

CONSEJO DE PERSONAL

SESION N° 02-2019

Sesión ordinaria del Consejo de Personal celebrada a las catorce horas del cinco de marzo del dos mil diecinueve, con asistencia del Mag. Román Solís Zelaya quien preside, Dr. José Rodolfo León Díaz, Licda. Ana Luisa Meseguer Monge y la Licda. Waiman Hin Herrera Subdirectora a.i. de Gestión Humana. El Mag. Luis Porfirio Sánchez Rodríguez se excusa por no asistir por cuanto atiende asuntos propios de su cargo.

ARTÍCULO I

Se procede a conocer el oficio de la Secretaría de la Corte N° 462-19, relacionado con el informe SAP-580-18 donde se analiza el puesto Inspector del Programa de Descongestionamiento de Vehículos Decomisados, el cual indica:

“Para su estimable conocimiento y fines consiguientes, le transcribo el acuerdo tomado por el Consejo Superior del Poder Judicial, en sesión N° 109-18 celebrada el **18 de diciembre del 2018**, que literalmente dice:

“ARTÍCULO XV

DOCUMENTO N° 5942-18, 14709-18

La máster Roxana Arrieta Meléndez, Directora interina de Gestión Humana, mediante oficio N° CP-200-2018 del 3 de diciembre de 2018 transcribe el artículo V de la sesión ordinaria del Consejo de Personal N°26-18 celebrada el 27 de noviembre de 2018, el cual literalmente dice:

“La Sección Análisis de Puestos presenta el informe SAP-580-18 relacionado con reclasificación del puesto extraordinario N° 377194

Inspector del Programa de Descongestionamiento de Vehículos Decomisados, el cual indica:

“I. Causa del estudio:

La señora Nacira Valverde Bermúdez, Directora a.í. de Planificación, mediante el oficio N° 131-CSP-18 de fecha 24 de mayo de 2018 pone en conocimiento de la máster Roxana Arrieta Meléndez, Directora a.í. de la Dirección de Gestión Humana, lo acordado por el Consejo Superior acerca del informe N° SAP-187-2018 en el que se analizó lo relativo sobre la categoría que deberá tener el puesto destacado en el ámbito administrativo y la plaza de técnico judicial asignado al Programa de Descongestionamiento de Vehículos Decomisados por parte de la Dirección de Planificación.

En dicho informe, esta Sección expresa que “no es prudente otorgar los recursos de forma ordinaria ni emitir ningún pronunciamiento con respecto a la clasificación y valoración de los puestos, pues esta condición se vuelve secundaria ante la coyuntura de definir la continuidad del programa y previo a ese análisis considerar una serie de condiciones en virtud de que la Institución ya cuenta con responsables de ejercer esas labores”

Al respecto, el Consejo Superior dispuso en sesión extraordinaria N° 48-18 (Presupuesto 2019), celebrada el 22 de mayo de 2018, artículo IV, lo siguiente:

“Devolver el informe anterior a la Dirección de Gestión Humana, con la aclaración de que este Consejo lo que pretende es un estudio de la plaza que tiene a su cargo el Programa de Descongestionamiento de Vehículos Decomisados, a fin de determinar la categoría y el perfil dentro de la estructura de la Dirección Ejecutiva.”

En virtud de cumplir con la disposición antes mencionada, la Sección de Análisis de Puestos expone la siguiente información:

II. Método de estudio:

Para la elaboración del presente estudio, se llevaron a cabo las siguientes labores:

2.1 Revisión de fuentes escritas:

- Informe N° SAP-187-2018 de la Sección de Análisis de Puestos, acerca de la revisión los alcances del acuerdo tomado en la sesión extraordinaria de Consejo Superior N° 25-18 (presupuesto 2019), celebrada el 04 de abril del año 2018, artículo XIX.

- Informe N° 212-14-AEE-2014 de la Auditoría Judicial, relacionado con la “Evaluación para el mejoramiento del proceso de custodia de armas y vehículos en los despachos judiciales”.
- Acuerdo de Consejo Superior sesión N° 19-14 celebrada el 04 de marzo de 2014, artículo LXXX, en el que se atienden las recomendaciones brindadas en el informe N° 212-14-AEE-2014 de la Auditoría Judicial.

2.2 Realización de entrevistas a los servidores encargados de llevar los controles de los vehículos decomisados en las Administraciones Regionales; así como a la licenciada Lorena Valverde Vega, Inspectora Asistente encargada del Programa de Vehículos Decomisados; a la máster Dinorah Álvarez Acosta, Subdirectora Ejecutiva y a la licenciada Siria Carmona Castro, Inspectora General.

III. Análisis:

3.1 Situación actual del puesto encargado del Programa de Descongestionamiento de Vehículos Decomisados

Antes de iniciar con el análisis correspondiente, es necesario conocer los datos actuales referentes al puesto en cuestión, a saber:

Tabla N°1: Información relacionada con el puesto encargado del Programa de Descongestionamiento de Vehículos Decomisados						
N° de plaza	Clase Ancha	Clase Angosta	Tipo de Puesto	Estado del Puesto	Ocupante Actual	Salario Base
377194	Inspector Asistente	Inspector Asistente	Extraordinario (01 de enero al 31 de diciembre del 2018)	Vacante	Lorena Valverde Vega	ø1,183,800.00

Fuentes: Manual Descriptivo de Clases de Puestos Vigente, Relación de Puestos actualizado al 13 de noviembre de 2018, Índice Salarial del II Semestre de 2018 y sistemas informáticos de la Dirección de Gestión Humana

3.2 Acerca de las recomendaciones manifestadas por la Auditoría Judicial sobre el puesto encargado del Programa de Descongestionamiento de Vehículos Decomisados

A través del oficio N° 212-14-AEE-2014, en el cual se desarrolló una “Evaluación para el mejoramiento del proceso de custodia de armas y vehículos en los despachos judiciales”, la Auditoría Judicial aportó las siguientes recomendaciones para ser ejecutadas por el Consejo Superior, sobre las tareas que debe llevar a cabo el puesto encargado del Programa

de Descongestionamiento de Vehículos Decomisados, las cuales se citan de seguido:

“(…)

4.2 Estimar la asignación de recurso humano, con la competencia necesaria para que realice funciones de apoyo, supervisión, toma de decisiones e informe al Consejo Superior, lo necesario en cuanto a la administración de vehículos decomisados en el Poder Judicial. Esta figura tendrá como función al menos las siguientes actividades:

4.2.1 Aclarar las dudas de los despachos judiciales relacionadas con algunas dificultades procesales para disponer de este tipo de evidencias cuando el proceso lo permita.

4.2.2 Realizar el seguimiento de las causas cuya custodia podría ser innecesaria, basado en los inventarios de vehículos decomisados que mantienen las administraciones regionales

4.2.3 Analizar el informe integrado sobre el cumplimiento del “Protocolo para el Trámite de Vehículos Decomisados por Entidades Judiciales” remitido por la Dirección Ejecutiva, según la recomendación N° 4.16 de este estudio a efecto de realizar lo siguiente: (Resultado 2.1)

- Girar instrucciones a los juzgados y tribunales que incumplen con el Protocolo a fin de que esas oficinas subsanen las debilidades de control y faciliten disponer de estos bienes en forma oportuna. (Resultado 2.1)*

- Conocer la información relacionada con la administración de vehículos decomisados por el Ministerio Público y en caso necesario, girar las instrucciones pertinentes a la Fiscalía General, a fin de coadyuvar con el descongestionamiento de los lugares donde se custodian estos bienes.*

4.2.4 Colaborar con las actividades relacionadas con la donación de vehículos decomisados que no se pueden ligar con ninguna causa judicial, los cuales conllevan varias tareas administrativas antes de lograr su donación, según Circular N° 72-2013 del 15 de mayo del 2013 sobre el “Procedimiento para la destrucción y donación de vehículos sin identificación de causa judicial”.

4.2.5 Colaborar con el proceso de donación de vehículos que están a la orden de la Proveduría Judicial y que cuentan con la resolución respectiva. Esto con el propósito de lograr la entrega de vehículos que no tienen causas pendientes que ameriten su custodia. (Resultado 2.1)

4.2.6 *Otras funciones que el Consejo Superior estime necesario.*

(...)”

Por su parte, el Consejo Superior en sesión N° 19-14 celebrada el 04 de marzo de 2014, artículo LXXX, valoró diferentes opciones para atender las sugerencias mencionadas anteriormente, de las cuales prevaleció la clonación de una plaza profesional en derecho mediante la aplicación del artículo 44 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y posteriormente crear el recurso extraordinario para el año 2015.

Además, se determinó que la plaza debía adscribirse al Consejo Superior, por cuanto según el criterio de la Auditoría Judicial el puesto en cuestión requiere contar con un mayor empoderamiento al que podría tener en la Dirección Ejecutiva, en virtud de llevar a cabo la administración, control y supervisión de los vehículos decomisados en el Poder Judicial, para lo que se deben tomar una serie de decisiones y directrices de acatamiento obligatorio, asesorar sobre el tema la Consejo Superior, a las comisiones respectivas, así como a servidores y funcionarios de diferentes ámbitos.

3.3 Labores que desarrolla la persona encargada del Programa de Descongestionamiento de Vehículos Decomisados

En razón de profundizar los datos relacionados con las tareas que ejecuta la persona profesional encargada del Programa de Descongestionamiento de Vehículos Decomisados, se procedió a entrevistar el día 10 de setiembre de 2018 a la Licenciada Lorena Valverde Vega, actual ocupante del puesto. Producto de dicha entrevista se determinaron las siguientes labores:

- Revisar de manera detallada cada uno de los informes trimestrales que deben rendir los despachos, en virtud de aportar las observaciones pertinentes y darles seguimiento.
- Analizar las causas judiciales incluidas en los informes trimestrales con el propósito de precisar el momento en que se puede disponer de los bienes y eliminarlos de la lista de pendientes.
- Fijar plazos a los despachos para que ejecuten las directrices que se hayan girado en su momento.
- Programar giras en razón de determinar la situación actual de los depósitos de vehículos decomisados y para detectar posibles resoluciones.

- Coordinar con el técnico valuador lo correspondiente para la valoración de los vehículos decomisados durante las giras.
- Visitar los patios de otras instituciones gubernamentales donde se almacenan vehículos que se encuentran a las órdenes del Poder Judicial y conversar con los encargados para evacuar dudas respecto a los bienes incluidos en las listas de pendientes, así también coordinar con ellos para la salida de los vehículos.
- Asistir a reuniones con los Administradores Regionales para conocer el estado de las causas judiciales.
- Asistir a reuniones con cada uno de los coordinadores y jefes de los despachos, con el fin de dar a conocer nuevas directrices, evacuar consultas sobre la tramitación y confirmar responsabilidades sobre el tema de los vehículos decomisados.
- Asistir a reuniones interinstitucionales para saber cuáles son los vehículos que están a las órdenes del Poder Judicial en otras instituciones a nivel nacional.
- Coordinar constantemente con los encargados de los vehículos decomisados en las Administraciones Regionales para dar seguimiento de los bienes que son trasladados a otros planteles.
- Atender consultas a través del correo electrónico o vía telefónica de los encargados de vehículos decomisados en las Administraciones Regionales.
- Coordinar con la Dirección Ejecutiva para la rendición de informes de labores.
- Realizar consultas a la Dirección Jurídica y las Comisiones Especializadas de cada materia sobre antecedentes relacionados con el procedimiento del programa.
- Coordinar con el Depósito de Vehículos Decomisados de San Joaquín, Ministerio Público y el Organismo de Investigación Judicial para determinar la manera en que se debe disponer de los bienes.

3.4 Dinámica laboral entre el personal de las Administraciones Regionales y la Encargada del Programa de Descongestionamiento de Vehículos Decomisados

Con el propósito de ampliar la información supra citada, se efectuaron consultas vía telefónica y por correo electrónico dirigidas a los Administradores Regionales y los servidores encargados de llevar los controles relacionados con los vehículos decomisados entre los días 23 al

30 de octubre de 2018, mediante las cuales se logró conocer las siguientes funciones:

- Evacuar dudas, girar directrices y aportar sugerencias de mejora respecto a la tramitación relacionada con vehículos decomisados.
- Dar seguimiento a las resoluciones que se dictan en las causas judiciales, en virtud de determinar los bienes que pueden ser eliminados de las listas de pendientes.
- Solicitar información a las Administraciones Regionales sobre los vehículos que no se encuentran en los patios de custodia, con el fin de actualizar los listados de pendientes.
- Efectuar reuniones junto con el personal de las Administraciones Regionales, jueces, fiscales y personal del Organismo de Investigación Judicial, en los que se analizan las causas judiciales que presenten situaciones particulares, así como determinar el formato en que deben ser elaborados los informes provenientes de las Administraciones Regionales y la información que deben contener.
- Establecer cuáles situaciones deben ser notificadas de manera expedita por parte de los despachos judiciales a la Administración Regional.
- Dirigir capacitaciones a los servidores y servidoras judiciales encargados de los registros afines con los vehículos decomisados en las Administraciones Regionales, en cuanto a temas tales como la actualización de registros, controles y atención oportuna de decomisos, comisos, donaciones y destrucción de los vehículos de los expedientes.
- Realizar visitas junto con el Técnico Valuador y el personal Administrativo de las Regionales a cada uno de los despachos judiciales pertenecientes al circuito judicial en que se está de gira, con el propósito de contribuir con la respectiva valoración de los bienes y determinar cuáles pueden ser donados o destruidos; así también para esclarecer posibles contradicciones respecto a los datos incluidos en los informes trimestrales remitidos al Programa de Descongestionamiento de Vehículos Decomisados y la situación que impera en los patios de custodia.
- Establecer contacto con las jefaturas de los planteles y los asesores legales de distintos entes gubernamentales (tales como el Ministerio de Obras Públicas y Transportes, Municipalidades, Policía de Tránsito, etc.) en razón de determinar los vehículos que se encuentran en dichos planteles que son responsabilidad del Poder Judicial, o bien contribuir con los servidores de las administraciones regionales encargados del tema de vehículos decomisados para solicitar espacio dentro de estos

lugares con el objetivo de ubicar bienes que formen parte de causas judiciales.

- Ejecutar labor de campo junto con el Técnico Valuador en entidades privadas que figuren como depositarios judiciales.

3.5 Manifestaciones de la Mba. Dinorah Álvarez Acosta sobre el puesto encargado del Programa de Descongestionamiento de Vehículos Decomisados

La Mba. Dinorah Álvarez Acosta, Subdirectora Ejecutiva, indicó en entrevista efectuada el 02 de noviembre de 2018 que las funciones que desempeña la licenciada Lorena Valverde Vega son de suma importancia para el Programa de Descongestionamiento de Vehículos Decomisados, por cuanto es la encargada de determinar cuáles vehículos se encuentran a la orden del Poder Judicial y que físicamente se ubican ya sea en los patios de la institución o en los planteles pertenecientes a otras entidades públicas o privadas, así también de identificar los bienes que están ligados a causas archivadas o bien cuyos expedientes fueron destruidos. En razón de cumplir con dichos deberes, la licenciada Valverde Vega debe formular consultas a la dirección jurídica con el propósito de conocer lo que dicta la norma en relación con este tema y así tomar las decisiones que se ajusten a ella.

Adicionalmente, la máster Álvarez Acosta considera que la investidura otorgada a la señora Valverde Vega por el Consejo Superior, aparte del hecho de ostentar el puesto de Inspectora Asistente y el manejo de la ley N° 6106 (Ley de Distribución de Bienes Confiscados o Caídos en Comisos) gracias a su amplio conocimiento en derecho, facilita la coordinación con los diferentes actores que intervienen en la labor de decomiso de vehículos (despachos u oficinas judiciales, Organismo de Investigación Judicial, Administraciones Regionales y otros entes gubernamentales y privados), lo cual es necesario en procura de la correcta ejecución del programa según la normativa vigente. Sumado a lo anterior, al gozar de dicha investidura la señora Valverde Vega puede solicitar explicaciones a un Juez sobre la tramitación de una causa en la que se podía disponer de un bien, así como girar las directrices necesarias y darles su respectivo seguimiento en virtud de reducir los listados de vehículos decomisados, labor que, según opina la máster Álvarez Acosta, no generaría los mismos resultados positivos si es asumida por un cargo administrativo, por la línea de liderazgo jerárquico asignado al puesto de inspector.

Asimismo, añade la máster Álvarez Acosta que dentro de las tareas que ejecuta la licenciada Valverde Vega está el impartir capacitaciones al personal administrativo de las regionales encargado de los vehículos decomisados sobre la forma de actuar según los protocolos establecidos en

la normativa aprobada por el jerarca, así como levantar inventarios y trabajar de manera conjunta con el Técnico Valuador para determinar cuáles de los bienes decomisados pueden ser valorados para dar en donación o destrucción.

3.6 Observaciones expuestas por la licenciada Siria Carmona Castro acerca del puesto encargado del Programa de Descongestionamiento de Vehículos Decomisados

En entrevista realizada el día 09 de noviembre de 2018, la licenciada Siria Carmona Castro, Inspectora General del Tribunal de la Inspección Judicial, señaló que las labores que ejecuta la licenciada Valverde Vega son atinentes con el puesto de Inspectora Asistente, según su criterio. Además, indicó que el hecho de que la señora Valverde Vega actúe bajo la investidura que le confiere el puesto de Inspectora Asistente podría acarrear responsabilidades que no le conciernen al Tribunal de la Inspección Judicial, toda vez que la plaza se encuentra presupuestariamente adscrita al Consejo Superior, por lo que es posible que esto genere confusión. Adicional a lo anterior, considera la licenciada Carmona Castro que dentro de las actividades que realiza la persona ocupante del puesto encargado del Programa de Descongestionamiento de Vehículos Decomisados debería estar el brindar reportes al Tribunal de la Inspección Judicial sobre las irregularidades que encuentre en las visitas a los despachos judiciales, para que dicho Tribunal lleve a cabo las diligencias acordes a su campo de acción.

IV. Conclusiones:

Con base en la información detallada en los acápites anteriores, se proporcionan de seguido las siguientes conclusiones:

4.1 Según las recomendaciones suministradas por la Auditoría Judicial respecto al puesto encargado del Programa de Descongestionamiento de Vehículos Decomisados, las labores que le corresponde ejecutar se enfocan en asegurar la correcta puesta en marcha de dicho programa, para lo cual debe orientar esfuerzos en virtud de que, tanto los despachos judiciales como las administraciones regionales, desarrollen las actividades referentes con este tema de la mejor manera.

4.2 Dentro de las opciones valoradas por el Consejo Superior para atender las recomendaciones expresadas por la Auditoría Judicial, está el adscribir la plaza del programa en cuestión al Consejo antes mencionado, por cuanto para la realización de las funciones asignadas se requiere de un empoderamiento mayor al que podría tener si se ubica en la Dirección Ejecutiva.

4.3 La servidora ocupante del cargo en cuestión lleva a cabo tareas que no se encuentran incluidas dentro de las recomendadas por la Auditoría Judicial y que son necesarias para la correcta puesta en marcha del Programa de Descongestionamiento de Vehículos Decomisados.

4.4 Es necesario que la persona ocupante del cargo en cuestión sea un profesional en derecho, por cuanto debe conocer la normativa vigente relacionada con el funcionamiento del Programa de Descongestionamiento de Vehículos Decomisados y tomar decisiones con base en ella. Además, la investidura que le confiere el cargo de Inspector Asistente facilita la ejecución de las labores asignadas al puesto por cuanto está jerárquicamente por encima de los puestos que supervisa.

4.5 El hecho de que la persona ocupante del puesto actúe bajo la investidura de Inspector Asistente puede acarrear responsabilidades que no le competen al Tribunal de la Inspección Judicial, debido a que la plaza está adscrita presupuestariamente al Consejo Superior.

A la luz de los datos obtenidos mediante el estudio desarrollado, esta Sección considera pertinente crear una clase en la que se logre ubicar el puesto bajo análisis en concordancia con las funciones y responsabilidades asignadas, ya que si bien la investidura de la cual goza la plaza encargada del Programa de Descongestionamiento de Vehículos Decomisados es necesaria para su correcta funcionalidad, no es acertado que el puesto se mantenga dentro de la clase “Inspector Asistente”, toda vez que se podría inferir que la plaza se encuentra adscrita al Tribunal de la Inspección Judicial por cuanto solo esta instancia tiene dentro de su estructura organizacional dicha categoría y así acarrearle responsabilidades que no le conciernen.

V. Recomendaciones técnicas administrativas

(1)

(2) Reclasificar el puesto extraordinario 377194 de “Inspector Asistente” a “Inspector del Programa de Descongestionamiento de Vehículos Decomisados”. El ajuste propuesto no amerita ninguna erogación presupuestaria. Este cargo mantendrá los pluses relativos a REFJ, ICS, Prohibición, Carrera Profesional, Anuales y el salario base correspondiente al segundo semestre del 2018 asignado para la categoría salarial del 2976; no obstante el rubro a Laudo debe de suprimirse; y el REFJ, corresponde a un 18%. Veamos el detalle:

Situación salarial actual			Situación Salarial Propuesta			
Clase ancha	Clase angosta	Salario Base	Clase ancha	Clase angosta	Salario Base	Diferencia
Insp ecto r Asis tent e	Inspect or Asiste nte	¢1,183 ,800.0 0	Inspector del Programa de Desconges tionamien to de Vehículos Decomisad os	Inspector del Programa de Descongestionamiento de Vehículos Decomisados	¢1,183 ,800.0 0	¢0

Fuente: Índice salarial del II Semestre de 2018 y Manual Descriptivo de Clases de Puestos

Este puesto pertenece al grupo Ocupacional: Jefaturas, Coordinadores y Profesionales

Salario Base	Monto Anualidad	REFJ	Prohibición	Carrera Profesional	ICS	Categoría salarial
1 183 800	27 889,11	18%	65%	20 puntos	21,6676%	2976

Fuente: Índice salarial del II Semestre de 2018 y Manual Descriptivo de Clases de Puestos

Este puesto pertenece al grupo Ocupacional: Jefaturas, Coordinadores y Profesionales

(3) La recomendación anterior, demanda que la Unidad de Presupuesto y Estudios Especiales, en la estructura de salarios debe crear una clase ancha para destacar el puesto que según para el presupuesto vigente tiene el código 377194; situación que deberá ser considerado para el presupuesto del 2019; dada la característica por ser un puesto extraordinario.

(4) La Unidad de Presupuesto y Estudios Especiales, deberá adscribir presupuestariamente este cargo a la Dirección Ejecutiva.

(5) Establecer como requisitos académicos y legales para el puesto N° 377194, la Licenciatura en Derecho.”

- 0 -

Se acordó: aprobar en todos sus extremos el informe SAP-580-18.
Se declara firme.”

En sesión extraordinaria N° 25-18 (Presupuesto 2019), celebrada el 4 de abril del 2018, artículo XIX, se aprobó el informe 7-PLA-OI-2018, presentado por la Dirección de Planificación y sus recomendaciones, con la observación de que las plazas serán de forma ordinaria. Así mismo previo a incluir en el anteproyecto de presupuesto 2019 la plaza de inspector, debió la Dirección de Gestión Humana en el plazo improrrogable de una semana informar directamente a la Dirección de Planificación la categoría que deberá tener el puesto destacado en el ámbito administrativo y la plaza de técnico judicial será de la siguiente forma:

.Cant	Tipo de plaza	Despacho Propuesto	Recomen- dación	Período
1	Técnica o Técnico Adtvo. 3 (Perita o Perito Valuador)	Departamento de Proveeduría	Ordinaria	2019

Luego, en sesión N° 19-14 celebrada el 4 de marzo del 2014, artículo LXXX, en lo que interesa, se tuvo por rendido el informe N° 212-14-AEE-2014 de la Auditoría Judicial, referente al “Evaluación para el mejoramiento del proceso de custodia de armas y vehículos en los despachos judiciales”, cuyo objetivo consistió en evaluar la razonabilidad de la custodia de las armas decomisadas, así como la necesidad de mantener el decomiso de los vehículos a la orden de los despachos judiciales, con el propósito de verificar el cumplimiento de las directrices emitidas en el Poder Judicial.

Finalmente, en la sesión extraordinaria 48-18 (Presupuesto 2019), celebrada el 22 de mayo del año 2018, IV, se devolvió el informe anterior a la Dirección de Gestión Humana, con la aclaración de que este Consejo lo que pretende es un estudio de la plaza que tiene a su cargo el Programa de Descongestionamiento de Vehículos Decomisados, a fin de determinar la categoría y el perfil dentro de la estructura de la Dirección Ejecutiva.

Este Consejo estima que el trámite dado al presente estudio de reclasificación para la plaza extraordinaria N° 377194 no es el que procede por cuanto el funcionario o funcionaria que lleve a cabo estas funciones no requiere de facultades o legitimación adicionales a las que se determinan en la descripción de sus funciones, pudiendo con la competencia dada girar las recomendaciones que estime pertinente conforme a lo que estipula la Ley y las directrices que han sido emanadas tanto por la Corte Plena y por este Consejo. En razón de lo anterior y en caso de presentarse algún incumplimiento dentro de los plazos a estas recomendaciones, el encargado podrá recurrir directamente ante el Tribunal de la Inspección Judicial como órgano competente para que levante la causa disciplinaria correspondiente. Es por ello que la categoría y el perfil del puesto no deben adscribirse al de una persona inspectora y deben desvincularse de esta función. Es menester así además, señalar que este Consejo valora las limitaciones presupuestarias por las que atraviesa este Poder de la República, por lo que existe la obligación de una administración eficiente, efectiva, responsable y racional en el uso recursos públicos, por lo cual la reclasificación propuesta debe revisarse.

Debido a lo anterior, **se acordó:** Apartarse del acuerdo tomado por el Consejo de Personal en sesión ordinaria N°26-18 celebrada el 27 de noviembre de 2018, el artículo V, en que conoció el informe técnico N° SAP-580-18 realizado por la Sección Análisis de Puestos; en consecuencia: Devolver el presente estudio al Consejo de Personal para que realice un nuevo estudio de reasignación idónea para el perfil del puesto y categoría, valorando para ello las funciones y responsabilidades del puesto extraordinario N° 377194 e informe a este Consejo lo correspondiente. Así además la citada plaza deberá de mantenerse inscrita dentro de la estructura de la Dirección Ejecutiva

La Dirección de Gestión Humana, tomará nota para lo que corresponda.”

***Se acordó:** trasladar el oficio de la Secretaría de la Corte N° 462-19 a la Sección de Análisis de Puestos para que, en cumplimiento con lo acordado por el Consejo Superior, se realice nuevamente estudio de reasignación de la plaza N° 377194 asignada al Programa de Descongestionamiento de Vehículos Decomisados y se incluya entre otros: ubicación, condición actual y trayectoria del puesto en estudio.*

Se declara firme.

ARTÍCULO II

La Licda. Silvia Cascante Rueda, Jefa a.i. de la Sección de Análisis de Puestos, presenta el informe SAP-606-18 relacionado con las vacaciones profilácticas, el cual indica:

“El Consejo de Personal en la sesión No. 24-17, celebrada el 29 de agosto del 2017, artículo II, conoció el informe No. SAP-265-2017, relacionado con la concesión de vacaciones profilácticas en nuestra institución y sobre el particular dispuso lo que a continuación se transcribe:

“... 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.”

En virtud de lo anterior, nos permitimos informar lo siguiente:

I. SOBRE LO INDICADO POR LA DIRECCIÓN JURÍDICA:

1. Mediante oficio No. DGH-739-2017 de fecha 03 de octubre del 2017, se le comunica a la Dirección Jurídica, lo dispuesto por el Consejo de Personal en la sesión No. 24-17 y en el citado oficio se solicita a esa dependencia lo siguiente:

“Análisis histórico legal de los fundamentos de otorgamiento de Vacaciones Profilácticas en el Poder Judicial.

Ampliación del criterio, con la posibilidad de eliminar el otorgamiento de las Vacaciones Profilácticas y sus posibles consecuencias con reclamos producto de considerarse como un derecho adquirido.”

