiento de las políticas institucionales, mejoras y planes de gestión, entre otros.

Es así que quien ocupe el cargo de *“Director Despacho del Presidente”*, está a cargo de la siguiente estructura organizativa, veamos:

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DEL DESPACHO DE LA PRESIDENCIA



Fuente: Informe Dirección de Planificación informe No.130-PLA-2015.

Sobre la clasificación del puesto No 99633, Director General 1, Despacho de la Presidencia:

La información anterior, permite determinar que el “*Despacho de la Presidencia*” ha logrado constituirse en una estructura organizativa más robusta, pues se le adscribieron además de los dos despachos que ya tenía bajo su responsabilidad, dos secciones (*Gestión Administrativa* y *Protocolo y Relaciones Públicas*), así como el “*Centro de Apoyo y Coordinación a la Función Jurisdiccional*”, que posee una estructura organizativa compuesta de dos secciones.

En virtud de lo expuesto y con la finalidad de conocer las principales tareas que tiene a cargo el puesto No. 99633 de Director Despacho del Presidente, se procedió a revisar informes de la Dirección de Planificación, el Manual Descriptivo de Clases de Puestos de la institución así como informes de la Sección de Análisis de Puestos, de los cuales se obtuvo lo siguiente:

Tareas del puesto No. 99633

- Brindar asesoramiento en asuntos de carácter administrativo y jurisdiccional encomendados por la Presidencia de la Corte Suprema de Justicia.
- Dirigir, planificar, organizar, supervisar, controlar y ejecutar las labores gerenciales, profesionales, técnicas, administrativas derivadas del accionar del Despacho de la Presidencia.
- Desarrollar y ejecutar proyectos varios de carácter confidencial sobre asuntos encomendados por la Presidencia.
- Fungir como enlace en el ámbito de su competencia entre la Presidencia de la Corte y demás dependencias de la institución.
- Rendir informes variados de carácter confidencial sobre asuntos encomendados por la Presidencia.
- Efectuar estudios sobre asuntos que le sean asignados para la formulación de políticas administrativas o decisiones de la Presidencia de la Corte.
- Redactar borradores de proyectos de resoluciones, informes para otros Poderes, cartas, contestaciones e informes en materia de recursos de amparo e inconstitucionalidad que deba presentar la Presidencia de la Corte.
- Preparar proyectos de discursos para las presentaciones de la Presidenta de la Corte.
- Atender asuntos varios encomendados por la Presidencia derivados del funcionamiento de la Corte o del Consejo Superior.
- Evaluar los resultados de los planes y metas bajo su responsabilidad, mediante lineamientos establecidos, con el fin de proponer los cambios o ajustes necesarios para el logro de los objetivos fijados.
- Liderar técnicamente al personal que integra la organización hacia la consecución de objetivos y planes estratégicos y operativos.
- Empezar, proponer e implantar, dentro del marco que señala la Ley y las disposiciones de la Corte, los cambios organizacionales, las políticas, objetivos y programas de trabajo relativos al funcionamiento de la Dirección a cargo.
- Representar a la institución ante organismos públicos y privados, nacionales o extranjeros; asistir a reuniones, seminarios, juntas y otras actividades similares.

- Mantener controles sobre los diferentes trabajos que se realizan en la dependencia y velar porque se cumplan de acuerdo con los programas, fechas y plazos establecidos.
- Fijar las normas internas de administración, trabajo y disciplina de la dirección a cargo.
- Velar por el correcto manejo de valores, archivos, registros, manuales, informes, comunicaciones y otros documentos.
- Estar en contacto y en labor constante con altas personalidades nacionales e internacionales.
- Coordinar o integrar comisiones de alto nivel cuando la Presidencia así lo disponga para fines diversos como actividades oficiales y similares.
- Analizar la correspondencia que ingresa al Despacho de la Presidencia y gestionar lo correspondiente.
- Velar por el cumplimiento de trámites administrativos diversos como viáticos, pedidos de equipo y materiales, tiempo extraordinario y similar.
- Planificar y coordinar los programas de capacitación del personal de las dependencias adscritas al Despacho de la Presidencia.
- Atender consultas de la Presidencia de la Corte.
- Revisar o “monitorear” medios de comunicación colectiva.
- Localizar a la Jefatura y a la Asesora legal del Departamento de Prensa y Comunicación Organizacional, para coordinar estrategias de comunicación urgentes, coordinar espacios en los medios de comunicación colectiva, identificar y contactar “voceros” institucionales, entre otros.
- Fungir como “enlace” con representantes de otras instituciones y de órganos internos (Ministerio Público, Organismo de Investigación Judicial, Defensa Pública, etc.)
- Resolver situaciones de nombramientos cuando se recibe información de imposibilidad de “último hora” de alguna jueza o juez, para asumir un nombramiento.
- Atender imprevistos en períodos de cierre colectivo, activando los protocolos de crisis.
- Supervisar el recibimiento y atención de visitantes extranjeros que llegan al país en horario inhábil.
- Cualquier otra solicitud urgente e inmediata que le asigne la Presidencia de la Corte.

Tal y como se desprende de las tareas anteriores, es claro que el puesto de “*Director Despacho del Presidente*” lleva a cabo una variedad de tareas relacionadas tanto con el accionar del Despacho de la Presidencia, donde se tramitan asuntos de trascendencia institucional, como con el de las dependencias que le fueron adscritas formalmente a su estructura organizativa en el año 2015.

