

CONSEJO DE PERSONAL

SESION N° 07-2010

Sesión ordinaria del Consejo de Personal celebrada a las catorce horas del siete de abril de dos mil diez, con asistencia de la Magistrada Licda. Magda Pereira Villalobos quien preside, la Magistrada Licda. Julia Varela Araya, la Jueza Superior Licda. Ana Luisa Meseguer Monge y el MBA Francisco Arroyo Meléndez Jefe del Departamento de Personal. El Dr. José Rodolfo León Díaz no asistió por encontrarse de vacaciones.

ARTICULO I

Lectura y aprobación del acta anterior.

Becas

ARTICULO II

El Consejo Superior en sesión N° 09-10 del 02 de febrero de 2010, artículo XIII, acordó conceder permiso con goce de salario y sustitución en el caso estrictamente necesario, para que quince funcionarios pudieran asistir al III Congreso Internacional de Derecho Procesal, a llevarse a cabo del 22 al 24 de abril de 2010 en el Hotel Casa Roland Marina Resort, Golfito.

Revisada la nómina este Consejo recomienda la participación de:

- 1. Acuña Fernández Damaris.*
- 2. Argüello Soto Karla Patricia.*

3. *Arrieta Barrantes Betty.*
4. *Barrantes Morales Gustavo Adolfo.*
5. *Carmona Castro Siria.*
6. *Céspedes Mora Jean Carlos.*
7. *Chacón Durán Ingrid.*
8. *Hidalgo Somarribas Patricia.*
9. *Jiménez Rivera Ana Lorena.*
10. *Martínez Hernández Cristian.*
11. *Mendoza Ruiz Marlene.*
12. *Quesada Vargas Christian.*
13. *Rodríguez Montoya Carmen María.*
14. *Soto Alvarez Jorge Mario.*
15. *Vargas Vásquez Damaris.*

Las personas designadas deberán cumplir con las disposiciones de Corte Plena y Consejo Superior, en el sentido de dar fe de tener el despacho al día y de no haber participado en actividades similares anteriormente.

Se declara firme el acuerdo.

Sección Análisis de Puestos

ARTICULO III

Se procede a conocer las manifestaciones realizadas al estudio de la Asociación de Profesionales del Poder Judicial.

I. Antecedentes:

A) Este Consejo en sesión N° 25-2009, del 19 de noviembre 2009, artículo XIII conoció el informe SAP-376-2009, relacionado con la solicitud de la Asociación de Profesionales del Poder Judicial, tendente a que los puestos de este sector ocupacional fueran revalorados.

Sobre el particular, el Consejo de Personal acordó:

*“Por tanto, **se acuerda:***

1) Denegar la gestión de la Asociación Nacional de Profesionales del Poder Judicial de equiparar los cargos de Profesional 2 al salario asignado a los Profesionales en Derecho 3.

2) Denegar, por las razones contenidas en el informe SAP-376-2009, la pretensión de los Peritos Judiciales del Laboratorio de Ciencias Forenses al salario que perciben los Médicos Residentes.

3) Señalar al Consejo Superior que la decisión de conceder a los gestionantes la remuneración que como escenario alternativo plantea el Departamento de Gestión Humana, y que parte de la situación ya consolidada de otros puestos de la estructura judicial, debe ser analizada como una política institucional que visualice en forma integral sus efectos sobre los cargos técnicos, administrativos, de apoyo a la función jurisdiccional, y de carácter operativo, con el objetivo de tener una perspectiva global del costo presupuestario que ello conlleva y tomar las decisiones que correspondan para su atención total o parcial en el presupuesto 2011. Para tal efecto, deben ordenarse dichos estudios al Departamento de Personal con carácter prioritario.”

B) De conformidad con el procedimiento aprobado por el Consejo Superior, el acuerdo fue comunicado a la Asociación referida, la que mediante oficio N° 34-ANPJUD-09, por medio de su Vicepresidente, Máster Randall Quirós Soto señala que “ no objetamos el estudio...”. Así las cosas, el informe fue trasladado mediante oficio SAP-010-2010 a la Secretaría General para que fuera conocido por el Consejo Superior.

C) Posteriormente, tanto éste Departamento como el Consejo Superior reciben una serie de oficios de algunos servidores que objetan el resultado del estudio en lo que a ellos compete. El Consejo Superior, en sesión N° 06-10, del 21 de enero, artículo XXXIX trasladó el grupo de manifestaciones recibidas ante este Departamento con el objeto de que fueran analizadas.

II. Informe SAP-084-2010

En cumplimiento del informe de cita, la Sección de Análisis de Puestos presenta el informe SAP-084-2010, cuyo contenido se transcribe:

El Consejo de Personal, en la sesión N°25-2009, celebrada el diecinueve de noviembre pasado, artículo XIII conoció y aprobó las recomendaciones técnicas consignadas en el Informe SAP-376-2009 y relacionado con la gestión presentada por la Asociación Nacional de Profesionales del Poder Judicial y otros.

En la parte dispositiva del acuerdo de cita se establecen las siguientes tres disposiciones:

- 1.** Denegar la gestión de la Asociación Nacional de Profesionales del Poder Judicial de equiparar los cargos de Profesional 2 al salario asignado a los Profesionales en Derecho 3.
- 2.** Denegar, por las razones contenidas en el informe SAP-376-2009, la pretensión de los Peritos Judiciales del Laboratorio de Ciencias Forenses al salario que perciben los Médicos Residentes.

3. Señalar al Consejo Superior que la decisión de conceder a los gestionantes la remuneración que como escenario alternativo consolidada de otros puestos de la estructura judicial, debe ser analizada como una política institucional que visualice en forma integral sus efectos sobre los cargos técnicos, administrativos, de apoyo a la función jurisdiccional, y de carácter operativo, con el objetivo de tener una perspectiva global del costo presupuestario que ello conlleva y tomar las decisiones que correspondan para su atención total o parcial en el presupuesto 2011. Para tal efecto, deben ordenarse dichos estudios al Departamento de Personal con carácter prioritario.

Este Departamento de conformidad con el acuerdo tomado por el Consejo Superior, en la sesión N° 18-06, celebrada el 14 de marzo del 2006, artículo II en el que se aprobaron los “*Lineamientos para el Mejoramiento de la Gestión del Consejo Superior*” procedió el día 05 de enero de este año a comunicar el acuerdo de cita, con la finalidad de que en el término de tres días hábiles la Asociación presentara las observaciones que estimara pertinentes. Es así que el día viernes 08 de enero mediante Oficio N° 34-ANPJUD-09 el Máster Randall Quirós Soto, en calidad de Vicepresidentes de la Asociación Nacional de Profesionales del Poder Judicial señala que: “no objetamos el estudio que nos fue puesto en conocimiento”. Lo anterior fue comunicado mediante SAP-010-2010 a la licenciada Silvia Navarro Romanini.

Posteriormente, este Departamento recibe una serie de oficios con los planteamientos de algunos servidores, las cuales se procederá a atender a lo largo del presente informe; sin embargo, de previo a realizar el análisis de cada uno de los argumentos planteados se considera necesario presentar una serie de antecedentes en torno al estudio SAP-376-2009, con el fin de facilitar la comprensión del estudio realizado.

En este sentido, en el apartado “*Alcances y Limitaciones*” se indica que:

- ***La presente investigación tiene su origen en la solicitud expresa que hace la Asociación de Profesionales del Poder Judicial y no en un estudio integral de toda la estructura de puestos, incluyendo los diferentes grupos ocupacionales que componen el Poder Judicial.***
- ***El estudio está referido a un análisis de valoración de puestos, por lo cual considera una revisión sobre los salarios que actualmente perciben los Profesionales de otras disciplinas que no son el Derecho. Asimismo se consideran otra serie de clases de puestos que necesariamente deben ser revisadas a la luz de las relaciones internas.***
- ***La investigación no se origina para establecer o revisar la clasificación actual de los puestos en estudio. Por el contrario es necesario manifestar, que las naturalezas de los cargos, las diferentes tareas y actividades asociadas a cada uno de ellos, así como los requisitos exigidos, están claramente delimitados por su realidad funcional al día de hoy.***

- *Se consideran variables institucionales que históricamente desde el punto de vista técnico y de política institucional han estado relacionadas estrechamente con la asignación de las remuneraciones para los puestos profesionales.*
- *El presente estudio está determinado a revisar la posición interna que tienen estas clases de puestos dentro de la estructura salarial vigente para el Poder Judicial con fin de determinar la consistencia y equidad de la estructura salarial. (la negrita no es del informe original)*

Ahora bien, después de presentado este marco referencial se procederá a realizar el análisis de cada una de las manifestaciones presentadas, tal y como se presenta a continuación:

1. **Oficio N° 1481-10 de fecha 10 de febrero del 2010 suscrito por la Prosecretaria General Filadelfia Calvo Aguilar donde transcribe el acuerdo tomado por el Consejo Superior en la sesión N° 06-10 del 21 de enero, artículo XXXIX.**

En este oficio se transcribe el acuerdo tomado por el Consejo Superior en la sesión N° 06-10 del 21 de enero, artículo XXXIX en la cual los servidores Silvia Calvo Solano, Ana Lía Umaña Salazar y Rodolfo Fernández, Asesores Jurídicos (en su orden) del Departamento de Planificación, Auditoría Judicial y de la Dirección General del Organismo de Investigación Judicial manifiestan que:

- a. *En el citado estudio en el punto 4.5 se señala que nuestra categoría fue incluida dentro del mismo, sin embargo, al analizar la tabla ubicada al final del estudio, a simple vista se observa que la categoría del Asesor Jurídico 1 no experimenta ninguna modificación y al respecto no se fundamentan las razones de tal decisión.*
- b. *En uno de los párrafos del informe se indica que los profesionales del Control Interno, Asesor del Consejo Superior, Asesor Jurídico 1 y Profesional en Derecho 1 nos encontramos en una posición “privilegiada” en relación con otros puestos comparables, en especial cuando se habla de la clase Profesional 2, señalando en este sentido que: “según el análisis de los factores establecidos por este Departamento en los diferentes informes elaborados para tales efectos, se ha determinado que son comparables unos con otros. Debe tenerse presente que la asignación del salario base efectuada para los profesionales en Control Interno y Asesores del Consejo Superior fue producto de una decisión del Consejo Superior y no de una recomendación técnica emitida por este órgano”.*
- c. *La función del Asesor Jurídico 1, ni siquiera es comparable con los Profesionales en Control Interno ni los con los Profesionales en Derecho 1. Aunado lo anterior, la función de la Asesoría bajo nuestra responsabilidad, se brinda a la*

máxima instancia de las dependencias a las cuales nos encontramos adscritos, las que tienen desde hace algunos meses rango de Dirección, mismas que asesoran directamente a las máximas jerarquías de la Institución.