2. Debido a lo anterior, la Dirección Jurídica emite el informe No. DJ-AJ-4682-17 de fecha 01 de diciembre del 2017, en dicho documento se llegan a las conclusiones y recomendaciones que se transcribe de seguido: (*ver detalle del informe en el anexo No. 1*)

“Conclusiones:

Por todo lo anterior, se concluye que el beneficio de goce de las vacaciones profilácticas puede ser eliminado a aquellos funcionarios cuando se dé alguna de las siguientes dos condiciones:

Que el riesgo considerado al momento de establecer el beneficio al puesto se haya disminuido o eliminado debido a un cambio de condiciones o de funciones.

Que el funcionario que haya sido beneficiado con el disfrute de vacaciones profilácticas por ocupar un puesto al que le fue declarado el beneficio, sea traslado a otro puesto cuyo riesgo no esté inmerso.”

El beneficio de las vacaciones profilácticas no se constituye en un derecho adquirido del funcionario que haya disfrutado del mismo, sino que es un beneficio que gozan los puestos autorizados por acuerdo del Consejo Superior.

Recomendaciones:

Evaluar si los puestos autorizados por acuerdo del Consejo Superior mantienen el riesgo y en el mismo grado con que fue evaluado al momento del otorgamiento, para que a aquellos que ya no cumplan con la condición, se le cancele el beneficio.

Evaluar si a algún funcionario al que en algún momento le fue otorgado el beneficio de vacaciones profilácticas, fue trasladado de este puesto a otro cuyo riesgo no estaba considerado, se le mantuvo el beneficio por considerarlo inherente a la persona y no al puesto, para entonces proceder a cancelarle dicho beneficio. (el resaltado no pertenece al original)

3. La Dirección de Gestión Humana, mediante oficio No. 058-2018 de fecha 14 de febrero, le solicita a la Dirección Jurídica, ampliar el criterio vertido en el informe DJ-AJ-4682-17, bajo el contexto de lo manifestado por el Consejo de Personal.

4. Atendiendo a lo solicitado por la Dirección de Gestión Humana, la Dirección Jurídica rinde el informe No. DJ-2832-AJ-2018, de fecha 22 de agosto del 2018, del cual se extrae información de interés para el presente informe (*ver detalle del informe en el anexo No.1*)

“... Ahora bien, sobre la posibilidad de anular en vía administrativa un acto declarativo de derechos, la Procuraduría General de la República ha señalado lo siguiente:

“En principio, la Administración se encuentra inhibida para anular, en vía administrativa, los actos suyos que hayan declarado algún derecho a favor de los administrados. En ese sentido, la regla general establece que para dejar sin efecto ese tipo de actos, la Administración debe acudir a la vía judicial y solicitar que sea un órgano jurisdiccional el que declare dicha nulidad mediante el proceso de lesividad regulado en los artículos 10.5, 34 y 39.2 del Código Procesal Contencioso Administrativo.

La razón para limitar la posibilidad de que la Administración anule por sí misma los actos suyos declarativos de derechos se fundamenta en motivos de seguridad jurídica: el administrado debe tener certeza de que los actos administrativos que le confieren derechos subjetivos no van a ser modificados ni dejados sin efecto arbitrariamente por la Administración.

.../...

Finalmente, se reitera que las vacaciones profilácticas son un beneficio que se asocia al puesto (no a la persona trabajadora), cuando existe un factor perjudicial para la salud de la persona trabajadora. De manera que, es importante velar por la efectiva aplicación de las reglas que rigen el otorgamiento del beneficio que fueron aprobadas por el Consejo Superior en la sesión N° 66-98 celebrada el 27 de agosto de 1998, artículo XII. *Y, en caso de haberse concedido con violación de lo allí dispuesto, se deberá revisar la fecha en la cual fueron aprobadas, para a partir de ese dato, determinar cuál plazo aplica para la caducidad de la potestad anulatoria en sede Administrativa de ese acto administrativo. De estar fuera de dicho plazo, la anulación del acto viciado de nulidad deberá hacerse en sede judicial. (el resaltado no pertenece al original)*

La desaplicación de las disposiciones generales que establecen los requisitos para otorgar un beneficio constituye una infracción conocida como “inderogabilidad singular del reglamento”, prevista en el artículo 13 de la Ley General de la Administración Pública. De manera que, no es admisible dejar de aplicar disposiciones generales a un caso concreto.”

5. En virtud de los informes rendidos por la Dirección Jurídica, a través de los cuales se desprende que, si bien el beneficio de vacaciones profilácticas no se constituye en un derecho adquirido, **si es un beneficio que no se puede eliminar arbitrariamente mientras las condiciones ambientales del puesto sigan siendo las mismas que dieron origen a la concesión del mismo.**

6. Debido a lo anterior, la Sección de Análisis de Puestos de la Dirección de Gestión Humana, se dio a la tarea de revisar nuevamente, el espíritu bajo el cual se empezó a otorgar ese beneficio en la institución y debido a que el mismo fue un beneficio que se trajo de la Caja Costarricense del Seguro Social, se procedió a revisar el enfoque bajo el cual se concede el mismo en dicha institución veamos:

II. SOBRE EL RECONOCIMIENTO DE VACACIONES PROFILÁCTICA EN LA CAJA COSTARRICENSE DEL SEGURO SOCIAL

Según información suministrada por la Dra. Patricia Redondo, Jefa de la Sección de Salud Ocupacional, de la Caja Costarricense del Seguro Social, el beneficio de vacaciones profilácticas en esa institución tiene su origen en el “*Estatuto Nacional de Servicios Médicos*” de 1966, el cual se encuentra regulado además por la normativa denominada: “*Reglamento del Estatuto de Servicios Médico*” el cual a través del artículo 19, se dispuso que:

“Los médicos que trabajen en especialidades consideradas peligrosas tales como anatomía Patológica, Radiología, Radioterapia y Tuberculosis, tendrán un sobresueldo de un 5% sobre la base de su salario mensual. En los casos necesarios, con la recomendación del Jefe respectivo y con el visto bueno del Director, podrán disfrutar de quince días adicionales a las vacaciones.” (el resaltado no pertenece al original)

Además de lo anterior, es dable mencionar que el 14 de setiembre de 1988, adquirió firmeza en esa institución el “*Laudo Arbitral dictado por el Tribunal Superior de Trabajo, dentro del conflicto colectivo de carácter económico social, promovido por los empleados de la Caja Costarricense del Seguro Social*”, del cual resulta importante transcribir las siguientes cláusulas:

“Cláusula cincuenta y cuatro: Información sobre riesgos profesionales

La Caja y los Sindicatos darán a conocer a los trabajadores, sus obligaciones y derechos en materia de riesgos profesionales.

Cláusula cincuenta y cinco: de la Comisión de Salud Ocupacional y Comisiones Locales

Las partes crearán una Comisión Nacional de Salud Ocupacional que estará integrada por seis (6) miembros, tres (3) de la Caja y tres (3) designados por los trabajadores, en elección directa y secreta de acuerdo a las cláusulas 27 y 75, cada uno de los cuáles tendrá su respectivo suplente. Los miembros de la comisión serán nombrados cada cuatro años y podrán ser reelectos por períodos iguales y sucesivos. Para el mejor desempeño de sus funciones, la Comisión de Salud Ocupacional establecerá Comisiones Locales, en los distintos centros de trabajo de la Institución a solicitud de cualquiera de las partes. Estas comisiones estarán integradas con igual número de representantes de los trabajadores y por los representantes de la Caja.

Estas comisiones sesionarán en horas hábiles de trabajo. Los representantes de los trabajadores disfrutarán de la respectiva licencia con goce de salario para cumplir con los fines de la Comisión. La Comisión de Salud Ocupacional elaborará su propio reglamento y dictará el Reglamento de las Comisiones Locales, dentro de los dos meses siguientes a la vigencia de este Laudo.

Cláusula cincuenta y ocho: Del derecho a vacaciones profilácticas

El personal que labore en servicios o unidades contagiosas, peligrosas en los aspectos físicos o mental, que requieran de un esfuerzo extraordinario, tales como el personal de radiología, laboratorio, medicina nuclear, de hospitales psiquiátricos y geriátricos y otros, tendrán derecho a disfrutar de vacaciones preventivas o profilácticas. La Comisión de Salud Ocupacional sugerirá en qué servicios o unidades de las citadas se aplicará vacaciones preventivas o profilácticas. Las vacaciones profilácticas preventivas consistirán en disfrutar quince días (15) naturales por cada año de trabajo. El trabajador que tenga ese derecho disfrutará su primer período de vacaciones preventivas, a los seis meses después de las primeras cincuenta (50) semanas de trabajo. Posteriormente gozarán de las vacaciones profiláctica cada año, seis meses después de que disfrutó las vacaciones ordinarias. Es absolutamente prohibido compensar en dinero las vacaciones profilácticas, acumularlas o fraccionarlas.”

Asimismo, según lo informado por la “Subárea Control y Evaluación de Nómina”, adscrita al “Área Diseño, Administración de Puestos y Salarios” de la “Dirección Administración y Gestión de Personal de la Caja Costarricense”, en correo de fecha 8 de octubre del 2018, las vacaciones profilácticas, según se indica en el **artículo 35 del “Reglamento Interior de Trabajo”** de esa Institución, se otorgan a:

“... trabajadores que presten sus servicios en forma directa y permanentemente en el manipuleo de aparatos o sustancias susceptibles de producir o generar radiaciones, así como a los trabajadores que mantengan contacto permanente con enfermos que padezcan afecciones contagiosas en grado sumo.”

Aunado a lo anterior, la citada Subárea en el correo de fecha 8 de octubre del 2018, mencionan que:

*“Además, de los aspectos mencionados por el artículo 35 citado, **la Normativa de Relaciones Laborales de la Caja Costarricense de Seguro Social**⁽¹⁾ en el artículo 30, señala que las vacaciones profilácticas se otorgan al personal que realice actividades que pongan en riesgo su salud, señalando como finalidad de estas vacaciones su carácter preventivo, a favor de la salud del funcionario; indicando este artículo lo siguiente: (el resaltado no pertenece al original)*

“El personal que labore en contacto directo y permanente en actividades que puedan afectar la salud física o mental de las personas trabajadoras, en servicios o unidades previa y técnicamente determinadas por Salud Ocupacional, tendrán derecho a disfrutar de vacaciones profilácticas siempre y cuando este período se constituya como un medio o elemento preventivo o descongestionante para el organismo o salud mental del trabajador(a).

Las vacaciones profilácticas consistirán en el disfrute de quince (15) días naturales adicionales a las vacaciones ordinarias, por cada año de trabajo.

La persona trabajadora a la que se le asigne este período, lo disfrutará seis meses después de las primeras cincuenta semanas de trabajo y así sucesivamente, seis meses después del disfrute de las vacaciones ordinarias.

¹La Caja Costarricense de Seguro Social, con el propósito de mantener un adecuado marco normativo en el manejo de las relaciones laborales con sus personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales, en uso de sus potestades de gobierno y de administración, estableció a partir de enero del año 1994, la fuente jurídico normativo denominada “**Normas que regulan las relaciones laborales entre la Caja Costarricense de Seguro Social y sus trabajadores**”, sustitutivas del Laudo Arbitral que rigió hasta el 31 de diciembre de 1993. La última actualización de dicha normativa lo fue aprobada por la Junta Directiva el 21 de octubre del 2010, sesión No. 8474, artículo 5.

En el momento en que técnicamente se demuestre que estas vacaciones no tienen el efecto preventivo o descongestionante ya indicado, sea porque se han superado las condiciones que lo originaron o bien porque la exposición al factor de riesgo se ha suprimido, mediante estudio técnico, podrá eliminarse el disfrute, previa instauración del procedimiento ordinario en el cual se notificará a la persona trabajadora de la resolución y se le darán cinco días hábiles para que pueda presentar ante dicha resolución los recursos de Ley. La resolución final corresponderá a la jefatura competente.

Asimismo, las vacaciones profilácticas se suspenderán en el momento en que la persona trabajadora sea trasladada legalmente a otro puesto o a otra unidad en la cual no se den las circunstancias que dieron origen a las vacaciones profilácticas.

Es absolutamente prohibido compensar con dinero las vacaciones profilácticas, acumularlas o fraccionarlas”.

Además, en el correo de fecha 8 de octubre del 2018, remitido por “Subárea Control y Evaluación de Nómina”, se menciona lo siguiente:

“... Cabe indicar que dentro de los aspectos importantes se debe tomar en cuenta, es que corresponde a cada centro de trabajo el desarrollo de un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo, minimizar los factores de riesgo para evitar los daños a la salud, reducir los daños materiales y proteger al medio ambiente, debiendo la jefatura superior de todo establecimiento remitir copia a la Comisión Nacional de Salud Ocupacional del informe anual del sistema de gestión de Salud Ocupacional, según lo señalado en el artículo 58 de la Normativa de Relaciones Laborales.(el resaltado no pertenece al original)

Asimismo, la Normativa citada, en el artículo 61, señala las competencias de la Comisión Nacional de Salud Ocupacional, en lo que nos interesa señala:

“Artículo 61. Comisión Nacional de Salud Ocupacional

Se instalará una Comisión Nacional de Salud Ocupacional que estará integrada por seis (6) miembros propietarios, tres (3) representantes de la Caja, designados por las Gerencias y tres (3) representantes de las personas trabajadoras, designados por las Juntas Directivas de los tres (3) sindicatos mayoritarios (uno por cada sindicato), por un período de dos años. Los designados gozarán de permiso con goce de salario para asistir a las comisiones.

Las atribuciones de la Comisión Nacional de salud Ocupacional son: ...

5. Pronunciarse con respecto al disfrute de vacaciones profilácticas en aquellas solicitudes que las Gerencias de la Caja y que los sindicatos sometan a su consulta”.

Además de lo anterior, se debe indicar que la Caja Costarricense del Seguro Social, ha emitido una serie de normativa², que regulan la concesión de las vacaciones profilácticas, mismas que se transcriben de seguido:

“REGLAMENTO PARA LA CONCESIÓN DE VACACIONES PROFILÁCTICAS PARA EL PERSONAL DE LOS HOSPITALES NACIONAL PSIQUIÁTRICO Y CHACÓN PAUT

Número de circular: 028599 Fecha de circular: 18/12/1984

Número de artículo de sesión: 001 Número de sesión: 5879

Fecha de sesión: 13/12/1984 Junta Directiva

Hospital Nacional Psiquiátrico y Chacón Paut

Artículo 1.

La Caja Costarricense de Seguro Social, en acato a lo dispuesto en la Resolución No.1 de fecha 28 de agosto de 1984 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y al tenor del acuerdo suscrito entre las organizaciones sociales y la Caja Costarricense de Seguro Social, que consta en acta del 25 de junio de 1983, Artículo 5, se declaran como de alto riesgo y peligrosidad las funciones y labores que realizan los empleados de los Hospitales Nacional Psiquiátrico y Chacón Paut, razón por la cual se acuerda conceder un descanso preventivo o profiláctico adicional a las vacaciones anuales remuneradas, hasta por quince días naturales por cada año de trabajo, con el propósito de prevenir y disminuir el riesgo derivado de la constante convivencia de los trabajadores con pacientes psiquiátricos, por el cual se ven expuestos a agresiones físicas por parte de los enfermos y lo que es más perjudicial a adquirir con el transcurso del tiempo, trastornos de su psique por conductas aprehendidas que alteren su salud psíquica y emocional, sea, transferencia de conductas del paciente al trabajador.

Política institucional

Artículo 2.

La Caja, con base en la resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y lo acordado en el Artículo 5o. del acta del 25 de junio de 1983, suscrita entre las organizaciones sindicales, representantes de los trabajadores, funcionarios de la Caja Costarricense de Seguro Social y del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, acordó conceder a los empleados de los Hospitales Nacional Psiquiátrico y Chacón Paut, además de las vacaciones anuales remuneradas, hasta quince días naturales de vacaciones con fines de profilaxis, siempre que dichos trabajadores durante su jornada ordinaria de labores completa y en virtud de su puesto de trabajo, deben permanecer en contacto directo, continuo y permanente con los pacientes psiquiátricos, sean estos internos o aquellos que se atienden en unidades que requieren de dicho contacto directo y continuo.

Personal con derecho a disfrutar vacaciones profilácticas

Artículo 3.

²Información suministrada por la Dra. Patricia Redondo, Jefe de Salud Ocupacional de la Caja Costarricense del Seguro Social.

Con fundamento en los requisitos y condiciones anotados en los Artículos 1 y 2 tendrán derecho a disfrutar vacaciones profilácticas los trabajadores que a continuación se señalan:

Médicos Asistentes, Especialistas en Psiquiatría, Medicina Interna, Ginecología, Neurología, Pediatría, Residentes de Psiquiatría y Psicología, Enfermeras, Auxiliares de Enfermería, Asistentes de Pacientes, Psicólogos Clínicos, Asistentes de Psicología, Trabajadores Sociales, Asistentes de Trabajo Social, Terapistas Ocupacionales, Técnicos en Electroencefalografía, Odontólogos y Asistentes Dentales.

Número de días a disfrutar

Artículo 4.

Se concederán hasta quince días naturales después de cada año de trabajo. En el primer año de haber ingresado el trabajador a laborar con la Institución, se le otorgará a los seis meses después de haber adquirido el derecho al primer período de vacaciones anuales. Los siguientes períodos se concederán a la mitad del plazo a que dan derecho las vacaciones anuales, es decir, a los seis meses después de adquirido el derecho a éstas. Caso de no completarse el año de servicio, se otorgará un día natural por cada mes completo trabajado.

Condiciones del beneficio

Artículo 5.

Por cuanto pretende la recuperación mental y emocional de los servidores, bajo ninguna circunstancia las vacaciones profilácticas pueden compensarse en dinero, acumularse para disfrutarlas en otros períodos, fraccionarse ni posponer sus fechas de vigencia. La efectividad de este beneficio dependerá del estricto acatamiento de esta disposición.

Pérdida del beneficio

Artículo 6.

El derecho a disfrutar de este descanso adicional se perderá cuando, un empleado sea trasladado a prestar sus servicios a otra unidad de trabajo dentro del mismo centro de salud o a cualquier otro centro de labores, en donde no se den las circunstancias señaladas en los Artículos 1 y 2.

Requisitos

Artículo 7.

La Jefatura inmediata del trabajador, en el momento de conceder las vacaciones al empleado, rebajará de las misma y en forma proporcional, los períodos que el funcionario no haya laborado efectivamente en el año anterior al adquirir el derecho al beneficio o hayan variado las condiciones de prestación de servicio, por concepto de permisos con o sin goce de salario, rotación del puesto, incapacidad, licencia por maternidad, suspensión o ausencias. Esos conceptos afectarán el

cómputo del tiempo, siempre que sumados los días otorgados por esos motivos den como resultado períodos de treinta días, en cuyo caso por cada mes completo dejado de laborar se descontará un día del total de vacaciones profilácticas a que tenga derecho el trabajador.

Programación

Artículo 8.

El jefe de cada unidad de trabajo elaborará anualmente un plan de vacaciones profilácticas, en el que incluirá los nombres de los trabajadores y las fechas asignadas para el disfrute del beneficio, tomando en cuenta para estos efectos lo que se establece en el Artículo 4º, seguidamente lo comunicará por escrito a cada uno de ellos, con copia para la Dirección Regional correspondiente y Oficina de Personal del centro de trabajo

Otras disposiciones

Artículo 9.

Si un trabajador está con permiso con o sin goce de salario, incapacitado, suspendido o con licencia por maternidad, y estando en una de esas condiciones adquiere el derecho a disfrutar las vacaciones profilácticas, estos períodos sí coinciden con las fechas programadas para el disfrute de ese descanso preventivo, se considerarán como disfrutados; si dichos lapsos son menores de quince días naturales, se concederán los días restantes hasta completar el número que tiene derecho a disfrutar.

Artículo 10.

Cuando un empleado esté disfrutando el período de vacaciones profilácticas y resulte incapacitado durante la vigencia de las mismas, los días que permanezca en esta condición serán tomados en cuenta como parte del período de vacaciones, y por tal razón no procederá en tal caso el rebajo del 50% del salario por los primeros cuatro días de incapacidad.

Artículo 11.

Cualquier situación que se presente con características especiales no contemplado dentro de estas disposiciones, deberá plantearse a la Dirección de Recursos Humanos.

TRANSITORIO I

Dado que este sistema de vacaciones profilácticas se inicia a partir del 1o. de enero de 1985, los trabajadores que adquieran el derecho a disfrutar las vacaciones anuales en el período comprendido entre el 1o. de enero y el 30 de junio de ese año, disfrutarán las vacaciones profilácticas seis meses después de adquirido el derecho a aquellas; los empleados cuya fecha de vacaciones anuales esté comprendida en el segundo semestre, sea del 1 de julio al 31 de diciembre de 1985, gozarán de este beneficio seis meses antes del momento en que se adquiere el derecho al disfrute de las vacaciones corrientes. En años sucesivos los descansos con fines de profilaxis se concederán en esas mismas fechas.

Rige a partir del 1º de enero de 1985.

INSTRUCTIVO PARA LA CONCESIÓN DE VACACIONES PROFILÁCTICAS AL PERSONAL QUE OCUPA PUESTOS O LABORA EN SERVICIOS RECOMENDADOS POR LA COMISIÓN DE SALUD OCUPACIONAL

Materia: Riesgos del trabajo. Número de circular: 010258. Fecha de circular: 06/06/1990. División Médica

Objetivo

El presente Instructivo tiene como propósito establecer la normatividad y el procedimiento para la concesión de vacaciones profilácticas al personal que ocupa puestos o labora en servicios recomendados por la Comisión de Salud Ocupacional y en cumplimiento con lo que señala la Cláusula 58 del Laudo Arbitral.

Antecedentes

Para dar cumplimiento a lo estipulado por la Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, en el artículo 25 de la Sesión No. 6414 celebrada el 26 de abril de 1990, en virtud de haberse aprobado la concesión de vacaciones profilácticas al personal que ocupa puestos o labora en servicios recomendados por la Comisión de Salud Ocupacional, la Gerencia de División Médica emite el presente Instructivo sobre el procedimiento que regirá para la aplicación del beneficio aludido.

1. Política

La Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, acordó en el artículo 25 de la Sesión 6414, celebrada el 26 de abril de 1990, conceder por cada año de trabajo, 15 días naturales remunerados por concepto de vacaciones profilácticas, a los funcionarios que laboren en los puestos o servicios que a continuación se señalan:

1.1. En los Laboratorios Clínicos quienes se desempeñen como Trabajador Especializado 1, Técnico 3, Técnico 4, Técnico Jefe 1, Técnico Jefe 2, Técnico Jefe 3, Técnico y Profesional 1, Microbiólogo 1, Microbiólogo 2, Microbiólogo 3, Microbiólogo 4, Microbiólogo 5.

1.2. En el Servicio de Psiquiatría del Hospital Dr. Rafael A. Calderón Guardia siempre que sus trabajadores adscritos mantengan un contacto directo y permanente con los pacientes de ese Servicio.

1.3. En los Servicios de Medicina Nuclear, a aquellos funcionarios localizados y adscritos a esos, que se encuentren en contacto permanente con las fuentes de radiación.

1.4. En el Hospital Dr. Raúl Blanco Cervantes cuando cumplan simultáneamente con las siguientes condiciones:

1.4.1. Que ocupen alguno de los siguientes puestos: Terapeuta Físico, Asistente de Pacientes, Auxiliar de Enfermería o Enfermera Profesional.

1.4.2 Que mantenga contacto directo y permanente con los pacientes de ese Hospital.

2.1. *El inicio del primer disfrute de estas vacaciones profilácticas, o sea, 15 días naturales, se otorgará 6 meses después de adquirirse el derecho al disfrute de las vacaciones ordinarias correspondientes al año 1990, o en lo sucesivo esa fecha será invariable.*

2.2. *El avance tecnológico, la oportuna corrección de las condiciones de trabajo y el eventual traslado del funcionario a otro servicio o puesto en donde no se reconozca esta profilaxis, son elementos y procedimientos técnicos valederos para suspender la aplicación de tal descanso, ya que estas vacaciones no se constituyen en un derecho adquirido.*

2.3. (*) *En caso de que el trabajador no complete el período de un año de labores en el servicio donde se otorga este tipo de vacaciones, se le concederá un día natural por cada mes completo laborado, no así cuando se trata de terminación de contrato de trabajo.*

Con respecto a la circular anterior, es dable mencionar que las vacaciones profilácticas se les dio a los psiquiatras del Hospital Calderón Guardia, porque era una de los servicios de salud más grande en esa especialidad pues incluso contaban con varias camas para internamiento, condición que no se daba en otros centros de salud, lo anterior de conformidad con lo informado por la Dra. Redondo, Jefe de Salud Ocupacional de la Caja Costarricense del Seguro Social, en consulta telefónica realizada del día 19 de noviembre del 2018.

Cir. 003367. Procedimiento trámites solicitudes vacaciones profilácticas. Fecha de circular: 19/02/1991. Dictado por: Gerencias de División

"(...) nos permitimos indicarles que en lo sucesivo deberán seguirse los siguientes trámites ante solicitudes de vacaciones profilácticas:

1. El trabajador presenta a su jefe inmediato la solicitud escrita, razonando y justificando con propiedad las causas de dicha solicitud.

2. El jefe inmediato analiza la petición, la complementa en los aspectos que estime, y se pronuncia si la apoya o no. Justifica ampliamente y con propiedad tal posición, que luego eleva a su superior jerárquico para que se cumpla similar proceso.

3. Debe seguirse la vía administrativa que concluye en la respectiva Gerencia de División, único ente que podrá someter a consideración de la Comisión Nacional de Salud Ocupacional las solicitudes. Se procurará que tal análisis se realice sobre grupos ocupacionales, centros de trabajo o unidades de servicio.

4. Contando con la recomendación de la Comisión Nacional de Salud Ocupacional, la respectiva Gerencia emitirá la resolución del caso.

Solicitamos su colaboración a efecto que estas normas se cumplan fielmente, y se hagan del conocimiento de todos los trabajadores a su cargo".

Cir. 021351. Normativa vacaciones profilácticas Fecha de circular: 22/09/1992

Dictado por: Gerencia División Médica

*"Aunque la concesión de vacaciones profilácticas está contemplada en forma general en el artículo 35 del Reglamento Interior de Trabajo, en la cláusula 58 del Laudo Arbitral (véase *) y en las circulares N° 10174 y 10258 del 17 de mayo de 1990 y 06 de junio de 1990 respectivamente, suscritas por la Gerencia División Médica, se han generado dudas por parte de diversas instancias institucionales, con respecto a la aplicación de esa normativa en situaciones particulares.*

Por lo anterior nos permitimos hacerles llegar las disposiciones que en adelante regirán para esos casos específicos, con el propósito de que se aplique dicha normativa complementariamente a lo dispuesto en nota 10174 y 10258 ya referidas. (...)"

"INTERPRETACIÓN NORMATIVA PARA EL DISFRUTE DE VACACIONES PROFILÁCTICAS.

1- Si un funcionario labora en un servicio en donde se conceden vacaciones profilácticas y se hace acreedor de este beneficio, pero durante el año inmediato anterior al momento de disfrute de las mismas, se ha ausentado del trabajo o no completó el año, se le concederá un día por cada mes completo laborado, siempre y cuando continúe prestando sus servicios en esa misma unidad de trabajo.

2- Si un funcionario presta sus servicios en dos centros de trabajo diferentes, pero de acuerdo a la normativa vigente, las vacaciones profilácticas se conceden en sólo uno de ellos, disfrutará del beneficio únicamente en el lugar que lo origina.

3- Si un funcionario cumple su jornada de trabajo en dos centros diferentes, en los cuales se otorga el beneficio de las vacaciones profilácticas, pero la fecha de ingreso al segundo centro de trabajo no coincide con la fecha de vacaciones profilácticas programada en el primero, debe hacerse coincidir la fecha de disfrute en ambos centros.