Aunado a lo expuesto, el cargo tiene bajo su responsabilidad, la asistencia directa a la Presidencia de la Corte Suprema de Justicia, en el desarrollo y atención de asuntos y proyectos interés para esa Presidencia, razón por la cual debe estar los 365 días del año, las 24 horas del día, a disposición de lo que requiera quien ocupe la Presidencia de la Corte, en virtud de dicha condición, la Dirección de Planificación en el año 2014, elaboró el informe No.124-PLA-2014, mediante el cual se analizó el pago de disponibilidad para este puesto, recomendando esa dependencia el reconocimiento de un 5% por ese concepto, lo que fue aprobado por el Consejo Superior en la sesión No.75-14, celebrada el 21 de agosto del 2014, en el artículo LIX.

Asimismo, es dable indicar que este es un puesto que debe articular adecuadamente los lineamientos específicos que emanan directamente de quien ocupe la Presidencia de la Corte Suprema de Justicia, por ello debe ser una persona de confianza y tener una comunicación fluida tanto con altos jefes de la institución como con los de otras instituciones públicas y privadas, a nacional e internacional.

Se puede decir entonces, que el puesto No. 99633 se constituye en un cargo estratégico para quien ocupe la Presidencia de la Corte, pues se desempeña como su “*mano derecha*”, tan es así, que, en el año 2008, cuando se define en la institución lo relacionado con el “Estrato Gerencial”, mediante informe SAP-178-2008¹ (*ver mayor detalle en el anexo No. 1*), este cargo fue considerado como parte de dicho estrato y quedó clasificado en el nivel 3, donde se ubican puestos que presentan las siguientes características:

Nivel 3	
Son puestos que en el organigrama institucional se encuentran ubicados en los máximos niveles de decisión, asesoría y apoyo. Pertenecen a unidades de trabajo que generan, formulan y aplican políticas a nivel institucional. Conformado por todos aquellos cargos responsables de asesorar de manera directa y al más alto nivel a la Corte Plena y el Consejo Superior sobre áreas estratégicas. Asimismo, brindan otra serie de servicios técnicos y profesionales en diferentes campos del conocimiento humano (servicios administrativos, gestión humana, planificación institucional, capacitación, administración de proyectos). El personal gerencial ubicado en este nivel tiene a cargo programas de orden institucional y nacional, por lo tanto, los servicios se ofrecen a todas las oficinas y despachos judiciales. Se incluye también en este nivel a los máximos cargos de la Auditoría, responsables de ejercer la suprema vigilancia sobre el régimen económico del Poder Judicial y de las actividades relacionadas con el control interno.	
Clase Ancha	Clase Angosta
Director General 2	Director Ejecutivo
Sub-Director General 2	Sub-Director Ejecutivo
Director General 1	Unidad Ejecutora
Director General 1	Director Despacho de Presidente
Director General 2	Auditor Interno
Director General 2	Secretaria General de la Corte
Sub-Director General 2	Sub-Auditor Interno

¹ Aprobado por Corte Plena mediante acuerdo 26-08, del 11 de noviembre del 2008, artículo I.

Director General 1	Director Escuela Judicial
Sub-Director General 1	Sub-Director de la Escuela Judicial
Director General 1	Jefe de Planificación
Sub-Director General 1	Sub-Jefe de Planificación
Director General 1	Jefe de Gestión Humana
Sub-Director General 1	Sub- Jefe de Gestión Humana
Director General 1	Jefe de Tecnología de la Información
Sub-Director General 1	Sub- Jefe de Tecnología de la Información

De la información anterior, se desprende también que dentro del nivel 3 se visualizan dos tipos de clasificaciones y valoraciones a saber:

Clasificación	Valoración
Director General 2	₡1.503.800.00
Director General 1	1.275.400.00
Subdirector General 2	1.320.200.00
Subdirector General 1	1.091.000.00
Salarios según índice salarial correspondiente al I semestre del 2017	

La diferenciación que se presenta entre una clasificación y otra radica principalmente en el grado de responsabilidad y complejidad de los cargos.

Así las cosas, al analizar las tareas, responsabilidades y el accionar del puesto No. 99633, clasificado en la clase ancha de “*Director General 1*” y en la angosta de “*Director Despacho del Presidente*”, se determina que el mismo funge como un asesor del más alto nivel dentro de la estructura organizativa de la institución, condición que por sí misma establece un ámbito de acción cuyos límites dependen de los asuntos encomendados por la máxima autoridad del Poder Judicial, lo cual como ya se mencionó en párrafos anteriores, le transfiere un alto grado de confianza al cargo; en consecuencia, sus atribuciones cubren prácticamente la totalidad del quehacer institucional en los casos asignados por su superior inmediato (*quien ocupe la Presidencia de la Corte*).

Asimismo, al estudiar el cargo a la luz de la dotación de la nueva estructura organizativa, de los deberes y responsabilidades que debe asumir a raíz de la adscripción de nuevas dependencias que impactan estratégicamente el accionar de la institución y el protagonismo del mismo en el desarrollo de proyectos de interés y asesoría a la Presidencia de la Corte, se determina que la clasificación y valoración que actualmente ostenta el puesto, no es congruente el nivel de responsabilidad, el grado de complejidad y las condiciones de trabajo del mismo.