- d. Llama la atención que el estudio se centra básicamente en las plazas de profesionales en administración, siendo que se omite por completo analizar la gestión de nosotros los Asesores Jurídicos 1.*
- e. Nos preocupa seriamente que en varias ocasiones nos dejen de lado, de continuar con esta tendencia tan lamentable la retribución económica por el trabajo del abogado asesor quedaría muy por debajo del resto de las plazas administrativas, sin tomar en cuenta la complejidad y responsabilidad de la función que realizamos.*

A fin de aclarar las manifestaciones presentadas por los Asesores Jurídicos 1, este Departamento presenta las siguientes consideraciones:

Primeramente es necesario indicar que los cargos de interés ya habían sido considerados en el estudio de los cargos de Profesionales, Coordinadores y Jefaturas que no pertenecen a la Especialidad del Derecho ni al Escalafón Policial, el cual origina la presente apelación. En dicho informe se mencionó la solicitud de las personas interesadas, específicamente en el punto 4.5 y se argumentó que este Departamento había considerado previamente la necesidad de contemplar algunos puestos como el Asesor Jurídico 1 y 2 debido a las relaciones existentes con los profesionales 2, entre otras razones.

Ahora bien, sobre el análisis de los cargos de interés debe considerarse que mediante los informes CV-390-00 y CV-081-2002 se procedió a la valoración de los puestos de “Asesor Jurídico 1” y “Asesor Jurídico 2”, de las distintas dependencias administrativas. Particularmente en el informe CV-081-2002 se consignaron una serie de aspectos relevantes para el caso en análisis del cargo de Asesor Jurídico 1, tales como los descritos a continuación:

- ◆ *En la primera fase del estudio administrativo de reestructuración de clases, la cual se llevó a cabo en mil novecientos noventa y ocho, se dio una amplia participación de uno de los signatarios de la solicitud y quien propuso la reestructuración de la “clase” de Abogado Asistente en: **Asesor Jurídico y Profesional en Derecho, la primera clase se asignó para el ámbito administrativo y la otra para el auxiliar de justicia.***
- ◆ *Se estable en uno de estos informes que el Poder Judicial está conformado por tres ámbitos: Jurisdiccional, Auxiliar de Justicia y Administrativo; en el primero de estos se tiene la especialidad de Administración de Justicia, y solo el desempeño de graduados en Derecho; la mayor parte de los puestos de esta especialidad, están regulados por la Ley de Carrera Judicial.*

- ◆ *En el ámbito Auxiliar de Justicia confluyen diversas especialidades como Ministerio Público, Defensa Pública, Investigación Criminal, la Inspección Judicial y otros, en el área Administrativa, tales como Trabajo Social, Recursos Humanos, Auditoría, Derecho, etc. Este último sector contiene infinidad de clases, casi una para cada puesto, por lo cual las autoridades judiciales convinieron en reestructurarlas hacia un sistema de clases anchas.*
- ◆ *Retomando esta directriz y comparando la reestructuración con el mercado laboral, es observable que persiste algún grado de clase estrecha, ejemplo los puestos en estudio, pues en el sector público la “clase” Profesional contiene los puestos desde Auditoría, Trabajo Social y hasta Derecho, **pero en el Poder Judicial este último se mantuvo independientemente como Asesor Jurídico, aunque el grado de responsabilidad, complejidad de tareas, consecuencias del error y demás exigencias no lo distinguen de profesionales de otras carreras como Psicología o Auditoría.***
- ◆ *Para reforzar lo indicado en el numeral anterior, en la encuesta salarial, según cuadros 2 y 3, la remuneración de un Abogado Asistente en otras instituciones es igual al del Auditor o el Trabajador Social y se diferencia del Jefe Administrativo 4. Cabe aclarar que en esa indagación se tomaron puestos comparables, es decir que independiente de la institución, se asemejan en los requerimientos, por eso no se incluye por ejemplo un juez o un auditor fiscal, pues son cargos propios de una determinada especialidad, que no es propia de todas las entidades.*
- ◆ *Esta encuesta reflejó que el **Abogado Asistente 1, actual Asesor Jurídico 1, estaba bien remunerado en relación con el mercado laboral.***
- ◆ *Con base en los numerales anteriores, se recomendó desestimar la petición de quienes ocupan cargos de Asesor Jurídico 1 y Asesor Jurídico 2 adscritos a la Dirección Ejecutiva y OIJ y los departamentos de Planificación, Auditoría y Personal (actualmente Departamento de Gestión Humana), **pues no existían elementos suficientes que redundaran en una variación de su clasificación.***
- ◆ *En las sesiones del 13 de junio del 2002, artículo XIV y la celebrada el 24 de julio del 2002, artículo XXII, del Consejo de Personal y Consejo Superior, respectivamente, **aprueban desestimar la gestión presentada por los Asesores Jurídicos y mantener la valoración asignada.***

Tal como se observa la clase de Asesor Jurídico ha sido analizada con anterioridad por este Departamento, contrario a lo indicado en la solicitud planteada al Consejo Superior, de la misma forma que fueron incluidos en el informe de los cargos de Profesionales, Coordinadores y Jefaturas (SAP-376-2009 objeto de apelación), no obstante dicho estudio arroja una propuesta en la cual se plantean una serie de modificaciones en la estructura salarial que no incluye a la clase de Asesor Jurídico 1, debido a que se consideró que su ubicación actual se ajusta a los niveles de dificultad y responsabilidad

que le competen, así como las condiciones de trabajo y demás factores propios de su clase.

De igual forma, es necesario considerar que el objetivo del estudio de puestos profesionales se orienta a “*Revisar la consistencia y el equilibrio interno de la estructura de salarios vigente para las clases de puestos en estudio*”, de forma que se logren acortar razonablemente las brechas salariales existentes entre profesionales en derecho con el resto de los profesionales a nivel institucional, con lo que se lograría obtener un equilibrio adecuado según las condiciones actuales.

A pesar de lo expuesto en el acápite anterior y con el objetivo de conocer las funciones realizadas por cada uno de los ocupantes de los puestos de Asesor Jurídico 1 ubicados en los diferentes Departamentos, se procedió a realizar una serie de entrevistas, cuyo resultado se presenta en el siguiente cuadro.

Auditoria Judicial	Planificación	Gestión Humana	Dirección Ejecutiva Sección Trámite de Cobro administrativo	Sección Asesoría Legal	Organismo de Investigación Judicial
<p>Licda. Ana Lía Umaña Salazar</p> <p>Brindar asesoría legal al Auditor General, los jefes de Sección y los profesionales en auditoría.</p>	<p>Licda. Silvia Calvo Solano</p> <p>Brindar asesoría legal a la Jefatura del Departamento, las Jefaturas de Sección y los profesionales del Departamento de Planificación.</p>	<p>Licda. Priscilla Rojas Muñoz</p> <p>Brindar asesoría legal a la Jefatura del Departamento, las Jefaturas de proceso, las Jefaturas de Sección y los profesionales del Departamento de Gestión Humana</p>	<p>Licdas. Sarita Gonzalez Quiros, Flor Segura Chaves y Adriana Corrales Elizondo.</p> <p>-</p>	<p>Licda. Itzia Araya Garcia.</p> <p>Brindar asesoría legal a la Jefatura de la Dirección Ejecutiva y demás dependencias que la conforman.</p>	<p>Lic. Luis Chaverri Pérez y Lic. Rodolfo Fernández Castillo</p> <p>Brindar asesoría legal al Director General del O.I.J. y demás dependencias de la Dirección General que así lo requieran.</p>
<p>-</p>	<p>-</p>	<p>-</p>	<p>Tramitar el proceso ordinario de los expedientes relacionados con el cobro administrativo.</p>	<p>-</p>	<p>-</p>
<p>-</p>	<p>-</p>	<p>Contestar recursos de amparo interpuestos contra el Departamento de Gestión Humana.</p>	<p>Tramitar los recursos de amparo, revocatoria, nulidad, excepciones.</p>	<p>-</p>	<p>Contestar recursos de amparo y hábeas corpus que se presenten contra la Dirección General del O.I.J.</p>
<p>Elaborar informes legales donde se analice la situación específica para determinar el abordaje adecuado de cada caso según la normativa existente.</p>	<p>Redactar informes.</p> <p>Realizar estudios especiales solicitados por los órganos Superiores de la Institución como la Corte Plena y el Consejo Superior.</p>	<p>Rendir informes al Consejo Superior, Consejo de Personal, y Jefaturas del Departamento, sobre temas que se le asignen propios del ámbito de su competencia.</p>	<p>-</p>	<p>-</p>	<p>Colaborar en la preparación de informes y gestiones a diversas instancias internas como Consejo Superior, Corte Plena, Comisiones de enlace, entre otras, así como instancias externas tales como el Ministerio de Seguridad Pública.</p>