Para tal fin se seguirá el siguiente procedimiento:

Al adquirir el derecho al disfrute de las vacaciones profilácticas en el primer centro de trabajo donde labora, se le otorgarán proporcionalmente las vacaciones profilácticas que tenga en el segundo, según los meses completos laborados.

En adelante, para el disfrute de las próximas vacaciones profilácticas en ambos centros, se tendrá como única fecha la del primer centro de trabajo.

4- Por ser el disfrute de las vacaciones profilácticas, un beneficio que no se puede posponer, fraccionar o acumular con otros períodos, si se presenta una incapacidad mientras se está disfrutando de esas vacaciones, se deben considerar esos días de incapacidad como parte del período de profilaxis. Si esta incapacidad cubre todo el período de vacaciones se darán por canceladas.

La trabajadora de la Caja en estado de embarazo deberá ser trasladada durante ese período a realizar otras funciones, en un sitio donde no exista la posibilidad de exposición a radiaciones ionizantes. Por lo tanto, este período no se tomará en cuenta para el cómputo de sus vacaciones profilácticas ni para el pago del 5% de peligrosidad". (Circular N.º 11607 del 27-05-96, punto 4)

Las anteriores disposiciones son de aplicación para lo dispuesto en la circular N.º 1189 del 09-01-95 que trata sobre la concesión de vacaciones profilácticas a médicos especialistas en Psiquiatría, normada bajo el código Ries-Trab: 036 de la materia Riesgos del Trabajo."

() ... En el artículo 44 de las Normas que regulan las relaciones entre la C.C.S.S. y sus trabajadores, a partir de enero de 1994. (Artículo 45 de la Normativa de Relaciones Laborales, Octubre 1998)*

() NOTA: Actualmente es el Artículo 30 en la Nueva Normativa del 2010.*

Número de circular: 030345. Fecha de circular: 02/09/2003. Número de artículo modificado: 035 (párrafo segundo)

2.4. Estas vacaciones no se podrán fraccionar, compensar en dinero ni acumular con otros periodos.

2.5. Cuando un funcionario se encuentre disfrutando de sus vacaciones profilácticas y dentro de éstas resulte incapacitado, los días que permanezca bajo esa condición serán considerados como parte del disfrute de ese período

2.6. Las presentes disposiciones no contravienen la normatividad que regula esta materia para otros grupos específicos, de modo que lo aquí contemplado rige exclusivamente para los puestos, servicios y centros de salud señalados en el punto 1 precedente.

2.7. Estos lineamientos son extensivos para los futuros trabajadores de la Caja que cumplan con los requisitos señalados en las presentes disposiciones, siempre y cuando no se hayan mejorado las condiciones laborales que originan el beneficio otorgado.

3. Procedimiento

3.1. Cada Jefatura debe elaborar anualmente un cuadro de vacaciones profilácticas que se han de conceder en cada período, el cual debe contemplar el nombre de cada trabajador y las fechas asignadas para el disfrute de las mismas.

3.2. El Jefe inmediato será el responsable de comunicar con la debida antelación al trabajador beneficiado, el período y las fechas de disfrute a que tenga derecho.

3.3. Con suficiente antelación al disfrute del beneficio, la Jefatura responsable confeccionará el respectivo movimiento de personal (fórmula N°38), indicando en este período y las fechas en que el trabajador las tomará. Dicho documento lo remitirá oportunamente a la Oficina de Personal.

3.4. En la Oficina de Personal, se corroboran los datos consignados en el formulario N°38, procediendo luego al trámite que corresponde.

3.5. Antes del disfrute, la Jefatura entregará al trabajador copia del documento citado en el punto precedente con propósito de que el funcionario conozca con exactitud las fechas en que se encontrará gozando del beneficio.

De todo lo expuesto, se logra obtener que la génesis del reconocimiento en Caja Costarricense del Seguro Social deviene a través de lo dispuesto en el “*Estatuto Nacional de Servicios Médicos*” que data de 1966, a través de la normativa que reglamenta al mismo, disposición que perseguía proteger a los médicos que trabajaban en especialidades consideradas como peligrosas, tanto por manipuleo de aparatos o sustancias susceptibles de producir o generar radiaciones, como a los que tuvieran contacto permanente con enfermos que padecieran afecciones contagiosas en grado sumo; posteriormente en el año 1988 entró a regir un laudo arbitral en esa institución que cobijaba entre otros aspectos laborales, lo relativo a la concesión de vacaciones profilácticas y a través del cual se estipulaba que el personal que laborara en servicios o unidades contagiosas, peligrosas en los aspectos físicos o mental, que requirieran de un esfuerzo extraordinario, tales como el personal de radiología, laboratorio, medicina nuclear, de hospitales psiquiátricos y geriátricos y otros, tendrán derecho a disfrutar de vacaciones preventivas o profilácticas y que sería la Comisión de Salud Ocupacional la que sugeriría en qué servicios o unidades de las citadas se aplicaría vacaciones preventivas o profilácticas.

Dicho beneficio se fue regulando a través de diferente normativa emitida por esa institución; no obstante lo anterior, según lo indicado por la Dra. Redondo, antes del año 2010 para el otorgamiento de las mismas, no mediaba ningún estudio técnico y la concesión de las vacaciones profilácticas se basaban en igualdad de condiciones en algunos casos y en otros en acuerdos sindicales; situación que cambió a partir del año 2010 en adelante, pues para las solicitudes de vacaciones profilácticas, debe de haber de por medio un estudio técnico por parte de Salud Ocupacional de esa institución, a fin de que ellos determinen los riesgo del puesto así como los controles para gestionar el mismo.

Por otra parte, se debe indicar que según lo informado por la Dra. Redondo, Jefe de la Sección de Salud Ocupacional, actualmente 4000 puestos de esa institución tienen asignado el beneficio de vacaciones profilácticas, no obstante lo anterior, indicó que se está proponiendo hacer una revisión técnica de los cargos, a fin de determinar si aún persisten las condiciones de riesgo por las cuales se les otorgó el beneficio, pues si técnicamente se demuestra que el mismo fue controlado o minimizado, harán las gestiones para eliminarlas a los puestos que se encuentren en esa condición, asimismo manifestó, que con los actuales estudios técnicos lo que se busca promover son acciones que cuiden la salud de los trabajadores y no solo otorgar la vacación profiláctica porque sí, pues para la Dra. Redondo el patrono está en la obligación de vigilar durante todo el año que su personal no se enferme producto de las labores que ejecuta, para lo cual debe dar los instrumentos y herramientas para que los riesgos a los que se exponen no los perjudique.

El panorama anterior, resulta de interés toda vez que en el siguiente apartado se abordará el tema de cómo surge el reconocimiento de vacaciones profilácticas en nuestra institución, veamos:

III. ¿CÓMO NACE EL BENEFICIO DE VACACIONES PROFILÁCTICAS EN EL PODER JUDICIAL?

En el año 1995, un grupo de médicos del Departamento de Medicina Legal, presentan una serie de peticiones ante el Consejo Superior, con el fin de mejorar sus condiciones laborales, entre los puntos a negociar por dichos profesionales estaba el reconocimiento de vacaciones profilácticas, beneficio que, a

nivel de otras instituciones, lo venía aplicando la Caja Costarricense del Seguro Social, tal y como se mencionó en el apartado anterior. Asimismo, es dable mencionar que los citados profesionales justificaban su gestión en lo siguiente:

*“D. La índole del trabajo del médico forense, enfrentado diariamente a lo más bajo a que puede llegar una sociedad en decadencia, **hacen necesario considerar extraer al mismo del peligro para su salud física y psicológica, así como resarcir económicamente el enfrentar dicho peligro, es por esto que proponemos: DISFRUTE DE 15 DIAS DE VACACIONES PROFILACTICAS AL AÑO, PAGO DE 10 % DE PELIGROSIDAD...**”*

La gestión promovida por los Médicos del Departamento de Medicina Legal fue conocida por el Consejo Superior, en la sesión No. 11-95, artículo No. LXXVIII y producto de la negociación que tuvo la institución con ese grupo de profesionales, se acordó lo que a continuación se transcribe:

“En lo que conviene a los otros beneficios o incentivos solicitados se acuerda:

*“3. Sobre las vacaciones profilácticas, se dispone a **otorgar 10 días naturales por año de labor continua. Este beneficio es únicamente para los médicos de las secciones de Patología Forense y Clínica Médico Forense**”*

*4-Con relación a la peligrosidad, **se mantiene el porcentaje que actualmente se concede a los Patólogos, en el tanto de un 5%, pero sí se hace extensivo ese beneficio a los profesionales de la Clínica Médico Forense.** (el resaltado no pertenece al original)”*

De la información analizada, se logra obtener que el Poder Judicial, tomando como parámetro a la Caja Costarricense del Seguro Social, por la similitud de los puestos de Médicos de nuestra institución con los de la C.C.S.S., (a los cuales se les venía concediendo el beneficio, que eran los profesionales en ciencias médicas que prestaran sus servicios en forma directa y permanentemente en el manipuleo de aparatos o sustancias susceptibles de producir o generar radiaciones, así como a los trabajadores que mantuvieran contacto permanente con enfermos que padecieran afecciones contagiosas en grado sumo, dentro de ellos a los de anatomía Patológica, Radiología, Radioterapia y Tuberculosis) es que el Poder Judicial, decide tomar el modelo de profilaxis implementado por la Caja Costarricense del Seguro Social, pero lo hizo reconociendo 10 días naturales de vacaciones (no 15 días como lo venía reconociendo la C.C.S.S), a los puestos de Médicos, **aclorando dicho Órgano Superior que el beneficio se otorgaba únicamente a los Médicos de las Secciones de Patología y de la Clínica Médico Forense.**

IV. CÓMO SE SIGUIÓ CONCEDIENDO EL BENEFICIO A OTROS PUESTO:

Debido a lo aprobado por el consejo Superior en la sesión No. 11-95, el entonces Departamento de Personal, hoy Dirección de Gestión Humana, empezó a recibir una serie de gestiones relacionadas con dicho reconocimiento, mismas que fueron atendidas a través de los informes que se indican en el siguiente cuadro:

Informe	Clase de puesto	Fundamento para el reconocimiento	Acuerdo Consejo Superior
CV-008-95	Tecnólogo Médico (Disector)	<p>6.4 Los Tecnólogos Médicos del área de disección manipulan en forma directa y permanente sierras, agujas, hilo, tijeras y fluidos corporales que pueden portar enfermedades contagiosas... <u>7.2 Por razones de equidad, al laborar en igualdad de condiciones laborales que los patólogos, corresponde otorgar "vacaciones profilácticas" correspondientes a 10 días naturales por año de labor continua a quienes ocupan plaza de Tecnólogo Médico en Disección. (el resaltado no pertenece al original)</u></p>	Sesión No. 88-95 de fecha 09 de noviembre de 1995, artículo XXVII.
CV-008-95	Tecnólogo Médico (Radiólogo)	<p>6.10.1 <u>A los Tecnólogos Médicos con especialidad en Rayos X, adscritos a la Sección de Patología Forense, se les ha venido concediendo vacaciones profilácticas, posiblemente por homologación con los de la Caja Costarricense de Seguro Social, pues fue imposible determinar con exactitud su procedencia. (el resaltado no pertenece al original)</u></p>	Sesión No. 88-95 de fecha 09 de noviembre de 1995, artículo XXVII.
CV-424-97	Tecnólogo Médico (Histología)	<p>4.7.1. El trabajo diario exige exposiciones continuas a <u>sustancias como el éter, fenol, formalina, xilol, metanol y otros, sustancias que son reconocidas por su alta toxicidad. (el resaltado no pertenece al original)</u></p>	Sesión No. 066-98 de fecha 27 de agosto de 1998, artículo XII.
CV-424-97	Conserje de Morgue (hoy Auxiliar de Servicios Generales en Saneamiento Especial)	<p>4.7.3 Su lugar de trabajo es directamente la morgue, sitio en donde son comunes los malos olores y la inhalación involuntaria de vapores de formalina. Su desplazamiento se da</p>	Sesión No. 066-98 de fecha 27 de agosto de 1998, artículo XII.

Informe	Clase de puesto	Fundamento para el reconocimiento	Acuerdo Consejo Superior
		<p>en <u>superficies contaminadas con materiales orgánicos provenientes de los cadáveres en proceso de estudio.</u> Es importante destacar que su labor es realizada en forma simultánea en tanto los técnicos disectores realizan su función. <u>Por razones de equidad al laborar este servidor junto al médico patólogo y los técnicos disectores en un medio estrechamente relacionado, obliga a concluir la gran similitud de sus condiciones laborales.</u> (el resaltado no pertenece al original)</p>	
CV-424-97	Auxiliar de Morgue (hoy Asistente de Morgue)	<p>4.7.4 Su gestión se realiza dentro de la morgue, teniendo forzosamente que <u>entrar en contacto con sustancias y superficies contaminadas por virus y bacterias no siempre conocidas;</u> también, inhala involuntariamente emanaciones de formaldehído, sustancia de uso común en este lugar. Se expone a factores de riesgo químicos y biológicos, tales como virales o bacterianos.</p> <p><u>En relación con las vacaciones profilácticas, se maneja el mismo criterio que el caso del Conserje de la morgue.</u> (el resaltado no pertenece al original)</p>	Sesión No. 066-98 de fecha 27 de agosto de 1998, artículo XII.
		<p>Encontramos según la visión del doctor Wagner Rodríguez C. que la</p>	

Informe	Clase de puesto	Fundamento para el reconocimiento	Acuerdo Consejo Superior
CV-407-96	Odontólogo y Asistente de Odontología	<p>doctora Ruiz se encuentra expuesta a radiaciones ionizantes al operar el aparato de <u>rayos X y ruidos de alta frecuencia...contacto con estafilococos, estreptococos, pseudomonas al manipular áreas infectadas como encías con dentadura en mal estado; contacto con salivas y heridas abiertas al hacer ciertas operaciones gingivales que exponen al profesional a virus tan actuales como el Sida y la Hepatitis...</u>Posteriormente dentro de las conclusiones se indica que la solicitud de la doctora Ruiz Calero debe ser extendida a la otra odontóloga y a la asistente, toda vez que la exposición a ondas de radiación se da en forma indiferenciada para las tres personas.(el resaltado no pertenece al original)</p>	Sesión No. 79-96 de fecha 08 de octubre de 1996, artículo XXXV
CV-424-97	Microbiólogos Químicos Clínicos y Jefes de Investigaciones Toxicológicas e Investigaciones Bioquímicas (hoy Sección de Toxicología y Sección de Bioquímica)	<p>Los petentes solicitan se les reconozca el beneficio de vacaciones profilácticas por considerar que <u>a otros profesionales en Ciencias Médicas con actividades similares se las han reconocido y por ende no tienen un trato equitativo, especialmente la comparación se realiza con los microbiólogos de la Caja Costarricense de Seguro Social.</u></p> <p>En visita efectuada a sus lugares de trabajo <u>se comprobó que efectivamente mantienen un grado de peligro en relación con la exposición a las sustancias infectocontagiosas que manipulan.</u> (el resaltado no pertenece al original)</p>	Sesión No. 066-98 de fecha 27 de agosto de 1998, artículo XII.

Informe	Clase de puesto	Fundamento para el reconocimiento	Acuerdo Consejo Superior
		<p><i>Sin embargo, no se pudo constatar que en realidad requieran del otorgamiento de la vacación profiláctica para alcanzar una recuperación física y psicológica por el trabajo que desarrollan, referido por ellos como grotesco (interacción con niños violados, mujeres agredidas, etc.), además del alto grado de estrés laboral que mantienen, consecuencia de la preponderancia de sus dictámenes, asistencias a juicios, interacción con delincuentes y otros.</i></p> <p><u>Al no poderse comprobar técnicamente que requieran de esta facilidad, se tomó como referencia la Caja Costarricense de Seguro Social, determinándose que en dicha institución no se les reconoce el porcentaje por riesgo, pero si la vacación profiláctica. (el resaltado no pertenece al original)</u></p>	

Tal y como se desprende de la información anterior, en el caso de la Sección de Patología Forense, el beneficio de vacaciones profilácticas se extendió hasta el resto del equipo que participa en conjunto con los Médicos Patólogos, de las labores que se desarrollan en la “morgue judicial”, como es el caso de los Tecnólogos Médicos (*Disector e Histólogo*) así como, a los puestos que brindan apoyo a la labor que se ejecuta dentro de la morgue judicial como lo son el “*Conserje de Morgue*” hoy “*Auxiliar de Servicios Generales en Saneamiento Especial*” y el “*Auxiliar de Morgue*” hoy “*Asistente de Morgue*”; en donde las condiciones laborales identificadas fue estar expuestos a contraer enfermedades infectocontagiosas producto de estar en contacto con fluidos biológicos. Asimismo, sucede en el caso del Odontólogo y el Asistente de Odontología, que, por las tareas que desarrollan deben de estar en contacto con áreas infectadas y fluidos biológicos.

Por otra parte, se obtiene que, al Tecnólogo Médico en Radiología, se les concedió el beneficio debido a la exposición a los rayos x, tal y como lo venía reconociendo la Caja Costarricense del Seguro Social.

Por último, se encuentran los puestos de Microbiólogos Químicos Clínicos (*Perito Judicial 2*), a los cuales se les concede el beneficio con el fin de homologarlos con los de la Caja Costarricense del Seguro Social.

Así las cosas, del recuento histórico de la concesión de las vacaciones profilácticas, se logra obtener que la institución otorgó un beneficio, con la finalidad de proteger la salud de sus colaboradores, separándolos por un período de 10 días naturales al año del ambiente que puede afectarles la salud tal y como lo venía haciendo la Caja Costarricense del Seguro Social en puestos similares.

Además, se tiene, que, en el año 1998, el Consejo Superior en la sesión N° 19-98 celebrada el día 9 de marzo de 1998 en el artículo XLII, toma el acuerdo de no reconocer vacaciones profilácticas a otros puestos, hasta tanto no existiera un estudio técnico; que fundamentara la necesidad de asignación de ese beneficio, las clases de puesto que hasta ese momento se les había concedido el beneficio eran las siguientes:

- ❖ Asistente de Odontología
- ❖ Auxiliar de Morgue (*hoy Asistente de Morgue*)
- ❖ Auxiliar de Servicios Generales 2 (*hoy Auxiliar de Servicios Generales en Saneamiento Especial ubicado en la Morgue*)
- ❖ Jefe de Sección Laboratorio Ciencias Forenses solo de las secciones de Bioquímica y Toxicología.
- ❖ Médico 1, 2, 3 y Médico Residente de las Secciones de Patología y de la Clínica Médico Forense
- ❖ Microbiólogo Clínico (*Perito Judicial 2*)
- ❖ Odontólogo
- ❖ Tecnólogo Médico

No obstante, lo anterior, el Consejo Superior en aras de no causar desigualdades entre iguales, en la sesión No. 71-09, dispuso que se podía reconocer el beneficio de vacaciones profilácticas a cargos que estuvieran incluidos dentro de las mismas clases de puestos que ya gozaban del beneficio y que además las condiciones de trabajo fueran idénticas a las de sus homólogos.

Una vez claro la génesis de la concesión de vacaciones profilácticas en nuestra institución, se procederá en el siguiente apartado, a revisar la labor sustantiva de los puestos que gozan actualmente del beneficio de vacaciones profilácticas, veamos:

V. LABOR SUSTANTIVA DE LOS PUESTOS QUE TIENEN ASIGNADO EL BENEFICIO DE VACACIONES PROFILÁCTICAS.

En el siguiente cuadro se presenta un breve detalle de la labor sustantiva de cada uno de los puestos que tienen actualmente tienen asignado el beneficio; así como las condiciones ambientales en las que se desenvuelven los mismos.

Clase de puesto	Condiciones ambientales
Odontólogo	Estos puestos se encuentran ubicados en el Servicio Médico y les corresponde brindar atención odontológica a los servidores de la institución, entre las tareas que deben ejecutar se encuentran las siguientes: realizar restauraciones en amalgamas, resinas, pasos intermedios-operatoria, hacer limpiezas dentales, extracciones, practicar drenajes de abscesos y la eliminación de tejidos infectados, así como pulir piezas dentales, <u>son cargos que están en contacto directo con fluidos biológicos tales como sangre y saliva así como con instrumental punzo cortante ; aunado a ello están expuestos a radiaciones ionizantes como consecuencia del uso del aparato de rayos x, a vibraciones y ruidos de alta frecuencia al operar el aparato de fresado; así como a emanaciones de mercurio al preparar la amalgama.</u>
Asistente de Odontología	A estos cargos les corresponde asistir a los Odontólogos en restauraciones de amalgamas, resinas, pasos intermedios y extracciones dentales; asimismo deben limpiar y pulir piezas dentales, es por ello que al igual que los Odontólogos, <u>deban estar en contacto con áreas infectadas tales como encías, dentaduras en mal estado, saliva y heridas abiertas; asimismo al igual que los Odontólogos,</u> para realizar esas tareas utilizan equipo de seguridad como: guantes descartables, mascarillas, anteojos de protección y uniforme; aunado a ello están expuestos a radiaciones ionizantes como consecuencia del uso del aparato de rayos x, a vibraciones y ruidos de alta frecuencia al operar el aparato de fresado; así como a emanaciones de mercurio al preparar la amalgama.
Médicos de la Clínica Médico Forense	A estos puestos les corresponde realizar valoraciones médico legales, para lo cual examinan víctimas e imputados vivos a solicitud de las autoridades judiciales y rinden pericias en casos tales como: delitos sexuales, accidentes de tránsito, violencia familiar, agresiones, lesiones, privados de libertad, drogadicción, mala práctica médica, abortos, matrimonios de divorciada, diagnóstico de embarazo, dictámenes preliminares con base en datos hospitalarios u otros dictámenes, entre otros; para llevar a cabo tales peritajes deben realizar exámenes físicos y toma de muestras de fluidos corporales a los pacientes. Tal y como se desprende de la información anterior, por el trabajo que les corresponde realizar, <u>deben estar en contacto con desechos biopeligrosos como muestras de sangre y tejidos, condiciones que los expone a contraer algún tipo de enfermedad producto de virus, bacterias, u hongos que se puedan generar en el lugar de trabajo por el material que deben manipular.</u>
Médicos Sección Patología Forense	Estos médicos llevan a cabo las valoraciones médicas forenses mediante exámenes de cadáveres o restos esqueléticos, en casos como: muertes violentas, homicidios, suicidios y toda clase de accidentes, muertes en privados de libertad, muerte en pacientes que se encuentran en litigio por riesgos del trabajo, muertes súbitas, naturales sin atención o con atención médica ocurrida en circunstancias sospechosas, productos de abortos sospechosos o víctimas de infanticidio, etc. <u>Las tareas que les corresponde ejecutar a estos cargos, los expone a contacto con fluidos biológicos, a contaminación ambiental por los</u>

Clase de puesto	Condiciones ambientales
	<u>olores emanados por los cuerpos cuando se sacan de la cámara y que deben abrir para la respectiva autopsia, a contacto con material biopeligrosos e infeccioso, a contacto con muestras biológicas (tejidos, sangre).</u>
Asistente de Morgue	A este puesto le corresponde la realización de labores auxiliares variadas en relación con el trámite y custodia de evidencias orgánicas, producto de las autopsias practicadas en la morgue judicial, en virtud de ello, también debe secar, custodiar, embalar y trasladar ropas de los occisos al Laboratorio de Ciencias Forenses, mantener limpia la estación de servicio y la refrigeradora de las muestras, así como asistir a los médicos cuando se le solicite. Por lo que la labor que ejecuta <u>lo expone a contacto con fluidos biológicos, a contaminación ambiental por los olores emanados por los cuerpos que se encuentran en la morgue, así como a contacto con material biopeligrosos e infeccioso.</u>
Auxiliar de Servicios Generales en Saneamiento Especial	Por la naturaleza propia del cargo le corresponde trabajar directamente en la morgue sitio donde son comunes los malos olores y la inhalación de vapores; además tiene a cargo el aseo y limpieza de la sala de autopsias, lavado de pisos, lavado de la cámara y compartimiento del cuarto de gavetas donde se mantienen los cuerpos que no han sido retirados de la morgue, así como enterrar vísceras; <u>de lo anterior se desprende que el trabajo lo realiza en superficies contaminadas con materiales orgánicos provenientes de cadáveres en proceso de estudio, donde se encuentran fluidos corporales.</u>
Microbiólogos Químicos Clínicos (Perito Judicial 2)	A estos cargos les corresponde realizar actividades especializadas en el campo de la toxicología, inmunohematología, microbiología y química clínica, lo cual los expone a <u>un constante riesgo biológico ya que en el desarrollo del trabajo están expuestos a un contagio debido a que tienen que estar en contacto directo o manipular fluidos biológicos como sangre, semen, orina, materia fecal, etc. Asimismo, trabajan con reactivos químicos tales como, ácidos, solventes, carcinogénicos, explosivos e irritantes.</u>
Jefe Sección Bioquímica y Toxicología	A estos cargos les corresponde atender la parte administrativa de esas dependencias, por ello deben dar seguimiento a las investigaciones periciales, revisando las actividades del personal a su cargo, por lo que se desenvuelven en un <u>ambiente rico en agentes infectocontagiosos; y sustancias químicas tóxicas.</u>
Tecnólogo Médico	<p>Técnico Disector: Entre las principales funciones se encuentra la de realizar los diversos cortes en cuerpos humanos que se encuentran en la Morgue Judicial, siguiendo los procedimientos establecidos, describir la situación encontrada dentro de éste y además debe resguardar la integridad de los cuerpos a los cuales se les realiza la autopsia; así como a los elementos y muestras obtenidas del cuerpo. Asimismo, es responsable de limpiar, rellenar y suturar adecuadamente el cuerpo, <u>por lo que se encuentra en contacto con sustancias infectocontagiosas y fluidos biológicos.</u></p> <p>Técnico Histólogo: Los ocupantes de estos cargos deben procesar tejidos humanos, animales y vegetales de forma que las muestras con sus respectivos componentes celulares puedan ser vistas al microscopio por el Médico especialista. Además, les corresponde <u>preparar y aplicar los reactivos químicos</u></p>

Clase de puesto	Condiciones ambientales
	<p><u>y biológicos con el fin de que los componentes celulares de los tejidos sean visibles.</u></p> <p>Técnico Radiólogo: Es responsable de realizar tomas radiológicas idóneas en pacientes vivos y personas muertas, con el fin de que el Médico pueda realizar un diagnóstico acertado. También le corresponde elaborar adecuadamente las mezclas químicas para las máquinas reveladores y revelar las imágenes correspondientes. <u>Actividades que le provocan que este en contacto con radiación ionizante.</u></p>

Al revisar las tareas que desempeñan los puestos que tienen asignado el beneficio de vacaciones profilácticas, se determina que las mismas siguen girando en torno a la realización de tareas que conllevan a la manipulación y contacto con fluidos biológicos, lo cual provoca que las condiciones ambientales en las que se desenvuelven los mismos, sigan presentando el factor de riesgo que hizo que en su momento se les concediera el beneficio, el cual es el riesgo “*infectocontagioso*” producto de que la labor sustantiva del cargo implica la manipulación y contacto con fluidos biológicos.

VI. SOBRE LA NORMATIVA QUE REGULA LA CONCESIÓN DE LAS VACACIONES PROFILÁCTICAS

Se aprovecha el presente informe para revisar la normativa que regula la concesión de vacaciones profilácticas, la cual fue aprobada por el Consejo Superior, en la sesión No. No. 066-98, celebrada el 27 de agosto de 1998, artículo XII, toda vez que, del trabajo de campo realizado, se determina que es necesario realizar ajustes en la misma.