Lo anterior, por cuanto es un cargo que se encuentra en línea directa con el máximo órgano administrativo (*Consejo Superior*), asumiendo un rol de staff en su área de competencia y no sólo a esta instancia, sino que también al máximo jerarca de la institución (*Corte Plena*) y a la Presidencia de la Corte, de ahí que posee independencia técnica y administrativa en su accionar. Asimismo, debe mantener una constante relación con éstos, para suministrar información oportuna y veraz que contribuya a la toma de decisiones, situación que lo hace estar disponible los 365 días al año, las 24 horas al día.

Además, es responsable directo ante las instancias superiores mencionadas, por los resultados que genere; por ello, una inadecuada asesoría puede afectar sensiblemente la toma de decisiones de los altas jerarcas de la institución y el buen funcionamiento de los despachos. A su vez una mala ejecución en la gestión, puede provocar pérdida de

posicionamiento internacional ante un país u organismo internacional poniendo en peligro la reputación del Poder Judicial en el marco nacional e internacional, así como generar un impacto negativo para el logro de la visión del plan estratégico institucional. Por otro lado, las actividades que ejecuta son transversales ya que impactan a toda la organización.

También, por la diversidad en los deberes y responsabilidades, su ámbito de acción comprende a todos los niveles de la organización y a las oficinas ubicadas en todo el territorio nacional, sus relaciones trascienden en el plano nacional con instituciones públicas y privadas y en el internacional con delegaciones de alto nivel.

Asimismo el "*Despacho de la Presidencia*", por la posición que ocupa dentro de la estructura orgánica funcional de la institución, así como su ámbito de acción, se considera una dependencia ejecutora, fiscalizadora y de enlace entre los órganos superiores y el personal de la institución; además de asesora de los órganos superiores que velan porque las políticas y directrices dictadas por la Corte Plena, el Consejo Superior y la Presidencia de la Corte, fluyan hacia toda la estructura organizacional de la institución.

Por todo lo ampliamente analizado, lo que procede técnicamente es ubicar al puesto No. 99633 en la clase ancha "*Director General 2*" y en la angosta de "*Director Despacho del Presidente*."

IV. CONCLUSIONES:

El Despacho de la Presidencia de la Corte, en el año 2015 fue objeto de un estudio de estructura realizado por la Dirección de Planificación, como resultado del mismo el puesto No. 66933 de Director del Despacho del Presidente, es el responsable de dirigir, planificar, organizar, supervisar, controlar y ejecutar las labores, tanto del Despacho de la Presidencia como el de las secciones adscritas a él, el Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional y el Departamento de Prensa y Comunicación Organizacional; además de lo anterior, tiene la responsabilidad de asesorar en los asuntos y proyectos que le encomiende la Presidencia de la Corte, lo que le demanda estar disponible las 24 horas del día los 7 días de la semana, características que lo convierten en un puesto estratégico y de confianza para la Presidencia de la Corte, pues se constituye por decirlo que alguna forma en la "*mano derecha*" de ella.

Por las particularidades, tareas y responsabilidades que demanda el cargo bajo análisis se concluye que la clasificación y valoración que actualmente ostenta, no se encuentra acorde con el nivel de responsabilidad y el grado de complejidad del mismo, por lo que se termina que desde el punto de vista técnico lo que procede es reasignar el puesto a la clase ancha de "*Director General 2*" y a la angosta de "*Director Despacho del Presidente*".

Además de lo anterior, de la investigación realiza se concluye que es necesario actualizar la clase de "*Director Despacho del Presidente*", tal y como se detalla en el anexo No. 2.

V. RECOMENDACIONES TÉCNICAS ADMINISTRATIVAS

1. Reasignación		Criterio Técnico
<ul style="list-style-type: none"> Reasignar el puesto No. 99633 ubicado en la clase ancha de "Director General 1" y en la angosta de "Director del Despacho del Presidente" a la clase ancha de "Director General 2" y a la angosta de "Director Despacho del Presidente". 	<p>La responsabilidad y complejidad que demandan las tareas que se ejecutan en el puesto así como las particularidades que presenta el mismo, no se encuentran acordes con la clasificación y valoración que actualmente ostenta, por tal razón es necesario reasignarlo en un nivel que compense adecuadamente las citadas condiciones.</p>	
2. Actualización de clase		Criterio Técnico
<ul style="list-style-type: none"> Actualizar la clase de Director Despacho del Presidente, tal y como se detalla:  <p>DIRECTOR DEL DESPACHO DE LA PRE</p>	<p>De la investigación efectuada se encuentran tareas que es necesario que se visualicen en esta clase de puesto.</p>	

Detalle del costo presupuestario.

