

## **CONSEJO DE PERSONAL**

### **SESION N° 37-99**

*Sesión ordinaria del Consejo de Personal celebrada a las diez horas del veintiuno de octubre de mil novecientos noventa y nueve, con la asistencia de los Magistrados Bernardo van der Laet Echeverría quien preside, y Rodrigo Castro Monge, el Juez Superior Dr. Oscar González Camacho y el Lic. Francisco Arroyo Meléndez Jefe del Departamento de Personal. La Licda. Ana Luisa Meseguer Monge no asistió por encontrarse fuera del país realizando actividades relacionadas con su cargo.*

#### **ARTICULO I**

*Lectura y aprobación del acta anterior.*

#### **ARTICULO II**

*El Licenciado **Enrique Ulate Chacón** Coordinador del Tribunal Agrario, mediante nota fechada 19 de octubre del presente año manifiesta:*

*"He recibido la comunicación del acuerdo del Consejo de Personal, sesión del 30 de setiembre del año en curso, Oficio N° 1032-JP-99, el cual se me remitió por fax el día 14 de octubre.*

*Como comprenderán, el suscrito ya había realizado todos los preparativos para viajar en el mes de setiembre a España, incluso habíamos alquilado nuestra casa de habitación y vendido el menaje de casa.*

*Efectivamente, desde que la Corte Plena decidió, por razones justificadas, rechazar mi gestión para estudiar Derecho Ambiental en la Universidad de Alicante, me he dado a la tarea en forma inmediata de realizar gestiones en varias universidades italianas (Pisa, Palermo y Florencia), donde si existen posibilidades de realizar mi estudios en Derecho Agrario.*

*Consulté por Internet en la Universidad de Pisa, donde se imparte un **Doctorado en Derecho Agrario y Comparado**, bajo la dirección del Profesor Marco Goldoni, a quien conocí personalmente en pisa, en 1994. Inmediatamente remití un fax con*

fecha 30 de setiembre a varios Profesores de Italia, solicitándoles la información respectiva y la admisión al Doctorado.

La primer comunicación que recibí por fax fue la del Prof. Alberto Germanó, de la Universidad de Florencia, Secretario General del Instituto Internacional de Derecho Agrario y Comparado, quien me informó que el Curso de Doctorado en Derecho Agrario y Comparado todavía no ha sido ajustado a una reciente reforma legal, y que debería comenzar al inicio del año académico próximo. Para ello debe ser aprobado previamente por el Ministerio de las Universidades y por la Universidad de Pisa, donde está la sede del doctorado.

También me informa el Profesor Germanó, que por parte de la Universidad no existen posibilidades de ayudas económicas, por lo que en principio iría solo con la ayuda económica de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica. Tomando ello en consideración, y en vista de que el nivel de vida en Italia es más elevado que en España, solicito se revise el monto de la ayuda económica, en el evento de ser admitido en dicho doctorado, como lo recomendó el Magistrado Bernardo van der Laet en la sesión de Corte Plena y si está dentro de las posibilidades de la Honorable Corte Plena.

Con quien he mantenido mayor comunicación ha sido con el Profesor Alfredo Massart, quien es el Decano de la Università di Studi Superiori e Perfezionamento, Santa Anna, Pisa. El está realizando personalmente las gestiones a mi nombre, junto con el Profesor Marco Goldoni, para mi admisión en el Programa Doctoral que se inicia en enero del año 2.000.

He conversado por vía telefónica en tres oportunidades con el Prof. Massart, quien me ha informado que todavía, los Directivos van a requerir de tiempo para definir el Programa de Estudios Doctorales y la sede donde se impartirá el mismo. La última conversación fue el pasado 10 de octubre, y me informó que posiblemente a finales de este mes tendrán todo claramente definido.

Además, me dijo que no me preocupara por viajar tan pronto a Italia, porque de todos modos las clases comienzan en enero del año 2.000. Esto se ajustaría a la recomendación del Magistrado Zeledón de no viajar tan pronto a Europa, sino hasta que inicie en forma efectiva el ciclo lectivo.

En el momento en que se reciba la primer comunicación oficial tendré seguridad para realizar todos los trámites respectivos (firma del contrato con la Corte, reservación de pasajes, reconocimiento y traducción de títulos en la Embajada de Italia donde he conversado ya con la encargadas doña Emma Covioli y Lorena Castro, etcétera).

En cuanto al hospedaje, el Profesor Massart también me ha indicado que él me ayudará a conseguirlo en el momento que así lo requiera.

He aprovechado todo este tiempo para estudiar el idioma italiano, tanto en lo que se refiere a la lectura de textos jurídicos, como en cursos de italiano intensivo que

estamos cursando yo y mi esposa en la Casa Italia (Asociación Cultural Dante Alighieri).

Adjunto copia de las gestiones realizadas hasta la fecha. Espero que la próxima semana pueda informarles algo más concreto, o en el momento en que reciba otra comunicación escrita de Italia.”

**SE ACORDO:** Tomar nota de las anteriores manifestaciones y mantenerse en espera de la información adicional que oportunamente remitirá el Lic. Ulate Chacón.

### **ARTICULO III**

El Máster Claudio Montiel Amoretti Jefe de la Sección de Clasificación y Valoración de Puestos, en Oficio N O.CV-499-99 señala:

“Para un cumplimiento oportuno de las tareas en ciertos puestos de acuerdo con su naturaleza, resulta indispensable que el servidor conduzca vehículos livianos; circunstancia particularmente presente en la Sección de Cárceles y Transportes del O.I.J. Esta situación genera algún grado de conflicto en los procesos de reclutamiento y selección, dado el sistema de clases anchas vigente en la Institución.