- a. Otorgar 10 días naturales al cumplir el trabajador seis meses después de la fecha en que adquiere el derecho a las vacaciones ordinarias. La fecha de derecho para este descanso extraordinario será invariable, salvo disposición en contrario del Consejo Superior.*
- b. Cuando antes de sobrevenir la fecha de descanso extraordinario el servidor resultare ascendido o trasladado en propiedad a otro puesto donde no se dieron las condiciones riesgosas que originaron el disfrute, dejará de ser acreedor de las mismas.*
- c. Siendo que este descanso extraordinario constituye una prestación del patrono en aras de lograr la recuperación física del empleado, a través de la separación temporal de sus labores habituales; cuando el servidor al cumplir su derecho fuere ascendido, trasladado, suspendido o solicitare permiso con o sin goce de salario, todo durante un período mínimo de 10 días, el mismo será considerado como las vacaciones profilácticas. El cambio de puesto deberá operar hacia uno donde no se presenten las condiciones de riesgo que dieron origen al otorgamiento de esta prestación.*
- d. Si durante el disfrute de vacaciones profilácticas el servidor se incapacitara, los días de incapacidad serán computados como parte del periodo de profilaxis.*
- e. El disfrute de las vacaciones profilácticas no se puede posponer, fraccionar o acumular con otros períodos.*
- f. El disfrute de las vacaciones profilácticas no es compensable económicamente.*
- g. El jefe de oficina deberá efectuar el control necesario para que se cumplan efectivamente estas normas.*

Lo anterior ha sido la normativa que ha venido cobijando la concesión de vacaciones profilácticas, no obstante lo anterior y de conformidad con el trabajo de campo realizado, se hace necesario realizar ajustes a dicha regulación, con la finalidad de una mejor aplicación de las vacaciones profilácticas, por tal razón se considera oportuno incluir los siguientes incisos:

1. *En el momento que técnicamente se demuestre que estas vacaciones no tienen el efecto preventivo o descongestionante ya indicado, sea porque se han superado las condiciones que lo originaron o bien porque la exposición el factor de riesgo se ha suprimido, mediante estudio técnico podrá eliminarse el beneficio al puesto.*
2. *El avance tecnológico, la oportuna corrección de las condiciones de trabajo y el eventual traslado del funcionario a otro servicio o puesto en donde no se reconozca esta profilaxis, son elementos y procedimientos técnicos valederos para suspender la aplicación de tal descanso, ya que estas vacaciones no se constituyen en un derecho adquirido.*

VII. CONSIDERACIONES CONCLUSIVAS:

❖ Sobre las vacaciones profilácticas en la Caja Costarricense del Seguro Social

1. De la investigación realizada, se logra obtener que la génesis del reconocimiento del beneficio de vacaciones profilácticas en la Caja Costarricense del Seguro Social deviene del **“Estatuto Nacional de Servicios Médicos”** que data del año de 1966 y que según lo que se dispone el reglamento del mismo, lo que se pretendía con el citado beneficio era **proteger a los médicos que trabajaban en especialidades consideradas como peligrosas, como lo eran la anatomía patológica, la radiología, la radioterapia y la tuberculosis.**
2. Posteriormente en el año 1988 entró a regir un laudo arbitral en esa institución que cobijaba entre otros aspectos laborales, lo relativo a la concesión de vacaciones profilácticas y a través del cual se estipulaba que el personal que laborara en servicios o unidades contagiosas, peligrosas en los aspectos físicos o mental, que requirieran de un esfuerzo extraordinario, tales como el personal de radiología, laboratorio, medicina nuclear, de hospitales psiquiátricos y geriátricos y otros, tendrán derecho a disfrutar de vacaciones profilácticas y era la Comisión de Salud Ocupacional la que sugeriría en qué servicios o unidades de las citadas se aplicaría vacaciones preventivas o profilácticas. El citado laudo estuvo vigente hasta el 31 de diciembre de 1993. No obstante, lo anterior, a partir de enero de 1994 entró a regir en esa institución la fuente jurídica normativo-denominada *“Normas que regulan las relaciones laborales entre la Caja Costarricense de Seguro Social y sus trabajadores”*, sustitutivas del Laudo Arbitral que rigió hasta el 31 de diciembre de 1993.
3. Asimismo, se logra obtener, que la concesión de vacaciones profilácticas en la Caja Costarricense del Seguro Social, se encuentra regulada en diferentes normativas de esa Institución, buscando siempre delimitar el accionar de dicho beneficio; es así, que el **Reglamento Interior de Trabajo en el artículo 35**, complementa estableciendo que **ese beneficio se otorga a los trabajadores que presten sus**

servicios en forma directa y permanente en el manipuleo de aparatos o sustancias susceptibles de producir o generar radiaciones, así como a los trabajadores que mantengan contacto permanente con enfermos que padezcan afecciones contagiosas en grado sumo.

4. Por otra parte, la **“Normativa de Relaciones Laborales de la Caja Costarricense del Seguro Social”, en el artículo 30**, agrega que las vacaciones profilácticas se otorgan al personal que labore en contacto directo y permanente en actividades que puedan afectar la salud física o mental de las personas trabajadoras, en servicios o unidades previa y técnicamente determinadas por Salud Ocupacional, tendrán derecho a disfrutar de vacaciones profilácticas siempre y cuando este período se constituya como un medio o elemento preventivo o descongestionante para el organismo o salud mental del trabajador.
5. Según la información recopilada del trabajo de campo realizado se logró determinar que antes del año 2010, no mediaba ningún estudio técnico para la concesión de las vacaciones profilácticas y las mismas se otorgaban por similitud en las condiciones de trabajo o porque las ganaban por la vía de convenios sindicales; sin embargo, dicha situación cambió a partir del año 2010, pues a partir de ese año la Sección de Salud Ocupacional de la Caja Costarricense del Seguro Social, empieza valorar técnicamente las gestiones que se reciben para el reconocimiento de vacaciones profilácticas y esto queda consignado así en el artículo No. 30 de la **“Normativa de Relaciones Laborales”**.
6. El beneficio de vacaciones profilácticas en la Caja Costarricense del Seguro Social consiste en el disfrute de quince (15) días naturales adicionales a las vacaciones ordinarias, por cada año de trabajo. La persona trabajadora a la que se le asigne este período, lo disfrutará seis meses después de las primeras cincuenta semanas de trabajo y así sucesivamente, seis meses después del disfrute de las vacaciones ordinarias. En el momento en que técnicamente se demuestre que estas vacaciones no tienen el efecto preventivo o descongestionante ya indicado, sea porque se han superado las condiciones que lo originaron o bien porque la exposición al factor de riesgo se ha suprimido, mediante estudio técnico, podrá eliminarse el disfrute, previa instauración del procedimiento ordinario. Asimismo, las vacaciones profilácticas se suspenderán en el momento en que la persona trabajadora sea trasladada legalmente a otro puesto o a otra unidad en la cual no se den las circunstancias que dieron origen a las vacaciones profilácticas. Es absolutamente prohibido compensar con dinero las vacaciones profilácticas, acumularlas o fraccionarlas.

❖ **Sobre el reconocimiento de vacaciones profilácticas en el Poder Judicial**

1. El beneficio de vacaciones profilácticas surge en el Poder Judicial producto de una negociación en el año de 1995, entre el Consejo Superior (*sesión No. 11-95, artículo LXXVIII*) y los Médicos de la Clínica Médico Forense y la Sección de Patología Forense, en la cual dichos profesionales solicitaban una serie de mejoras para sus puestos de trabajo, entre ellas la concesión de vacaciones profilácticas, beneficio que hasta esa fecha no se concedía en la institución y que a nivel país la institución pionera era la Caja Costarricense del Seguro Social.

2. De la información analizada, se logra obtener que el Poder Judicial, tomando como parámetro a la Caja Costarricense del Seguro Social, por la similitud de los puestos de Médicos de nuestra institución con los de la C.C.S.S., *(a los cuales se les venía concediendo el beneficio, que eran los profesionales en ciencias médicas que prestaran sus servicios en forma directa y permanentemente en el manipuleo de aparatos o sustancias susceptibles de producir o generar radiaciones, así como a los trabajadores que mantuvieran contacto permanente con enfermos que padecieran afecciones contagiosas en grado sumo, (dentro de ellos a los de anatomía Patológica, Radiología, Radioterapia y Tuberculosis),* es que nuestra institución decide tomar el modelo de vacaciones profilácticas implementado por la Caja Costarricense del Seguro Social, pero lo hizo reconociendo 10 días naturales de vacaciones adicionales a las vacaciones ordinarias *(no 15 días como lo venía reconociendo la C.C.S.S.)*, a los puestos de Médicos, aclarando dicho Órgano Superior que el beneficio se otorgaba únicamente a los Médicos de las Secciones de Patología y de la Clínica Médico Forense.

3. En el año 1998, el Consejo Superior en la sesión N° 19-98, celebrada el día 9 de marzo de ese mismo año, en el artículo XLII, toma el acuerdo de no reconocer vacaciones profilácticas a otros puestos, hasta tanto no existiera un estudio técnico; que fundamentara la necesidad de asignación de ese beneficio. No obstante, lo anterior, el Consejo Superior en aras de no causar desigualdades entre iguales, en la sesión No. 71-09, dispuso que se podía reconocer el beneficio de vacaciones profilácticas a cargos que estuvieran incluidos dentro de las mismas clases de puestos que ya gozaban del beneficio y que además las condiciones de trabajo fueran idénticas a las de sus homólogos, política que actualmente es la que está vigente; la cual es conceder un período adicional de 10 días de vacaciones naturales, seis meses después de que la persona adquiere el derecho a las vacaciones ordinarias, siempre y cuando la clase de puesto tenga otorgado el beneficio por medio del Consejo Superior, clases que son las siguientes:
 - ❖ Asistente de Odontología
 - ❖ Auxiliar de Morgue *(hoy Asistente de Morgue)*
 - ❖ Auxiliar de Servicios Generales 2 *(hoy Auxiliar de Servicios Generales en Saneamiento Especial ubicado en la Morgue)*
 - ❖ Jefe de Sección Laboratorio Ciencias Forenses de las secciones de Bioquímica y Toxicología.
 - ❖ Médico 1, 2, 3, Médico Jefe de Unidad 1 y Médico Residente de las Secciones de Patología y de la
 - ❖ Clínica Médico Forense
 - ❖ Microbiólogo Clínico *(Perito Judicial 2)*
 - ❖ Odontólogo
 - ❖ Tecnólogo Médico

4. La investigación realizada permite determinar que para otorgar el beneficio de vacaciones profilácticas a los puestos que tienen asignado el beneficio no existió en nuestra institución un estudio técnico que determinara que las vacaciones profilácticas era la acción necesaria y suficiente para evitar que los riesgos presentes en el cargo dañaran la salud de la persona trabajadora; por lo que actualmente, no

se puede asegurar que el beneficio que se viene otorgando a 105 puestos de la Institución, sea el propicio para administrar los riesgos presentes en esos cargos.

5. De los diferentes informes rendidos por la Dirección Jurídica, se determina que el beneficio de vacaciones profilácticas no es un derecho adquirido, no obstante, lo anterior, el criterio vertido es que, si las condiciones de riesgo que generaron ese reconocimiento se mantienen, no es posible eliminar arbitrariamente el beneficio de vacaciones profilácticas a los puestos que lo tienen asignado, a menos que se den dos condiciones: que el riesgo considerado al momento de establecer el beneficio al puesto se haya disminuido o eliminado debido a un cambio de condiciones o de funciones; o bien, que el funcionario que haya sido beneficiado con el disfrute de vacaciones profilácticas por ocupar un puesto al que le fue declarado el beneficio, sea traslado a otro puesto cuyo riesgo no esté inmerso.”
6. A la luz de lo dispuesto por la Dirección Jurídica, se procedió a revisar la labor sustantiva que llevan a cabo los puestos que poseen el beneficio y se determinó que las tareas que ejecutan siguen provocando el trabajo continuo y permanente en la manipulación y contacto con fluidos biológicos, condiciones que en su momento fueron las que privaron para reconocer el “riesgo infectocontagioso” al igual como lo venía aplicando la Caja Costarricense del Seguro Social para puestos de Médicos.
7. Por lo anterior y amparados al criterio emitido por la Dirección Jurídica, se concluye que se debe mantener el beneficio de vacaciones profilácticas a los 105 de puestos que actualmente lo tienen asignado, pues la premisa bajo la cual se concedieron las mismas a este grupo de cargos se mantiene.
8. Del trabajo de campo realizado se logra determinar que la vacación profiláctica, no tiene razón de ser, si se parte del hecho de que el patrono está en la responsabilidad de proteger siempre la salud del trabajador, en este sentido, con la vacación profiláctica, se está separando en nuestro caso a la persona por 10 días, sin embargo, que sucede con la persona los otros restantes días laborales, es así, que el patrono está en la obligación de velar siempre porque el trabajador no se enferme producto de los riesgos a los que se puede ver expuesto producto de las tareas que ejecuta, en ese sentido se deben tomar las medidas necesarias para lograrlo, como se puede citar a manera de ejemplo la dotación de herramientas e instrumentos, para que los riesgos a los que se expone el trabajador no lo perjudiquen.
9. En virtud de lo expuesto, se concluye que la institución debe cerrar el otorgamiento del beneficio de vacaciones profilácticas a los puestos que actualmente tienen asignado el mismo y en adelante manejar lo relativo a “*profilaxis*”, ya que este es un concepto más amplio, que permite hablar de medidas de prevención primaria, en aras de implementar acciones que buscan que las personas no se enfermen producto del trabajo, sobre todo si se considera que por la naturaleza de nuestra institución, la mayoría de las personas trabajadoras están en más o en menos medida, expuestas a situaciones de riesgo.
10. Por todo lo analizado, se concluye, que las gestiones pendientes para el reconocimiento de vacaciones profilácticas, así como las que se sigan recibiendo, deben de ser analizadas a través de los órganos competentes de la Dirección de Gestión Humana, a fin de que por medio de un estudio técnico, se identifiquen, se analicen y se evalúen los posibles riesgos a los que se expone la persona trabajadora,

producto del trabajo que realiza, ya que dicho análisis permitirá realizar los programas o acciones de profilaxis en la vía de la prevención que se requieran para el controlar el riesgo identificado en el puesto de trabajo y preservar así la salud de los trabajadores.

11. En virtud de lo expuesto en el punto anterior, se concluye que en una primera etapa se deberán abordar las gestiones que se tienen pendientes para el reconocimiento de profilaxis y en una segunda etapa, se deberán analizar los puestos que gozan actualmente del beneficio de vacaciones profilácticas, a fin de estudiarlos técnicamente para determinar si con ese beneficio, se está logrando el efecto preventivo o descongestionante que se busca con las mismas, o si, por el contrario, es necesario modificar o tomar otras acciones para lograr preservar la salud de las personas en esos puestos de trabajo, fin último que busca el patrono con la concesión de este tipo de beneficios; es así, que si de los estudios técnicos se determina que la vacación profiláctica no está cumpliendo su efecto preventivo o descongestionante, la misma se le podrá eliminar al puesto y se instaurarán las acciones de profilaxis que administren los riesgos presentes en esos puestos de trabajo, ya que es responsabilidad del patrono velar porque las personas trabajadoras no afecten su salud por efecto del trabajo que realizan.

VIII. RECOMENDACIONES:

1. No seguir otorgando vacaciones profilácticas como medida para la prevención de riesgos y en adelante manejar lo relativo a “*profilaxis*”, ya que este es un concepto más amplio, que permite hablar de medidas de prevención primaria, en aras de implementar acciones que buscan que las personas no se enfermen producto del trabajo, sobre todo si se considera que, por la naturaleza de nuestra institución, la mayoría de las personas trabajadoras están expuestas en mayor o menor medidas a situaciones de riesgo.
2. No obstante, lo anterior, se debe mantener el beneficio de vacaciones profilácticas a los puestos que actualmente tienen asignado el beneficio y que se encuentran en las siguientes clases de puestos:
 - ❖ Asistente de Odontología
 - ❖ Auxiliar de Morgue (*hoy Asistente de Morgue*)
 - ❖ Auxiliar de Servicios Generales 2 (*hoy Auxiliar de Servicios Generales en Saneamiento Especial ubicado en la Morgue*)
 - ❖ Jefe de Sección Laboratorio Ciencias Forenses de las secciones de Bioquímica y Toxicología.
 - ❖ Médico 1, 2, 3, Médico Jefe de Unidad 1 y Médico Residente de las Secciones de Patología y de la Clínica Médico Forense
 - ❖ Microbiólogo Clínico (*Perito Judicial 2*)
 - ❖ Odontólogo
 - ❖ Tecnólogo Médico

A pesar de lo expuesto, en el momento en que técnicamente se demuestre que estas vacaciones no tienen el efecto preventivo o descongestionante ya indicado, sea porque se han superado las condiciones

que lo originaron o bien porque la exposición al factor de riesgo se ha suprimido, mediante estudio técnico, podrá eliminarse el disfrute de dicho beneficio.

3. Los cargos que se creen en las clases de puestos antes mencionadas, a partir de la aprobación del presente informe deberán ser analizados a la luz de lo que se apruebe en éste, en virtud de lo expuesto, se debe dejar sin efecto el acuerdo tomado por el Consejo Superior en la sesión No. 71-09, el cual se aprobó lo recomendado en el informe No. SAP-201-2009 elaborado por la Sección de Análisis de Puestos, lo cual era reconocer vacaciones profilácticas únicamente a los servidores que se encuentren en puestos que estén incluidos en las clases de puestos antes mencionadas y que los mismos en el desempeño de sus tareas tengan que desenvolverse en condiciones de trabajo idénticas a la de los puestos que ya tienen ese beneficio.
4. La Dirección de Gestión Humana, a través de los órganos técnicos competentes en la materia, será encargada de llevar a cabo los estudios técnicos para la identificación, análisis y evaluación de los posibles riesgos que se puedan identificar en los puestos de trabajo, con el fin de implementar las acciones o programas profilácticos en la vía de la prevención.
5. De ser aprobado el presente informe, se iniciará en una primera etapa, con el abordaje de las gestiones pendientes, una vez atendidas las mismas, se analizarán en una segunda etapa los puestos que tienen asignado el beneficio de vacaciones profilácticas, a fin de estudiarlos técnicamente, para determinar si con ese beneficio, se está logrando el efecto preventivo o descongestionante que se busca con las mismas, o si, por el contrario, es necesario modificar o tomar otras acciones para lograr preservar la salud de las personas en esos puestos de trabajo, fin último que busca el patrono con la concesión de este tipo de beneficios; es así, que si de los estudios técnicos se determina que la vacación profiláctica no está cumpliendo su efecto preventivo o descongestionante, la misma se le podrá eliminar al puesto y se instaurarán las acciones de profilaxis que administren los riesgos presentes en esos puestos de trabajo, ya que es responsabilidad del patrono velar porque las personas trabajadoras no afecten su salud por efecto del trabajo que realizan.
6. Aprobar el ajuste propuesto a la normativa que regula la concesión de vacaciones profilácticas, ya que éstas seguirán vigentes para los puestos que seguirán gozando de ese beneficio, por lo que la misma queda de la siguiente forma:

a. Otorgar 10 días naturales al cumplir el trabajador seis meses después de la fecha en que adquiere el derecho a las vacaciones ordinarias. La fecha de derecho para este descanso extraordinario será invariable, salvo disposición en contrario del Consejo Superior.

b. Cuando antes de sobrevenir la fecha de descanso extraordinario el servidor resultare ascendido o trasladado en propiedad a otro puesto donde no se dieran las condiciones riesgosas que originaron el disfrute, dejará de ser acreedor de las mismas.

c. Siendo que este descanso extraordinario constituye una prestación del patrono en aras de lograr la recuperación física del empleado, a través de la separación temporal de sus labores habituales; cuando el servidor al cumplir su derecho fuere ascendido, trasladado, suspendido o solicitare permiso con o sin

goce de salario, todo durante un período mínimo de 10 días, el mismo será considerado como las vacaciones profilácticas. El cambio de puesto deberá operar hacia uno donde no se presenten las condiciones de riesgo que dieron origen al otorgamiento de esta prestación.

d. El disfrute de las vacaciones profilácticas no se puede posponer, fraccionar o acumular con otros períodos.

e. El disfrute de las vacaciones profilácticas no es compensable económicamente.

f. **En el momento que técnicamente se demuestre que estas vacaciones no tienen el efecto preventivo o descongestionante ya indicado, sea porque se han superado las condiciones que lo originaron o bien porque la exposición el factor de riesgo se ha suprimido, mediante estudio técnico podrá eliminarse el beneficio, sin que el servidor lo pueda reclamar como un derecho adquirido, dada la causa y origen especial de éste.**

g. **El avance tecnológico, la oportuna corrección de las condiciones de trabajo y el eventual traslado del funcionario a otro servicio o puesto en donde no se reconozca esta profilaxis, son elementos y procedimientos técnicos valederos para suspender la aplicación de tal descanso, ya que estas vacaciones no se constituyen en un derecho adquirido.**

h. El jefe de oficina deberá efectuar el control necesario para que se cumplan efectivamente estas normas.

7. Mantener el plus salarial de riesgo, a los puestos que actualmente gozan de dicho beneficio, pues a través de la investigación realizada se logra comprobar que los mismos cumplen con los actos y condiciones que estipula la herramienta reguladora de dicho plus salarial.

8. Aprobar la actualización de la herramienta que se utiliza para efectos de analizar la procedencia del plus salarial de riesgo, tal y como se indica en el anexo No. 2

ANEXO No. 1

Informes rendidos por la Dirección Jurídica



DJ-AJ-4680-2017



DJ-AJ-2832-2018

Pronunciamento Diaplacion tema prc

ANEXO No. 2

Fecha:

Evaluador (a):

Lugar donde realiza las funciones:

Evaluación de Riesgo

Tareas	Fuentes de riesgo		Riesgo	Localización	Nivel de deficiencia (ND)				Nivel de exposición (NE)				NP	interpretación NP	Nivel de consecuencia				NR	Aceptabilidad	Regulaciones Legales/Institucionales
	Actos inseguros	Condiciones inseguras			La eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes respecto al riesgo es:				La exposición al riesgo durante la jornada laboral (semanalmente) se presenta:						Mortal o catastrófico	Muy grave	Grave	Leve			
					Nula o no existen	Baja	Moderada	El riesgo está controlado	Sin interrupción o varias veces con tiempo prolongado	Varias veces por tiempos cortos	Alguna vez y por un periodo de tiempo corto.	Eventualmente									
													0					0			
													0					0			
													0					0			
													0					0			

”

----- 0 -----

Por otra parte, la Sección Análisis de Puestos mediante el oficio SAP-123-2019, indica:

“En adición al informe No. SAP-606-18 relacionado con el tema de la revisión de la política de profilaxis en la institución, nos permitimos informar a ese Consejo, que en el marco del *“Plan Estratégico Institucional”*, se considera el proceso para el análisis de los riesgos y en ese contexto, la Dirección de Gestión Humana de manera interdisciplinaria estará atendiendo lo relativo a los riesgos psicosociales.”

Se acordó: aprobar en todos sus extremos el informe SAP-606-18 y el oficio SAP-123-19.

Se declara firme.

ARTÍCULO III

La Licda. Silvia Cascante Rueda, Jefa a.i. de la Sección de Análisis de Puestos. presenta el informe SAP-121-19 relacionado con el análisis sobre reasignación del puesto N° 102064 de Jefe Administrativo I de la Sección de Comunicaciones del OIJ, el cual indica:

“I. Causa del estudio:

La Secretaría General de la Corte, a través del oficio N° 11957-18, pone en conocimiento de la licenciada Nacira Valverde Bermúdez, Directora de Planificación, lo acordado por el Consejo Superior en sesión N° 100-18 celebrada el 15 de noviembre de 2018, artículo XXXI, referente al “Estudio para determinar si las labores relacionadas con la contratación administrativa de la Sección de Comunicaciones, pueden ser asumidas por la Administración del Organismo de Investigación Judicial” según informe N° 1190-PLA-2018, a saber:

“(…) 1.) Tener por rendido el informe N° 1190-PLA-2018 presentado por el ingeniero Dixon Li Morales, Jefe interino Proceso Ejecución de las Operaciones de la Dirección de Planificación, y acoger las recomendaciones, en consecuencia: a.) Mantener el procedimiento actual en el proceso de compras de la Sección de Comunicaciones del Organismo de Investigación Judicial. La Administración del Organismo de Investigación Judicial, deberá tener una participación más activa dentro del proceso de contratación administrativa, brindando asesoramiento técnico y acompañamiento a la Jefatura de la Sección de Comunicaciones en las etapas que a esta le corresponde como oficina usuaria y en concordancia con las funciones que le compete al Administrador. b.) En cuanto a la recalificación del puesto de Jefatura y en virtud de que no se aprobó la recalificación por parte del Consejo de Personal, deberá la sección de Análisis de Puestos en el nuevo estudio para establecer la categoría tomar en consideración las funciones que realiza el puesto de jefatura anotadas en el presente informe. 2.) Hacer este informe de conocimiento de la Dirección General del Organismo de Investigación Judicial, la Dirección de Gestión Humana y la Dirección de Planificación, para lo correspondiente. Se declara acuerdo firme.”(El subrayado es suplido)

En razón de cumplir con lo dispuesto por el Órgano Superior, de seguido se expone la siguiente información relacionada con los antecedentes del tema por analizar:

II. Antecedentes

2.1 Sobre informe N° 50-DO-2015 elaborado por la Dirección de Planificación

Mediante el citado informe, la Dirección de Planificación analizó la estructura organizativa de la Oficina de Comunicaciones del Organismo de Investigación Judicial, razón por la cual se extrae del mismo, información de interés para el presente informe:

*“La Oficina está estructurada bajo un criterio **funcional**, con dos unidades con funciones especializadas. Se encuentra adscrita o subordinada en **línea directa** a la Secretaría General del OIJ.*

Función sustantiva de la Oficina de Comunicaciones.

Esta Oficina coordina y fiscaliza los comunicados que por la vía radial realizan las Secciones del Departamento de Investigaciones Criminales, dependencias regionales, unidades móviles o radios portátiles a nivel general, dando prioridad a ciertos llamados o limitando los mensajes improcedentes y discriminando las comunicaciones en situaciones de emergencia.

*La **Jefatura de la Oficina** realiza estrategias de comunicación en el OIJ, y supervisa el buen desempeño y operacionalización de las actividades de las unidades estructurales. Tiene a su cargo las dos áreas de trabajo, a saber: la **Central de Radio** y el **Taller de Radio**.*

*La **Central de Radio**, está conformada por nueve **Técnicas Especializadas o Técnicos Especializados 3**, de los cuales ocho reciben y controlan el tráfico de llamadas que ingresan; y registran las novedades reportadas en un sistema informático... Además, esta Central funciona como puente de mensajes, coordinando las actividades de las investigadoras o investigadores con otras instituciones para mantener la fluidez de la información. Esta área trabaja con tecnología de punta en comunicaciones, incluyendo herramientas informáticas y telemáticas; asimismo, utiliza una terminal del Sistema de Emergencias 911, para atender incidentes donde participe el OIJ.*

*El **Taller de Radio**, cuenta con cuatro plazas de **Técnica o Técnico Especializado 6**, que deben revisar los radios portátiles y móviles, instalar y dar mantenimiento a las luces y sirenas (de los vehículos policiales), modificar e implementar la instalación de cámaras de video vigilancia inalámbrica de modo encubierto en zonas de alto conflicto o criminalidad, diseño*

.../...

La estructura interna de la Oficina de Comunicaciones, está definida en dos “áreas” de trabajo creadas informalmente; no obstante, es oportuno revisar la definición de Sección, contenida en el documento “Política de Gobierno sobre Niveles Jerárquicos y Nomenclatura Organizativa de

la Administración Pública" del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, MIDEPLAN; sea se dice que a una **Sección**:

"le corresponde realizar funciones de apoyo técnico al Departamento para que este pueda llevar a cabo las funciones encomendadas; el personal es más reducido que el del Departamento y básicamente de tipo operativo; realiza ocasionalmente funciones de planificación, control y evaluación de tipo básico ya que estas responsabilidades son determinadas y ejecutadas por la unidad inmediata superior, por lo tanto sus funciones típicas son de carácter operativo: esa funcionalidad operativa le permite una alta especialización en su campo en el que se le reconoce una gran autoridad técnica, el personal se caracteriza por ser muy especializado, producto del grado de desagregación de las funciones en ese nivel, en el que se realizan tareas y actividades concretas y se finaliza en el nivel individual en donde se cumplen procedimientos simples para realizarlas."