-  Puesto No. 99633 clasificado en la clase ancha de "Director General 1" y en la angosta de "Director Despacho del Presidente"

Ajuste
Técnico

Reasignar	X
Reclasificar	
Revalorar	

Situación actual			Situación Salarial Propuesta			
Clase ancha	Clase angosta	Salario Base	Clase ancha	Clase angosta	Salario Base	Diferencia en salario base
Director General 1	Director del Despacho del Presidente	¢1.275.400.00	Director General 2	Director Despacho de la Presidencia de la Corte	¢1.503.800.00	¢228.400.00

Fuente: Índice salarial correspondiente al I semestre del 2017.
Este puesto pertenece al grupo Ocupacional de: Jefaturas, Coordinadores y Profesionales

PROYECCIÓN PRESUPUESTARIA PUESTO No. 99633					
Concepto	Situación Actual		Situación Propuesta		Diferencia Mensual
		Director General 1		Director General 2	
Salario Base		¢1.275.400.00		¢1.503.800.00	228.400.00
Anuales	12	355.488.00	12	407.976.00	52.488.00
R.E.F.J.	30%	382.620.00	30%	451.140.00	68.520.00
I.C.S.	22.2756%	284.103.00	22.427%	337.257.00	53.154.00
Dedicación Exclus.	65%	829.010.00	65%	977.470.00	148.460.00
Carrera Profesional	20 puntos	51.300.00	20 puntos	51.300.00	0.00
*Disponibilidad	5%	63.770.00	5%	75.190.00	11.420.00
Total		¢3.241.691.00		¢3.804.133.00	¢562.442.00

Fuente: Índice salarial vigente para el primer semestre del 2017.

*Aprobada por el Consejo Superior en la sesión No.75-14, celebrada el 21 de agosto del 2014, en el artículo LIX.

El costo mensual para hacer frente a la reasignación es de ¢562.442.00, en la partida 926. Se debe indicar que de la consulta realizada a la Unidad de Presupuesto y Estudios Especiales 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)*

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...".

-0-

Se acordó: aprobar en todos sus extremos el informe SAP-181-2017.

Se declara firme.

ARTÍCULO IV

La Sección de Reclutamiento y Selección de Personal presenta el informe RS-0715-2017 relacionado con el recurso de apelación de Humberto Góngora Fuentes contra la desestimación de la convocatoria CV-07-2017

para el cargo de Magistrado Suplente de la Sala Constitucional, según oficio RS-671-2017, el cual indica:

“Para su conocimiento y resolución correspondiente, nos permitimos elevar el presente informe, en virtud del RECURSO DE APELACIÓN presentado por el licenciado **Harold Humberto Góngora Fuentes**, a raíz de su desestimación para la convocatoria CV-07-2017 para Magistrado Suplente.

I. GESTIÓN

El señor Góngora Fuentes presentó el pasado 27 de julio un recurso de apelación ante la Secretaría General de la Corte (dirigido al Consejo Superior), el cual se adjunta a este informe, en el que entre otras manifestaciones expone lo siguiente:

“...La Unidad de Selección y Reclutamiento, así como el Departamento Legal del Poder Judicial, en el oficio RS-0671-2017, de fecha 21 de julio de 2017, suscrito por la Licda. Olga Guerrero Córdoba, Jefa a.i. de Reclutamiento y Selección, donde adjunta el oficio DJ-AJ-3428-2017 de fecha 18 de julio de 2017, que es criterio legal de la Dirección Jurídica, concluyen que el suscrito accionante, no cumple con el requisito publicado en la convocatoria 07-2017, relativo al mínimo de experiencia profesional.

[...]

Resultando que el Consejo de la Judicatura en la sesión CJ-31-16, artículo VI, celebrada el día 06 de setiembre de 2016, conociera y aprobara mi promedio de elegibilidad producto del concurso CJ-12-2016, Juez 5 Contencioso Administrativo, y ordenara la inclusión de mi nota en el escalafón del sistema de evaluación para la Carrera Judicial, donde uno de los requisitos es contar con 10 años de experiencia profesional.”

[...]

4- Que de mayo de 2002 a febrero de 2007, serví como Alcalde de la Municipalidad de Cartago, que si bien no es requisito para ser electo como tal, que sea profesional y particularmente abogado, por mi condición de profesional en derecho se me reconoció el pago de dedicación exclusiva y luego de prohibición, componente del emolumento que tiene como objeto que el profesional no ejerza libremente su profesión, para cuatro años y nueve meses aproximadamente.

[...]

En el criterio DJ-AJ-3428-2017, del 18 de julio de 2017, de la Dirección Jurídica, que se adjunta al oficio RS-0671-2017, de Reclutamiento y

Selección en lo conducente señaló: “Finalmente, no se omite indicar que si bien el Consejo de la Judicatura le computó esos meses como “experiencia profesional”, para efectos del concurso de Juez 5, ello no implica que la Sección de Reclutamiento y Selección también deba hacerlo...”

Cabe destacar que según la normativa para Juez 5 de lo Contencioso Administrativo, se requiere diez años de experiencia, requisito constitucional que se requiere al tenor del ordinal 159 inciso 5, supra citado, para poder ser elegido Magistrado, si bien queda claro que las normas son de niveles y regulaciones específicas, la Unidad de Reclutamiento y Selección así como el Departamento Legal realizan una diferenciación que contraviene el principio de legalidad, y amenazando incluso el derecho a la estabilidad y desempeño del cargo, al apreciar que el decenio responde a regímenes diferentes y que se puede aplicar en un régimen pero no es aplicable a otro.

[...]

Por todo lo referido, y al haberse probado en el presente caso se ha incurrido en una violación a los derechos constitucionalmente establecidos, solicito se declare con lugar el presente Recurso de Apelación en todos sus extremos y se restituya mi derecho procediendo conforme, ordenándose a la Unidad de Reclutamiento y Selección del Poder Judicial, acoger mi postulación en la convocatoria N° 07-2012, para dar continuidad al procedimiento, con el debido reconocimiento de mi experiencia profesional, y sin que se lesionen mis derechos adquiridos de buena fe...” (sic)

II. ANTECEDENTES

- 2.1 El Subproceso de Reclutamiento y Selección, publicó la convocatoria CV-07-2017 el 26 de junio de 2017, para el cargo de Magistrado(a) Suplente de la Sala Constitucional, como ampliación de la convocatoria CV-01-2017, siendo su último día de vigencia el 07 de julio de 2017.