Auditoria Judicial	Planificación	Gestión Humana	Dirección Ejecutiva	Organismo de
		<p>Revisar y actualizar reglamentos internos.</p>	<p>Confeccionar los reglamentos a solicitud del Consejo Superior.</p>	<p>Redactar circulares, manuales o protocolos, directrices o reglamentos.</p> <p>Colaborar en la redacción y revisión de proyectos de ley, reglamentos y otros documentos similares.</p>
	<p>Estudiar los proyectos de ley que incidan en la organización, estructura y funcionamiento del Poder Judicial.</p>	<p>Analizar e investigar normativa, jurisprudencia, doctrina, expedientes y cualesquiera otras fuentes para obtener y suministrar información.</p>		<p>Analizar la legalidad de las políticas relacionadas con la administración de los recursos del Poder Judicial, específicamente en lo que corresponde a la Dirección del OIJ.</p>
<p>Atender las consultas generadas por este departamento o por parte del Consejo Superior relacionadas con aspectos legales de procesos o procedimientos de trabajo de las dependencias judiciales.</p>		<p>Atender y resolver consultas que le presentan sus superiores, compañeros y público en general en forma personal, telefónica y por correo electrónico.</p>		<p>Atender y resolver consultas relacionadas con los asuntos propios de la Oficina.</p>
	<p>Integrar equipos de implementación de leyes que repercuten en los procedimientos establecidos en la Institución.</p>	<p>Asistir a reuniones del Consejo Superior, Consejo de Personal, Director General, Sub Directores y Jefaturas de Secciones del Departamento cuando éstos lo requieran.</p>		

Auditoría Judicial	Planificación	Gestión Humana	Dirección Ejecutiva	Organismo de
<p>Determinar la implicación o responsabilidad legal de un servidor judicial ante una situación anómala, detectada por un Profesional en Auditoría o mediante una denuncia tácita.</p> <p>Instruir el informe de relación de hechos elaborado por el Profesional de Auditoría.</p> <p>Dirigir al Consejo Superior e instancias judiciales correspondientes el caso específico, de considerarse que existe una responsabilidad del servidor judicial.</p>		<p>Instruir y dar seguimiento a los procesos disciplinarios.</p>	<p>Atender las comparecencias y audiencias de testigos y servidores involucrados.</p> <p>Confeccionar oficios, escritos y resoluciones.</p> <p>Revisar los expedientes, analizarlo y solicitar las diligencias pertinentes.</p> <p>Realizar conciliaciones.</p>	<p>Revisar todo expediente disciplinario que ha sido tramitado y resuelto por las diferentes Jefaturas y Sub jefaturas de diversas Delegaciones y Subdelegaciones del Organismo, principalmente en lo relativo a la forma del asunto sin perjuicio de la observación del fondo del asunto.</p>
<p>Valorar las denuncias que ingresan mediante la página Web del departamento, para determinar si resulta procedente darle curso o en su defecto corresponde trasladar la gestión a otra instancia.</p>		<p>Colaborar con la Procuraduría General de la República en procesos relacionados con denuncias laborales.</p>		
<p>Realizar capacitaciones en temas de fondo legal a sus compañeros así como personal de nuevo ingreso.</p>				<p>Realizar capacitaciones sobre temas de carácter legal, específicamente relacionados con el cumplimiento del debido proceso de los procedimientos disciplinarios, así como en algunos casos sobre Dirección Funcional (Ministerio Público) y Procesal Penal dirigidas al personal del O.I.J.</p>
<p>-</p>			<p>Coordinar los trámites legales ante el Instituto Nacional de Seguros y Procuraduría General de la República.</p>	
<p>-</p>			<p>Realizar los trámites necesarios para llevar a cabo inscripciones ante el Registro Nacional de la Propiedad tales como registrar marcas de proyectos, libros y propiedad intelectual.</p> <p>Realizar las verificaciones legales de la contratación administrativa (Contrato, Ofertas, Adjudicación, Apelaciones y ejecución de las garantías).</p> <p>Tramitar todos los asuntos</p>	

Auditoria Judicial

Planificación

Gestión Humana

Dirección Ejecutiva

Organismo de

relacionados con el nombramiento de los Auxiliares Supernumerarios y Jurídicos

Una vez consideradas las tareas realizadas por cada uno de los ocupantes de los cargos, queda claro que los puestos de Asesor Jurídico 1 que se encuentran adscritos a la Auditoría Judicial, la Dirección Ejecutiva, Dirección General del Organismo de Investigación Judicial, el Departamento de Gestión Humana y el Departamento de Planificación, tienen como función principal asesorar en materia jurídica a los departamentos a los cuales se encuentran adscritos, así como la tramitación y resolución de asuntos según corresponda.

Consecuentemente resulta oportuno mencionar que al analizar las tareas de los cargos de interés es posible encontrar rasgos análogos en las líneas funcionales, dado que las tareas son realizadas en forma independiente por cada uno de los puestos y relacionadas con la labor sustantiva de cada oficina a la que pertenecen, pero similares entre sí, en lo relativo a la asesoría, preparación de respuestas a recursos de amparo, informes u otros a diversas instancias (Corte Plena, Consejo Superior, Consejo de Personal, entre otras), participación en estudio de proyectos de Ley, formulación de reglamentos, protocolos y políticas internas, procesar causas disciplinarias o procesos de cobro, entre otras.

Al respecto, resalta que este tipo de tareas tienen un importante impacto institucional, considerando principalmente que la asesoría que proporcionan está dirigida a las Jefaturas de los Departamentos a los cuales pertenecen, todos del ámbito administrativo o auxiliar de justicia. De igual forma, es evidente que poseen semejantes niveles de complejidad y cuotas de responsabilidad en su gestión, en virtud del tipo de asesoría que brindan o de las causas que procesan, además mantienen condiciones de trabajo semejantes en lo relativo al esfuerzo físico y mental para la elaboración de sus informes, así como en lo tocante a la jornada laboral.

Por su parte, resulta imperioso considerar la ubicación salarial de estos cargos para determinar su relación con otros puestos ubicados en la misma estructura organizacional, lo cual se muestra en el siguiente cuadro:

ESCENARIO DE INCREMENTO									
Clase de Puesto	Salario Base	Salario Base	Diferencia	PROGRAMAS					
	Actual	Propuesto		926	927	928	929	930	932
Profesional 2	505.400,00	566.600,00	61.200,00	205		12	3	2	1
Coordinador de Unidad 1	505.400,00	566.600,00	61.200,00	11					
Profesional en Informática 2	505.400,00	566.600,00	61.200,00	66		16			
Profesional Curricular (1)	566.600,00	566.600,00	0,00				1	1	
Gestor de Capacitación 2 (1)	566.600,00	566.600,00	0,00	8		1	1	1	
Profesional en Derecho para Asuntos Disc. (1)	566.600,00	566.600,00	0,00			5			
Coordinador de Unidad 2	515.000,00	576.200,00	61.200,00	23					1
Perito Judicial 2	524.600,00	585.800,00	61.200,00	102		63			
Coordinador de Unidad 3	524.600,00	585.800,00	61.200,00	12		1			
Odontólogo (1)	549.000,00	585.800,00	36.800,00	3					
Médico de Empresa (1)	555.000,00	585.800,00	30.800,00	5					
Médico de Apoyo Carrera	555.000,00	585.800,00	30.800,00	1					

ESCENARIO DE INCREMENTO									
	Salario Base	Salario Base		PROGRAMAS					
Clase de Puesto	Actual	Propuesto	Diferencia	926	927	928	929	930	932
Judicial (1)									
Profesional en Informática 3	529.800,00	591.000,00	61.200,00	4		3			
Técnico Unidad Ejecutora	529.800,00	591.000,00	61.200,00	1					
Encargado de Prensa O.I.J. (1)	529.800,00	601.400,00	71.600,00			1			
Coodinador de Unidad 4 (1)	529.800,00	601.400,00	71.600,00	4		1			
Auditor Supervisor (1)	654.600,00	601.400,00	-53.200,00			5			
Inspector Aseguramiento Calidad (1)	685.400,00	601.400,00	-84.000,00			1			
Médico de Empresa Especialista (1)	591.400,00	613.400,00	22.000,00	3					
Médico Residente (1)	613.400,00	613.400,00	0,00			10			
Jefe Administrativo 3	552.600,00	613.800,00	61.200,00	8	1	2			
Superv.de Apoyo Psi. O Trab Soc.	552.600,00	613.800,00	61.200,00	2					
Contralor de Servicios Regional	552.600,00	613.800,00	61.200,00	9					
Profesional de Control Interno (1)	638.600,00	638.600,00	0,00	4					
Asesor Consejo Superior (1)	638.600,00	638.600,00	0,00	2					
Asesor Jurídico 1 (1)	638.600,00	638.600,00	0,00	9		2			
Profesional en Derecho 1 (1)	638.600,00	638.600,00	0,00	11					
Gestor de Capacitación 3 (1)	638.600,00	638.600,00	0,00	4					
Médico 1 (1)	638.600,00	638.600,00	0,00			39			
Médico 2 (1)	671.400,00	638.600,00	-32.800,00			5			

Fuente: Informe SAP-376-2009

En virtud de lo anterior, se ha determinado que los cargos de Asesor Jurídico 1 no deben sufrir modificación al salario actual debido a que se ubican en una posición favorable en la escala remunerativa y considerando que llevan a cabo una serie de tareas de asesoramiento en aspectos jurídicos que, a pesar de ser de suma importancia para los efectos e intereses institucionales, son desarrolladas en el ámbito administrativo o auxiliar de justicia en apoyo a la función sustantiva de la institución, correspondiente al ámbito jurisdiccional, situación que debe ser considerada en virtud de la orientación y definición de la política institucional, en la cual el ámbito jurisdiccional mantiene una prioridad en lo referente a la gestión que desarrolla y por ende la remuneración que perciben los puestos en ella incorporados.