La definición coincide con las características revisadas en la estructura en análisis (realiza labores de apoyo para la Secretaría, personal reducido y operativo, alta especialización y autoridad técnica, actividades concretas, entre otras). Esta oficina está subdividida en otras áreas adicionales, que actúan informalmente, pero que tienen claramente identificadas sus tareas técnicas. Estas áreas surgen como consecuencia de la función sustantiva de la Oficina, ya que la labor del personal técnico ha venido creciendo en virtud de que deben atender todas las comunicaciones a nivel nacional, donde cada vez hay mayor cantidad de personal policial y brindan otros servicios que en sus inicios no se ofrecían y por ende, se ha aumentado la cantidad de trabajo y la diversidad del mismo.

*Según la teoría, la figura que calza con la **estructura denominada Oficina de Comunicaciones, es el concepto de Sección, por ser una dependencia que realiza funciones operativas y donde el personal es técnicamente especializado** (el resaltado no pertenece al original)*

2.2 Sobre informe N° 85-07-SAEE-2016 elaborado por la Auditoría Judicial

Mediante el informe antes citado, la Auditoría Judicial, procedió a evaluar si los procedimientos de contratación relacionados con la adquisición de equipos de comunicación para la Oficina de Radiocomunicaciones del OIJ, cumplían con lo establecido en la Ley de Contratación Administrativa y su Reglamento, por lo que se extraen de citado estudio información de interés para el presente informe, veamos:

"...Sin embargo, en cuanto a las dos contrataciones de radios efectuadas a partir de setiembre de 2014, ese funcionario explica que el procedimiento de elaboración de los criterios técnicos se modificó, por cuanto se participa a los funcionarios que fungen como "técnicos especializados" en el Taller de radios, quienes laboran en una de las áreas que conforman la Oficina de Radiocomunicaciones, realizándose sesiones de trabajo para la definición de los requerimientos, tomando como base la licitación anterior, en donde se establecen los aspectos de interés específicos, no obstante este proceder no se documenta, lo cual se constituye en una debilidad de control en el proceso de compra de radios.

Es preciso aclarar, que el Jefe de la Oficina de Radiocomunicaciones, si emite criterios técnicos sobre las especificaciones contenidas en el cartel, a solicitud del Departamento de Proveeduría, a fin de aclarar características técnicas del equipo a adquirir durante el proceso de compra.

.../...

En lo concerniente al funcionario competente para emitir criterios técnicos, es necesario indicar que pese al conocimiento técnico que demanda la función que realiza la Oficina de Radiocomunicaciones, el puesto de Jefatura de esa oficina, dentro de los requisitos mínimos no especifica que debe tener algún conocimiento especializado en Radiocomunicaciones, ya que según el Manual descriptivo de puestos debe tener obligatoriamente el título de Bachiller en Educación Media y el segundo año universitario en Administración como Nivel Académico...

.../...

...cabe indicar que la Contraloría General de la República en varias contrataciones de Equipo de Radio realizadas por Contratación Directa por excepción-Proveedor Único, desaprobó trámites, señalando que debía fundamentarse o respaldar adecuadamente el criterio técnico, debiendo acreditar adecuadamente que se ha estudiado el mercado para determinar si han surgido nuevas opciones y que se llegó a concluir que se mantienen las condiciones de Oferente Único.

Conclusión

De la evaluación realizada por esta Auditoría, se concluye que los procedimientos de contratación relacionados con la adquisición de radios para la Oficina de Radiocomunicaciones del OIJ, no cumplen con la totalidad de lo establecido en la Ley de Contratación Administrativa y su Reglamento, por cuanto, se identificó la ausencia de documentación suficiente, por parte de la Oficina de Radiocomunicaciones y en el expediente del Departamento de Proveeduría, que evidencie la existencia de estudios previos tales como los estudios técnicos y de mercado elaborados formalmente, que soporten la motivación de inicio en cada proceso de contratación directa por excepción-proveedor único..."

2.3 Sobre informe N° SAP-196-2017 elaborado por la Sección de Análisis de Puestos

En el informe citado, esta Sección vertió las siguientes consideraciones respecto al puesto bajo análisis:

"Este puesto se ubica en la "Sección de Comunicaciones del Organismo de Investigación Judicial" dependencia responsable de regular las comunicaciones radiales de ese organismo, a fin de que las mismas fluyan adecuadamente, tengan buena cobertura y que los equipos de radiocomunicación funcionen correctamente; asimismo de asesorar a la Dirección del Organismo de Investigación Judicial en la compra de equipo de radiocomunicación.

La Sección de Comunicaciones del OIJ, es una dependencia que debe prestar sus servicios 24/7, es decir las 24 horas del día los 7 días a la semana; los 365 días del año, por lo que la jefatura es responsable de coordinar todas aquellas acciones que sean necesarias para garantizar que el servicio se brinde bajo esa condición y de forma adecuada.

Además, es responsable de planificar, coordinar y supervisar la ejecución de labores que realizan en la Central de Radio y en el Taller de Radio, asimismo a través del área técnica de definir los objetivos y metas, que permiten gestionar los requerimientos económicos, para el desarrollo y mejoramiento de la infraestructura de comunicación a nivel de usuario del sistema de radio troncalizado; definiendo las necesidades y especificaciones técnicas de lo que se requiere para brindar un buen servicio.

También le corresponde formular y ejecutar un presupuesto aproximado a los 600 millones de colones por período; mantener en óptimas condiciones de funcionamiento los más de 1.200 equipos de radiocomunicaciones con que cuenta el Organismo de Investigación Judicial valorados en ¢2.280 millones de colones, así como del análisis de la redistribución de radios de comunicación de acuerdo a la necesidad institucional.

Aunado a lo anterior, es dable mencionar, que el ocupante del puesto debe de estar disponible en forma permanente, ya que la dependencia a su cargo, trabaja en horario de 24 horas los 365 días del año.

En virtud de la naturaleza del puesto analizado, un error en la gestión de contratación administrativa, puede ocasionar falta de equipo de radiocomunicación, falta de repuestos o accesorios, lo cual puede causar desequilibrios en las operaciones policiales del Organismo de Investigación Judicial, así como pérdidas económicas para la institución.

Po otra parte, es dable mencionar que, del estudio efectuado por la Auditoría Judicial, se logra obtener que la Sección de Comunicaciones del OIJ, del año 2006 al 2015, tramitó contrataciones por un monto que osciló el ¢ 1.455.744.939,48; asimismo del trabajo de campo realizado se tiene que la ejecución presupuestaria de esa dependencia para el año 2016, correspondió a ¢600.000.000,00.

Del citado informe realizado por la Auditoría Judicial, también se logra inferir que existe la necesidad de que, quien se desempeñe en el cargo de jefatura de esa dependencia sea responsable de emitir un criterio técnico con respecto a las compras que realice el Organismo de Investigación Judicial en el campo de los equipos de radiocomunicación; esto por cuanto esa Auditoría Judicial en el informe No. 85-07-SAEE-2016 señala que:

*“Tal como se indicó antes, **revisados los expedientes de las contrataciones, no se tuvo acceso a la documentación que soporta los estudios técnicos elaborados por el técnico de la Oficina de Radiocomunicaciones para la elaboración del oficio de solicitud** inicial, por cuanto, según lo indicado por el Jefe actual de la Oficina de Radiocomunicaciones, no se dispone de los documentos que evidencien el procedimiento realizado para las compras de Equipo de Comunicación, antes de su nombramiento como Jefe interino de esa oficina, en junio 2014, ya que ese procedimiento se ha llevado a cabo de esa manera por practicidad, pero que no ve problema en hacer este proceso más participativo.*

*Por lo anterior, **no se dispone en esa oficina de documentación apropiada sobre las contrataciones anteriores a ese año, respecto a los criterios de los funcionarios expertos, con estudios técnicos que permitan determinar los puntos que fueron analizados para llegar a la justificación de la necesidad del bien y sus alcances, a fin de acreditar que los equipos solicitados son la mejor opción y su justificación.*** (el resaltado no pertenece al original)

Así las cosas, al analizar toda la información expuesta, se determina que el accionar del puesto No. 102064 clasificado como Jefe Administrativo 1, sigue siendo el mismo en el sentido de que es responsable de dirigir, planificar, coordinar y supervisar la Sección de Comunicaciones del Organismo de Investigación Judicial, la cual en cuanto a su estructura organizativa no ha variado pues sigue estando conformada por dos áreas de trabajo, la Central de Radio y el Taller de Radio, tal y como lo ratificó la Dirección de Planificación, mediante el informe de estructura que realizó esa dependencia; sin embargo, la responsabilidad de este puesto se ha incrementado sobre todo por la asesoría que debe brindar al Organismo de Investigación Judicial, en cuanto a la emisión de criterios técnicos para la compra de equipo de radiocomunicación; por ello se considera que la clasificación que actualmente ostenta el cargo no compensa el nivel de complejidad y responsabilidad que el mismo demanda, por lo que es necesario reasignar el puesto de la clase ancha “Jefe Administrativo 1” a la clase ancha de “Jefe Administrativo 4”, sin embargo, con la finalidad de identificar las tareas que configuran ese cargo, es necesario crear una clase angosta denominada “Jefe de la Sección de Comunicaciones del Organismo de Investigación Judicial”.

Además de lo anterior, de la información recopilada y de las tareas que configuran el cargo, se determina que es necesario profesionalizar la Jefatura de esa dependencia, lo cual es coincidente, con la necesidad que visualiza la Auditoría Judicial, en el informe No. 85-07-SAE-2016, cuando señala que:

*“En lo concerniente al funcionario competente para emitir criterios técnicos, es necesario indicar que **pese al conocimiento técnico que demanda la función que realiza la Oficina de Radiocomunicaciones, el puesto de Jefatura de esa oficina, dentro de los requisitos mínimos no especifica que debe tener algún conocimiento especializado en Radiocomunicaciones.***

*...Siguiendo la línea de la falta de los estudios técnicos adecuados, con vista a los expedientes seleccionados, **se determinó que no hubo participación de la Secretaría del OIJ en el proceso de identificar los requerimientos y definición de especificaciones técnicas para la adquisición de equipo, pese a que esta Auditoría lo había recomendado en informe 495-83-AF-2010 del 31 de mayo de 2010 relacionado con “Atención a la denuncia planteada sobre posibles irregularidades con el equipo de radiocomunicación asignado al OIJ”.** No obstante, a la fecha de este informe no se ha definido por parte de esa Secretaría General del OIJ el funcionario que debe participar en la definición de las especificaciones técnicas, ya que, según lo manifestado por la Jefatura de esa dependencia, no cuenta con personal que tenga la experticia ni el conocimiento especializado sobre Radiocomunicaciones.*

Otra de las causas de que se haya mantenido la práctica de compras a proveedor único sin estudios de mercado actualizados, se explica por la falta de criterio profesional y especializado, tal y como lo recomendó esta Auditoría a la Dirección General del OIJ desde el 2010 en el informe antes citado, para que, en coordinación con la Proveduría Judicial, se buscara este tipo de criterio, para justificar la conveniencia de adquirir únicamente equipo a la Empresa Motorola. ...” (el resaltado no pertenece al original)

Es claro de lo antes expuesto que existe una necesidad institucional de profesionalizar la “Jefatura de la Sección de Comunicaciones del OIJ”, a fin de que se puedan solventar los problemas que se han suscitado a la hora de llevar a cabo compras de equipo de radiocomunicación para el Organismo de Investigación Judicial.

En virtud de lo anterior y debido al ámbito de acción de la Sección de Comunicaciones del OIJ, se determina que lo conveniente es establecer requisitos alternos para este puesto, de tal forma que se definan en una “Licenciatura en Administración” o bien, licenciatura en el campo de la “Electrónica o de las Telecomunicaciones”,

(...)

2.4 Acuerdo del Consejo de Personal, en sesión N° 18-17 celebrada el 18 de julio de 2017, artículo X

El mencionado acuerdo fue puesto en conocimiento de la licenciada Silvia Navarro Romanini, Secretaria General de la Corte, por medio del oficio N° CP-102-2017 de fecha 12 de julio de 2017, en el que se consigna lo dispuesto por dicho órgano sobre el criterio expresado en el informe N° SAP-196-2017 proveniente de la Sección de Análisis de Puestos, el cual dice literalmente:

(...) no aprobar el informe el SAP-196-17. Este Consejo considera que el análisis presentado no soluciona la problemática de riesgo que indica el informe, se debe revisar la estructura del Organismo de Investigación Judicial para determinar si las labores relacionadas con la contratación administrativa de los temas relacionados con la Central de Radio en el Taller de Radio pueden ser asumidas por la Administración del OIJ.

Se declara acuerdo firme.”

IV. Análisis:

4.1 Consideraciones sobre las tareas que debe llevar a cabo el ocupante de la plaza N° 102064 acerca del proceso de adquisición de equipo de radiocomunicaciones

Según se indica en el apartado **3.3 Análisis Cualitativo** del informe N° 1190-PLA-2018 de la Dirección de Planificación, el licenciado Rodolfo Hernández Castillo, Secretario General del OIJ, señaló lo siguiente sobre las funciones que debe ejercer la persona ocupante del puesto n° 102064, en

relación con el proceso de adquisición de radios y accesorios para la Oficina de Comunicación del OIJ:

*“(...) la mayor parte del proceso de adquisición de equipo de radiocomunicaciones está concentrado en la Sección de Comunicaciones del OIJ por cuanto les compete realizar los estudios previos de mercado, definición de las especificaciones técnicas, requisición, u oficio de decisión inicial de compras, entre otros, en tanto la Administración, solamente verifica el trámite e incluye en el sistema. Enfatiza, que es desproporcional la categoría del puesto para las responsabilidades que debe ejecutar el Jefe de la Sección de Comunicaciones, razón por la cual para reasignar el puesto no sólo se debe considerar la decisión de la compra sino todo el proceso previo de estudios y criterios técnicos y demás actividades que son responsabilidad de la jefatura.
(...)”*

Por su parte, el licenciado Mauricio Montero Astúa, Jefe de la Sección de Comunicaciones, indicó lo que a continuación se cita:

“(...) acotó que en el proceso de compra de equipo de radiocomunicación, repuestos, accesorios y servicios de mantenimiento, la oficina a su cargo debe de realizar la mayor parte de las actividades tales como los estudios previos, de necesidades, de mercado nacional e internacional, de factibilidad, investigación de proveedores, normas, análisis comparativos, para elaborar el estudio técnico y dar inicio de la propuesta de adquisición, la cual debe ser expuesta a la Comisión para su aprobación y luego remite los documentos a la Administración para su trámite en el SIGA PJ.

Agrega, que posteriormente deben de brindar el criterio técnico y recomendación de la adjudicación, se atienden también los recursos de apelación o revocatoria contra el acto de adjudicación y se brinda seguimiento, de la calidad, cumplimiento y funcionamiento de los artículos recibidos, entre otros. Enfatiza, que todas estas tareas son complejas y de mucha responsabilidad y a su criterio son labores que deben realizar ellos, por cuanto son equipos especializados que requieren de conocimiento y criterio técnico y esta oficina es rectora en radiocomunicaciones a nivel nacional, tanto es así que un Técnico forma parte de la comisión cuando se toma la decisión de la compra (...)”

Cabe resaltar que los servidores entrevistados (MBA Mauricio Fonseca Umaña, licenciado Rodolfo Hernández Castillo y el licenciado Mauricio Montero Astúa) coincidieron en que la mayor parte de las labores referentes al proceso de compra de la Sección de Comunicaciones del OIJ recaen sobre la jefatura de dicha dependencia, ya que la adquisición del equipo especializado requiere conocimiento y criterio técnico, lo cual es concordante con el artículo N° 8 del Reglamento a la Ley de Contratación Administrativa que establece con claridad la responsabilidad de la oficina usuaria, sea, participar en las etapas “... de definición de especificaciones técnicas, selección y ejecución contractual...”; además, insistieron en que la recalificación del puesto no se debe tomar considerando únicamente la responsabilidad de decisión de compra, sino en todo el proceso que se desarrolla en la Sección.

4.2 Responsabilidad del puesto N° 102064 en el proceso de compras de la Sección de Comunicaciones del OIJ

Tal como se detalla en el informe N° 1190-PLA-2018, la Sección de Comunicaciones del OIJ interviene en el proceso de compras de equipo especializado al ejecutar las tareas que se mencionan a continuación:

“Definición de los requerimientos de radio comunicaciones.

Definición de especificaciones técnicas.

Solicitar cotizaciones y elabora el estudio de mercado nacional e internacional.

Elabora el estudio técnico con base en las necesidades de equipo y el estudio de mercado.

Presenta ante la Comisión de Análisis para la Compra de Equipo Especializado del Organismo de Investigación Judicial la propuesta para la compra de los equipos de radio comunicadores.

Prepara el oficio denominado “Decisión Final” para la compra requerida.

Traslada a la Administración por medios electrónicos la solicitud de la “Decisión Final” y el estudio técnico.

Evaluación de las ofertas y selección de la oferta que cumpla con los objetivos.

Atiende los recursos de objeción al cartel y los recursos de apelación o revocatoria al acto de adjudicación.

Ejecución del contrato, fiscaliza que los bienes y servicios se reciban según lo acordado (plazo, cantidad y calidad).”

Del análisis de dicha información, la Dirección de Planificación infirió que la Sección de Comunicaciones interviene antes, durante y después del proceso de contratación administrativa. Adicionalmente, coligió que el peso de las tareas está concentrado en la jefatura de dicha Sección, por cuanto son los que tienen el conocimiento, respecto de las necesidades y el criterio técnico.

V. Conclusiones:

De los datos contenidos en los acápites anteriores, esta Sección aporta las siguientes conclusiones:

- La Sección de Comunicaciones del OIJ interviene antes, durante y después del proceso de compra del equipo especializado, en concordancia con lo que establece el artículo N° 8 del Reglamento a la Ley de Contratación Administrativa.

- La mayor parte de las tareas desarrolladas por la Sección de Comunicaciones, referentes al proceso de compra de equipos de radiocomunicación, repuestos, accesorios y servicios de mantenimiento recae sobre la persona ocupante del puesto N° 102064, por cuanto debe aportar el conocimiento en cuanto a las necesidades de dicha dependencia y el criterio técnico.

A la luz de lo expuesto previamente, esta Sección estima pertinente mantener el criterio expresado a través del informe N° SAP-196-2017 sobre la necesidad de profesionalizar la plaza N° 102064, por cuanto la actual clasificación del puesto no refleja la naturaleza de las funciones y las responsabilidades que el ocupante debe asumir, toda vez que, como ya se determinó con anterioridad, el puesto bajo estudio es el responsable de ejecutar las funciones relativas con la compra de equipo de radiocomunicación que demandan el aporte de criterio técnico.

V. Recomendaciones técnicas administrativas

1. Recomendación Técnica Administrativa	Criterio Técnico
Crear y aprobar la clase angosta “Jefe Sección de Comunicaciones del OIJ”, tal y como se muestra en el anexo	Identificar las tareas que configuran el cargo, así como los requisitos mínimos necesarios para el buen desempeño del puesto

2. Recomendación Técnica Administrativa	Criterio Técnico
Reasignar el puesto No. 102064 de la clase ancha de “Jefe Administrativo 1” a clase angosta de “Jefe Administrativo 4” y ubicar dentro de ella la clase angosta de “Jefe Sección de Comunicaciones del Organismo de Investigación Judicial”	La clasificación y valoración que actualmente ostenta el cargo no compensa el nivel de responsabilidad y complejidad del mismo.

Ajuste Técnico	
Reasignar	X
Reclasificar	
Revalorar	

Situación actual		Situación Salarial Propuesta				
Clase ancha	Clase angosta	Salario Base	Clase ancha	Clase angosta	Salario Base	Diferencia
Jefe Administrativo 1	Jefe Sección Administrativa 1	ϕ655,400.00	Jefe Administrativo 4	Jefe Sección de Comunicaciones OIJ	ϕ980,200.00	ϕ324,800.00

Fuente: Índice salarial correspondiente al II semestre de 2018. Este puesto pertenece al grupo Ocupacional de: Jefaturas, coordinadores y Profesionales.

El costo mensual para hacerle frente a la reasignación propuesta es de **₡324,800.00** mensuales en la partida **928-101**.

(...)

Se debe considerar también que de conformidad con el artículo 5º 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 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...".

Términos y conceptos en materia de clasificación y valoración de puestos a considerar.

- 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.

-0-

ANEXO

Perfil competencial: Jefe Sección de Comunicaciones O.I.J.



**JEFE SECCIÓN DE
COMUNICACIONES C**

”

Se acordó: aprobar en todos sus extremos el informe SAP-121-19.

Se declara firme.

ARTÍCULO IV

La Licda. Silvia Cascante Rueda, Jefa a.i. de la Sección de Análisis de Puestos. presenta el informe SAP-044-19 relacionado con los requisitos establecidos para las clases de puestos de Técnico y Profesional en Telemática, el cual señala:

“I. Causa del estudio:

Con la finalidad de que sea conocido por los señores miembros del Consejo de Personal, nos permitimos exponer la gestión planteada por la señora Kattia Morales Navarro, Directora de Tecnología de la Información, quien mediante oficio número 3391-DTI-2017, solicita actualizar la clase denominada Profesional en Telemática, en cuanto a los requisitos del puesto se refiere.

En virtud de lo anterior, esta Dirección procedió a analizar lo requerido, así como la valoración de los factores relacionados al presente asunto, además con base en el principio de economía del proceso y con el objetivo de evitar duplicidad de gestiones y esfuerzos, se incluye de manera oficiosa la clase de Técnico en Telemática, de forma tal que el resultado de esta gestión solucione en forma integral la situación que nos ocupa.

II. Método de estudio:

Como elementos relevantes para el desarrollo de la investigación realizada se consideraron las siguientes fuentes de información:

- ♦ Entrevista con la jefatura de la Sección de Telemática de la Dirección de Tecnología de la Información.
- ♦ Manual Descriptivo de Clases de Puestos
- ♦ Relación de Puestos Vigente
- ♦ Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA)

III. Análisis

Ahora bien, según el Manual Descriptivo de Clases de Puestos los requisitos actuales de estas clases son como sigue:

Tabla N° 2

Requerimientos vigentes de las clases analizadas

TÉCNICO EN TELEMÁTICA	PROFESIONAL EN TELEMÁTICA
Formación Académica	
<u>Técnico Medio en alguna de las siguientes disciplinas:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Informática en Redes • Informática en Comunicación y redes • Telemática • Electrónica en Telecomunicaciones, o <u>Segundo Año Universitario en alguna de las siguientes disciplinas:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Ingeniería en Telemática • Ingeniería Informática • Ing. Electrónica y Telecomunicaciones • Ingeniería Electrónica y Comunicaciones 	<u>Bachiller Universitario en alguna de las siguientes disciplinas:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Ingeniería Telemática • Informática • Computación, o <u>Técnico en alguna de las siguientes disciplinas:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Telemática • Redes • Procesos Telemáticos
Cursos	
---	Poseer al menos tres de los siguientes cursos: Técnicas básicas de producción Técnicas de Guion I y II Apreciación de Audiovisual Técnicas de Realización Técnicas de Dirección de Cámaras Técnicas de Sonido Técnicas de Iluminación, Técnicas de Cámara, Técnicas de Edición, Técnicas de Edición no Lineal
Requisito Legal	
---	Incorporado al Colegio Profesional respectivo cuando la ley así lo establezca para el ejercicio del cargo profesional
Experiencia	
Requiere un mínimo de un año de experiencia en labores relacionadas con el puesto.	Requiere un mínimo de dos años de experiencia en labores relacionadas con el puesto.
Otros Requerimientos	
Habilidad para interpretar plano y diagramas variados	Manejo de los ambientes computadorizados y los sistemas de información existentes en el área de trabajo.

Fuente: Manual Descriptivo de Clases de Puestos

Para comprender mejor las exigencias arriba descritas, se considera relevante indicar que la Telemática *“es la disciplina científica y tecnológica que analiza e implementa servicios y aplicaciones*

que usan tanto los sistemas informáticos como las telecomunicaciones, como resultado de la unión de ambas disciplinas. Cubre un campo científico y tecnológico de una considerable amplitud, englobando el estudio, diseño, gestión y aplicación de las redes y servicios de comunicaciones, para el transporte, almacenamiento y procesado de cualquier tipo de información (datos, voz, vídeo, etc.), incluyendo el análisis y diseño de tecnologías y sistemas de conmutación.”³

Por otra parte, la determinación para ajustar lo requerido merece conocer las condiciones actuales de las clases involucradas, específicamente las tareas reales, así como los cambios y avances que han sufrido dichos cargos; con la finalidad de conocer estos aspectos se conversó⁴ con la señora Ericka Monge Quesada, jefa de la Sección de Telemática, y con el señor Víctor Hernández Bonilla Técnico Especializado 5 en propiedad, pero actualmente en ascenso como Profesional en Telemática. Dicha reunión arrojó la siguiente información:

Como primer aspecto relevante, la señora Monge Quesada señala que anteriormente el puesto de profesional en telemática se dedicaba únicamente a labores relacionadas con la interconexión y comunicación a través de la videoconferencia (*comunicación simultánea bidireccional de audio y vídeo*), la instalación, mantenimiento y operación del equipo de audio para los debates institucionales; sin embargo, en la actualidad es un cargo que realiza labores multimedia⁵ (*La multimedia consiste en el uso de diversos tipos de medios para transmitir, administrar o presentar información. Estos medios pueden ser texto, gráficas, audio y video, entre otros. Cuando se usa el término en el ámbito de la computación, nos referimos al uso de software y hardware para almacenar y presentar contenidos*) y asiste a varias instancias del Ámbito Administrativo, al Despacho de la Presidencia y la Sección de Protocolo y Relaciones Públicas, entre otros a nivel nacional. De esta manera expone, la necesidad de actualizar tanto las tareas como los requisitos exigidos a la clase ya que no se ajustan a las necesidades actuales.

Al revisar, con ambos servidores, las labores desarrolladas en los cargos se determinaron las siguientes:

- **Técnico en Telemática:** Se encuentra orientado a la aplicación de conocimientos técnicos relacionados con el mantenimiento e instalación de redes informáticas y telefónicas.
 - ✓ Diseñar, programar, instalar y dar mantenimiento a los sistemas estructurados de redes de datos, voz y video, de diversa naturaleza: alámbricos o inalámbricos u otra de uso institucional.
 - ✓ Operar y dar mantenimiento a los equipos de comunicaciones de redes de datos, voz y video.
 - ✓ Detectar anomalías en la infraestructura de comunicaciones que utilice el Poder Judicial, reparar las averías correspondientes y comprobar el correcto funcionamiento de dicha infraestructura.
 - ✓ Actualizar y respaldar los inventarios, registros y software de los equipos de comunicaciones de la Institución.
 - ✓ Ejecutar labores de desmontaje, instalación y configuración de centrales telefónicas.

³ Tomado de internet

⁴ Entrevista realizada el 20 de noviembre en la Sección de Telemática.