- 2.2 De conformidad con lo estipulado en el artículo N° 159 de la Constitución Política, los requisitos exigidos en el cartel de la convocatoria para ocupar el cargo son los siguientes:

- Ser costarricense por nacimiento o por naturalización, con domicilio en el país no menor de diez años después de obtenida la carta respectiva.
- Ser ciudadano o ciudadana en ejercicio.
- Ser del estado seglar.
- Ser mayor de treinta y cinco años.
- Poseer el título de abogado o abogada, expedido o legalmente reconocido en Costa Rica y **haber ejercido la profesión durante diez años por lo menos**, salvo que se tratara de funcionarios judiciales con práctica judicial no menor de cinco años. (énfasis agregado)

2.3 Producto del proceso de verificación de cumplimiento de requisitos, en fecha 11 de julio de 2017, se notifica al participante Harold Humberto Góngora Fuentes, mediante oficio RS-620-2017, su desestimación de la convocatoria, por cuanto no cumplía con el requisito de experiencia profesional en derecho.

2.4 En razón de lo anterior el señor Góngora Fuentes mediante correo electrónico recibido por esta Unidad el 11 de julio de 2017, remite los oficios SACJ-2031-2016 y SACJ-2458-2016 del Consejo de la Judicatura, donde le fue aprobado un tiempo laborado de 12 años 6 meses 22 días, producto de su participación en el concurso CJ-12-2016 para cargo de Juez 5.

Del mencionado tiempo **4 años, 8 meses 17 días**, fueron laborados por el oferente como **Alcalde en la Municipalidad de Cartago**, cargo que de acuerdo al Código Municipal en su artículo N° 15, no exige como requisito ser licenciado en Derecho, por lo que para efectos de esta Unidad dicho tiempo no se le debe considerar, pues no constituye “experiencia en el ejercicio de la profesión” para el cargo de Magistrado Suplente aunque sí haya sido tomando en cuenta para otro proceso de Carrera Judicial.

2.5 Así las cosas, con el fin de aclarar y dar respuesta a lo manifestado por el señor Góngora Fuentes, mediante correo electrónico del 12 de julio de 2017, fue solicitado el criterio legal por parte de la Dirección Jurídica, mismo que fue remitido por dicha Dirección con el oficio DJ-AJ-3428-2017, el 18 de julio de 2017 y en el cual se indica lo siguiente:

“...queda claro que el tiempo servido por el señor Góngora Fuentes como Alcalde Municipal no puede computarse para efectos de cumplir con los diez años de ejercicio de la profesión...”

- 2.6 En virtud de lo anterior, el 21 de julio de 2017, mediante oficio RS-0671-2017 fue comunicado al señor Góngora Fuentes lo resuelto por la Dirección Jurídica, ratificando su desestimación del proceso selectivo.
- 2.7 Finalmente, es importante señalar que la lista de las personas que resultaron elegibles en la convocatoria CV-07-2017, fue remitida a la Sala Constitucional mediante la nómina N° 039-17 el 19 de julio de 2017, la cual quedaría supeditada a la resolución del presente recurso.

III. ANÁLISIS Y CONSIDERACIONES

Según lo indicado en los oficios RS-620-17 y RS-671-17, al señor Góngora se le desestimó de la convocatoria CV-07-2017 (ampliación de la convocatoria CV-01-2017) para el cargo de Magistrado o Magistrada Suplente de la Sala Constitucional, en virtud de que no cumple con el requisito de experiencia de diez años en el ejercicio profesional del derecho (para oferentes externos al Poder Judicial), tal como lo ratificó la Dirección Jurídica, una vez que se revisó la documentación que en su momento aportó el interesado.

De ahí que pese a la variedad de asuntos que incluye el señor Góngora en su apelación, únicamente se hará referencia en este informe al tema medular de los oficios de desestimación, es decir, que desde el punto de vista técnico y legal, **el tiempo que se desempeñó como Alcalde en la Municipalidad de Cartago, no puede computarse como parte del requisito de experiencia** (ejercicio de la profesión del derecho).

Por ello, la Sección de Reclutamiento y Selección considera de relevancia aclarar los siguientes aspectos:

3.1 Criterio de la Dirección Jurídica.

El señor Humberto Góngora alega en su apelación que para efectos de cumplimiento del requisito de experiencia, se le debe considerar el tiempo laborado en la Municipalidad de Cartago como Alcalde, en vista de que para otro proceso selectivo, el Consejo de la Judicatura sí le cuantificó dicha experiencia, como parte del promedio de Juez 5 (Contencioso Administrativo, Concurso CJ-12-2016).