La situación anterior implica que los cargos de Asesor Jurídico 1, los cuales se encuentran en un mismo nivel salarial de la clase de Profesional en Derecho 1, disten de la realidad de los otros cargos ubicados en los mismo ámbitos y se mantenga una brecha superior, a pesar de que esos otros cargos también asesoran a los órganos superiores en otras ramas del conocimiento, ajenas a la del derecho, tales como Administración, Psicología, Trabajo Social, Auditoría, entre otros. Incluso, queda en evidencia que la posición salarial en la que se ubica esta clase está a un mismo nivel de un médico 1 y médico 2 (con base en la propuesta planteada) y muy

por encima de otros cargos ubicados en las mismas estructuras a las que pertenecen, tal como el Profesional 2, Profesional en derecho para asuntos disciplinarios, Jefe Administrativo 3, Auditor Supervisor, Contralor de Servicios Regional, entre otros.

En vista de lo mencionado en los párrafos anteriores y en estricta relación con el objetivo primordial del informe SAP-376-2009, resulta evidente que los cargos recurrentes se encuentran en una condición remunerativa que mantiene una condición y consistencia dentro de las estructuras salariales alcanzadas institucionalmente, manteniendo una ventaja en la captación salarial con respecto a la mayoría de cargos profesionales de otras áreas ubicadas en un nivel similar, específicamente en el caso particular de la clase de Profesional 2.

En conclusión, a la luz de todos los elementos considerados previamente, este Departamento mantiene el criterio técnico vertido en el informe de cita.

2. Oficio de fecha 9 de febrero de 2010, suscrito por los Peritos Judiciales 2 del Complejo de Ciencias Forenses.

En este oficio estos servidores solicitan “*se nos coloque en una categoría superior a la que ostenta el médico residente, cuya función y responsabilidad es inferior a la nuestra.*” Algunas de las justificaciones de esta solicitud son las siguientes:

- *... al igual que los médicos del Departamento de Medicina Legal, los profesionales del Departamento de Ciencias Forenses emitimos criterio científico en Dictámenes Periciales que son aportados a la Corte. La ausencia de nuestro criterio en casos tales como paternidades, violaciones, tráfico de drogas o ensayos toxicológicos, solo por citar algunos, debilitaría por completo el fallo que un Juez pueda dar en estos y otros muchos asuntos para los que se emiten Dictámenes Criminalísticos; por lo que no se entiende si para el patrono nuestros Dictámenes tienen menor valor, complejidad o ciencia y por ende, responsabilidad por parte de os profesionales que los producimos.”*
- *El malestar que se genera obedece a que, si bien se propone un ajuste que reduce la brecha salarial existente, se deja a los profesionales de este Departamento en una categoría inferior a la del estudiante de especialidad en Medicina Legal (médico residente), dando la impresión de haberse establecido dos categorías de profesionales en Ciencias en donde una de ellas la constituyen los médicos y otras las profesiones en Biología, Química, Microbiología, Física, Ingeniería, etc., al punto que su categoría queda por debajo a la de un estudiante, siquiera similar a los peritos médicos.”*

Sobre este particular es oportuno mencionar que la situación salarial de los Peritos del Complejo de Ciencias Forenses, ha sido analizada por la Sección Análisis de Puestos del Departamento de Gestión Humana en reiteradas ocasiones, emitiéndose una serie de informes, entre los más recientes tenemos los siguientes:

- **IDH-214-C-2005** en el cual se analizan una serie de puestos del Complejo de Ciencias Forenses y se establece la serie de Peritos en los niveles 1, 2 y 3.¹
- **IDH-137-2006** en el cual se atienden una serie de apelaciones relacionadas con el informe IDH-214-C-2005; entre ellas las presentadas por algunos Peritos Judiciales 2 que se encontraban inconformes por las recomendaciones vertidas. En esa oportunidad y respecto a estos puestos el MSC. Marvin Salas Jefe del Departamento de Ciencias Forenses manifestó: *“...el establecimiento de la clase Perito Judicial con sus categoría de 1 a 3, modifica las bases salariales en los dos primeros casos pese a que como se indicó previamente los requisitos académicos se disminuyen en el caso del perito 1. Por otra parte, mantiene la brecha salarial del perito 3 para funcionarios que deben contar con un grado académico de licenciatura o superior y que dentro del manual de puestos se establece que deben trabajar con independencia en contraposición a puestos tales como el médico residente cuyo requisito es de licenciatura y cuyo trabajo se realiza bajo supervisión (no pueden firmar solos al emitir peritajes), cuya base salarial es mayor...”*

Como respuesta a este argumento en dicho informe se apuntó lo siguiente:

“Al respecto, es importante aclarar que a nivel institucional ya existían clases angostas tales como la de Trabajador Social 2, Psicólogo 2 y Auditor Investigador que presentaban la particularidad de emitir peritajes y asistir a juicios, características entre otros factores que permitió otorgarles la valoración que actualmente ostentan; con el informe IDH-214 A,B,C-2005, se pudo determinar que existían puestos con características similares a los antes mencionados, es por ello que a raíz del estudio todas esas clases pasan a formar parte de una clase ancha la cual es la de “Perito Judicial 3”, es así que técnicamente no procedía ajustar los salarios, toda vez que la valoración que tenían ya consideraba las particularidades de esos cargos.

También es menester mencionar que para el análisis de un puesto, se deben considerar varios factores tales como la variedad, la complejidad y la responsabilidad del cargo y no sólo dos características como lo resalta don Marvin, al comparar al Perito Judicial 3 con la clase de Médico Residente; asimismo se indica que el análisis de esos factores, son los que permiten fijar la clasificación y valoración de un puesto, factores que en el caso que nos ocupa fueron ampliamente analizados en el informe IDH-214-2005.”

- **IDH-209-2006** este informe contempla las apelaciones presentadas al estudio IDH-137-2006. En este sentido nuevamente se plantea el argumento de: *“Que se brinde el reconocimiento salarial justo a quienes posean el postgrado universitario respectivo y se encuentren ocupando puestos de Microbiólogos Químicos Clínicos de la Sección de Bioquímica, tal y como ya se le reconoce al Médico 1 del Poder Judicial (especialista en Medicina Legal) de acuerdo a la Ley de Incentivos a los Profesionales en Ciencias Médicas.”* Sin embargo, este argumento ya había sido analizado en los informes anteriores.

¹ Recomendación modificada por el Consejo Superior en la sesión N°52-07 celebrada el 19 de julio artículo LXXI.

Ahora bien, en el informe SAP-376-2009 (objeto de apelación) en el cual se analizaron las pretensiones de la Asociación Nacional de Profesionales del Poder Judicial y los Peritos Judiciales del Departamento de Laboratorio de Ciencias Forenses, nuevamente estos últimos manifiestan lo siguiente:

“Los peritos profesionales del Departamento de Ciencias Forenses deseamos reiterar nuestra inconformidad en cuanto a la inconsistencia que existe con la base salarial de Perito Judicial 2 y la del Médico Residente.

Si bien los requisitos para los cargos de perito judicial 2 y médico residente son básicamente los mismos en cuanto a contar con una licenciatura e incorporación al colegio profesional respectivo, las responsabilidades del perito judicial 2 son superiores a las del médico residente.

El Perito Judicial 2, a diferencia del médico residente trabaja independientemente y sin supervisión en todas sus labores, entre ellas: practicar peritajes, emitir dictámenes, comparecer en corte, operar y mantener instrumentos electrónicos de precisión de alta tecnología, atender y resolver ampliaciones de casos, impartir charlas y conferencias a científicos, investigadores, fiscales, defensores y jueces, investigar e implementar el mejoramiento y desarrollo de nuevos peritajes. Además de otras responsabilidades son guardar discreción respecto a los asuntos de su cargo, manipulación y disposición de sustancias peligrosas y prestar los servicios cuando sean requeridos.

Si bien en diferentes ocasiones se han utilizado argumentos sobre la competitividad del salario de ciertos profesionales del Poder Judicial con relación a sus homólogos en otras instituciones públicas, la labor ejecutada en el Departamento de Ciencias Forenses no puede ser equiparada con estos otros profesionales. Lo anterior puesto que el quehacer científico y el alcance del ejercicio profesional como auxiliares de la administración de justicia hace que el profesional de este Departamento sea diferente. Adicionalmente, se debe mencionar que la diferencia salarial a la que anteriormente se hacía alusión se ha visto disminuida o inclusive eliminada.”

Como respuesta a estos planteamientos, en ese mismo informe se plantearon una serie de consideraciones algunas de las cuales se transcriben de seguido:

“Se tiene entonces que el Médico Residente ejecuta labores en el campo de la Medicina Legal bajo la tutela de un especialista, donde los dictámenes y actividades que realice son refrendados y supervisados por otro profesional y como requisito se le solicita el Título de Médico Cirujano y la incorporación al Colegio.