⁵ Tomado de <http://csjmultimedia.blogspot.com/2011/05/concepto-de-multimedia.html?m=1>

- ✓ Atender las solicitudes de servicio e incidentes, asignadas en relación con las redes de datos, voz y video.
 - ✓ Reportar y dar seguimiento a las líneas de comunicaciones que determinen que deben ser reparadas por parte de los proveedores de servicios de telecomunicaciones.
 - ✓ Detectar anomalías en las centrales, líneas y aparatos telefónicos, así como reparar los daños respectivos.
 - ✓ Probar, reparar y dar mantenimiento a los elementos y componentes electrónicos de los equipos y sistemas de la infraestructura de comunicaciones.
 - ✓ Llevar a cabo montajes técnicos, reparaciones y modificaciones de equipo de comunicación inalámbrica.
 - ✓ Confeccionar e interpretar diagramas y planos para la infraestructura de comunicaciones.
 - ✓ Instalar y programar equipos de comunicación en las diferentes oficinas y dependencias del Poder Judicial.
 - ✓ Atender y resolver consultas técnicas relacionadas con las funciones del puesto.
 - ✓ Realizar otras labores propias del cargo.
- **Profesional en Telemática:** Entre sus funciones principales se encuentra la ejecución de labores profesionales relacionadas con la videoconferencia y los sistemas multimedia.
 - ✓ Coordinar, controlar y ejecutar labores técnicas, variadas y de cierta complejidad relacionada con la interconexión de diferentes sitios a través de la videoconferencia u otros medios según el avance tecnológico.
 - ✓ Coordinar con los usuarios todos los aspectos técnicos que intervienen en la videoconferencia.
 - ✓ Coordinar lo correspondiente con las dependencias necesarias para lograr eficientemente la intercomunicación requerida.
 - ✓ Elaborar y ejecutar proyectos a través de la videoconferencia, streaming (flujo de video sobre la red informática) o cualquier otro medio tecnológico relacionado con su área de competencia.
 - ✓ Establecer normas de operación, procedimientos y protocolos para el uso de nuevas tecnologías multimedia.
 - ✓ Investigar y recomendar nuevas tecnologías y usos de ésta relacionadas con el área de su competencia.
 - ✓ Brindar asesoría técnica para la compra de materiales, equipo, accesorios y repuestos, relacionado al área de su competencia.
 - ✓ Operar equipos multimedia tales como: cámaras de video, fotográficas, proyectores, etc., que permitan la producción del material para ser utilizados por las nuevas tecnologías.
 - ✓ Organizar y brindar la respectiva capacitación a la persona responsable, en cada oficina judicial, de manipular las terminales de videoconferencia, así como cualquier componente de un sistema multimedia
 - ✓ Administrar el equipo central, así como los sistemas gestores de videoconferencia.
 - ✓ Rendir informes variados y técnicos.
 - ✓ Realizar otras labores relacionadas con la actividad del cargo.

Como otro elemento importante, la jefatura destaca que, para el desarrollo de las citadas tareas, resulta de suma importancia que los ocupantes de estos cargos cuenten con licencia de conducir ya que la Sección de Telemática posee vehículo propio para atender las gestiones, o bien le es facilitado por la Unidad de Transportes Administrativo un automotor, no obstante, al no existir dentro de la

estructura orgánico funcional de la sección la figura de chofer, la conducción recae sobre ellos mismos. Comenta que esta actividad se realiza todos los días y en cualquier momento, ya que al tener cobertura nacional es común que surjan situaciones que demandan atención inmediata.

En cuanto a los requisitos actuales, indica la señora Quesada que, si bien el área temática exigida actualmente es acorde, esta gestión lo que pretende es actualizar las clases restando aquellas disciplinas académicas que ya no resultan necesarias, así como eliminar de las exigencias los cursos libres que tampoco resultan afines.

Como parte del razonamiento previo, resulta importante conocer las condiciones actuales de mercado en el sector educativo costarricense, por lo que se realizó una rápida exploración que permitiera conocer la oferta académica actual, tanto de universidades privadas como estatales.

De la investigación realizada, resulta de interés destacar que las instancias involucradas en la oferta educativa corresponden tanto a centros estatales como privados, lo que permite que las personas interesadas en formarse en estas áreas de conocimiento (redes, telecomunicaciones, informática, entre otras), elegir de acuerdo con sus posibilidades y aspiraciones, toda vez que el mercado ofrece desde técnicos medios hasta un grado académico superior.

IV. Conclusiones:

- 4.1 De acuerdo con la técnica que rige la materia de clasificación y valoración de puestos, los requisitos o exigencias establecidas para un cargo, representan un elemento indicador para establecer la correcta categoría, razón por la cual estos se deben consignar de manera específica según las necesidades del puesto.
- 4.2 De la investigación realizada se determina que es necesario actualizar las áreas de acción de los cargos destacados en el área de Telemática, con la finalidad de establecer solo aquellas disciplinas acordes a la naturaleza de su función, tal y como se muestra a continuación:

Tabla N° 3
Ajuste académico recomendado para el Técnico y Profesional en Telemática

TÉCNICO EN TELEMÁTICA	PROFESIONAL EN TELEMÁTICA a PROFESIONAL EN MULTIMEDIA
Formación Académica	
Bachiller en Educación Media	---
Técnico Medio en: <ul style="list-style-type: none"> • Telemática • Informática en Redes • Informática en Comunicación y redes • Computación 	Bachiller Universitario en: <ul style="list-style-type: none"> • Ingeniería Telemática • Informática Redes • Informática en Comunicaciones y redes • Computación
Segundo Año Universitario: <ul style="list-style-type: none"> • Ingeniería en Telemática 	

<ul style="list-style-type: none"> • Ingeniería Informática • Computación 	
Requisito Legal	
	Incorporado al Colegio Profesional respectivo cuando la ley así lo establezca para el ejercicio del cargo profesional.
Experiencia	
Requiere un mínimo de un año de experiencia en labores relacionadas con el puesto.	Requiere un mínimo de dos años de experiencia en labores relacionadas con el puesto.
Requerimiento Deseable	
Licencia de Conducir B1	Licencia de Conducir B1
Otros Requerimientos	
Habilidad para interpretar plano y diagramas variados	Manejo de los ambientes computadorizados y los sistemas de información existentes en el área de trabajo.

De la información anterior, es dable aclarar que pese a la importancia que tiene para el desempeño de los cargos la licencia de conducir, no se considera conveniente establecer dicho requisito como obligatorio toda vez que tal exigencia incide directamente sobre los procesos de reclutamiento y selección, situación que, de acuerdo con nuestra experiencia, eventualmente representa un impedimento para conseguir oferentes.

4.3 La clase ancha y angosta de Profesional en Telemática, nació como una necesidad institucional; sin embargo, tomando en consideración que dicha categoría existe para un único número de puesto en nuestra organización, no resulta útil mantenerla, más bien conviene crear una clase angosta que se ajuste a las condiciones actuales, denominarla Profesional en Multimedia e incluirla en la clase ancha de Profesional en Informática. Lo anterior con la finalidad de administrar adecuadamente la estructura salarial de Poder Judicial.

Cabe señalar que los ajustes propuestos no causan afectación salarial a ningún servidor toda vez que están orientados únicamente al correcto establecimiento de los requisitos académicos, los cuales en materia de clasificación y valoración de puestos deben definirse en función de la naturaleza del cargo, tal y como se indicó líneas atrás. Asimismo, dicho ajuste deberá ser aplicado por la Unidad de Presupuesto y estudios especiales de la Dirección de Gestión Humana, una vez aprobado por el órgano competente.

V. Recomendaciones técnicas administrativas

5.1 Ajuste técnico	Criterio Técnico
Suprimir la clase ancha y angosta de “Profesional en Telemática” y en su lugar crear una clase angosta específica.	Crear una clase angosta que se ajuste a las condiciones actuales, denominarla Profesional en Multimedia e incluirla en la clase ancha de Profesional en Informática 1. Lo anterior con la finalidad de administrar adecuadamente la estructura salarial de Poder Judicial.

5.2 Ajuste técnico	Criterio Técnico	Perfil competencial Profesional en Multimedia
Crear y aprobar la clase angosta: “Profesional en Multimedia”.	Es necesario contar con una clase angosta que identifique tareas, condiciones organizacionales y ambientales presentes en el cargo; así como los requisitos y competencias mínimas necesarias para desempeñar adecuadamente el puesto.	 PROFESIONAL EN MULTIMEDIA (PERFIL I

5.3 Ajuste técnico	Criterio Técnico	Perfil competencial Técnico en Telemática
Actualizar la descripción de la clase angosta “Técnico en Telemática”	Es necesario contar con una clase angosta que identifique tareas, condiciones organizacionales y ambientales presentes en el cargo; así como los requisitos y competencias mínimas necesarias para desempeñar adecuadamente el puesto.	 TECNICO EN TELEMATICA (PERFIL C

-0-

”

Se acordó: aprobar en todos sus extremos el informe SAP-044-2019.

Se declara firme.

ARTÍCULO V

La Licda. Silvia Cascante Rueda, Jefa a.i. de la Sección de Análisis de Puestos. presenta el informe SAP-045-19 relacionado con perfiles competenciales para los cargos de Director y Subdirector de la Dirección Jurídica, el cual indica:

“Para que sea conocido por los honorables miembros del Consejo de Personal, nos permitimos remitir los perfiles competenciales para los cargos de Director y Subdirector de la Dirección Jurídica.

Cabe indicar que para la construcción de los perfiles indicados se consideró como base; el detalle de las clases angostas existentes que identifican claramente las tareas, deberes y requisitos que configuran ese tipo cargo.

Es así, que para su respectiva aprobación se anexa al presente oficio para conocimiento de los integrantes de ese Consejo ambos perfiles de puestos.



DIRECTOR JURIDICO
(PERFIL COMPETENCI



SUBDIRECTOR
JURIDICO (PERFIL CO

”

Se acordó: aprobar en todos sus extremos el informe SAP-045-2019.

Se declara firme.

ARTÍCULO VI

La Licda. Silvia Cascante Rueda, Jefa a.i. de la Sección de Análisis de Puestos. presenta el informe SAP-054-19 relacionado con reclasificación del puesto N° 54041 de Fiscal Adjunto 3, el cual señala:

“Mediante oficio N° CP-122-2018, la Dirección de Gestión Humana pone en conocimiento de la Sección de Análisis de Puestos lo acordado por el Consejo de Personal en sesión N° 17-2018 celebrada el 31 de julio de 2018, artículo III, el cual literalmente dice:

“La Sección de Análisis de Puestos presenta el informe SAP-309-2018 relacionado con estudio sobre “Ajuste del título de la clase de puesto Subjefe del Ministerio Público a Fiscal Adjunto 3”, sobre el mismo se acordó:

Devolver el informe SAP-309-2018 a la Sección Análisis de Puestos.

Solicitar a la Sección de Análisis de Puestos aclare la condición del puesto de Fiscal Adjunto 3, previo a tomar una decisión.

Se declara firme.”

Con el fin de dar trámite a las disposiciones antes planteadas, la Sección de Análisis de Puestos expone lo indagado seguidamente:

Petición de cambios en el perfil del puesto “Subjefe del Ministerio Público”

La señora Emilia Navas Aparicio, Fiscal General de la República, remite correo electrónico a la Sección de Análisis de Puestos en fecha 18 de mayo de 2018, en el que expresa las siguientes consideraciones sobre la clase de puesto “Subjefe del Ministerio Público”:

“Como es de su conocimiento la Corte Plena en sesión N° 16-18 celebrada el 23 de abril en curso, artículo III, con vista en el oficio N° FGR-918-2018 remitido por esta Fiscalía, así como el informe rendido a esos efectos por la Dirección de Gestión Humana mediante oficio N° DGH-87-2018, dispuso: Modificar los artículos 1, 2 y 5 del Reglamento de Puestos de Confianza en el Poder Judicial. En dicha modificación se incluyó el puesto de Fiscal Adjunto 3.

Revisando la normativa vigente, mediante el transitorio VIII, el puesto de Subjefe fue eliminado, y se le dio vigencia al puesto de Fiscal Subrogante, que conforme al artículo 26 de la Ley Orgánica del Ministerio Público es la persona que tiene la competencia de sustituir al Fiscal General o Fiscal General en sus ausencias, inhibitorias, recusaciones y otras funciones propias del cargo.

Por dicha razón, solicitamos que en el Perfil de Puesto del SUBJEFE, se ACLARE EL TITULO DEL MISMO, y se ponga Fiscal Adjunto 3, como se define en la clase Ancha. Además, que se trata de un PUESTO DE CONFIANZA, como lo resolvió la Corte Suprema de Justicia. Lo anterior para ser coherente con el marco legal vigente y el escalafón actual que contempla, Fiscal Adjunto 1, Fiscal Adjunto 2.”

Modificación de los artículos 1, 2 y 5 del Reglamento de Puestos de Confianza

Mediante circular N° 74-2018, la Secretaría General de la Corte Suprema de Justicia anuncia la “*Modificación a los artículos 1, 2 y 5 del Reglamento de Puestos de Confianza en el Poder Judicial*”, en el que se vierte la siguiente información:

“(…)

La Corte Plena en sesión No. 16-18 celebrada el 23 de abril de 2018, artículo III, dispuso hacer de conocimiento de todos los despachos judiciales del país y público en general la modificación a los artículos 1, 2 y 5 del Reglamento de Puestos de Confianza en el Poder Judicial, mismas que literalmente dicen:

Artículo 1°.-

Puestos de confianza son:

(…)

f) Los de los funcionarios que están a disposición permanente de la persona que ocupe el puesto de Fiscal General o Fiscal General de la República, como los que se señalan: Secretaria Ejecutiva, Fiscales Adjuntos 2 y 3, puestos números: 54041, 47564, 375880, 34387, 34427, 24481.

Artículo 2°. El nombramiento de los funcionarios que ocupen puestos de confianza será hecho así:

(…)

f) De la Secretaria Ejecutiva y los Fiscales Adjuntos 2 y 3, a propuesta de la persona que ocupe el cargo de Fiscal General o Fiscal General de la República.

[…]

Artículo 5°: La persona que sea designada en un cargo calificado como de confianza, y que tenga un puesto en propiedad en el Poder Judicial, mantendrá dicha propiedad. Al cesar el cargo de confianza, tendrá derecho a regresar a su puesto.

(…)” (El subrayado es suplido)

Consideraciones bajo las cuales se incluye la plaza N° 54041 en el Reglamento de Puestos de Confianza

La Dirección de Gestión Humana pone en conocimiento de la Secretaría General de la Corte Suprema de Justicia, por medio del oficio N° DGH-87-2018, las consideraciones relacionadas con lo dispuesto

por la Corte Plena en la sesión N° 49-17 del 11 de diciembre de 2017, artículo XXV, con base en el cual se remite el oficio N° FGR-918-2017 proveniente de la Fiscalía General de la República a la Dirección de Gestión Humana, entre otras instancias, para que se elabore un estudio que aporte un criterio técnico sobre la procedencia de incluir dentro del Reglamento de Puestos de Confianza los puestos correspondientes a la Secretaria Ejecutiva y los puestos de Fiscales Adjuntos 2 y 3.

Es así que dentro de las consideraciones expresadas por la Dirección de Gestión Humana están las que se manifiestan a continuación:

“(...)

Tal y como se puede establecer el reglamento regula y porque así fue la necesidad en considerar sólo algunos puestos cercanos a los máximos jerarcas de la institución como son los Magistrados (letrados, secretarias, seguridad, choferes). Sin embargo se desprende de la gestión presentada por Doña Emilia Navas Aparicio, Fiscal General interina la necesidad de incorporar otros cargos.

*Es claro, que el Ministerio Público cuenta con puestos muy cercanos al Fiscal General o la Fiscal General **que tienen trascendencia en su accionar y en la toma decisiones, razones calificadas, puestos en los cuales quien los ocupen, necesitan contar permanentemente con la confianza de su superior ya sea por el manejo de la información confidencial, toma de decisiones, y sin dejar de lado componentes de transparencia y probidad.** (el resaltado es del redactor)*

Es así, que con el aval de los integrantes de la Comisión para el Establecimiento de la Carrera Fiscal y Requerimientos en la Presentación del Informe Anual del Fiscal o Fiscal General de la República y según los alcances de la sesión efectuada el pasado miércoles 07 de febrero anterior, es viable solicitar en este momento a la Corte Plena y mientras se aprueba el Proyecto de la Carrera Fiscal una modificación a los artículos números 1 y 2 al “Reglamento de Puestos de Confianza en el Poder Judicial” (Publicado en el Boletín Judicial N° 73, del 17 de abril del 2002) e incorporar en este instrumento los puestos más cercanos que por su naturaleza e importancia a quien tiene la representación del Ministerio Público, lo que permitiría regular algunas condiciones de los cargos que se indiquen; lo anterior sustentado en la necesidad actual del Ministerio Público.

(...)” (El subrayado es suplido)

Sobre la naturaleza del puesto N° 54041

1. En el informe N° IDH-226-06 relacionado con la descripción de la clase del puesto N° 54041 proveniente de la Sección de Investigación y Desarrollo Humano, hoy Análisis de Puestos, se consignaron las manifestaciones hechas por el ex Fiscal General de la República, Lic. Francisco Dall’ Anesse Ruiz, acerca de las funciones y situación que acontecía en ese momento para la plaza en estudio, indicando lo siguiente:

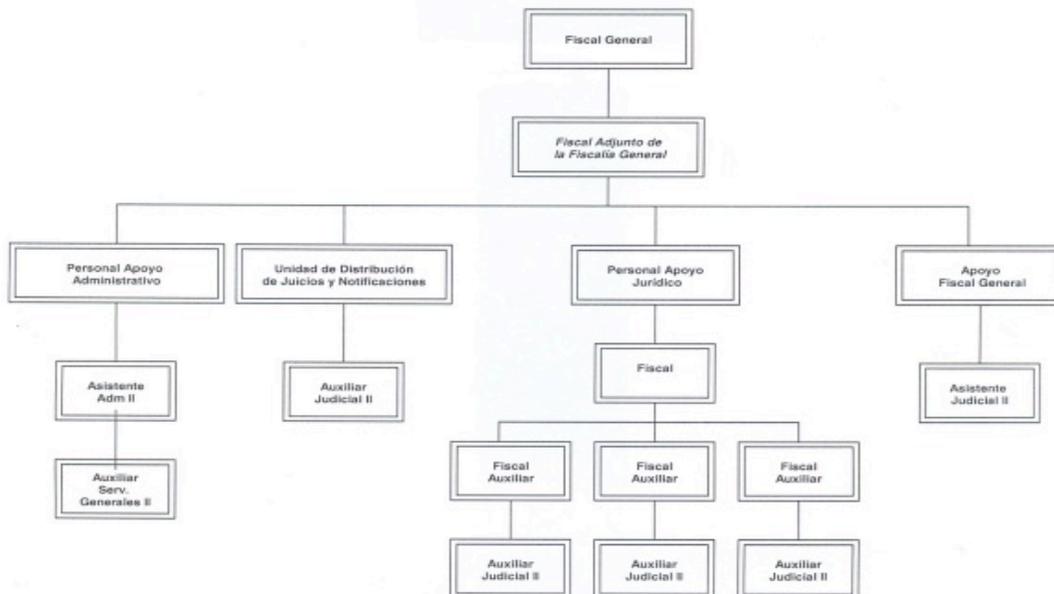
(...)

Tratándose de las funciones y situación actual del referido puesto, el Lic. Dall'Anese Ruíz, indicó que a partir de la jubilación del Lic. Jorge Segura (31 de marzo 2006), ha requerido de una persona que le colabore de forma directa en algunas tareas que llevaba a cabo el citado servidor. En este sentido, se refirió sobre la necesidad de contar con un despacho debidamente organizado para canalizar asuntos que bien pueden ser atendidos por sus colaboradores, según lo permita la ley, y así poder dedicarse al cumplimiento de las funciones gerenciales propias del cargo.

Dado lo anterior a partir de mayo del año en curso, se hizo una distribución de funciones acorde con la nueva estructura organizativa de la Fiscalía Adjunta, como dependencia adscrita a la Fiscalía General, de conformidad con lo aprobado por el Consejo Superior en sesión 23-06 del 30 de marzo del año en curso, artículo XCVII. A continuación se presenta el siguiente organigrama, el cual fue suministrado por el Lic. David Brown Sharpe, Jefe Administrativo 4 (Administrador) de la Unidad Administrativa del Ministerio Público.

Organigrama N° 1

Estructura Organizativa de la Fiscalía Adjunta de la Fiscalía General.



Fuente: Unidad Administrativa del Ministerio Público

Con esta nueva estructura, al puesto en cuestión se le encomienda, entre otras funciones, la responsabilidad de dirigir, coordinar, supervisar y controlar las actividades de todo el personal que se encuentra por debajo de este cargo, según se presenta en el organigrama; asimismo, coordinar con las diferentes fiscalías adjuntas a nivel nacional (ya sea para emitir directrices, solicitar información relacionada con el trabajo que llevan a cabo, etc.), atender casos que el Fiscal General le delegue, así como representarlo ante otras instancias y en reuniones donde se solicite su participación.
(...)” (El subrayado es suplido)

Por otra parte, esta Sección llevó a cabo un análisis comparativo de las tareas que ejecutaba la Licda. Lilliam Gómez Mora, antigua ocupante de la plaza N° 54041, con las correspondientes a la clase de puesto Subjefe del Ministerio Público, según el cual se logró determinar que se mantenía cierta similitud en cuanto a los deberes y responsabilidades de ambos puestos.

Sumado a lo anterior, se corroboró que el cargo demanda coordinar con los jefes de las Fiscalías Adjuntas del territorio nacional aspectos de índole laboral, emitir directrices y solicitar información en los casos que así se requiera, esto último a fin de tomar decisiones acertadas en conjunto con el Fiscal General; asimismo, le corresponde atender asuntos especiales que así le solicite su superior inmediato y representarlo ante diferentes instancias gubernamentales y privadas, a su vez, trasladarse a cualquiera de las fiscalías del país donde se amerite su intervención según la naturaleza o trascendencia del caso de que se trate; asimismo, resolver situaciones imprevistas.

También tiene una función de enlace entre el Fiscal General y los funcionarios de la oficina, particulares y abogados, por tanto atiende y resuelve las consultas que le presenten según así se lo permita la legislación y dependiendo del asunto, lo coordina con el Fiscal General.

2. Posteriormente, la Sección de Análisis de Puestos elaboró el informe N° SAP-208-2012, en el que se analiza la estructura del Ministerio Público con la inclusión de los tres pilares enfocados a impulsar la política de persecución penal.

En dicho informe, se describe la naturaleza de la clase correspondiente al Fiscal Adjunto 2, donde se establece que está reservada para el cargo de Subjefe del Ministerio Público, por cuanto a esta figura le compete coadyuvar en la dirección técnica y administrativa de los diferentes asuntos que por Ley le corresponde desarrollar a esa instancia. Concerniente a dicha naturaleza, su propósito es la *“Planificación, organización, dirección, supervisión, control y ejecución de labores jurídicas, técnicas y administrativas de la Fiscalía Adjunta Adscrita a la Fiscalía General, así como participación en el planeamiento, dirección y supervisión de las actividades del Ministerio Público.”*

En adición a lo anterior, dentro de las recomendaciones derivadas del estudio en cuestión está el ajustar la Relación de Puestos y el Manual Descriptivo de Clases de Puestos vigentes a esa fecha, por lo que el puesto N° 54041 fue reasignado a la clase ancha Fiscal Adjunto 3, clase angosta Subjefe del Ministerio Público, producto de la reasignación de los puestos que lideran los pilares del mencionado Ministerio a la clase Fiscal Adjunto 2.

Análisis Conclusivo

Al tomar en consideración los datos supra citados, esta Sección aporta las siguientes conclusiones:

1. Dentro de las modificaciones al Reglamento de Puestos de Confianza, según lo acordado por la Corte Plena en sesión No. 16-18 celebrada el 23 de abril de 2018, artículo III, está el incluir el puesto n° 54041 (cuya clase ancha corresponde a Fiscal Adjunto 3, clase angosta Subjefe del Ministerio Público). Además, se determina que el nombramiento del funcionario a ocupar dicha plaza depende de la recomendación expresa por el Fiscal o Fiscala General de la República.
2. Para la incorporación de la plaza N° 54041 dentro del Reglamento de Puestos de Confianza, se tomó en cuenta el grado de confidencialidad que debe guardar el ocupante del puesto a raíz del tipo de información a la que tiene acceso. Adicionalmente, se consideró su participación en la toma de decisiones en conjunto con el Fiscal General y la trascendencia que tienen sus acciones para el Ministerio Público, razón por la cual debe contar con la completa confianza de su superior. Asimismo, a través de su actuar deben notarse componentes tales como la transparencia y la probidad.
3. En cuanto a la naturaleza de las funciones que debe desempeñar el puesto N° 54041, se evidencia que el servidor debe colaborar con ciertas tareas asignadas al Fiscal General y los asuntos especiales que éste le delegue, así como representarlo ante otras instancias en actividades donde se requiera su presencia, con el fin de enfocarse a las labores gerenciales propias del cargo. También debe dirigir, coordinar, supervisar y controlar las actividades que se lleven a cabo en las oficinas que se encuentren jerárquicamente por debajo de él y servir de enlace entre los colaboradores a su cargo y el Fiscal General, particulares y abogados mediante la resolución de consultas que se presenten en apego a lo que permita la legislación, coordinando lo necesario con el Fiscal General según el caso.
4. Posterior a la inclusión de los tres pilares enfocados a impulsar la política de persecución penal dentro de la estructura del Ministerio Público, la plaza N° 54041 fue reasignada de la clase "Fiscal Adjunto 2" a "Fiscal Adjunto 3", producto de la reasignación de los puestos que lideran dichos pilares a la clase "Fiscal Adjunto 2".

Recomendación Técnica Administrativa:

En relación con lo mencionado en los acápite anteriores y en concordancia con la técnica de clasificación y valoración de puestos, esta Sección encuentra atinente reclasificar el puesto N° 54041 tal y como se evidencia en el cuadro que se muestra de seguido, en virtud de que exista coherencia respecto a los niveles jerárquicos del Ministerio Público, así también con las funciones y responsabilidades asignadas al puesto:

Cuadro N° 1 Reclasificación propuesta para la plaza N° 54041					
Oficina	Título Clase Angosta Actual	Salario Base	Título Clase Angosta Propuesta	Salario Base	Diferencia
Fiscalía General	Subjefe del Ministerio Público	¢1,745,400.00	Fiscal Adjunto 3	¢1,745,400.00	¢0

Fuente: Índice salarial correspondiente al II semestre del 2018.

El ajuste técnico anterior no demanda ninguna erogación salarial; lo que permite es ordenar la serie de las clases de puestos de: Fiscal Auxiliar, Fiscal, Fiscal Adjunto 1, Fiscal Adjunto 2 y Fiscal Adjunto 3 en orden técnico.

Se acordó: aprobar en todos sus extremos el informe SAP-054-2019.

Se declara firme.

ARTÍCULO VII

Las Licda. Krissia Rojas Quirós, Jefa a.i. de la Sección de Reclutamiento y Selección y la Licda. Emilia Granados Murillo, Coordinadora de la Unidad de Selección de Personal, proceden a exponer el informe RS-0034-19 relacionado con recurso de revocatoria con apelación en subsidio a la convocatoria CV-

15-15 presentado por la señora Rosa Amelia Duarte Valderrama, el cual indica:

“Mediante correo electrónico de fecha 05 de diciembre pasado, la señora Rosa Amelia Duarte Valderrama, presenta recurso de revocatoria con apelación en subsidio en contra de lo resuelto por parte de la Sección de Reclutamiento y Selección en el sentido de que no cabe la solicitud planteada en cuanto al desglose de las pruebas psicolaborales aplicadas en la convocatoria CV-15-15 para la conformación de registros de postulantes y elegibles en el Gran Área Metropolitana, con base en los siguientes motivos:

“

I. AUSENCIA DE NOTIFICACIÓN PERSONAL DEL RESULTADO DE LA PRUEBA PSICOLÓGICA.

Se indica en el oficio recurrido literalmente lo que se transcribe:

“Finalmente, respecto al desglose de la prueba psicolaboral, nos permitimos informarle que esa es una etapa precluida del proceso, pues los resultados de dicha prueba fueron notificados en fecha 06 de noviembre de 2017 y por lo tanto la solicitud se encuentra extemporánea. El plazo para solicitar cualquier gestión relacionada con dichos resultados venció el 09 de noviembre de 2017”.