De ahí que, entre las consideraciones externadas por la Dirección Jurídica, es de interés transcribir las siguientes, donde se ratifica que de acuerdo con el principio de legalidad, no procede lo solicitado por el señor Góngora:

- *“...El Código Municipal, por su parte, en el numeral 15 dispone que para ser Alcalde Municipal se requiere: “a) Ser costarricense y ciudadano en ejercicio. / b) Pertener al estado seglar. / c) Estar inscrito electoralmente por lo menos con dos años de anterioridad en el cantón donde ha de servir el cargo”. Nótese que **no exige contar con grado académico alguno**. Ahora bien, **en el supuesto de que la persona electa sea profesional –tal y como sucede en el caso bajo estudio-, la Ley contra la corrupción y el enriquecimiento ilícito en la función pública le prohíbe ejercer la profesión que ostenta y, en compensación de ese impedimento, le retribuye un 65% sobre el salario base.**” (énfasis agregado).*
- *“...Así las cosas, queda claro que el tiempo servido por el señor Góngora Fuentes como Alcalde Municipal **no puede computarse para efectos de cumplir con los diez años de ejercicio de la profesión exigidos por el numeral 159 de la Constitución Política**; toda vez que durante ese período tenía un impedimento legal para ejercer la abogacía, según lo dispone el ordinal 14 recién referido. Imposibilidad que el mismo oferente reconoce en el escrito presentado ante el Consejo de la Judicatura el pasado 1° de julio, en el cual expresamente manifestó: “Debo insistir de la manera más respetuosa al Consejo, que conforme la prueba documental acreditada el suscrito tenía prohibición para el ejercicio de mi profesión liberal, por mandato expreso de ley. Si bien tengo claro que la Constitución Política así como el Código Municipal no prevén el requisito de ser profesional para ocupar un cargo público de elección popular, la ley dispone que en el caso de tener un grado profesional como el de Licenciado en Derecho, el Alcalde Municipal no puede ejercer libremente dicha actividad”...”*
- *“...si bien el Consejo de la Judicatura le computó ese tiempo como “experiencia profesional” para efectos del concurso de Juez 5, ello no implica que la Sección de Reclutamiento y Selección también deba hacerlo. Tómese en consideración que se trata de procesos de reclutamiento y selección distintos, sujetos a normativa diferente, pues más bien esta Dirección Jurídica tiene dudas de que dicho acto no se encuentre viciado de nulidad por lo anteriormente expuesto...”*

3.2 Criterio de Reclutamiento y Selección.

Desde el punto de vista técnico, la Sección de Reclutamiento y Selección, mantiene el criterio de desestimación que se le remitió al oferente, máxime que cuenta con la validación jurídica competente, donde no queda duda de que lo solicitado por don Humberto no procede, según lo ampliamente detallado en el oficio de la Dirección Jurídica, mismo que se le remitió al oferente en nuestro oficio RS-0671-17.

Ahora bien, no se pueden dejar de lado algunas afirmaciones del oferente que deja en tela de duda no sólo la actuación de esta oficina, sino también el mismo criterio legal de la Dirección Jurídica, por lo cual, conviene aclarar algunos apartados del recurso de apelación, según se indica seguidamente.

3.2.1 Sobre la aceptación del señor Góngora de que el puesto de Alcalde no es un puesto profesional.

Conviene resaltar que el propio oferente en su oficio de respuesta a la primera notificación de desestimación (oficio RS-0620-17) hace referencia a los requisitos formales del cargo por el cual se encuentra apelando:

*“...4- Que de mayo de 2002 a febrero de 2007, serví como Alcalde de la Municipalidad de Cartago, que **si bien no es requisito para ser electo como tal, que sea profesional y particularmente abogado**, por mi condición de profesional en derecho se me reconoció el pago de dedicación exclusiva y luego de prohibición...” (la negrita no es del original)*

De igual manera, ya en una ocasión anterior, se había pronunciado en los mismos términos, tal como se extrae del informe de la Dirección Jurídica DJ-AJ-3428-2017, al citar que:

*“...durante ese período tenía un impedimento legal para ejercer la abogacía, según lo dispone el ordinal 14 recién referido. **Imposibilidad que el mismo oferente reconoce** en el escrito presentado ante el Consejo de la Judicatura el pasado 1° de julio, en el cual expresamente manifestó: **“Debo insistir de la manera más respetuosa al Consejo, que conforme la prueba documental acreditada el suscrito tenía prohibición para el ejercicio de mi profesión liberal, por mandato expreso de ley. Si bien tengo claro que la Constitución Política así como el Código Municipal no***

prevén el requisito de ser profesional para ocupar un cargo público de elección popular, la ley dispone que en el caso de tener un grado profesional como el de Licenciado en Derecho, el Alcalde Municipal no puede ejercer libremente dicha actividad”.

Queda claro según lo anterior, que el oferente tenía pleno conocimiento de la imposibilidad legal de su pretensión para que se le considerara la experiencia de Alcalde, tanto al plantear al Consejo de la Judicatura el reconocimiento de dicho tiempo para el concurso de Juez, como en esta ocasión que presenta su nombre para el cargo de Magistrado Suplente.

A todas luces, la apelación va orientada a justificar tal pretensión por un tema secundario, es decir, bajo la premisa de que al ostentar el pago de un plus salarial, automáticamente le debería asistir también el derecho de que sus funciones adquieran una condición diferente a la que la ley otorga.

En el informe jurídico quedó en evidencia que son temas distintos, pues la prohibición para ejercer su profesión es resultado de lo que prevé la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito, en casos como el presente, en que la persona ocupante del cargo de Alcalde, si bien no requiere contar con ningún grado académico, en caso de poseerlo le asiste el pago del citado plus; no obstante, ello no significa que sus labores habituales, al igual que cualquier otro funcionario público a la cabeza de una Municipalidad, tengan un cambio en su naturaleza para que en lo sucesivo deban considerarse como funciones propias en la rama del derecho, que al fin y al cabo es lo que el oferente apela.