Ahora bien, precisamente la clase de Médico Residente es la primera de la serie de los Médicos, cuya estructura salarial fue definida por el Consejo Superior mediante sesión N° 11-95 del 7 de febrero de 1995, artículo LXXVIII, en la cual dicho órgano analizó una serie de peticiones formuladas por el gremio de Médicos, aprobando algunas recomendaciones, una de las cuales se transcribe de seguido:

“Incrementar el salario base a toda la serie de “Médicos”, de manera que se ubique en una posición similar a cargos profesionales con factores salariales comparables (salarios iguales a la serie de Alcaldes)”

En este sentido de acuerdo con el informe CV-103-96 de la Sección Clasificación y Valoración de Puestos del Departamento de Personal este incremento “provocó un desfase con respecto a cargos que se mantenían equiparados con los puestos de Médicos y otros que mantenían diferencias en categorías. Debe resaltarse que esas diferencias fueron concedidas desde el punto de vista técnico en los análisis realizados por el Departamento de Personal en su oportunidad”

Asimismo mediante informe SAP-006-2008 de la Sección Análisis de Puestos, aprobado por el Consejo Superior en la sesión N° 42-08 del 5 de junio de 2008, artículo XIV se indicó lo que se transcribe de seguido acerca de la estructura salarial de los Médicos, a saber:

“Como ha quedado demostrado la ubicación salarial y los demás beneficios otorgados por el Consejo Superior a los Médicos del Departamento de Medicina Legal, no respondió a un estudio mediante la técnica de clasificar y valorar los puestos, por medio de los diferentes factores, tales como responsabilidad, dificultad, supervisión ejercida y recibida, consecuencia del error y relaciones de trabajo; sino más bien derivado de una decisión política producto de la problemática existente con dicho sector de la población judicial, donde había sido interrumpido el servicio fuera del horario debido a la carencia de recurso humano, los bajos salarios y a una serie de peticiones realizadas por este gremio, para lo cual dicho órgano solamente analizó lo correspondiente a los factores salariales y no a lo que la técnica en esta materia dicta, situación que ocasionó brechas importantes e inconsistencias en la equidad y uniformidad de la relación salarial vigente de la institución.”

Por lo que según se ha indicado en los párrafos anteriores, la ubicación salarial que ostentan los puestos de Médico en la actualidad, obedece a situaciones generadas por la política salarial dictada por los órganos competentes y a las negociaciones realizadas directamente con los órganos superiores en el año 1995, sin que hubiera de por medio un análisis con base en los factores de clasificación y valoración, razón por la cual, se considera desde nuestra óptica técnica que algunos cargos asociados a la serie de médicos, pertenecientes al Departamento de Medicina Legal están sobrevalorados.”

Como se ha demostrado a lo largo de los antecedentes apuntados, estos puestos de perito han sido analizados a la luz de la técnica de clasificar y valorar en reiteradas ocasiones, determinándose la ubicación acorde con los diferentes factores, a saber, responsabilidad por funciones, por trabajo, dificultad, consecuencia del error, etc. De ahí que precisamente en el informe IDH-214-C-2005 se reclasificaron como Peritos Judiciales 3, situación que no generó diferencias salariales ya que del análisis realizado se determinó que se encontraban ubicados en la categoría salarial que les correspondía de acuerdo con el análisis las tareas.

Asimismo, el día 11 de marzo del presente año los analistas de la Sección de Análisis de Puestos del Departamento de Gestión Humana procedieron a entrevistar a 27 Peritos Judiciales 2 de las Secciones que conforman el Departamento de Ciencias Forenses, teniendo como resultado que las labores que realizan son similares a las definidas en el Manual Descriptivo de Clases de Puestos y que no se han presentado variaciones desde los últimos estudios realizados.

Respecto a la disconformidad que presentan los Peritos en relación con la clasificación del Médico Residente, es importante rescatar tal y como se señaló en párrafos anteriores, que la ubicación salarial que poseen estos cargos, no obedece a un análisis técnico de sus funciones a la luz de los factores de clasificación y valoración, sino más bien derivado de una decisión política por parte de las instancias superiores producto de la problemática existente con dicho sector de la población judicial en el año 1995.

Es importante mencionar que este Departamento no ignora la responsabilidad e implicaciones de los dictámenes que emiten los Peritos como elementos adicionales de prueba en los diferentes procesos judiciales; sin embargo, tal y como se ha demostrado de acuerdo con cada uno de los informes emitidos, dichos elementos ya han sido considerados en la clasificación y valoración que actualmente poseen. Por lo que no se estima que existan elementos técnicos adicionales que justifiquen modificar su ubicación salarial. Por lo tanto este Departamento da por atendida la apelación presentada por los Peritos Judiciales.

3. Oficio de fecha 20 de enero del 2010, presentado por los Asesores del Consejo Superior ante el Consejo Superior

Antes de iniciar con el análisis de estos puestos es dable mencionar lo indicado en el informe SAP-376-09 con respecto a ellos, así como las reconsideraciones presentadas:

I. Sobre lo indicado en el informe SAP-376-09, con respecto a los puestos de Asesor del Consejo Superior:

En el citado informe sobre estos puestos se indica lo siguiente:

“Todas estas clases de puesto perciben un salario base de ¢638.600,00. El Profesional 2 tiene asignado un salario base de ¢505.400,00; lo cual significa una diferencia salarial de ¢133.200,00. Esta conclusión determina la ubicación de estos cargos en una posición privilegiada en relación con otros puestos comparables, en especial cuando hablamos del Profesional 2, donde según el análisis de los factores establecidos por este Departamento en los diferentes informes elaborados para tales efectos se ha determinado, que son comparables unos con otros. Debe tenerse presente que la asignación del salario base efectuada para los profesionales en Control Interno y Asesores del Consejo Superior fue producto de una decisión del Consejo Superior y no de una recomendación técnica emitida por este órgano.”

II. Oficio de fecha 20 de enero del 2010, presentado por los Asesores del Consejo Superior ante el Consejo Superior, mismo que fue conocido en la sesión N° 09-10, celebrada el 2 de febrero del 2010, por dicho órgano superior.

Según se indica en la citada sesión los licenciados Gómez Siu y Alfaro Hernández, en su nota mencionan varios aspectos con respecto a la valoración del puesto que ocupan, por tal motivo, para el presente informe se extraerán los de mayor relevancia:

“... valoren la posibilidad de variar el nivel de las plazas de Asesor del Consejo Superior, toda vez que luego del estudio N°IDH-250-2007, realizado por del Departamento de Personal y conocido por el Consejo Superior en la sesión del 15 de enero del 2008, se señaló que a tales plazas les correspondía, una categoría de Profesional 3 (en Administración). No obstante, debe aclararse que tras la reconsideración solicitada por el Consejo, el citado Departamento mantuvo su posición, por lo que inicialmente a efecto de valorar el desempeño de las plazas, conforme el acuerdo del 26 de febrero del 2008, artículo XXXVI, fueron situadas en la categoría de Profesional en Derecho 1, nivel que a todas luces resulta insuficiente respecto a las labores, campo de acción y responsabilidades que nos corresponde cumplir, situación que se ha demostrado desde el momento de la creación de las plazas y de lo cual ustedes como integrantes y principales usuarios son testigos.

Aunado a lo anterior, nuestra inconformidad aumenta con los resultados del estudio efectuado por el Departamento de Personal N°SAP-376-2009 del 16 de octubre del 2009, ya que indica que las plazas de Asesor del Consejo Superior son comparables a las de

Profesional 2 (en Administración) y por tanto no requieren de una revaloración salarial, criterio que se aparta por mucho de la realidad, ya que no toma en cuenta la relevancia del puesto de Asesor del Consejo, la responsabilidad, ni su campo de acción. ... (el resaltado no pertenece al original)

... Bajo el esquema actual, los asesores del máximo Órgano Administrativo de este Poder de la República, pese a estar calificados como plazas de confianza, ostentan niveles similares a los de las plazas que brindan asesoría jurídica en los Departamentos de Proveeduría, Personal y Planificación, los que a su vez son instancias de consulta del Consejo Superior. En los citados Departamentos, solo a nivel de ejemplo de la mala ubicación de las plazas en cuestión, quienes son asesores rinden sus informes y demás, a los Jefes de Sección respectivos y estos a los Jefes de Departamento, mientras que los Asesores del Consejo, lo hacen directamente a los Integrantes para la toma de decisiones finales, lo que conlleva implícito, entre otros, un nivel más alto de responsabilidad por un posible error. Esto resulta incongruente bajo cualquier punto de vista, ya que no es lógico que en el máximo Órgano Administrativo, los Asesores, quienes realizan análisis de los trabajos finales remitidos por los citados departamentos, tengan el mismo nivel de los Profesionales en Derecho que realizan los estudios jurídicos. La misma situación se presenta respecto a los Inspectores Asistentes del Tribunal de la Inspección Judicial, quienes ocupan plazas superiores a las de los Asesores del Consejo, a pesar de que a estos últimos les corresponde analizar y valorar los proyectos que tales profesionales han instruido. Ligado a tales situaciones, es necesario adicionar que las plazas mencionadas solo atienden asuntos relacionados con el derecho, mientras que el ámbito laboral de los

Asesores incluye temas relacionados con las ciencias económicas.

En apoyo de esta solicitud, resulta preciso comparar las tareas y el papel que desempeñan las plazas en cuestión, resultando viable establecer como referencia la relación que existe entre un Letrado (Profesional en Derecho 3) y un Magistrado (Jerarca Máximo) y la que existe entre un Asesor y el Integrante del Consejo Superior (Máximo Jerarca Administrativo)... Asimismo, los letrados como abogados que son, atienden asuntos relacionados solo con esa profesión, logrando en algunos casos cierto grado de especialización, según la Sala en la que laboren, mientras los Asesores del Consejo deben

atender tanto asuntos del campo jurídico como del administrativo, lo que crea un escenario laboral más amplio y en algunos casos más complejo, dada la diversidad y cantidad de gestiones que resuelve el Consejo Superior....