*Es en cuanto a ese párrafo, que se interponen los recursos de revocatoria con apelación en subsidio, pues el correo enviado por la cuenta Protocolo-Relaciones Públicas, **NO SUSTITUYE** en ninguna medida, la correspondiente comunicación que tenía la Sección de Reclutamiento y Selección que realizarme formalmente.*

*Obsérvese que el correo (el cual se adjunta) va dirigido a todos los empleados de los distintos circuitos y que en esa lista de remitentes, no aparece mi nombre, por lo que **NO** puede decirse que se encuentra extemporáneo algún reclamo referido a la prueba psicológica, pues no he sido formalmente notificada de dicho resultado.*

[...]

Es claro entonces que la Dirección de Gestión Humana, procedió a emitir un comunicado masivo en el cual comunicó a la población judicial, que ya se encontraban disponibles los resultados de dicho concurso, lo que no sustituye en nada la comunicación formal a que tengo derecho conforme lo establecen los numerales 240 y 241 de la Ley General de la Administración Pública, que disponen que los actos concretos se comunicarán por medio de la notificación respectiva y que:

“2. Cuando un acto general afecte particularmente a persona cuyo lugar para notificaciones esté señalado en el expediente o sea conocido por la Administración, el acto deberá serle también notificado”; ya que **“la publicación no puede normalmente suplir la notificación”**.

Para esos efectos, yo señalé para recibir notificaciones los correos electrónicos rosaameliaduartev@gmail.com , aduartev@poder-judicial.go.cr y amelia_9119@hotmail.com , sin que se me notificaran tales resultados, por lo que no es cierto que se encuentre precluido el plazo para interponer algún reclamo contra los resultados de las pruebas psicológicas.

I. PRETENSIÓN.

En virtud de lo anterior expuesto y siendo claro que no he sido notificada de los resultados de la prueba psicológica realizada dentro del Concurso n° CV-15-15, solicito se revoque lo resuelto respecto de la negativa de brindar el desglose de la prueba sociolaboral y en su lugar se proceda a entregar dichos datos.

En caso de no admitirse la revocatoria planteada, se eleve en apelación este asunto a fin de que el superior resuelva como corresponde”.

Al respecto, nos permitimos indicar lo siguiente:

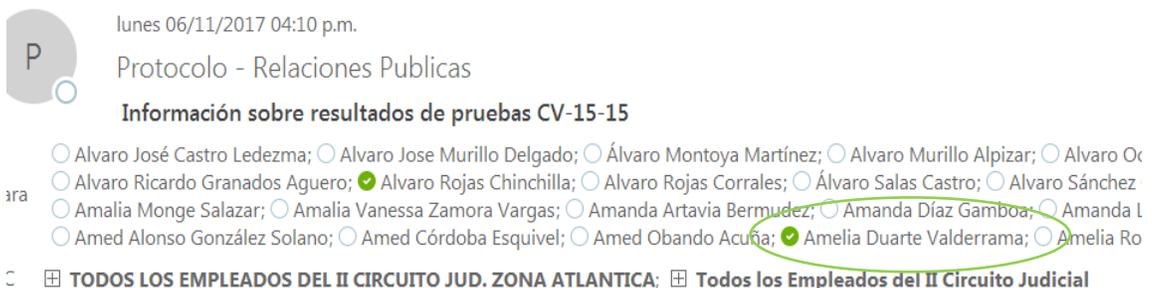
1. El día 06 de noviembre de 2017, la Sección de Reclutamiento y Selección comunicó, por medio del correo electrónico de la Oficina de Protocolo y Relaciones Públicas, a la población judicial que participó en la convocatoria CV-15-15 para el

Gran Área Metropolitana que a partir de ese momento podía consultar los resultados obtenidos en las pruebas aplicadas por medio de la plataforma GH en Línea.

2. Dicha comunicación se realizó de esa manera como forma de agilizar la notificación, debido a la masividad de participación presentada en dicha convocatoria y si bien se remite de forma colectiva, no carece de validez de conformidad con el artículo 45 de la Ley N° 8687 Notificaciones Judiciales.
3. En dicha notificación se incluye cada una de las direcciones electrónicas institucionales, agrupadas por Circuito Judicial, como se observa en imagen adjunta:



No obstante, al hacer clic en el signo “+” que se encuentra al lado de cada grupo, se despliega la lista de personas incluidas en la comunicación, como es el caso de la señora Rosa Amelia Duarte Valderrama:



4. De ahí que no es correcta la afirmación de la señora Duarte Valderrama al decir que su nombre no aparece en el listado de correos electrónicos, siendo que se encuentra incluida en el grupo de personas del I Circuito Judicial de San José. Cabe indicar que la dirección de correo electrónico institucional fue una de las autorizadas por ella como medio de notificación al registrar su inscripción en la convocatoria CV-15-15.

Es por lo anterior, que la Sección de Reclutamiento y Selección considera extemporánea la solicitud de la señora Rosa Amelia Duarte Valderrama, en cuanto a brindarle el informe de devolución de resultados de las pruebas psicolaborales aplicadas en el año 2015, por cuanto la gestión se plantea una vez vencido el plazo establecido para ello y se trata de una etapa precluida del proceso. Lo anterior, aunado a que la notificación de resultados se realizó en tiempo y forma, por medio de una de las direcciones electrónicas brindadas para esos efectos tal como se indicó líneas atrás.

No obstante, se remite el presente informe al Consejo de Personal para lo que estime a bien resolver.



Revocatoria Rosa
Amelia Duarte Valderi

”

La Licda. Waiman Hin Herrera, se inhibe del voto. Se acordó: aprobar en todos sus extremos el informe RS-0034-19.

Se declara firme.

ARTÍCULO VIII

Las Licda. Krissia Rojas Quirós, Jefa a.i. de la Sección de Reclutamiento y Selección y la Licda. Emilia Granados Murillo, Coordinadora de la Unidad de Selección de Personal, proceden a exponer el informe RS-0035-19 relacionado con recurso de revocatoria con apelación en subsidio a la convocatoria CV-15-15 presentado por la señora María Gabriela Fallas González, el cual indica:

“Mediante correo electrónico de fecha 05 de diciembre pasado, la señora María Gabriela Fallas González, presenta recurso de revocatoria con apelación en subsidio en contra de lo resuelto por parte de la Sección de Reclutamiento y Selección en el sentido de que no cabe la solicitud planteada en cuanto al desglose de las pruebas psicolaborales aplicadas en la convocatoria CV-15-15 para la conformación de registros de postulantes y elegibles en el Gran Área Metropolitana, con base en los siguientes motivos:

“

II. AUSENCIA DE NOTIFICACIÓN PERSONAL DEL RESULTADO DE LA PRUEBA PSICOLÓGICA.

Se indica en el oficio recurrido literalmente lo que se transcribe:

“Finalmente, respecto al desglose de la prueba psicolaboral, nos permitimos informarle que esa es una etapa precluida del proceso, pues los resultados de dicha prueba fueron notificados en fecha 06 de noviembre de 2017 y por lo tanto la solicitud se encuentra extemporánea. El plazo para solicitar cualquier gestión relacionada con dichos resultados venció el 09 de noviembre de 2017”.

*Es en cuanto a ese párrafo, que se interponen los recursos de revocatoria con apelación en subsidio, pues el correo enviado por la cuenta Protocolo-Relaciones Públicas, **NO SUSTITUYE** en ninguna medida, la correspondiente comunicación que tenía la Sección de Reclutamiento y Selección que realizarme formalmente.*

*Obsérvese que el correo (el cual se adjunta) va dirigido a todos los empleados de los distintos circuitos y que en esa lista de remitentes, no aparece mi nombre, por lo que **NO** puede decirse que se encuentra extemporáneo algún reclamo referido a la prueba psicológica, pues no he sido formalmente notificada de dicho resultado.*

[...]

*Es claro entonces que la Dirección de Gestión Humana, procedió a emitir un comunicado masivo en el cual comunicó a la población judicial, que ya se encontraban disponibles los resultados de dicho concurso, lo que no sustituye en nada la comunicación formal a que tengo derecho conforme lo establecen los numerales 240 y 241 de la Ley General de la Administración Pública, que disponen que los actos concretos se comunicarán por medio de la notificación respectiva y que: **“2. Cuando un acto general afecte particularmente a persona cuyo lugar para notificaciones esté señalado en el expediente o sea conocido por la Administración, el acto deberá serle también notificado”**; ya que **“la publicación no puede normalmente suplir la notificación”**.*

Para esos efectos, yo señalé para recibir notificaciones los correos electrónicos gabrielafallasg@gmail.com ó

gfallasg@poder-judicial.go.cr , sin que se me notificaran tales resultados, por lo que no es cierto que se encuentre precluido el plazo para interponer algún reclamo contra los resultados de las pruebas psicológicas.

II. PRETENSIÓN.

En virtud de lo anterior expuesto y siendo claro que no he sido notificada de los resultados de la prueba psicológica realizada dentro del Concurso n° CV-15-15, solicito se revoque lo resuelto respecto de la negativa de brindar el desglose de la prueba sociolaboral y en su lugar se proceda a entregar dichos datos.

En caso de no admitirse la revocatoria planteada, se eleve en apelación este asunto a fin de que el superior resuelva como corresponde”.

Al respecto, nos permitimos indicar lo siguiente:

5. El día 06 de noviembre de 2017, la Sección de Reclutamiento y Selección comunicó, por medio del correo electrónico de la Oficina de Protocolo y Relaciones Públicas, a la población judicial que participó en la convocatoria CV-15-15 para el Gran Área Metropolitana que a partir de ese momento podía consultar los resultados obtenidos en las pruebas aplicadas por medio de la plataforma GH en Línea.
6. Dicha comunicación se realizó de esa manera como forma de agilizar la notificación, debido a la masividad de participación presentada en dicha convocatoria y si bien se remite de forma colectiva, no carece de validez de conformidad con el artículo 45 de la Ley N° 8687 Notificaciones Judiciales.
7. En dicha notificación se incluye cada una de las direcciones electrónicas institucionales, agrupadas por Circuito Judicial, como se observa en imagen adjunta:



No obstante, al hacer clic en el signo “+” que se encuentra al lado de cada grupo, se despliega la lista de personas incluidas en la comunicación, como es el caso de la señora María Gabriela Fallas González:



lunes 06/11/2017 04:10 p.m.

Protocolo - Relaciones Publicas

Información sobre resultados de pruebas CV-15-15

Gabriel Josué Sicouret Villalobos; Gabriel Lopez Quesada; Gabriel Quirós Calderón; Gabriel Zúñiga Montero; Gabriela Abarca Moran; Gabriela Aguilar Sandoval; Gabriela Alvarez Montenegro; Gabriela Arias Godínez; Gabriela Bustamante Segura; Gabriela Coronado Rojas; Gabriela Cristina González Jiménez; Gabriela Díaz Brenes; Gabriela Díaz Sánchez; Gabriela Fallas González; Gabriela Fonseca Rojas; Gabriela Fonseca Vindas; Gabriela Gamboa Quirós; Gabriela Hernández Carvajal; Gabriela Jarquín Valladares; Gabriela Jeannette Henríquez Solano; Gabriela M. Ferrer; Gabriela Monestel Roman; Gabriela Montealegre Tomás; Gabriela Mora Zamora; Gabriela Murillo González; Gabriela Nazira Bonilla Rivera; Gabriela Núñez Gutiérrez; Gabriela Perez Salas; ...

8. De ahí que no es correcta la afirmación de la señora Fallas González al decir que su nombre no aparece en el listado de correos electrónicos, siendo que se encuentra incluida en el grupo de personas del I Circuito Judicial de San José. Cabe indicar que la dirección de correo electrónico institucional fue una de las autorizadas por ella como medio de notificación al registrar su inscripción en la convocatoria CV-15-15.

Es por lo anterior, que la Sección de Reclutamiento y Selección considera extemporánea la solicitud de la señora María Gabriela Fallas González, en cuanto a brindarle el informe de devolución de resultados de las pruebas psicolaborales aplicadas en el año 2015, por cuanto la gestión se plantea una vez vencido el plazo establecido para ello y se trata de una etapa precluida del proceso. Lo anterior, aunado a que la notificación de resultados se realizó en tiempo y forma, por medio de una de las direcciones electrónicas brindadas para esos efectos tal como se indicó líneas atrás.

No obstante, se remite el presente informe al Consejo de Personal para lo que estime a bien resolver.



Revocatoria María
Gabriela Fallas Gonzá

”

La Licda. Waiman Hin Herrera, se inhibe del voto. Se acordó: aprobar en todos sus extremos el informe RS-0034-19.

Se declara firme.

ARTÍCULO IX

La Unidad de Componentes Salariales presente el Informe Integral de Carrera Profesional N° 204-UCS-AS-2019, el mismo señala:

N°204-UCS-AS-2019
16 de enero del 2019



DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA
Unidad de Componentes Salariales
Informe Integral de Carrera Profesional

N° de Referencia	Fecha de prestación de Gestión	Nombre	N° cédula	Puesto Desempeñado	Formación Académica de servidor	Colegio Profesional (Requisito Legal del Manual de Puestos)	Disciplinas académicas-áreas temáticas y Req. Legal del Manual de Puestos	Grado Adicional a Reconocer	Rige del Pago	Puntaje a Reconocer
19555-2017	13/12/2017	Luis Alberto Solano Valverde	01-0606-0939	Profesional 2 (Profesional en Auditoría Interna)	<ul style="list-style-type: none">Licenciatura en Administración y Gerencia de Empresas Universidad Metropolitana Castro Carazo (UMCA) a partir del 24/06/2005	<ul style="list-style-type: none">Incorporación al Colegio de Profesionales en Ciencias Económicas de Costa Rica el 08/12/2005Incorporación al Colegio de Contadores Privados de Costa Rica 01/10/1999	<ul style="list-style-type: none">Licenciatura en una de las disciplinas académicas de las Administración o Ingeniería Industrial.Licenciatura en una de las disciplinas académicas de Computación e informática.Incorporación al Colegio Profesional respectivo cuando la ley así lo establezca para el ejercicio del cargo profesional.	<ul style="list-style-type: none">Licenciatura en Contaduría Pública de la Universidad Metropolitana Castro Carazo a partir del 24/06/2005	13/12/2017	5 Puntos

Consideraciones importantes:

(1). En este informe integral se investigaron, revisaron y analizaron diferentes fuentes de información con que cuenta la Dirección Gestión Humana relacionados con información académica, nombramientos, clases anchas y angostas, pago de componentes, etc. Entre estas fuentes, se encuentra el Módulo de reportes, SIGA Sistema Integrado de Gestión Administrativa, Sistema Visión 2020 expediente personal del servidor, SICE Sistema Integrado de Correspondencia, Manual Descriptivo de Clases por Puestos Vigentes, Actas de Consejo Superior.

(2). De conformidad con el manual de puestos el Profesional en Auditoría Interna (profesional 2) tiene como requisito académico el grado académico de Licenciatura en una de las disciplinas de la Administración o Ingeniería Industrial - Licenciatura en la disciplina académica de la Computación e Informática.

Conclusiones y Recomendaciones

Por las anteriores consideraciones y salvo mejor criterio, convendría reconocer 5 puntos por el grado académico adicional de Licenciatura en Contaduría Pública al Servidor Judicial *Luis Alberto Solano Valverde*, pues los conocimientos adquiridos en la disciplina que solicita el reconocimiento le va a permitir tener mayor capacidad de estudiar y comprender los asuntos de su conocimiento a la hora de ejecutar sus labores en el puesto que desempeñan en el Poder Judicial.

MBA. Adriana Steller Hernández Coordinadora de Unidad	Licda. Maureen Siles Mata Jefe Administración Salarial	Licda. Olga Guerrero Córdoba Subdirectora a.i. de Proceso Administración Humana
--	---	--

Realizado por: Licda. Arelis Ramirez Molina

Se acordó: aprobar el estudio integral de Carrera Profesional N° 204-UCS-AS-2019.

Se declara firme.

ARTÍCULO X

La Unidad de Componentes Salariales presenta el informe Integral de Carrera Profesional N° 249-UCS-AS-2019, el cual indica:

Informe de Carrera Profesional Grado Académico

Referencia: N° 18227-2017.

1. DATOS DEL SOLICITANTE:

Nombre:	Edgar Alonso Madrigal Ramírez
N° Cédula:	01-0819-0956
Puesto:	Médico 1 (<i>Médico Especialista</i>)
Oficina:	Sección Clínica Médico Forense
Condición Laboral:	Propiedad
Gestión:	Solicitud de reconocimiento de: Licenciatura Profesional en Psicología de la Universidad Fidélitas, del 11 de noviembre 2017.
Fecha de presentación de la gestión:	20/11/2017

2. REQUISITOS ACADÉMICOS Y LEGALES DEL PUESTO:

Requisitos	Condición del Solicitante		
	Títulos	Institución	Fecha
Licenciatura Universitaria como Médico Cirujano Especialidad en Medicina Legal	Licenciatura en Medicina y Cirugía	UCR	19/03/1999

	Especialista en Medicina Legal	UCR	24/10/2003
	Maestría en Medicina del Trabajo	Universidad de Ciencias Médicas	23/04/2009
Incorp. al Colegio de Médicos y Cirujanos de Costa Rica	Incorp al Colegio como Médico Cirujano el 14/02/2000 Incorp. Como Especialista desde el 03/10/2003		

3. GRADO ACADÉMICO ADICIONAL:

Grado académico:	Licenciatura en Psicología
Institución:	Universidad Fidélitas.
Fecha de graduación:	11/11/2017

4. Naturaleza del Puesto.

Ejecución de labores médicas especializadas en el campo de la Medicina Legal.

5. Funciones:

-
- ✓ Valorar de acuerdo con su especialidad aquellas personas que sean remitidas por las autoridades competentes y otros de orden administrativo.
 - ✓ Tomar muestras para exámenes de laboratorio y gabinete, así como las fotografías pertinentes, e interpretar los resultados.
 - ✓ Examinar a las personas, revisar su historia clínica, efectuar o disponer que se lleven a cabo exámenes o análisis especiales cuando se requiera información más completa sobre su estado.
 - ✓ Estudiar e interpretar los resultados de los exámenes y análisis.
 - ✓ Efectuar autopsias médico – forenses.
 - ✓ Recopilar datos complementarios en centros hospitalarios, cárceles, domicilios y otras instituciones.

- ✓ Participar en sesiones clínicas interdisciplinarias para análisis de casos especiales.
 - ✓ Elaborar informes periciales médicos legales sobre los resultados obtenidos de las valoraciones y remitirlo a la autoridad judicial correspondiente.
 - ✓ Realizar trabajos de investigación en el campo de su especialidad.
 - ✓ Realizar las labores administrativas que se deriven de su función.
 - ✓ Realizar otras labores propias del cargo.
-

6. CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS:

- 6.1** Se tiene que al **Señor. Madrigal Ramírez** se le reconoce el plus de carrera profesional por los grados académicos de Licenciatura, Especialidad y Maestría en Medicina un total de **40 puntos**. Lo anterior desde el **28 de febrero del 2000 los primeros 20 puntos, 10 puntos por la Especialidad desde el 01 noviembre del 2003 y a partir del 30 de abril 2009** los otros **10 puntos** correspondientes a la Maestría hasta la fecha, según consta en los registros que para los efectos mantiene esta Dirección.
- 6.2** Mediante correo electrónico de fecha **13 de diciembre del 2018**, el servidor realiza la justificación del porqué considera que el grado académico de Licenciatura en Psicología atinente y tiene relación con sus tareas en el puesto de Médico 1 de Sección Clínica Médico Forense, para ello indica lo siguiente:

Procedo a explicar la relación directa entre los conocimientos obtenidos y la experiencia académica que ha dotado la carrera en psicología (licenciatura en psicología) y mi puesto como especialista en Medicina Legal y Medicina Laboral y tutor de posgrado en Medicina Forense (convenio UCR – Poder Judicial). En la actualidad me encuentro trabajando en el área de la Medicina Forense del Trabajo y antiguamente en el área Clínica Médico Forense (área que podría volver a retomar en el futuro); para cualquiera de las dos el área de la evaluación mental de las personas es fundamental. Le comento que en ambas áreas se realiza valoración del daño a la persona, también conocido como valoración del daño corporal. Mi trabajo diario es valorar a personas que traen una queja y asocian un daño psicofísico que debe ser valorado de previo al establecimiento de las relaciones de causalidad, valoración de incapacidades y conclusiones médico-legales. El insumo de la psicología me ha permitido valorar con mayor soltura y propiedad el examen del estado mental e indagar sobre la historia longitudinal de las personas que traen como secuela un daño neuropsicológico o neuropsiquiátrico debidos a traumas craneoencefálicos (en la cabeza) o debido a síndromes de estrés postraumático debido a los traumas. En nuestro diaria labor tenemos un cada vez mayor número creciente de pacientes que demandan al patrono por asuntos de acoso laboral, acoso sexual, estrés en el trabajo, síndrome de burnout, para lo cual necesitamos

un excelente manejo del paciente para poder establecer si existen secuelas derivadas de lo que aqueja al paciente, o bien, si estas molestias se deben a un estado anterior, dígame depresión, ansiedad, trastornos psicóticos o de personalidad que explican la sintomatología actual o el devenir clínico en su evolución en el tiempo. También aporta insumos para determinar posibles trastornos ficticios (simulación), neurosis de renta, trastornos facticios o hipocondriacos que pueden estar asociados a la queja principal del paciente. Por otro lado, es parte de nuestro quehacer diario la valoración de pensiones por invalidez, en ellas con enorme frecuencia los y las pacientes tienen sintomatología psicológica y psiquiátrica (trastornos del afecto, ansiedad, del pensamiento, espectro autista, trastornos de personalidad, adicciones, etc) que es necesario estudiar para determinar el grado de detrimento de acuerdo a los distintos baremos de valoración del daño, como por ejemplo el baremo de la Asociación Americana de Psiquiatría u otro. Por otro lado, conocer esta área y manejar sus conocimientos permiten tener una mejor sensibilidad y empatía en el trato del paciente con trastornos psicológicos y para atender al paciente quejoso o de difícil manejo, así como para comprender las dinámicas traumatogénicas de los pacientes en sus historias de vida (delitos sexuales, violencia doméstica, etc) que producen dolor psíquico y es necesario interrogar con el cuidado de evitar la revictimización. La psicología no debe entenderse únicamente como psicoterapia, en la carrera se estudian síndromes psiquiátricos (modelo médico psiquiátrico, psicopatología, psiconeurología, psicofisiología) de uso cotidiano en la valoración de los pacientes, por otro lado también permite comprender los resultados de interconsulta con psicología en las que el psicólogo forense o clínico ha pasado pruebas psicológicas al paciente (sólo psicólogos pueden pasar pruebas psicológicas) para dar un enfoque más integral a los resultados y poder hacer un análisis integral médico-psicológico. La psicología además aporta conocimientos para la observación conductual durante la fase de inspección clínica y para el entendimiento del funcionamiento o el estado patológico cognitivo de los pacientes. En el área meramente clínica (penal, civil, administrativo, familia, etc) propiamente estaríamos hablando de las mismas circunstancias, nada más que orientado a casos (agresiones, mal praxis, privados de libertad etc), pero sobre todo en las valoraciones de los delitos sexuales para evaluar si un paciente requiere de un manejo especializado y poder referir con mayores elementos, o bien, si se considera que debe interconsultarse con la sección de psiquiatría y psicología forense, también colabora en el entendimiento y empatía de las víctimas de síndrome de niño agredido y violencia doméstica, así como para conocer las dinámicas de género que en ellas intervienen.

Además soy tutor de posgrado en Medicina Legal, labor que se hace en conjunto con las labores propias de la atención de pacientes; esto resulta ser la tutoría de los médicos residentes que rotan por la Unidad o por la Clínica Médico Forense de acuerdo al convenio UCR-Poder Judicial, por lo cual debo estar aportando insumos no sólo clínico médicos, si no también dar respuesta a múltiples inquietudes para el resorte de los casos, de los residentes que se presentan en sus propios casos o en el desenvolvimiento académico.

Como jefe de Unidad me permite poder sensibilizar al personal en áreas de tratamiento de poblaciones en desventaja o minorías, elementos propios de la teoría del género o en el trato con los pacientes (psicología laboral).

Por último, al momento de defender un caso en un juicio, en que el paciente porte alguna alteración o lesión en el área mental, cuando se preguntan mis atestados e informar que tengo la licenciatura en psicología, esto orienta mejor a las partes y a los jueces para darle un mejor peso a mis pericias.

- 6.3** Para mejor resolver, esta Dirección se dio a la tarea de investigar en el Manual Descriptivo de Especialidades del Servicio Civil las definiciones de Médico Especialista y Psicología, se obtuvo la siguiente información:

Medicina: *Ciencia que estudia las enfermedades que afectan al ser humano, los modos de prevenirlas y las formas de tratamiento para curarlas*

- ***La medicina legal:*** *Parte de la medicina que trata la relación entre los problemas médicos y los quirúrgicos y las ciencias jurídicas y sociales, especialmente el derecho penal.*

Psicología: *Aplica en puesto en cuyas labores, deberes y responsabilidades sea imperativo el estudio de la conducta humana.*

Implica la aplicación de técnicas y métodos dependiendo del área de actividad en la que se inserte el psicólogo, sea entonces, Psicología Educativa, Laboral, Deportiva, Social, Ocupacional y otras áreas que demanden la necesidad de este tipo de profesional, tanto directa como indirectamente.

Fuente: (http://www.dgsc.go.cr/dgsc/ts_clases/dgsc_servicios_clases.html)
(http://www.dgsc.go.cr/sitio3/ts_clases/dgsc_servicios_clases.html)

Definición de Medicina: ([google](#))

- 6.4 Asimismo, según consulta realizada a la página de la **Universidad Fidélitas** del programa de la carrera de Psicología se tiene lo siguiente:

“Psicología es la carrera que analiza e interpreta científicamente el comportamiento de grupos y personas en su contexto, con el propósito de realizar, intervenciones mediante técnicas de psicodiagnóstico y tratamiento para prevenir problemas de salud mental o atender los existentes”

Fuente: (<https://ufidelitas.ac.cr/licenciatura-psicologia/>)

7. NORMATIVA VIGENTE:

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

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

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

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

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

- 7.2. El Reglamento para el Reconocimiento de la carrera profesional en el Poder Judicial establece los siguiente:

Artículo 2.- *La Carrera Profesional tiene como objetivos básicos: Estimular la superación de los profesionales judiciales, con el fin*

de que puedan ofrecer un mejor servicio en la administración de justicia. Fomentar el aporte intelectual de los profesionales judiciales mediante la producción de publicaciones relacionadas con su profesión. Retener en la función judicial a los profesionales mejor calificados con los cuales el Poder Judicial pueda ejercer las funciones que la Constitución Política y la Ley Orgánica le señalan.

Artículo 11.- *Los factores precipitados, para efecto de reconocimiento en la Carrera Profesional, se valorarán en puntos de la siguiente forma:*

Grado académico (el profesional será ubicado en la siguiente escala de valores según su condición académica).

1. Bachillerato Universitario	10 puntos
2. Licenciatura	20 puntos
3. Especialidad	30 puntos
4. Maestría	40 puntos
5. Doctorado	50 puntos
6. Licenciatura adicional	5 puntos
7. Especialidad adicional	8 puntos
8. Maestría adicional	11 puntos
9. Doctorado adicional	14 puntos

El reconocimiento de “Grados Académicos Adicionales” se efectuará a criterio del Consejo de Personal, tomando en consideración la afinidad existente entre el título obtenido y el puesto que desempeña el interesado [...]