En aras de solventar esta situación se somete a su conocimiento y aprobación la descripción de la clase “Oficinista 2”, que en lo sustancial contempla la modificación de los requisitos y la inclusión del apartado “Características especiales”.

**SE ACORDO:** Aprobar la solicitud de modificación de la Sección de Clasificación y Valoración de Puestos y por lo tanto trasladarla al Consejo Superior para lo de su cargo.

### **ARTICULO IV**

La Comisión de Enlace Corte-O.I.J. en la sesión efectuada el 27 de setiembre último artículo III, tomó el siguiente acuerdo:

“Por Oficio N° 2554-DG-99 del 27 de agosto último, el Lic. Jorge Rojas Vargas, Director General a.í. del Organismo de Investigación Judicial, remite copia fotostática del perfil profesiográfico del puesto para Jefe del Laboratorio de Ciencias Forenses, realizado por la Licda. Vanessa Villalobos Montero, Psicóloga de la Oficina de Planes y Operaciones.

**SE ACUERDA:** 1. Tener por presentado el anterior proyecto. 2. Remitirlo al Consejo de Personal, para que si a bien lo tiene, lo tome como base para elaborar el perfil para el Jefe del Laboratorio de Ciencias Forenses, en los futuros concursos.”

**SE ACORDO:** Tomar nota del anterior informe y trasladarlo al Departamento de Personal para su conocimiento.

## **ARTICULO V**

*El Licenciado Francisco Arroyo hace entrega a los Integrantes de este Consejo del Oficio N° 1042-JP-99 relacionado con la posibilidad de modificación al proceso de reclutamiento; el informe señala:*

“En atención a lo acordado por el Consejo de Personal en la sesión celebrada el pasado 08 de octubre en curso, en donde se solicita una propuesta que permita regular lo establecido en el artículo 27 del Estatuto de Servicio Judicial, le indicamos lo siguiente:

1- Sobre este particular ya el Departamento había elaborado un documento en el año 1998 que da las pautas generales que permitirían la ejecución del plan denominado “Reclutamiento Básico”, el cual por diversas circunstancias que se suscitaron en su puesta en ejecución no logró los frutos deseados, sin embargo se considera que las pautas generales aun son validas y por ende se proponen con algunas leves mejoras como base para el presente proyecto:

*I.- Antecedentes:*

*Este documento surge como respuesta inicial a la necesidad institucional de contar con personal interino con la capacidad e idoneidad que le permita un desempeño adecuado en su trabajo diario. Como es conocido, el proceso actual de ingreso a la Institución en forma interina, permite al Jefe de Oficina (artículo 27 del Estatuto de Servicio Judicial) cuando se trata de licencias, ascensos o vacaciones, proponer directamente, sin intervención del Departamento de Personal, al candidato que escoja, bajo su responsabilidad. Lo mismo podrá hacer en los demás casos mientras se llenan los trámites por el sistema de terna; pero el nombramiento no se hará por un lapso mayor de tres meses, según lo establecido por el Consejo Superior.*

*Este proceso de contratación sin mediar ningún tipo de prueba básica previa al ingreso al servicio (psicológica o específica), en muchos de los casos provoca una serie de inconvenientes, ya que convierte a cada jefe en un reclutador que no cuenta con las herramientas básicas que lo asistan en su función, induciendo a crear falsas expectativas en los servidores que son nombrados mes a mes, o bien a crear compromisos de las jefaturas hacia personas que muchas veces no ganan posteriormente las pruebas básicas (psicológicas, redacción, ortografía, mecanografía),*

lo cual predispone a las jefaturas a insistir para lograr el nombramiento en propiedad, con los consiguientes desfases en el sistema actual de reclutamiento.

## **II. CONTENIDO:**

Este informe se basa en la recopilación de información brindada por el personal de la Sección de Reclutamiento y Selección, así como de la revisión de diversos documentos que sobre el tema se han escrito desde el año 1990, los cuales se analizaron centrándose en los procedimientos para reclutar y seleccionar los puestos de profesionales no abogados y de apoyo de la Institución. También se utilizó información recabada por los Psicólogos en varias Instituciones Públicas, con el fin de tener elementos de comparación, que permiten un mayor nivel de certeza sobre la senda a seguir, además de los acuerdos tomados por el Consejo Superior en las sesiones del 20 de marzo de 1997, 11 de diciembre de 1997 y 11 de febrero de 1999 artículos LI, XXVII y XXVI respectivamente.

## **III. PLANTEAMIENTO:**

Es recomendable introducir una fase a los actuales procesos de reclutamiento y selección de los puestos profesionales no abogados y de apoyo del Poder Judicial para incrementar el pronóstico de éxito en cuanto a eficiencia, productividad, adaptabilidad y desarrollo con miras al cumplimiento de los objetivos y expectativas que la Institución se fije sobre el recurso humano interino de primer ingreso a contratar, con el fin de brindar a las oficinas judiciales personal con la idoneidad requerida, según los perfiles definidos por clase de puesto. Por tanto se propone iniciar un proyecto denominado RECLUTAMIENTO BASICO, que se aplicará en un primer momento a los grupos y clases que se observan en el Anexo No. 1.