Debe recordarse también que la creación de las plazas de Asesor del Consejo, persigue que los Integrantes del máximo Órgano Administrativo, cuenten con un asesoramiento directo y personalizado, mediante profesionales que les brinden cooperación en el análisis relacionado con asuntos de naturaleza jurídica y administrativa, emitan recomendaciones y participen en las diferentes gestiones o actividades del Consejo; así como, en la preparación de proyectos de impacto e importancia de diversa índole, entre otros, a efecto de que los Integrantes dispongan de más insumos para la toma de decisiones estratégicas y cuenten con más tiempo para desarrollar su gestión.

En virtud de todo lo anterior y concientes de que ustedes son los principales testigos de que los argumentos que sustentan esta petición, encuentran un asidero lógico, adecuado, justo y que no se aleja de la realidad, les solicitamos respetuosamente, apartarse de lo recomendado por el Departamento de Personal y variar el nivel de las plazas de Asesor del Consejo Superior, pasando de la clase de Profesional en Derecho 1 a Profesional en Derecho 3.”

Con respecto a la gestión presentada por dichos Asesores, el Consejo Superior acordó lo que a continuación se transcribe:

“1) Denegar la petición que hacen los licenciados Gómez Siu y Hernández Alfaro para ser equiparados a la clase de Profesional en Derecho 3, por estimar este Consejo que las funciones que realizan son diferentes y no son de carácter jurisdiccional. 2) Solicitar al Departamento de Personal que analice las funciones que como asesores de este Consejo realizan así como el perfil del puesto con relación a los demás abogados y abogadas del área administrativa que ostentan la categoría de Profesional en Derecho 2, tomando en consideración los criterios que al respecto le consultarán a los integrantes de este Consejo...”(el resaltado no pertenece al original)

Asimismo es dable mencionar que los licenciados Gómez Siu y Hernández Alfaro presentan otro oficio al Consejo Superior con fecha 4 de febrero del 2010, en el cual respecto a su valoración mencionan que:

“...las plazas de de Asesor del Consejo Superior no son comparables a las de Profesional 2 (en Administración), tampoco con los asesores jurídicos de los diferentes departamentos administrativos; resulta incongruente bajo cualquier punto de vista, que los Asesores del máximo Órgano Administrativo, como lo es el Consejo Superior, sean comparados con dichos profesionales, sin tomar en cuenta la relevancia de este puesto, su responsabilidad y campo de acción, siendo estas plazas calificadas como de confianza en la que parte de sus funciones no se centra solo asesorar y elaborar proyectos en asuntos legales, para lo cual requiere el requisito de ser abogado; sino también se debe asesorar en temas administrativos, de toda índole, para lo cual resulta necesario ser profesional en ciencias económicas.

...solicitamos se nos compare al menos a nivel administrativo con los Inspectores Asistentes del Tribunal de la Inspección Judicial, siendo que dentro de las funciones de

Asesores del Consejo, nos corresponde analizar y valorar los proyectos disciplinarios que tales profesionales han instruido... (el resaltado no pertenece al original)

Ahora bien, con la finalidad de atender lo acordado por el Consejo Superior en la sesión N° 09-10, celebrada el 2 de febrero del 2010 y lo indicado por los “Asesores del Consejo Superior”, en nota de fecha 4 de febrero del año en curso; nos permitimos en primera instancia exponer los antecedentes que han surgido entorno a estos puestos, tal y como se indica de seguido:

III. Antecedentes:

3.1 El Consejo Superior, en reunión de trabajo de presupuesto 2008, el día 17 de abril de 2007, artículo II conoce el informe de plazas N° 49-PLA-PI-2007, en el cual se analiza la creación de dos plazas de “Asesor del Consejo Superior” y sobre las cuales recomienda la no creación de las mismas; no obstante lo anterior, dicho órgano superior en la citada sesión acordó crear las dos plazas con categoría similar a la del Profesional 3, cuyo requisito podía establecerse en Derecho o en Ciencias Económicas; sin embargo, se determinó que el Departamento de Personal realizara el estudio que definiera la clasificación y valoración de esos puestos, valorando el perfil profesional que se requería por la diversidad de temas que conocía el Consejo Superior.

3.2. Corte Plena en sesión de N° 16-07, celebrada el 30 de mayo de 2007, Artículo I, continúa con el análisis del anteproyecto de presupuesto para el año 2008, donde finalmente se aprueba que las plazas se creen como extraordinarias y que además las mismas serán catalogadas como de confianza.

3.3. En atención de lo dispuesto por el Consejo Superior en reunión de trabajo de presupuesto 2008, el día 17 de abril de 2007, artículo II, nuestro departamento a través de la Sección de Análisis de Puestos, realiza el informe IHD-250-2007, del cual se transcriben aquellos aspectos de interés para la presente investigación:

“4.2 Sobre la creación de dos plazas de “Asesor del Consejo Superior” con categoría similar a la del Profesional 3.”

A continuación se presenta un cuadro con la idea de observar cuál es la relación de salarios de los puestos de Perito Judicial 2 (entonces Profesional 3), respecto a los Asesores Jurídicos (Abogado Asistentes 1 y 2), así como el del Profesional en Derecho 3 (Letrado o Abogado Asistente 3), asimismo se incluye las características salariales de la clase de puesto de “Profesional 2”.

<i>Categoría salarial</i>	<i>Título del Puesto</i>	<i>Base Actual</i>	<i>Anual Actual</i>	<i>R.E.F.J</i>
1045	PROFESIONAL 2	¢411.400	10.054,89	18
1085	PERITO JUDICIAL 2	¢427.400	10.405,22	18
1317	ASESOR JURÍDICO 1	¢520.200	12.365,41	18
1350	ASESOR JURÍDICO 2	¢533.400	12.636,83	18
1594	PROF. EN DERECHO 3	¢631.000	14.568,28	26

El cuadro anterior nos permite establecer cuál es el posicionamiento salarial y la jerarquía que tiene las clases de Profesional 2, Perito Judicial 2, Asesor Jurídico 1 y 2 y Profesional en Derecho 3 dentro de la estructura del Poder Judicial. Ahora bien, con el fin de reflexionar sobre cuáles son las características sobre una u otra clase de puesto, a continuación se mencionan algunas de ellas, a fin de orientar respecto cuál debe ser la clasificación y valoración de los puestos de “Asesor Consejo Superior”.

Por ejemplo, tenemos que la serie 1 y 2 de “Asesor Jurídico” presenta como característica el desempeño de tareas asociadas al plano administrativo, lo que organizacionalmente se conoce como las oficinas de Asesoría Legal de áreas administrativas. Cabe mencionar que entre las funciones de mayor relevancia para este tipo de puesto es la de brindar asesoría legal para la correcta aplicación de las leyes con relación a los asuntos a su cargo del despacho, analizar la legalidad de las políticas relacionadas con la administración de los recursos del Poder Judicial, entre otras labores. En tanto que los cargos pertenecientes a la serie de Profesional en Derecho, son plazas que se destacan en oficinas vinculadas directa o indirectamente a la Administración de Justicia,

donde la complejidad y sobre todo la responsabilidad por el desempeño de las labores pesa más. Entre sus tareas típicas se encuentran el asistir a un Magistrado en trabajos de investigación para el correcto estudio y análisis de asuntos jurídicos, estudiar leyes, resoluciones, expedientes, redactar proyectos de sentencia, entre otras. (el subrayado no pertenece al original)

Por otra parte, se encuentran los puestos que comprenden la clase ancha de “Profesional 2” cuya actividad demanda analizar, investigar, discriminar, interpretar y sintetizar datos (cuantitativa o cualitativamente), tomar decisiones, elaborar informes técnicos en un área específica y exponerlos a diferentes instancias con la finalidad de asesorarlos en la toma de decisiones. Los puestos

que comprenden esta clase está conferida de manera exclusiva al ámbito administrativo (Departamento de Personal, Departamento de Planificación, Auditoría Judicial, Financiero Contable, Proveeduría Judicial, etc).

Finalmente, los puestos de “Perito Judicial 2” que tienen la responsabilidad de emitir peritajes y asistir a juicios cuando las instancias judiciales así lo requieran, incluyen las clases angostas de: Microbiólogo Químico Clínico, Químicos, Trabajadores Sociales 2, Psicólogos, Ingenieros en Topografía, Civiles, etc).”

Asimismo en dicho informe se llega entre otras conclusiones a las siguientes:

“6.4 Por otro lado, de lo consignado en el informe de Planificación N° 049-PLA-2007, así como de las entrevistas aplicadas a los señores miembros del Consejo Superior, a continuación se detalla las tareas sugeridas a realizar por los ocupantes de los puestos a partir del 2008:

Revisar expedientes disciplinarios.

Esta tarea demanda que el ocupante del puesto deba estudiar el expediente, buscar información si se requiere, preparar un borrador de la resolución y pasarla al miembro del Consejo para su resolución final.

Buscar jurisprudencia para resolución de asuntos o proyectos específicos.

Esta labor implica que se deba consultar jurisprudencia por diferentes medios, así como trasladarse a otras dependencias a fin de obtener la información que requiere el miembro del Consejo con la finalidad de que él pueda resolver con mayor criterio un asunto.

Elaborar proyectos (informes técnicos).

Para llevar a cabo estos informes técnicos, debe consultar las diferentes fuentes, realizar entrevistas, así como elaborar un borrador de un documento donde se propone una serie de recomendaciones sobre un tema específico, por ejemplo como el caso mencionado por el Lic. Martínez referente al tope de cesantía.

Preparar los informes.

Plasmar en un documento los resultados obtenidos producto de una investigación efectuada, informe de labores, visitas a despachos, acuerdos de comisiones, propuestas de un proyecto, etc.

Realizar investigaciones.