Artículo 12.- *Los grados académicos que presenten los profesionales para efectos de Carrera Profesional deberán ser: Relacionados directamente con la disciplina a que pertenece el*

cargo que ocupa en la Institución. Extendida por alguna de las universidades oficialmente reconocidas en el país. Reconocidos y equiparados por una universidad estatal de acuerdo con las disposiciones y procedimientos establecidos por el Consejo Nacional de Rectores (CONARE) u otra instancia competente en la materia, si hubieran sido obtenidos en el país o fuera de él, el centros de educación superior no contemplados en el inciso b) anterior. La especialidad debe haber sido obtenida después de la Licenciatura. Las especialidades logradas antes de la existencia de CONARE serán reconocidas si se encuentran registradas en el Colegio Profesional respectivo

8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:

- 8.1.** La Carrera Profesional es un incentivo económico que nace de un interés institucional por estimular y promover la superación de los profesionales judiciales, para así lograr un mejor servicio a la administración de la justicia. Este beneficio lo adquieren entre otros factores, por los grados académicos obtenidos por el profesional (bachiller, licenciatura, especialidad, maestría, doctorado y grados adicionales) siempre y cuando estén relacionados con el cargo que desempeñan.
- 8.2.** Según lo estipulado en el **artículo 12** del Reglamento de Carrera Profesional en el Poder Judicial, los grados académicos que presenten los profesionales deben estar relacionados directamente con la disciplina del cargo que ocupan. Asimismo, cabe indicar que el reconocimiento de estos se efectuará con el criterio del Consejo de Personal, tomando en consideración la afinidad existente entre el título obtenido y el puesto que desempeña el interesado.
- 8.3.** Por otra parte, si bien el objeto primordial del otorgamiento del plus salarial de la Carrera Profesional es motivar e incentivar la superación académica y laboral de los profesionales, no se debe dejar de lado que la Administración Pública se encuentra sujeta al principio de legalidad, particularmente al de legalidad presupuestaria, en el entendido que sólo podrá realizar aquellos actos que le están previamente autorizados por el ordenamiento jurídico y que todo pago o reconocimiento salarial compromete las finanzas públicas, por lo que el otorgamiento o reajuste de este componente no puede ser nunca un acto de autorización indiscriminado y nos obliga a realizar un análisis detallado sobre la situación específica que se plantea para cada caso en particular.

Por las anteriores consideraciones y salvo mejor criterio, esta Dirección recomienda reconocer **5** puntos de carrera profesional del señor **Madrigal Ramírez**, por el grado académico adicional de Licenciatura en Psicología. Lo anterior en el tanto se desempeñe en el puesto de **Médico 1 (Medico Especialista)** de la Sección de Clínica Médico Forense.”

Se acordó: aprobar el estudio integral de Carrera Profesional N° 249-UCS-AS-2019.

Se declara firme.

ARTÍCULO XI

La Unidad de Componentes Salariales presenta el informe Dedicación Exclusiva N° 561-UCS-AS-2019, el cual señala:

Informe de Dedicación Exclusiva.

DATOS DEL SOLICITANTE:

Nombre:	Natalia Flores Murillo
N° Cédula:	01-1348-0825
Puesto:	Perito judicial 2B <i>(Perito en Psicología Clínico Forense)</i>
Oficina:	Sección de Psiquiatría y Psicología Forense
Condición Laboral:	Interina
Gestión:	Solicitud de reconocimiento de la Dedicación Exclusiva
Fecha de presentación de la gestión:	24/05/2018

REQUISITOS ACADÉMICOS Y LEGALES DEL PUESTO:

Requisitos	Condición del Solicitante		
	Títulos	Institución	Fecha
Licenciatura Psicología. Especialidad o Maestría en Psicología Clínica o Forense.	Bachillerato en Psicología	U. Latina	25/01/2011
	Licenciatura en Psicología	UNIBE	24/11/2011

	Maestría en Psicología Forense	UNIBE	20/03/2018
Incorporación al Colegio de Psicólogos.	Desde el 02/12/2013 (<i>como Licenciada en Psicología</i>) Desde el 16/04/2018 (<i>como Master en Psicología Forense</i>)		

Disposiciones administrativas:

3.1 La Dirección de Planificación mediante oficio **1245-PLA-2015**, remitió para conocimiento del Consejo Superior el informe **79-CE-2015** ambos del **11 de agosto del 2015**, suscrito por el máster Franklin González Morales, Jefe de la Sección de Control y Evaluación, referente a la propuesta del rol de disponibilidad en la Sección Psiquiatría y Psicología Forense. En dicho informe se realiza una serie de recomendaciones, a saber:

4.1- *Habilitar el servicio de valoración de las personas privadas de libertad, con la orden de autoridad jurisdiccional Penal de ser internadas en el “Centro de atención para personas con enfermedad mental en conflicto con la ley (CAPEMCOL)”, así como de emisión del respectivo dictamen forense, en forma urgente e ininterrumpida (las 24 horas de los 365 días del año), en la Sección de Psiquiatría y Psicología Forense, del Departamento de Medicina Legal, a partir de la fecha que fije el Consejo Superior. Las jefaturas del Departamento de Medicina Legal y de la Sección de Psiquiatría y Psicología Forense coordinarán la apertura y entrada en funcionamiento de este servicio forense continuado.*

4.2. *Ordenar la retribución de la disponibilidad a realizar por el personal especialista en Psiquiatría, nombrado actualmente en la Sección de Psiquiatría y Psicología Forense del Departamento de Medicina Legal, constituido por seis plazas nombradas en estos momentos (la jefatura más los cinco especialistas en Psiquiatría), mediante el mecanismo denominado “Cobertura del servicio médico forense ininterrumpido”, así como el pago de las horas extra efectivamente laboradas.*

4.3- *Otorgar las facilidades de traslado establecidas en el acuerdo tomado por el Consejo Superior en la sesión N°89-2013 celebrada el 17 de setiembre de 2013, artículo LXXV, al personal especialista en Psiquiatría nombrado actualmente en la Sección de Psiquiatría y Psicología Forense, durante las franjas horarias y días de disponibilidad.*

4.4- *Comunicar la fecha de entrada en funcionamiento de manera ininterrumpida del servicio de valoración de las personas privadas de libertad, con la orden de la autoridad jurisdiccional Penal de ser internadas en el “Centro de atención para personas con enfermedad*

mental en conflicto con la ley (CAPEMCOL)”, así como de la emisión del respectivo dictamen forense, a través de una circular emitida por la Secretaría General de la Corte, y dirigida a todos despachos judiciales penales del país.

4.5- *Crear un registro electrónico para el movimiento de casos atendidos en los periodos y días de disponibilidad, por la Jefatura de la Sección de Psiquiatría y Psicología Forense, que contenga al menos los siguientes datos:*

- 1.** *El número único de la causa penal,*
- 2.** *El día de ingreso de la solicitud de la pericia psiquiátrica,*
- 3.** *La hora de ingreso de la solicitud de la pericia psiquiátrica,*
- 4.** *El nombre del tribunal penal de procedencia de la solicitud de la pericia psiquiátrica,*
- 5.** *El número de identificación del dictamen psiquiátrico,*
- 6.** *El resultado del dictamen psiquiátrico.*
- 7.** *El nombre del especialista en Psiquiatría o de la especialista en Psiquiatría que valoró y emitió el dictamen psiquiátrico,*
- 8.** *El día de entrega o remisión del dictamen psiquiátrico,*
- 9.** *La hora de entrega o remisión del dictamen psiquiátrico,*
- 10.** *El nombre de la persona a quien se le entregó el dictamen psiquiátrico, o del tribunal penal a donde se remitió el dictamen psiquiátrico.*
- 11.** *La Jefatura de la Sección de Psiquiatría y Psicología Forense tendrá a su cargo la supervisión de la actualización permanente del registro de casos atendidos mediante disponibilidad.*

4.6- *Evaluar tres meses después de su entrada en funcionamiento, el servicio ininterrumpido a implementar próximamente en la Sección de Psiquiatría y Psicología Forense.*

4.7- *Someter a la consideración del Consejo Superior, por ser de importancia para normalizar el funcionamiento futuro de la Sección de Psiquiatría y Psicología Forense, y soportar el riesgo de que sea declarado desierto un nuevo concurso de personal para nombrar especialistas en Psiquiatría en las plazas vacantes de esta Sección, la siguiente propuesta del Jerarca del Departamento de Medicina Legal:*

“Igualmente, ante dicha labor se hace necesario el reconocimiento de vacaciones profilácticas tal y como lo disfrutaban los demás profesionales del Departamento.

Por otro lado con el fin de hacer sostenible el proyecto de servicio psiquiátrico forense ininterrumpido se hace necesario contar con más personal profesional y al haber agotado casi todas las vías posibles en su consecución es que he contactado a la Doctora Carla Montero Leiva,

quien se ha venido desempeñando en dicha Sección como Médico General en labores que refuerzan las tareas del personal especialista y se ha estado preparando, por su vocación hacia la Psiquiatría, para participar en los exámenes del CENDEISSS comunicándome que ha obtenido los primeros lugares en dicho proceso de selección. Por ello es que considero que a través del Convenio para la formación de especialistas que mantenemos con la Caja Costarricense del Seguro Social se debe gestionar ante el Consejo Superior la aprobación para nombrar en dicha plaza de la Sección a la Doctora Montero Leiva y autorizarme para hacer las gestiones ante la Comisión de Posgrado en Psiquiatría del CENDEISSS y así enviarla a realizar la Residencia en Psiquiatría en la Caja Costarricense del Seguro Social, claro está, firmando el contrato de adiestramiento, por lo que nos aseguraríamos una especialista más al término de su residencia.

Bajo este mismo convenio también considero importante obtener autorización para el Dr. Martín Barboza Quirós, médico especialista en Medicina Legal de la Clínica Médico Forense, quien también ha mostrado vocación por dicha especialidad y el cual me indica que ha aprobado el proceso de selección. De enviar a estos dos profesionales podríamos aumentar el recurso humano en dicha Sección en un mediano plazo.

En otro orden de cosas, y como medida también alterna a corto plazo, sabemos que hay algunos residentes de Psiquiatría que finalizan su especialidad en enero del próximo año, ahí estamos haciendo labor de convencimiento para atraerlos a laborar en el Poder Judicial, pero se ocuparían, según estimaciones de la Dra. Sisy Castillo, Jefa de dicha Sección, al menos tres plazas más.”

En este sentido, el **Consejo Superior** mediante sesión **n ° 85-15** celebrada el **22 de septiembre de 2015, artículo XXI** acuerda:

Se acordó: 1.) Tener por rendido el Informe **1245-PLA-2015** de la Dirección de Planificación referente a la propuesta del rol de disponibilidad en la Sección Psiquiatría y Psicología Forense. **2.)** Acoger las recomendaciones que se dirán; habilitar el servicio de valoración de las personas privadas de libertad, con la orden de autoridad jurisdiccional Penal de ser internadas en el “Centro de atención para personas con enfermedad mental en conflicto con la ley (CAPEMCOL)”, así como de emisión del respectivo dictamen forense, en forma urgente e ininterrumpida (las 24 horas de los 365 días del año), en la Sección de Psiquiatría y Psicología Forense, del Departamento de Medicina Legal, a partir del 16 de octubre del 2015 para lo cual se emitirá una circular dirigida a todos despachos judiciales penales del país comunicando su entrada en vigencia. Las jefaturas del Departamento de Medicina Legal y de la Sección de Psiquiatría y Psicología Forense coordinarán la apertura y entrada en funcionamiento de este servicio forense continuado. **3.)** Se ordena la retribución de la disponibilidad a realizar por el personal

especialista en Psiquiatría, nombrado actualmente en la Sección de Psiquiatría y Psicología Forense del Departamento de Medicina Legal, constituido por seis plazas nombradas en este momento (la jefatura más los cinco especialistas en Psiquiatría), mediante el mecanismo denominado “Cobertura del servicio médico forense ininterrumpido”, así como el pago de las horas extra efectivamente laboradas. El traslado del personal especialista en Psiquiatría nombrado actualmente en la Sección de Psiquiatría y Psicología Forense, durante las franjas horarias y días de disponibilidad, se realizará conforme a lo establecido en la sesión N° 89-2013 celebrada el 17 de septiembre de 2013, artículo LXXV. 4.) Deberá la Jefatura de la Sección de Psiquiatría y Psicología Forense; crear un registro electrónico para el movimiento de casos atendidos en los períodos y días de disponibilidad, el cual se hará conforme se propone en la recomendación 4.5 del presente informe. Asimismo dicha Jefatura tendrá a su cargo la supervisión de la actualización permanente del registro de casos atendidos mediante disponibilidad. 5.) La Dirección de Planificación, evaluará tres meses después de la entrada en funcionamiento para verificar los resultados obtenidos con las medidas implementadas 6.) En lo que respecta a la recomendación 4.7 del informe, previamente a resolver lo que corresponda, deberán las Direcciones de Gestión Humana, Planificación y Jurídica, y del Organismo de Investigación Judicial, así como la Jefatura del Departamento de Medicina Legal realizar un estudio y emitir un criterio técnico y jurídico, que determine la viabilidad y conveniencia de lo propuesto. Para lo cual se le otorga el plazo de 4 días hábiles a partir de la comunicación del presente asunto. 7.) Hacer este informe de conocimiento de la Dirección de Planificación, de la Comisión de la Jurisdicción Penal, así como del Fiscal General de la República, del Director interino del Organismo de Investigación Judicial y la Directora de la Defensa Pública, para su respectivo análisis.

- 3.2** Posteriormente en la *sesión N° 90-15 del 8 de octubre del 2015, artículo CXVIII*, se acordó tener por presentados los informes números 1633-PLA-2015 y N° DJ-AJ-1385-2015, de la Dirección de Planificación y de la Dirección Jurídica, y trasladarlas a estudio individual del Integrante Alejandro López Mc Adam. Asimismo se señaló a la Dirección de Gestión Humana, que a futuro tomara las previsiones necesarias para que asuntos como el presente, se le de la atención adecuada, recabando la información necesaria que ayude a resolverla de forma inmediata.
- 3.3** En razón de lo anterior, mediante sesión *n° 91-15* celebrada el *13 de octubre de 2015, artículo XCVI*, el *Consejo Superior* conocen del informe individual realizado por el integrante Alejandro López Mc Adam donde indican:

Departamento de Planificación:

“III.-

Recomendaciones

4.1- Emitidas por la Dirección Jurídica:

“1.-

*La Dirección de Gestión Humana debe agilizar los trámites establecidos en el Estatuto de Servicio Judicial, para realizar el procedimiento del concurso, con plazos acelerados debido a la urgencia y necesidad pública que tienen las personas usuarias del Poder Judicial y a su vez, la obligación del Poder Judicial, de contar con el personal humano necesario e idóneo que realice el **Servicio de valoración de las personas privadas de libertad** (previa remisión por orden de jueza o juez Penal al CAPEMCO).*

2.-

*Corresponde al **Consejo de Personal** analizar la posibilidad de autorizar Dr. Martín Eduardo Barboza Quirós y a la Dra. Karla Fabiola Montero, para gestionar ante la Comisión de Postgrado en Psiquiatría del CENDEISSS, a fin de enviarlos a realizar la Residencia en Psiquiatría en la Caja Costarricense de Seguro Social, previa realización de los procedimientos establecidos en el **Reglamento de Becas y Permisos de Estudio para el personal del Poder.***

3.-

La aprobación de la dedicación exclusiva para las plazas de Médico Especialista en Psiquiatría que se contratarán para el Servicio de valoración de las personas privadas de libertad, resulta conveniente para el Servicio Público de Administración de Justicia, todo previo estudio de la Dirección de Gestión Humana.”

4.2- No se recomienda la creación de plazas nuevas solicitadas por razón de la carga de trabajo, y la imposibilidad material de crearlas para el presente y próximo año, toda vez que los procesos de formulación presupuestaria a cargo del Poder Judicial correspondientes a esos periodos ya finalizaron.

Le corresponderá a la Dirección de Gestión Humana – Personal en primera instancia, adoptar una estrategia para reclutar el personal especializado en Psiquiatría, requerido por la Sección de Psiquiatría y Psicología Forense.”

- 0 -

Dirección Jurídica

VI.-

Recomendación.

De acuerdo con lo expuesto se recomienda lo siguiente:

1.-

La Dirección de Gestión Humana debe agilizar los trámites establecidos en el Estatuto de Servicio Judicial, para realizar el procedimiento del concurso, con plazos acelerados debido a la urgencia y necesidad pública que tienen las personas usuarias del Poder Judicial y a su vez, la obligación del Poder Judicial, de contar con el personal humano necesario e idóneo que realice el **Servicio de valoración de las personas privadas de libertad** (previa remisión por orden de jueza o juez Penal al CAPEMCOL).

2.-

Corresponde al **Consejo de Personal** analizar la posibilidad de autorizar Dr. Martín Eduardo Barboza Quirós y a la Dra. Karla Fabiola Montero, para gestionar ante la Comisión de Posgrado en Psiquiatría del CENDEISSS, a fin de enviarlos a realizar la Residencia en Psiquiatría en la Caja Costarricense de Seguro Social, previa realización de los procedimientos establecidos en el **Reglamento de Becas y Permisos de Estudio para el personal del Poder.**

3.-

- 4 La aprobación de la dedicación exclusiva para las plazas de Médico Especialista en Psiquiatría que se contratarán para el Servicio de valoración de las personas privadas de libertad, resulta conveniente para el Servicio Público de Administración de Justicia, todo previo estudio de la Dirección de Gestión Humana.”

Una vez analizados los informes indicados, y con base en la recomendación de la Dirección Jurídica, se acordó: Autorizar el pago de la dedicación exclusiva para las plazas de Médico Especialista en Psiquiatría Forense que se contratarán para el servicio de valoración de las personas privadas de libertad, por resultar conveniente para el Servicio Público de Administración de Justicia, a partir del 16 de octubre del 2015, a cuyos efectos se deberá de suscribir los contratos respectivos.

3.4 Por otra parte, el **Consejo Superior** mediante sesión **n° 93-15** celebrada el **20 de octubre de 2015, artículo LXXII** conoce de una solicitud de revisión planteada por la integrante Conejo Aguilar a lo resuelto en la **sesión n° 91-15 celebrada el 13 de octubre del 2015, artículo XCVI** y en ese sentido acuerdan:

***Se acordó:** Acoger la revisión planteada por la integrante Conejo Aguilar y aclarar el acuerdo adoptado en sesión N °91-15 celebrada el 13 de octubre del 2015, artículo XCVI, en el sentido de que el pago de dedicación exclusiva es para las y los médicos psiquiatras de la Sección de Psiquiatría Forense del Departamento de Medicina Legal, que se encargarán de brindar el servicio de valoración de las personas privadas de libertad, por resultar conveniente para el Servicio Público de Administración de Justicia, a partir del 16 de octubre del 2015, a cuyos efectos se deberá de suscribir los contratos respectivos.*

3.5 De la información anterior se desprende que, por resultar conveniente para el Servicio Público de Administración de Justicia, el Consejo Superior **aprueba** el pago de **dedicación exclusiva** a los **profesionales de la Sección de Psiquiatría Forense del Departamento de Medicina Legal**, que se encargarán de brindar el servicio de valoración de las personas privadas de libertad a partir del **16 de octubre del 2015. Cabe indicar que en dicha sección existen tanto puestos de Médico 1 como de Perito Judicial 2B.**

3.6 De manera tal que mediante **sesión n° 96-15** celebrada el **29 de octubre de 2015, artículo LVIII** dicho órgano **conoce de los nombres de los servidores** destacados en la **Sección de Psiquiatría Forense** a efectos de aprobar el pago del rubro para los puestos indicados y en ese sentido acuerdan:

***Se acordó:** Tomar nota de la comunicación que hace la doctora Sisy Castillo Ramírez, Jefa interina de la Sección de Psiquiatría y Psicología Forense del Departamento de Medicina Legal del Organismo de Investigación Judicial, por consiguiente la Dirección de Gestión Humana procederá a la brevedad a dar cumplimiento con lo dispuesto en el acuerdo de la sesión N° 91-15 celebrada el 13 de octubre de 2015, artículo XCVI. En razón de lo anterior, a futuro deberá esa Dirección ejecutar de forma inmediata cualquier acuerdo en que se apruebe la suscripción de un contrato de dedicación exclusiva, ya que como órgano técnico le compete verificar la información requerida y velar que se cumplan con los requisitos propios de este, sin que sean remitidos a este Consejo con el fin de no causar ninguna dilación.*

3.7 Asimismo, mediante **sesión n° 110-17** celebrada el **7 de diciembre de 2017, artículo XCIII** el Consejo Superior **autoriza** la sustitución de los Médicos Psiquiatras de la Sección de Psiquiatría y Psicología Forense, hasta por períodos menores a 7 días hábiles, por profesionales en Psicología Forense, lo anterior, en el entendido, que el pago por motivo de nombramiento será en la condición de Perito Judicial 2B (Psicología Forense) y no como médico 1 y hasta que se pueda conseguir un Médico Especialista en Psiquiatría que reúna el perfil del puesto.

3.8 Por ello y ante las solicitudes de los especialistas, la Dirección General remitió en varias oportunidades las gestiones para pago de dedicación exclusiva para que estas fueran aprobadas por el Consejo Superior, tal es el caso del oficio ° **JDML 2018-0067 del 19 de enero de 2018** que se conoció mediante **sesión n° 14-18 del 20 de febrero 2018, artículo LXVI**, donde acuerdan lo siguiente:

Se acordó: Comunicar a la Dirección General del Organismo de Investigación Judicial que el puesto de Perito Judicial 2B en la Sección de Psiquiatría y Psicología Forense tiene como rubro la dedicación exclusiva, por lo que no es necesario remitir estas gestiones a conocimiento de este Consejo, toda vez que este órgano en sesión N° 10-14 celebrada el 6 de febrero de 2014 artículo LIV, autorizó el pago de dedicación exclusiva para las y los psicólogos clínicos de la Sección de Psiquiatría del Departamento de Medicina Legal.

La Dirección de Gestión Humana y el Departamento de Medicina Legal tomarán nota para lo que corresponda.

3.9 Situación que se reitera en sesión del **Consejo Superior n° 17-18** celebrada **el 1 de marzo de 2018, artículo LXIV** donde se conoce el oficio n° **JDML2018-0195** de fecha **20 de febrero de 2018**, y en ese sentido indican:

“Con el visto bueno del máster Walter Espinoza Espinoza, Director General del Organismo de Investigación Judicial, el doctor Franz Vega Zúñiga, Jefe del Departamento de Medicina Legal, comunicó:

“Con el fin de hacerlo de su conocimiento y aprobación, me permito solicitar se autorice el pago de dedicación exclusiva para la Dra. Maureen Jiménez Chacón, Médica 1, Sección de Psiquiatría y Psicología Forense quien ocupa el Puesto N°34309, quien labora de forma interina a partir del 09 de febrero de 2018 en sustitución del Dr. Rodolfo Salazar Fonseca quien se encuentra con un permiso sin goce de salario hasta el 08 de julio de 2018.

La Dra. Jiménez Chacón ha estado desempeñando las labores propias del puesto de Médico 1, (Médico Psiquiatra) en la Sección de Psiquiatría y Psicología Forense y solicita al Departamento de Gestión Humana que se le reconozca la dedicación exclusiva a partir del 09 de febrero de 2018 según el formulario y contrato establecidos para estos fines (se adjunta copia).

Tanto la Jefatura de Sección como esta Jefatura Departamental nos encontramos anuentes con esta solicitud.

Se adjunta oficio Oficio N° SPPF-2018-0294-OA remitido por la Dra. Sisy Castillo Ramírez donde solicita elevar las gestiones para el pago de la dedicación exclusiva de la Dra. Jiménez Chacón.”

Por lo que el Consejo Superior acuerda:

Se acordó: Acoger la gestión anterior y comunicar a la Dirección General del Organismo de Investigación Judicial que el puesto de Médico 1 de la Sección de Psiquiatría y Psicología Forense, que se contrata para brindar

el servicio de valoración de las personas privadas de libertad, tiene como rubro la dedicación exclusiva, por lo que no es necesario remitir estas gestiones a conocimiento de este Consejo, toda vez que este órgano en sesión N° 93-15 del 20 de octubre de 2015, artículo LXXII, autorizó el pago de dedicación exclusiva para esas plazas.

La Dirección de Gestión Humana y el Departamento de Medicina Legal tomarán nota para lo que corresponda.

4. Disposiciones legales:

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

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

Artículo 11 de la Ley General de la Administración Pública: “1. La Administración Pública actuará sometida al ordenamiento jurídico y sólo podrá realizar aquellos actos o prestar aquellos servicios públicos que autorice dicho ordenamiento, según la escala jerárquica de sus fuentes.
2. Se considerará autorizado el acto regulado expresamente por norma escrita, al menos en cuanto a motivo o contenido, aunque sea en forma imprecisa.

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

4.2 El Reglamento del Régimen de Dedicación exclusiva establece lo siguiente:

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

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

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

4. Otras consideraciones:

- 4.1 Mediante correo electrónico del **24 de mayo del 2018** la Sección de Psiquiatría y Psicología Forense, remite solicitud y contrato para el reconocimiento de la dedicación exclusiva de la señora **Natalia Flores Murillo, cedula: 01-1348-0825**. Para ello se registra dicha solicitud en el Sistema Integrado de Correspondencia Electrónica con la referencia **n° 8955-2018**.
- 4.2 Se tiene que la servidora judicial, es nombrada en los puestos: **n° 55641, 43295, 55642, 55641 de Perito Judicial 2B**, además, en los puestos **n° 43434, 47179, 5724, 107824 y 34309 de Médico especialista -Médico 1** de la Sección de Psiquiatría y Psicología Forense. Esto de conformidad con el acuerdo del Consejo superior del **20 de octubre del 2015. Artículo LXXII**, donde desempeña funciones de **Perito Judicial 2 B (Perito en Psicología Clínico Forense) según lo autorizó el Consejo Superior**.

5. Conclusiones:

- ✓ La Dedicación Exclusiva, es la compensación salarial que adquiere el servidor profesional del Poder Judicial, por no ejercer la profesión que ostente fuera de la Institución, en la cual el Poder Judicial le retribuye un porcentaje adicional sobre el salario base.
- ✓ Por otra parte, es de interés institucional suscribir los contratos de Dedicación Exclusiva con los servidores y las servidoras judiciales que se desempeñen en la Sección de Psiquiatría y Psicología Forense del Departamento de Medicina Legal, por resultar conveniente para el Servicio Público de la Administración de Justicia, además, de evitar un conflicto de intereses. Lo anterior en el entendido que, para este caso particular, pese a que la servidora ha ocupado en algunas ocasiones plazas de médico 1, **el pago se realiza como Perito Judicial 2B**, según lo dispuso el Consejo Superior mediante **sesión n° 110-17** celebrada el **7 de diciembre de 2017, artículo XCIII, la cual se señala en el punto 3.7**

Por lo anteriormente expuesto y partiendo del hecho de que la Administración Pública se encuentra sujeta al principio de legalidad, particularmente al de legalidad presupuestaria, en el entendido que sólo realiza aquellos actos que le están previamente autorizados por el ordenamiento jurídico y que todo pago o reconocimiento salarial compromete las finanzas públicas y consigo la responsabilidad de sus funcionarios aplicadores, esta dirección recomienda, salvo mejor criterio, reconocer a la señora Natalia Flores Murillo el 65% de la Dedicación Exclusiva a partir del 24 de mayo del 2018 fecha en la que presenta su solicitud y siempre que se desempeñe en la disciplina de la Psicología en el Poder Judicial.”

Se acordó: aprobar el informe de Dedicación Exclusiva N° 561-UCS-AS-2019.

Se declara firme.

ARTÍCULO XII

El Consejo de Personal en sesión N° 14-2015 celebrada el 23 de julio de 2015 artículo XIX dispuso realizar sesiones virtuales para atender asuntos relacionados “con Dedicaciones Exclusivas, reconocimientos de grados académicos adicionales u otros estudios con plazos de vencimientos muy cortos”; sin embargo, a partir de la sesión N° 02-2019 se acuerda: dejar sin efecto lo manifestado y realizar únicamente sesiones presenciales.

Se declara firme.

Se levanta la sesión a las dieciséis horas.