## **IV. OBJETIVOS:**

- 1.- Sistematizar el proceso de Reclutamiento y Selección del personal interino que opta por los puestos de apoyo.
- 2.- Utilizar pruebas psicológicas de determinación de capacidad intelectual y análisis de personalidad de los grupos y clases que se considere necesario aplicar.
- 3.- Elaborar un proceso de reclutamiento y preselección denominado RECLUTAMIENTO BASICO, que permita seleccionar en primera instancia del total de candidatos que ofrecen sus servicios al Poder Judicial, aquellos que cumplen con los requisitos de idoneidad mínima, según la demanda de recurso humano que establezca el Poder Judicial, para aquellos cargos que resulten con mayor frecuencia objeto de una vacante temporal.
- 4.- Utilizar medios computadorizados a efecto de calificar las pruebas psicológicas y disponer de una información ágil y oportuna en relación con los requerimientos de los despachos judiciales.

5.- Brindar a los despachos judiciales un banco de elegibles interinos, que les permita el nombramiento de personal idóneo, según los perfiles de recurso humano establecidos.

#### **V.- ANTECEDENTES:**

Los Psicólogos de la Sección de Reclutamiento y Selección, Lic. Enrique González A. y Licda Flory Ivette Campos M. , mediante un amplio informe elaboraron el estudio teórico intitulado "DESCRIPCION, ANALISIS Y PROPUESTAS DE CAMBIO PARA EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCION DE LOS PUESTOS PROFESIONALES NO ABOGADOS Y DE APOYO DEL PODER JUDICIAL", en el Anexo No. 2 se presenta el detalle correspondiente.

#### **VI. IMPLEMENTACION DE LA PROPUESTA:**

Con el fin de llevar a la práctica la propuesta de marras se recomienda el desarrollo de los siguientes pasos:

1.1 Se convocará en forma masiva a todos los servidores interinos que cumplan con los requisitos legales, y que se encuentren laborando en los despachos judiciales del área en mención, para que efectúen las pruebas de selección correspondiente, requiriéndose para ello del apoyo de las Unidades Administrativas Regionales.

En todas las zonas donde exista Unidad Administrativa Regional, se coordinará lo pertinente con esa dependencia. (Las pruebas serán para cargos afines y de similar complejidad y responsabilidad para efectos de la valoración psicológica- laboral, según anexo N° 1)

1.2 Aquellas personas que logren aprobar las pruebas psicológicas pasaran a formar parte de un banco de elegibles interinos.

1.3 Los despachos judiciales únicamente podrán nombrar interinamente a aquellas personas que se encuentren en las listas de elegibles respectivas.

1.4 Se efectuarán convocatorias periódicas, según las necesidades institucionales en cada grupo y clase de puestos.

1.5 La validez de la prueba será de un año, después de los cuales deberá repetir los exámenes.

1.6 Se enviarán a todas las oficinas listados con el personal que ha ganado las pruebas de reclutamiento básico.

1.7 A las personas que han ganado las pruebas de reclutamiento básico se le entregará una preoferta de servicios, con el fin de que aporten los datos legales y administrativos correspondientes.

2.- Es necesario para llevar a la práctica el presente proyecto, la compra de software especializados en la medición de las pruebas psicológicas de capacidad intelectual y análisis de personalidad, lo cual permitirá fortalecer la labor de los psicólogos ya que éstos se podrán dedicar a otras labores de mayor trascendencia.

2.1 Es necesario la reorganización de las labores en la Sección de Reclutamiento y Selección, sobre todo en el trabajo realizado por los psicólogos, ya que éstos deben dedicar parte de su jornada laboral a la definición de perfiles por tipo de puesto, situación que permitirá una mejor selección del personal con base en criterios que se encuentran en concordancia con las políticas institucionales que se lleguen a trazar.

2.2 Adicionalmente, se requeriría la dotación de tres microcomputadoras para la calificación de las pruebas, así como de dos impresoras. Debido a que el nuevo procedimiento implicara un incremento en el volumen de trabajo se propone la dotación de una plaza de Técnico en Administración 2 y dos de Auxiliar de Recursos Humanos en forma extraordinaria a partir del año 2000.

2.3 Se propone a su vez la desconcentración de las labores de reclutamiento en las Unidades Administrativas Regionales, de forma que en esas oficinas se encarguen de llevar el control de las listas de elegibles, además de aplicar las pruebas de reclutamiento básico en estricta coordinación con el Departamento de Personal, lo que permitirá que las oficinas cuenten con información pronta y cercana a sus necesidades sobre posibles elegibles, en un primer momento se considera que no se requerirá de recursos adicionales, sin embargo se deberá valorar posteriormente si es necesario la dotación de éstos.

3- Los candidatos que aprueben esta etapa de Reclutamiento básico conformarán un Registro de Aspirantes para los cargos respectivos, y dependiendo de los concursos que se realicen en las diversas regiones del país se procederá a conformar las listas de elegibles.

- La Sección de Reclutamiento y Selección entregará un comprobante a los evaluados que aprueben esta etapa, el cual facultará por un lapso de un año para ser considerados interinamente de manera preferente, ya que el Poder Judicial se garantizaría candidatos con condiciones básicas comprobadas y con Oferta de Servicios presentada ante este Departamento.

- Los listados de los oferentes que integren dicho Registro serán comunicados a los jefes de los diferentes despachos judiciales a efecto de que puedan proponer interinamente al candidato de su elección. **Cada Jefe de Oficina deberá exigir a la persona que desea nombrar, la presentación del documento probatorio de haber cumplido con la Evaluación Básica**, en el caso del interior del país deberán solicitar dicha información a las Unidades Administrativas Regionales.