Realizar investigaciones en diversos campos, tales como materia legal, presupuesto, contratación administrativa, recursos humanos; conforme lo dispongan los señores miembros del Consejo Superior.”

Colaborar en la organización de las actividades del Consejo Superior.

Participar junto con el miembro del Consejo Superior en actividades especiales, evacuar consultas, llevar la agenda del Consejo Superior, colaborar con las diferentes comisiones que integran los miembros del Consejo, visitar instituciones públicas y privadas, dar seguimiento sobre los acuerdos tomados por el Consejo Superior, entre otras de naturaleza administrativa.

6.11 Este despacho no considera oportuno ubicar los cargos bajo análisis dentro de la serie de Profesionales en Derecho asignados a diferentes oficinas en los ámbitos de la institución (Jurisdiccional, Auxiliar de Justicia y Administrativo), fundamentalmente por los siguientes motivos:

- *Esta oficina se encuentra realizando diferentes estudios que incluyen cargos de Profesionales en Derecho, con el fin de poder brindar una recomendación integral a nivel institucional sobre estos puestos y las funciones que ejecutan.*
- *Los cargos con una clasificación de profesiones en Derecho, ostentan diferentes naturalezas de trabajo, actividades, funciones y tareas, los cuales no son comparables con las funciones que de manera general se han consignado para los puestos nuevos asignados al Consejo Superior.*
- *Los puestos de Profesionales en Derecho destacados en las diferentes salas tienen como naturaleza sustantiva, asistir a un Magistrado en trabajos de investigación para el correcto estudio y análisis de asuntos jurídicos, redactar anteproyectos de sentencia en coordinación y supervisión del Magistrado Instructor, estudiar leyes, resoluciones, efectuar resúmenes y esquemas de los asuntos en estudio. En virtud de que estos cargos responden al quehacer sustantivo institucional, ha existido una política institucional desde el punto de vista remunerativo, con el fin de reconocer el aporte de estos puestos en el máximo nivel de apoyo a la Administración de Justicia.*
- *Los puestos en estudio como se ha mencionado a lo largo del presente informe, se encuentran en su etapa inicial de incorporación a la vida laboral, razón por la cual es necesario otorgar un tiempo razonable, con el fin de que los titulares que los ocupen puedan enriquecer el funcionamiento y desarrollo de sus actividades y tareas.*

6.12 Aunado a lo anterior, si bien se tiene establecido de manera general cuáles son las responsabilidades para estos cargos, las mismas permiten hoy definir desde el

punto de vista de la técnica de la clasificación y valoración de puestos cuál es la ubicación salarial de éstos, siendo que lo más conveniente es crear una clase ancha y angosta de manera particular denominada “Asesor del Consejo Superior”, de tal forma que la misma describa las tareas a realizar por los ocupantes de los puestos con una asignación salarial de ¢431.800,00 (categoría 1096) y un porcentaje por concepto de R.E.F.J. del 18% sobre el salario base.

En el citado informe se recomienda que:

- a) *Reclasificar los puestos N° 350322 y 350323, extraordinarios a partir del 01 de enero del 2008 de la siguiente manera:*

DE:		A:							
Clase ancha actual	Salario base actual	Clase ancha propuesta	Clase angosta propuesta	Salario base propuesto	Categoría salarial	Ded. Excl.	REFJ	Anualidad	Carrera Profesional
Asesor Consejo Superior	¢427.400	Asesor del Consejo Superior	Asesor del Consejo Superior	¢431.800	1096	65%	18%	10.500.00	20 puntos

- b) *Aprobar la descripción de clase de puesto angosta “Asesor del Consejo Superior”, tal y como se detalla en el anexo.*

- c) *Que los señores integrantes del Consejo Superior, establezcan un rol de trabajo para las dos plazas tomando como base las prioridades por asuntos a atender tanto en materia administrativa como en derecho.*

El Consejo de Personal conoce el informe IDH-250-2007 en la sesión N° 28-2007, celebrada el 19 de diciembre del 2007 y acuerda que:

“ a- Institucionalmente no existe una clara definición sobre la necesidad de crear plazas de Asesor para el Consejo Superior; esa misma circunstancia se evidencia en el acuerdo de Corte que las origina, así como las distintas opiniones que los integrantes del Consejo y el Director Ejecutivo han exteriorizado y que se recogen en el informe. En todo caso, este Consejo debe señalar que la organización provee una estructura administrativa al Consejo Superior con responsabilidades y atribuciones debidamente delimitadas para cada una de las dependencias, y la Ley Orgánica establece taxativamente las funciones que deben cumplir los integrantes de ese órgano, por lo que la creación de esta figura, y para las tareas señaladas, no encuentra plena justificación.

b-No obstante, su creación en forma extraordinaria durante el año 2008 lleva necesariamente a definir una clasificación para el cargo. El Departamento de Personal plantea un escenario con un salario base de ¢ 431.800.00, que es superior al Profesional Perito 2. Esta última clase de cargo se define como un puesto que demanda un conocimiento especializado de una profesión, y que a su vez rinde peritajes que sirven como insumo a la función jurisdiccional. El grado de responsabilidad que se deriva de este tipo de cargo, no puede compararse con las funciones que eventualmente lleguen a ejecutar las Asesores del Consejo, por lo que no resulta técnicamente correcto asignarles esta remuneración.

c-Si bien es cierto el informe así lo indica, es necesario precisar que los cargos deben adscribirse a la Presidencia de la Corte, lo que implica que administrativamente deben

definirse los mecanismos para asignación y distribución del trabajo entre quienes ocupen los cargos.

*Por las razones anteriores, **se acuerda no acoger la recomendación a) del informe IDH-250-2007, elaborado por el Departamento de Personal y en su lugar reclasificar los cargos N° 350322 y 350323, durante el año 2008, según el siguiente detalle: (el resaltado no pertenece al original)***

DE:		A:							
Clase ancha actual	Salario base actual	Clase ancha propuesta	Clase angosta propuesta	Salario base propuesto	Categoría salarial	Ded. Excl.	REFJ	Anualidad	Carrera Profesional
Asesor Consejo Superior	¢427.400	Asesor del Consejo Superior	Asesor del Consejo Superior	¢420.600		65%	18%	¢ 10.257	20 puntos

Las recomendaciones b) y c) se aprueban, en el entendido de que las plazas están adscritas a la Presidencia de la Corte.”

Por su parte, el Consejo Superior en la sesión N° 03-08, celebrada el 15 de enero del 2008, artículo XLIV, conoce el acuerdo tomado por el Consejo de Personal sobre los puestos de “Asesores del Consejo Superior” y al respecto acordó:

“...2) Solicitar reconsideración al Consejo de Personal para que las plazas de Asesores cuenten con una categoría de Profesional en Derecho acorde con sus funciones y responsabilidades.”

En atención de lo dispuesto por el Consejo Superior en la sesión N° 03-08, celebrada el 15 de enero del 2008, artículo XLIV; el Consejo de Personal en la sesión N° 04-2008, celebrada el 14 de febrero del 2008, artículo 1-B, acuerda lo siguiente:

“Por las razones anteriores, este Consejo acuerda: acoger la reconsideración en el entendido que, conforme a los nuevos elementos aportados por el Consejo Superior ha de quedar claro que se trata de un Asesor Jurídico, por tanto el requisito indispensable es , ser abogado y en tal sentido se recalifica como “Asesor Jurídico”

Con respecto a lo anterior, el Consejo Superior en la sesión N° 15-08 del 26 de febrero del 2008, artículo XXXVI, dispuso lo siguiente:

“1) Acoger el acuerdo del Consejo de Personal en cuanto asignar la categoría de Asesor Jurídico al cargo de confianza “Asesor del Consejo Superior” 2)Solicitar al Consejo de Personal que reconsidere lo referente a los requisitos establecidos para los puestos asignados, de forma que sean profesionales en Derecho o en Administración”

Sobre este particular el Consejo de Personal indicó que:

“...Del mismo modo, es criterio de este Consejo tal y como ha quedado consignado en los acuerdos precedentes que actuar como se pretende puede generar inconsistencias en la estructura de cargos de la Institución.”

Finalmente sobre este asunto el Consejo Superior acordó lo siguiente:

“...2) Separarse del criterio expuesto por el Consejo de Personal y por las razones que ha venido dando este Consejo mantener lo resuelto en la sesión N°15-08 del 26 de febrero del año en curso, artículo XXXVI”

IV. Situación actual de los puestos de “Asesores del Consejo Superior”, referente a las tareas que llevan a cabo:

En virtud de las reconsideraciones presentadas por los servidores que ocupan estos cargos, el día 11 de marzo del 2010, se realizó una entrevista a los ocupantes de los cargos, en la cual se conversó sobre las tareas que ellos llevan cabo, las cuales se indican de seguido:

- ✓ Asesorar a los integrantes del Consejo Superior
- ✓ Preparar resúmenes a los Integrantes del Consejo Superior sobre los casos que van a ser sometidos a conocimiento de ellos.
- ✓ Realizar las investigaciones que les asignen los Integrantes del Consejo Superior.