3.2.2 Sobre la consideración de su experiencia como Alcalde para el promedio de Juez 5 Contencioso, por parte del Consejo de la Judicatura.

- Afirma el Lic. Góngora en su apelación que:
“...Entender que un requisito decenal de experiencia es viable para ser Juez 5 de lo Contencioso pero no para acceder a la postulación en la candidatura de Magistrado a todas luces es conculcatorio de dichos principios y derechos, máxime cuando el reconocimiento de la experiencia es realizado por un órgano de la misma estructura del Poder Judicial, sea el Consejo de la Judicatura, sobre la base de una reconsideración debidamente argumentada.

[...]

Incluso en los argumentos para tener por no cumplidos mis requisitos de experiencia, se argumentó una duda sobre la validez del acto del Consejo de la Judicatura, amenaza adicional a mis derechos adquiridos y obtenidos de buena fe.”

[...]

“...Finalmente, la aplicación formalista, restrictiva y limitante de los requisitos para poder concursar en la convocatoria a Magistrado Suplente, realizadas por la Unidad de Reclutamiento y Selección, así como el Departamento Legal, ambos del Poder Judicial, constituyen vulneraciones al principio de proporcionalidad, razonabilidad, a la equidad y a la justicia, puesto que dichas restricciones y la valoración de aplicación de regímenes diferentes, e incluso cuestionar la decisión del Consejo de la Judicatura no son necesarias, útiles, razonables ni oportunas, puesto que como se ha venido sosteniendo no solo lesionan mis derechos sino que también cuestionan la estabilidad en el cumplimiento de mis requisitos para optar a ser Juez 5 en la Jurisdicción Contenciosa...”

Con respecto a tales afirmaciones, es dable transcribir el siguiente extracto del oficio SACJ-2458-2016 de fecha 11 de agosto de 2016 en que se le remitió al señor Góngora el acuerdo tomado por el Consejo de la Judicatura, en sesión CJ-026-2016 del 19 de julio de 2016, artículo VIII, en el cual las señoras integrantes Milena Conejo Aguilar y Jenny Quirós Camacho, salvaron el voto en los siguientes términos:

*“...Estimamos que conforme a las reglas de la Ley de Carrera Judicial y su reglamento, **la experiencia profesional como abogado o abogada se puede reconocer cuando el cargo que se ostenta tiene como requisito esa condición, porque sus funciones son jurídicas.** Por ello en el caso que nos ocupa, como es sabido y así se dispone en la legislación correspondiente **el cargo de alcalde o alcaldesa no tiene ningún requisito profesional, porque las funciones que se realizan son de muy diversa índole, sin que se requiera para ejercerlo ser profesional en Derecho.***

Así las cosas procede rechazar la gestión, y mantener el criterio que ha sostenido este Consejo en cuanto al reconocimiento de la experiencia profesional...” (énfasis agregado).

Si bien, por mayoría de integrantes del Consejo de la Judicatura, se acogió la solicitud de don Humberto, no por ello se puede alegar que tal actuación constituye un derecho adquirido para cualquier otro proceso como el petente lo

sugiere, máxime cuando se trata de un puesto de tal nivel, como lo es el de Magistrado Suplente.

Tal posición fue ratificada por la Dirección Jurídica al afirmar en su informe que:

*“...no se omite indicar que si bien el Consejo de la Judicatura le computó ese tiempo como “experiencia profesional” para efectos del concurso de Juez 5, ello no implica que la Sección de Reclutamiento y Selección también deba hacerlo. Tómese en consideración que **se trata de procesos de reclutamiento y selección distintos, sujetos a normativa diferente, pues más bien esta Dirección Jurídica tiene dudas de que dicho acto no se encuentre viciado de nulidad por lo anteriormente expuesto...**” (el resaltado es nuestro)*

Como puede apreciarse, tanto con el voto salvado de las dos integrantes del Consejo de la Judicatura, como por el análisis conclusivo de la Dirección Jurídica, queda claro que no se están violentando los principios que alega el apelante, al contrario, se ratifica la aplicación del principio de legalidad, al verificar el cumplimiento de un requisito y proceder con la desestimación en caso de que este no se cumpla.

Incluso, se entiende claramente que la Dirección Jurídica, con base en los elementos probatorios y aclaratorios que externa en su informe, sugiere una revisión al acuerdo de Judicatura, que la misma norma y la jurisprudencia permiten y exigen, pues en caso de que se detecte una inconsistencia en un acto administrativo (como podría haber sucedido en la asignación de la elegibilidad de Juez 5, tema que tendría que analizar la instancia competente), podrá la Administración rectificarlo en cualquier momento (art. 157 Ley General de la Administración Pública), de cuya normativa se desprende el axioma jurídico de que “el error no crea derecho”; toda vez que replicar un posible error procedimental hacia otros procesos selectivos, implicaría sacar provecho de una situación presuntamente irregular y crear un trato desigual para con el resto de personas oferentes.

Así las cosas, se eleva el presente informe a ese estimable órgano superior para lo que a bien estimen disponer.”