4.- Promover la reforma de los artículos 27y 28 del Estatuto de Servicio Judicial, asimismo eliminar el 29 de éste, a efecto de que se lean de la siguiente manera:

*ARTÍCULO 27. Si se tratare de licencias que no excedan de un mes, el jefe de la respectiva oficina podrá proponer al candidato que estime oportuno, de previo a que éste compruebe ante el Departamento de Personal que reúne los requisitos del cargo, salvo en el caso de que ascienda temporalmente a personal del despacho que labora en propiedad, para lo cual no se requerirá ese trámite. Si la licencia excede de un mes o la plaza quedara vacante, debe solicitar una nómina de elegibles para nombrar al sustituto.*

*En caso de no contar con elegibles para elaborar la nómina aludida, la Sección de Reclutamiento y Selección lo comunicará al Jefe del Despacho y dispondrá de un plazo de 3 meses para efectuar los trámites correspondientes y hacer llegar al jefe de oficina una nómina que contenga los 10 candidatos con mejor nota y sus antecedentes, a partir de la fecha en que recibe la solicitud o la comunicación del Consejo Superior sobre la existencia de la plaza vacante. Durante este lapso el jefe de oficina podrá extender el nombramiento del interino.*

*ARTÍCULO 28. El Consejo Superior comunicará a la Sección de Reclutamiento del Departamento de Personal, sobre la existencia de una plaza vacante, sea por renuncia, despido o fallecimiento del propietario, creación ordinaria o extraordinaria. Una vez recibida la comunicación, la Sección de comentario iniciará el concurso respectivo y de oficio procederá a remitir la nómina a la oficina correspondiente, para lo cual dispondrá de un plazo no mayor a tres meses.*



## Anexo # 1

**GRUPOS DE PUESTOS AFINES Y DE SIMILAR  
COMPLEJIDAD Y RESPONSABILIDAD PARA LA  
VALORACION PSICOLOGICA-LABORAL**

|              |   |
|--------------|---|
| I<br>Grupo   | <ul style="list-style-type: none"><li>- Conserje 1</li><li>- Ascensorista</li><li>- Jardinería</li><li>- Bodeguero</li></ul>  |
| II<br>Grupo  | <ul style="list-style-type: none"><li>- Mantenimiento</li><li>- Operadores de máquina</li><li>- Chofer</li></ul>  |
| III<br>Grupo | <ul style="list-style-type: none"><li>- Guardas</li><li>- Auxiliares: Autopsias, Cárceles, Imprenta, etc.</li><li>- Técnicos</li></ul>  |
| IV<br>Grupo  | <ul style="list-style-type: none"><li>-Auxiliares Judiciales, Notificadores</li><li>- Oficinistas</li><li>- Digitadores</li><li>- Conserje 2</li><li>- Secretarios (as)<br/>administrativas</li></ul> |

## **RESULTADOS Y ANALISIS**

### **DESCRIPCION DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCION DE LOS PUESTOS PROFESIONALES NO ABOGADOS Y DE APOYO DEL PODER JUDICIAL**

#### PASOS DEL PROCESO

##### **1.1 RECLUTAMIENTO:**

*Este proceso se inicia con la planificación y publicación de los concursos, a través de afiches y anuncios en la prensa escrita, la radio y visitas a la comunidad. En los mismos se comunican aspectos básicos del puesto y sus requisitos (atestados, incentivos laborales y condiciones del puesto); así como la realización de una entrevista breve que comprueba y valora los atestados con que cuenta el oferente. Luego se les brinda en la oficina de Reclutamiento y Selección una oferta de servicios, documento en el cual el oferente aportará datos básicos y adjuntará fotocopia de documentos que demuestran el cumplimiento de los requisitos indispensables al puesto.*

*Otro tipo de reclutamiento es el de "oferentes espontáneos", quienes se presentan a la Sección sin mediar un concurso específico.*

*Posterior a la recepción de la oferta de servicios, se cita al oferente para la realización de las pruebas prácticas y de conocimiento para el puesto solicitado.*

##### **1.2 SELECCION**

###### **b.1 PRUEBAS PRACTICAS**

*Estas son un grupo de pruebas que miden conocimientos generales o específicos según el puesto solicitado. Para la elaboración de éstas se realiza una coordinación con Adiestramiento, Financiero Contable, Escuela Judicial, Cárceles y Citaciones, etc, con el fin de confeccionar los temas y contenidos de las pruebas y la calificación de algunos de ellos como son: exámenes para guarda, auxiliar de contabilidad, choferes u otros.*

*En estos exámenes el oferente debe obtener un promedio mínimo del 70% para aprobarlos y pasar a la siguiente fase, que consiste en la evaluación psicológica de la persona.*

*Estas pruebas (las prácticas) pueden repetirse hasta que el candidato obtenga el promedio que se pide para ser considerado como elegible, dado que no hay ninguna limitación a nivel estatutario.*

### **1.3 VALORACION PSICOLOGICA**

*En esta valoración se aplican pruebas clínicas con orientación laboral, en las que se determinan: condición intelectual, desarrollo perceptivo motor, presencia de rasgos de organicidad cerebral, características de personalidad y estado emocional del sujeto, percepción de sí mismo y del medio, relaciones interpersonales, temores, actividad, autonomía, sociabilidad, hipocondrías, impulsividad, agresividad, expresividad, orientación al logro, flexibilidad, responsabilidad, manipulación, autoestima, ansiedad, dogmatismo, masculinidad, feminidad, obsesividad, ajuste a nivel de familia, salud física, social y emocional, así como el manejo de la cautela y originalidad.*

*El objetivo primordial de esta fase es detectar rasgos de personalidad, relacionando las características psicológicas del oferente con los requerimientos del puesto.*

*Después de la observación conductual, análisis e interpretación de las pruebas y entrevista psicológica general, se confecciona un informe en el que se brinda la recomendación respectiva. Si ésta fuese negativa, se informará así al interesado y al jefe de oficina en que se encuentre la vacante si el oferente estuviese interino, pero el procedimiento de calificación continuará en respeto al Voto N° 2580-98 de la Sala Constitucional.*

### **1.4 CALIFICACION**

*En esta etapa se analizan los resultados obtenidos en las pruebas prácticas y psicológicas, además de efectuarse un estudio de los títulos académicos presentados con la oferta de servicios y de la experiencia laboral referida, para así promediar los resultados y brindar una calificación final al oferente, la cual definirá la elegibilidad al puesto y su posición dentro de una terna o nómina.*

### **1.5 INVESTIGACION CONFIDENCIAL**

*Los candidatos que se consideran aptos para un puesto, merced a los resultados del examen psicológico y de las pruebas específicas, se someten a un estudio de antecedentes laborales, de vida y costumbres sociales, descartándose aquellas personas cuyos resultados no sean compatibles con los requerimientos establecidos en el Estatuto y la Ley Orgánica que nos rige.*

### **1.6 REGISTRO DE ELEGIBLES**

*Posterior a que el oferente obtuvo un resultado final positivo de todas las pruebas y análisis realizados, adquiere la condición de elegible y pasa a integrar el registro respectivo.*

### **1.7 CONFECCION DE TERNAS**

*A partir de que se determina una plaza vacante, se procede a verificar los controles respectivos ( relación de puestos ) para elaborar una terna o nómina en orden descendente según los promedios finales obtenidos por los candidatos.*

### **1.8 ENVIO Y NOMBRAMIENTO DE TERNAS**

*Se envían las ternas a cada despacho o departamento para que el jefe haga la escogencia y recomendación respectiva, la cual se eleva en forma inmediata al Consejo Superior quien ratifica o no dicho nombramiento.*

### **1.9 CONTROL DE NOMBRAMIENTO**

*Proceso por medio del cual se lleva el control de los resultados de las ternas y del registro de elegibles para así realizar la actualización de las planillas.*

### **1.10 EXAMENES MEDICOS**

*Posterior a la elección para ocupar una plaza en propiedad, el servidor es referido a la sección médica del Poder Judicial, para que se realice la valoración respectiva, a fin de determinar si su condición de salud física es o no compatible al puesto solicitado.*

### **1.11 EVALUACION DEL DESEMPEÑO**

*Una vez adquirida la propiedad, el servidor deberá cumplir satisfactoriamente, un período de prueba de un año, que se contará a partir de la fecha en que se haga cargo de su puesto.*

*Este período será evaluado por el jefe inmediato, quien informará al Consejo Superior únicamente, si el servidor es despedido en este plazo.*

*De obtenerse un resultado satisfactorio el formulario se remite a la Sección de Clasificación y Valoración de Puestos.”*

**-000-**

*Manifiesta el Lic. Arroyo que es importante el estudio de este documento por parte del Consejo, por lo que el propósito de distribuirlo es el de atender las sugerencias que vayan a mejorar el producto presentado. Del mismo modo su implementación supone el apoyo de los niveles jerárquicos de la Institución.*

*SE ACORDO: Tomar nota del anterior informe y trasladarlo para estudio de los Miembros de este Consejo.*

### **ARTICULO VIII**

*Se entra a conocer el recurso de “revisión” (sic) formulado por los señores Gerardo E. Matamoros Mora, Edgar Ardón Retana y Roberto Madrigal Villalobos, contra el acuerdo de este Consejo, adoptado en la sesión del pasado 12 de agosto del año en curso, mediante el cual se acogió el informe rendido por el Departamento de Personal AI.DP:015-99, fechado 25 de junio de este mismo año.*

*Alegan los recurrentes varias contradicciones en el referido informe, pues señalan que se niega la aplicación de las “equivalencias” académicas para los funcionarios del Poder Judicial y por otro, se transcribe un acuerdo del Consejo Superior en el que se establece el alcance y ámbito de aplicación de aquéllas. Por otro lado, señalan, que en el informe se recomienda la denegación del beneficio pretendido para quienes no sean profesionales con grado académico de licenciatura, pero a su vez, se transcriben y analizan, varios casos concretos en los que se otorgó la dedicación exclusiva a funcionarios no profesionales de este mismo Poder. En tal sentido, solicitan un trato igualitario. Aducen además, que el transitorio de la ley 5867 sí les resulta aplicable, tal y como se dispuso a nivel jurisdiccional, en condiciones semejantes a las suyas, para los funcionarios de la Asamblea Legislativa y de conformidad con lo resuelto por la Sala Constitucional. Por todo ello, solicitan que el acuerdo sea revocado y que se aplique la equiparación salarial para funcionarios que realizan una labor idéntica, en condiciones de eficiencia.*