***Se acordó:** indicar que no se está de acuerdo con el criterio emitido en el informe RS-0715-2017. El Consejo de la Judicatura si dio la elegibilidad para Juez 5 argumentando que la experiencia adquirida como Alcalde sí es*

válida para Carrera Judicial; por lo tanto, es un derecho adquirido y presenta una situación jurídica consolidada.

Se declara firme.

ARTÍCULO V

La Unidad de Presupuesto y Estudios Especiales de la Dirección de Gestión Humana presenta el oficio N°629-UPEE-DGH-2017 relacionado con el incremento salarial por costo de vida para el II semestre de 2017, el cual indica:

“De acuerdo con la información publicada en la página oficial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Poder Ejecutivo a través del Ministro de Hacienda don Alfredo Hasbum Camacho, oficializa que para el incremento por costo de vida del segundo semestre 2017 del sector público, se decreta un incremento general a la población de 0.75% y un adicional de 0.26% para los cargos del estrato no profesional.

En esta oportunidad la propuesta de incremento presenta como variación que se aparta de la política salarial vigente aplicada por el Gobierno Central desde el año 2007, suscrita por los representantes de los trabajadores (as) públicos y del Gobierno, por la cual se reconoce a los funcionarios y funcionarias públicas la inflación del semestre inmediato anterior, esto basados en el Índice de Precios al Consumidor (IPC) dados por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), el cual se establece en 1.01% para el período de enero a junio 2017.

Dada la propuesta anterior del Poder Ejecutivo, se concluye que se incumple de forma parcial la política salarial establecida, esto por cuanto no reconoce a los puestos del estrato profesional el porcentaje total de inflación acumulada registrado para el primer semestre 2017.

I. Efecto directo.

La aplicación de un porcentaje que no reconozca como mínimo la inflación acumulada del semestre anterior, deriva en la necesidad de realizar un ajuste de igual forma porcentual en el componente denominado “Índice de Competitividad Salarial”, definido 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 tal y como lo propone el Ejecutivo, se permita su ajuste de manera que los salarios no pierdan el valor adquisitivo.

II. Aspectos presupuestarios.

Presupuestariamente se hace la indicación de que conforme a las directrices de formulación Presupuestaria 2017, dictadas por la Dirección General de Presupuesto Nacional, se formularon recursos considerando un aumento del 1.46% para el segundo semestre 2017, porcentaje mayor al propuesto basados en el 1.01% de inflación acumulada del semestre anterior.

Para esto es importante señalar que los recursos requeridos para el reconocimiento del aumento por costo de vida, fueron debidamente formulados y aprobados por la Asamblea Legislativa con la

promulgación del Presupuesto Ordinario y Extraordinario de la República para el Ejercicio Económico del 2017, Ley 9411, por lo cual se cuenta contenido para el costo del incremento y que de acuerdo con la política salarial adoptada por la Corte Plena, se otorga como mínimo el costo de vida del semestre anterior según el Índice de Precios al Consumidor.

III. Conclusión.

Que de acuerdo con los recursos aprobados para el presente año, la política salarial de la Corte Plena y conforme a la proyección presupuestaria, si es posible asumir un incremento por costo de vida que reconozca a toda la población judicial el porcentaje de inflación acumulada con el que cerró el primer semestre 2017 de 1.01%.

IV. Recomendaciones.

- No acoger la propuesta de incremento por costo de vida que realiza el Poder Ejecutivo, lo anterior por incumplir con los parámetros de la normativa vigente que regulan la materia.
- Por constituir un efecto directo del incremento por costo de vida, se deberá revalorar el monto del punto de la carrera profesional, el cual actualmente tiene un valor de €2,546.00 y que con dicho ajuste pasa a €2,591.00.
- La aprobación del incremento deberá indicar fecha de rige 01 de julio 2017, reconociendo a cada servidor o servidora el respectivo monto retroactivo que genere desde la data indicada hasta la fecha de su efectivo pago.”

Se acuerda: aprobar un incremento general a la población judicial de 0.75% y un adicional de 0.26% para los cargos no profesionales (1.01%) por costo de vida para el II semestre del 2017. Este acuerdo se toma por mayoría de votos a favor, emitidos por los Magistrados Román Solís Zelaya, Luis Porfirio Sánchez Rodríguez y el MBA. José Luis Bermúdez, y dos por minoría en criterio de la Licda. Ana Luisa y el Dr. José Rodolfo León Díaz.

Se declara firme.

ARTÍCULO VI

La Máster Marta Iris Muñoz Cascante, Directora de la Defensa Pública mediante correo fechado 14 de agosto de 2017, solicita audiencia con el Consejo de Personal, el cual indica:

“Me urge solicitar una audiencia con el Consejo de Personal, para tratar el tema sobre lo acordado por dicho Consejo con respecto a las Licenciadas Ana Briceño, Paula Calderon y Michel Yanes de que debían realizar el proceso de selección, para optar por una de las plazas de abogada(o) de asistencia social.”

Se acuerda: *conceder a la señora Directora de la Defensa Pública, diez minutos a partir de las 8:30 am, de la sesión del Consejo de Personal que se efectuará el **martes 19 de setiembre de 2017**, para que exponga lo indicado.*

Se declara firme.

--- 0 ---

Se levanta la sesión a las 12:30 horas.

Dr. Román Solís Zelaya
Presidente

MBA. José Luis Bermúdez Obando
Secretario a.í.