*Al respecto, considera este Consejo que el transitorio de cita, como cualquier otro de esa naturaleza, tiene una vigencia y aplicación temporal, pues, entre otras cosas, busca la no afectación de aquellas personas que frente a determinadas circunstancias pueden ver afectados sus derechos o intereses con la nueva normativa. Este es precisamente el caso de la norma de referencia, cuya extensión solicitan ahora algunos de los señores auditores. Aquella fue una disposición que pretendió cubrir, excepcionalmente, a quienes no tuvieran las condiciones académicas requeridas para el cargo, siempre que se encontrasen ejerciendo el puesto en forma definitiva, con anterioridad a dicha ley. La finalidad del precepto no fue otro que el profesionalizar la función pública en los diferentes ámbitos definidos por el legislador, reconociendo a ellos un beneficio o plus salarial que compense y estimule a quien alcanza el grado profesional respectivo.*

*Mal se haría si se prolonga en el tiempo aquella disposición excepcional y temporal, puesto que no solo desnaturalizaría el escalafón profesional, sino que además, se extenderían los efectos, en contrapelo del Ordenamiento Jurídico, a situaciones fáctico-jurídicas presentes, que como tales, escapan al ámbito de la norma transitoria. En otras palabras, la aplicación de lo dispuesto en aquél transitorio, lo fue para las situaciones que imperaban en aquel momento y no para quienes siguen incumpliendo los requisitos establecidos por el propio Ordenamiento Jurídico. Bien es verdad, que con la reforma a la Ley Orgánica del Poder Judicial, se permitió la aplicación de los beneficios de la ley 5867 al personal técnico del Departamento de la Auditoría Judicial. Sin embargo, esos beneficios deben entenderse aplicables para quienes hubieren alcanzado el*

*grado profesional. En este sentido, los casos particulares que en su día aprobó el Poder Judicial para algunas personas, no puede tomarse como parangón en el presente reclamo, pues como bien dice el aforismo jurídico: “el error no crea derecho”. Por el contrario, la Administración está obligada a corregir y enderezar sus actuaciones ilegítimas, en vez de seguir aplicándolas sobre la base de casos precedentes inválidos. Como se puede observar en el propio informe aprobado, algunos de aquellos supuestos, produjeron incluso, dictámenes de la Procuraduría General de la República, señalando la nulidad evidente y manifiesta de lo acordado. En consecuencia, no alcanza a comprender este Consejo, como es que los recurrentes pretenden la extensión de aquella antijuricidad a su propia circunstancia.*

*Se alega también la aplicación de la igualdad, y en este aspecto sólo cabe afirmar, que la igualdad sólo procede para quienes se encuentren en situaciones iguales, tanto en el desempeño interno como externo, pues tampoco cabe comparación con quienes laboran en otro Poder bajo condiciones y reglas diversas a las nuestra Auditoría. Los casos estimados a nivel jurisdiccional, reúnen características diferentes, pues los funcionarios de la Asamblea Legislativa no tenían ni tienen restringida la aplicación de la ley de referencia, como sí ocurre con los funcionarios judiciales (según se indica más adelante). A su vez, la sentencia de la Sala Constitucional, parte, ante todo, del supuesto de los derechos adquiridos (afectados después), que resulta muy diverso al presente, máxime que, como se ha dicho, para los funcionarios judiciales, la misma evolución legal, establece con claridad cuales son los aspectos aplicables y cuales no.*

*Por último, cabe señalar que, aún partiendo de la posible aplicación del transitorio de la ley 5867 a los señores Auditores, de una interpretación global y armónica, se extrae que tan sólo sería para quienes han alcanzado el grado profesional requerido. A esta conclusión se aborda, si se analiza con cuidado, todo el espíritu y la letra de las diferentes normas que han extendido al Poder Judicial el pago de la prohibición y dedicación exclusiva. En efecto, en un primer momento, la aplicación se extendió a los jueces, luego, a los profesionales del Poder Judicial, y después se reiteró, para quienes hubieren alcanzado los grados a) y b) del escalafón, es decir, para los profesionales, con exclusión expresa de quienes no lo son.*

*En definitiva, para este Consejo el acuerdo recurrido se encuentra ajustado a Derecho, razón por la cual, debe confirmarse, rechazando así el recurso de "revisión" (sic) formulado.*

### **ARTICULO IX**

*Este Consejo en la sesión celebrada el 14 de octubre del presente año en el artículo XIII, tomó el siguiente acuerdo:*

*"Se conoce la petición presentada por los Notificadores del Segundo Circuito Judicial de San José, así como el informe AL.DP.N° 039-99 elaborado por el Asesor Legal del Departamento de Personal.*

**SE ACORDO:** *Trasladar los estudios y antecedentes referentes a este tema a estudio individual de los Integrantes de este Consejo con el fin de ser conocido en una próxima sesión".*

*Luego de un amplio intercambio de criterios, **SE ACORDO:** Aprobar el informe del Departamento de Personal en todos sus extremos y por lo tanto denegar la gestión.*



## **ARTICULO X**

*El Consejo Superior, en sesión del 30 de setiembre último, artículo XXV, tomó el siguiente acuerdo en relación con la problemática presentada con algunos conductores de detenidos destacados en el Segundo Circuito Judicial de San José, que deben trasladar documentación (reseñas, hojas de detención y otros más ):*

*“**Se acordó:** Acoger la anterior solicitud y reconocer el pago de un 10% como sobresueldo al salario base de las plazas de conductor de detenidos N°s 043505, 043511, 043520 y 043501, ocupadas en su orden por los servidores Wilfrido Calderón Ramírez, Sady Cruz Calvo, Leonel Brenes Romero y Baltodano Gutiérrez Quesada, en el entendido de que este reconocimiento será por y en tanto realicen labores de chofer para los fines mencionados.*

*El Departamento de Personal tomará nota para lo de su cargo.”*

*Manifiesta el Lic. Francisco Arroyo Meléndez., Jefe del Departamento de Personal, que esta medida le causa preocupación, por la distorsión que se crea en el sistema de pagos.*

*Dado que el Consejo de Personal ha tratado de regular todo lo concerniente el pago por riesgo, considera importante que conozcan el contenido y los alcances de esta disposición.*

*Del análisis de los antecedentes, se concluye que:*

- 1. La Corte Plena, en sesión del 19 de octubre de 1992, artículo XXX, tomó el acuerdo, que en lo que interesa, señala:*

*Punto b) El sobresueldo que se reconoce no es por prohibición, **sino por el riesgo o peligrosidad por la naturaleza del servicio**, por disponibilidad y por variación de la jornada, en el entendido de que en la Ley de Presupuesto se usará sólo la última expresión, ya que existe en ella. Ese sobresueldo se fija en el veinte por ciento al salario base, **también en el entendido que se reconocerá solamente a los investigadores** y mientras se*

*mantengan como tales, ya que cesará cuando cambian de actividad” .(El resaltado no pertenece al original).*

*Este acuerdo tiene gran importancia por cuanto fue el primer reconocimiento realizado en la Institución al personal de investigación. Como puede observarse, el 20% de sobresueldo corresponde a tres factores; riesgo, disponibilidad y variación de jornada.*

2. *A raíz de algunos otros acuerdos en donde se otorgó este sobresueldo a varios puestos, sin que mediara estudio técnico, **el Departamento de Personal elaboró un instrumento que permitiera analizar y resolver en forma sistemática las distintas solicitudes que ya eran más que abundantes y ponían en peligro el equilibrio y coherencia del sistema de remuneraciones.** Sólo como referencia, al momento de elaborar el informe técnico, además de los puestos de investigación, el sobresueldo se **había aprobado para 23 clases de puestos**, incluyendo a los conductores de detenidos, conductores de menores, choferes, guardas, etc. En el anexo N° 1 puede observarse este detalle.*

*El informe CV-387-98, fue conocido por el Consejo de Personal en sesión del 17 de junio de 1999, artículo II y posteriormente trasladado para el Consejo Superior, quien en sesión del 12 de agosto de 1999, artículo LXVII, acogió el informe, y por lo tanto, determinó la política a seguir en esta materia.*

*En forma elemental, el instrumento plantea tres grados de riesgo; el grado A, se refiere a labores frecuentes de tipo policial y se acordó reconocer un 10%; el de grado B, contempla aquellos puestos con riesgo prolongado de*

*tipo ambiental o biológico, siempre y cuando sea latente a pesar de procedimientos y medidas de seguridad adecuadas. Se reconoce un 5% en estos casos. En última instancia, el grado C, que cubre principalmente los cargos administrativos, y que con medidas y equipo adecuados, minimizan el riesgo, por tanto, por tanto no se reconoce porcentaje alguno.*

- 3. Es necesario indicar que el instrumento establece que los tipos de riesgo no son acumulables, y más importante aún, que **el plus a los choferes no corresponde según la aplicación del instrumento técnico**, pero que en razón del criterio legal que se adjuntó al informe, **se mantuvo como un derecho adquirido de la clase**. Del mismo modo, se estableció la necesidad del estudio técnico previo en cada caso.*
- 4. La clase de “Conductor de Detenidos” tiene ya un reconocimiento de un 10% por riesgo, por lo que incrementar un 10% por realizar labores de chofer, implicaría un total del 20% por ese concepto, contraviniendo la política de un monto máximo de un 10% no acumulable, y no sólo eso, sino que también se iguala al monto porcentual otorgado en su momento a los investigadores, donde como se explicó, confluyen dos variables más, como lo fueron en su oportunidad, la disponibilidad y variación de jornada, que no se presentan en el presente caso.*
- 5. El doble reconocimiento tendrá un efecto en cascada difícil de cuantificar, pero fácilmente predecible, lo que desembocará en elevadas erogaciones para el presupuesto del Poder Judicial. La regulación que se pretendió con la creación y aprobación del instrumento, perdería sentido, propiciándose una solución totalmente desvinculada del sistema de pagos.*

*Conviene rescatar que la aparición y proliferación de “pluses” no es la forma técnica de resolver estos problemas, pero que en virtud de las particularidades de la función judicial y que la implementación de las distintas leyes ha obligado a buscar soluciones alternas, pero que lo sano es que el salario base del servidor considere y remunere los distintos factores que el cargo implica; entre ellos claro está, el riesgo laboral.*

6. *Muchas de las funciones judiciales conllevan diversos factores de riesgo, por lo que se abre la posibilidad de que cada servidor reclame un porcentaje de riesgo por cada una de ellas.*

*Considerando que se pretende implementar una política de clases “anchas” en donde la posibilidad de ampliar los límites de acción de un puesto en particular es un supuesto básico, se facilitaría la multiplicación de reclamos similares. <sup>(1)</sup>*

7. *Conceder un 20% por riesgo a estos servidores crea una desproporción con respecto a otros puestos, que poseen un mayor grado de riesgo, pero que sólo pueden recibir un 10% por este concepto.*
8. *En el fondo, el presente caso se genera por un problema administrativo en el manejo de documentos, para cuya solución se acude a un mecanismo salarial inapropiado, por lo que conviene valorar otras posibilidades de solución más puntuales y por lo tanto, menos riesgosas para el sistema salarial.*

---

<sup>(1)</sup> Solo para efectos ilustrativos, mientras se redacta este acuerdo, el Departamento de Personal ya recibió la solicitud del servidor Francisco Córdoba Castro, **Obrero Especializado del área de Fontanería**, quien con base en dicho acuerdo, **solicita que se le reconozca el porcentaje de riesgo como “chofer”**, ya que en diversas ocasiones ha debido manejar para hacer su trabajo.

*Por lo anteriormente expuesto **SE ACUERDA** solicitar al Consejo Superior, la revisión del acuerdo de la sesión del 30 de setiembre último, artículo XXV, ya que la solución planteada necesariamente traerá repercusiones en otros cargos, además de que contraviene lo dispuesto en el instrumento elaborado y aprobado para el reconocimiento de este plus salarial, que tuvo como propósito último, regular esta materia.*

## **ARTICULO XI**

*Se conoce el Informe CV-516-99 sobre la solicitud del Licenciado **Jesús Manuel Fallas Sánchez** Auditor Investigador de la Sección de Delitos Económicos y Financieros del O.I.J., para que se le reconozca el beneficio por Prohibición.*

### **1. GESTION**

*Con nota de fecha 11 de octubre el señor Jesús Manuel Fallas Sánchez gestiona el pago por concepto de Prohibición.*

### **2. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

- 2.1 El Licenciado Jesús Manuel Fallas Sánchez se encuentra nombrado como Auditor Investigador y cumple los requisitos indicados en el numeral 3.*
- 2.2. En virtud de lo expuesto procede reconocer al Licenciado Jesús Manuel Fallas Sánchez el 65% sobre el salario base de la clase Auditor Investigador por concepto de Prohibición. Mediante estudio CV-479-99 se procedió a reconocerle el 60% en su condición de egresado universitario, con el presente informe se reajusta un 5% adicional a ese porcentaje.*

2.3. *Rige a partir del 12 de octubre de 1999 y durante los períodos que se le designe en dicho puesto. Futuras gestiones las planteará el interesado ante la Sección de Salarios.*

*SE ACORDO: Recomendar al Departamento de Personal la aplicación de dicho Beneficio.*

## **ARTICULO XII**

*Se conoce el Informe CV-517-99 sobre la solicitud de la Bachiller **Daily Adriana Romero Salazar** Analista Programadora 1 del Departamento Financiero Contable, para que se le reconozca el beneficio por concepto de Prohibición.*

### **1. GESTION**

*Con nota de fecha del 29 de julio de 1999, la señorita Daily Adriana Romero Salazar, Analista Programador 1, expone lo siguiente:*

*“De la manera más atenta me dirijo a usted para solicitarle interponer sus buenos oficios ..... se tome en cuenta para mi nombramiento el pago de la Prohibición ya que yo cuento con el grado de Bachiller, adjunto presento la copia del certificado de conclusión de estudios.”*

### **2. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

- 2.1** *La interesada se encuentra nombrada interinamente como Analista Programador 1 y cumple con los requisitos indicados en el numeral 3.*
- 2.2** *En virtud de lo anterior procede reconocer a la Br. Daily Adriana Romero Salazar el 30% sobre el salario base de la clase de Analista Programador 1 por concepto de Prohibición.*

**2.3** *Rige a partir del 22 de setiembre de 1999 y durante los períodos que se le designe en dicho puesto. Futuras gestiones las planteará la interesada directamente ante la Sección de Salarios.*

*SE ACORDO: Recomendar al Departamento de Personal la aplicación de dicho Beneficio.*

### **ARTICULO XIII**

*Se conoce el Informe CV-520-99 sobre la solicitud de la Licenciada **Luz Vega Segura** Técnica en Administración 2 a.í. de la Sección de Salarios del Departamento de Personal, para que se le reconozca el beneficio por concepto de Dedicación Exclusiva.*

#### **1. GESTION**

*Con nota del 15 de los corrientes, la señora Luz M. Vega Segura, entre otras cosas, expone lo siguiente:*

*“Por este medio le solicito se sirva dar trámite al reconocimiento de los rubros correspondientes a Dedicación Exclusiva y Carrera Profesional que me corresponde, por encontrarme nombrada en la Sección de Salarios como Técnico en Administración 2.”*

#### **2. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

- 2.1.** *La interesada se encuentra nombrada como Técnico en Administración 2 y cumple con los requisitos indicados en el numeral 3.*
- 2.2.** *En virtud de lo anterior procede reconocer a la Licenciada Luz Ma. Vega Segura el 65% sobre el salario base de la clase Técnico en Administración 2 por concepto de Dedicación Exclusiva. Mediante estudio CV-394-97 se procedió a reconocerle el 60% en su condición de egresada, con el presente informe se reajusta un 5% adicional a ese porcentaje.*

**2.3.** *Rige a partir del 15 de octubre de 1999 y durante los períodos que se le designe en dicho puesto.*

**SE ACORDO:** *Recomendar al Consejo Superior la aprobación de dicho beneficio.*

*Se levanta la sesión a las 12 horas.*

**Lic. Francisco Arroyo Meléndez**  
**Jefe de Personal**