- ✓ Elaborar proyectos sobre las investigaciones realizadas.
- ✓ Elaborar el informe de labores del Consejo Superior, presupuestos y plan anual operativo.
- ✓ Colaborar con la atención de usuarios cuando así lo solicite alguno de los Integrantes del Consejo Superior.
- ✓ Llevar a cabo el proceso de instrucción de los procesos disciplinarios de los Abogados Litigantes.
- ✓ Preparar actividades sobre un tema en específico a cargo del Consejo Superior, para lo cual deben brindar apoyo logístico.
- ✓ Realizar giras con los Integrantes del Consejo Superior
- ✓ Elaborar informes variados

IV. Sobre la comparación que hacen los ocupantes de los cargos de “Asesores del Consejo Superior”, respecto a los puestos de Inspector Asistente:

Con respecto a la solicitud que plantean los Asesores del Consejo Superior para que se les otorgue la valoración de un cargo tal como el de “*Inspector Asistente del Tribunal de la Inspección Judicial*” nos permitimos lo siguiente:

La naturaleza funcional de la clase de “*Inspector Asistente*” y la del “*Asesor del Consejo Superior*” difieren sustancialmente una de la otra, veamos:

	Inspector Asistente	Asesor del Consejo Superior
Naturaleza del puesto	Asistencia a los Inspectores Generales en la fiscalización de las actuaciones en las oficinas judiciales y administrativas.	Asesoría en labores variadas y complejas a nivel profesional para los integrantes del Consejo Superior

Fuente: Manual Descriptivo de Clases de Puestos

Aunado lo anterior, al revisar las tareas asignadas por la Ley Orgánica del Poder Judicial a los puestos de “*Inspector Asistente*” se observa una marcada diferencia en cuanto a los deberes y responsabilidades, pues los “*Inspectores Asistentes*”, poseen las mismas funciones de vigilancia e investigación que tienen asignadas los “*Inspectores Generales*”, tal y como se detalla de seguido:

1.- Establecer los medios de control adecuados para asegurar una labor eficiente en las oficinas judiciales, visitar y permanecer en esas oficinas con la frecuencia y el tiempo que sean necesarios a fin de comprobar si las funciones se realizan con la debida prontitud y corrección. Del resultado de cada visita se levantará un acta, que será firmada por el inspector y por el jefe y el secretario de la respectiva oficina, en la que se consignarán las deficiencias que se

comprueben y las recomendaciones que el inspector estime oportunas para corregir los defectos anotados y lograr una mejor organización de la oficina. Del acta se dejará en la oficina judicial y se enviará también copia al Presidente del Tribunal de la Inspección para lo que corresponda.

2.- Cerciorarse de que todos los servidores judiciales asistan puntualmente a los Despachos y cumplan regularidad sus deberes; e investigar discretamente las denuncias sobre conductas que afecten su correcto desempeño, incluso relacionadas con su vida privada, siempre que ellas puedan incidir en el servicio público.

3.- Recibir las quejas que se presenten contra los servidores judiciales, verificar la exactitud de las misas y tratar de ponerles remedio en forma inmediata, si está dentro de sus facultades a dar cuenta al Consejo para que resuelva lo que corresponda.

4.- Levantar las informaciones necesarias, de oficio, por orden superior, o en virtud de la queja, verbal, para esclarecer cualquier hecho de que afecte la disciplina o la recta y pronta administración de justicia o la eficiencia de las oficinas del Poder Judicial, o para investigar las irregularidades que se descubran al practicar arquezos de valores y revisión de libros sobre los depósitos judiciales, para lo cual podrá recabar el auxiliar de la Auditoría. A fin de levantar esas informaciones, el inspector está facultado para juramentar testigos o peritos y recibir toda clase de pruebas, en cuyo caso actuará con el secretario de la Inspección, el de la oficina que visite, o con dos testigos. El inspector también podrá comisionar a las autoridades judiciales de lugares lejanos para la práctica de pruebas complementarias cuando fuere urgente hacerlo, según las circunstancias.

5.- Presentar al Consejo, en el mes de enero, un informe de la labor realizada durante el año anterior. Los inspectores deberán rendir ese informe conjuntamente, y no será necesario incluir en él los hechos que hubieren pasado a conocimiento del Consejo.

6.- Conocer de cualquier otro asunto, que las leyes indiquen o les encomiende la Corte Suprema de Justicia o el Consejo”.

Lo detallado anteriormente, permite observar que efectivamente existe una diferencia entre lo que hace un Inspector Asistente y lo que realizan los Asesores del Consejo Superior, situación que será abordada con más detalle en el apartado de **“Análisis de la Información”**.

Análisis

La creación de las plazas en el año 2008, de Asesores del Consejo Superior, fue con el objetivo de que las mismas vinieran a apoyar la labor que llevan a cabo los Integrantes del Consejo Superior, oficina en la cual ingresan una variedad de asuntos provenientes de los departamentos administrativos como por ejemplo de Planificación, Informática, Gestión Humana, Dirección Ejecutiva; información que está relacionada con lo que es contratación administrativa, apelaciones de licitaciones, asuntos relacionados con responsabilidad civil y extracontractual, apelaciones disciplinarias, solicitudes de Jueces etc.

La asesoría que ellos brindan radica sobre todo en verificar todos los asuntos que ingresan para conocimiento del Integrante del Consejo Superior, lo cual analizan la información que se recibe, con el fin de ratificar se haya llevado a cabo en cada caso el procedimiento correcto y además por ejemplo, que lo que se está recomendando esté bien fundamentado; así como, que en los casos que se requiera consultar si existe contenido presupuestario para llevar a cabo lo que las dependencias están proponiendo, incluso en buscar la información que se considere pertinente o necesaria para verificar que lo enviado por los diferentes departamentos está bien fundamentado, para posteriormente hacer un “proyecto” o resumen que remiten al Integrante del Consejo Superior sobre el asunto que se va a poner en conocimiento, a fin de que los integrantes cuenten con una base que les facilite el estudio del caso; por cuanto son ellos quien finalmente emiten el criterio sobre el asunto que se está conociendo.

Por otra parte, a los “Asesores del Consejo Superior”, les corresponde también llevar a cabo las investigaciones que les asignan los Integrantes del Consejo Superior, lo cual implica búsqueda y análisis de información sobre el tema asignado y la presentación de un proyecto al Integrante del Consejo para que tal y como se mencionó anteriormente, se les facilite el análisis o estudio de un caso concreto.

Entre las tareas que actualmente les genera una gran carga de trabajo se encuentran los asuntos relacionados con las apelaciones por casos disciplinarios que conoce y tramita la Inspección Judicial y que son remitidos al Consejo Superior para la aprobación respectiva, caso en los cuales ellos deben revisar los expedientes con el fin de verificar que se haya llevado a cabo el debido proceso y que la sanción impuesta haya sido la correcta, para posteriormente presentar un resumen al Integrante del Consejo Superior, con el propósito de facilitar el estudio del caso a los Integrantes del Consejo Superior, quien finalmente será el que se pronuncie sobre la situación que se está conociendo.

Aunado a lo anterior, a los “*Asesores del Consejo Superior*” les corresponde revisar las agendas de los Integrantes del Consejo Superior, así como las actas de las sesiones con el fin de dar un seguimiento a los asuntos que se conocen y verificar si los mismos ya han sido resueltos.

Asimismo cuando los Integrantes del Consejo Superior, realizan giras, ellos deben recopilar toda la información relativa al despacho, es decir recopilar todos los antecedentes o situaciones especiales que se hayan suscitado en la oficina que van a visitar, con el fin de que cuando ellos lleguen a las mismas tengan un conocimiento general sobre ella.

Por otra parte, cuando les corresponde acompañarlos a las giras además de lo anterior, mientras el Integrante del Consejo Superior realiza su función, ellos llevan una hoja de trabajo en la cual empiezan a recopilar información relacionada por ejemplo con posibles problemas de espacio físico, atención de usuarios, políticas de accesibilidad, sistema de gestión, vestimenta, si Control Interno dio capacitación, si hay conformación de equipo de riesgos, etc. Cuando regresan a la oficina redactan un informe en el cual se consigna la información recopilada y donde además proponen posibles soluciones al problema detectado.

De lo expuesto anteriormente se puede decir entonces, que los “*Asesores del Consejo Superior*” buscan facilitar la labor de los Integrantes del Consejo Superior en lo relativo al

estudio de los casos que le corresponde conocer y en busca de ello les presentan un proyecto o resumen a los Integrantes del Consejo Superior quien será el que finalmente emita un criterio sobre el caso sujeto a análisis; esta dinámica de trabajo necesariamente produce que los “*Asesores del Consejo Superior*” deben de revisar los casos que ingresan para conocimiento de los Integrantes del Consejo Superior, pero es importante dejar claro, que no se convierten en una instancia revisora del trabajo que producen otras dependencias; ya que si esto fuese así, se estaría ante un problema organizacional por la duplicidad de funciones que se podría estar presentando, debido a que en las diversas dependencias de nuestra institución se cuenta con personal a nivel profesional que emiten recomendaciones al órgano superior administrativo; por lo que necesariamente las mismas deben cumplir con las exigencias solicitadas por dicho órgano superior y en última instancia también, asumir la responsabilidad por lo que se está recomendando.

Finalmente con sobre estos cargos es dable mencionar que las tareas que actualmente llevan a cabo, (las cuales fueron obtenidas de la entrevista realizada a los ocupantes de los mismos), son coincidentes con las identificadas en el informe IDH-250-2007, por lo que se puede decir entonces, que no se ha dado un cambio sustantivo que amerite variar el criterio emitido con respecto a estos cargos.

Una vez claro, el accionar de los puestos de “*Asesores del Consejo Superior*” se procede a analizar el accionar del puesto de “*Inspector Asistente*”, versus los “*Asesores del Consejo Superior*” ya que la misma es una clase de puesto con la que ellos se comparan; porque precisamente aducen que ellos realizan el mismo trabajo que en cuanto a los procesos disciplinarios que tramitan; así las cosas, hemos de indicar que la responsabilidad de un “*Inspector Asistente*”; está orientada hacia dos fines específicos el primero es coadyuvar con la fiscalización y vigilar el accionar de los despachos, servidores y funcionarios judiciales, en procura de una correcta, oportuna y transparente administración de justicia y de una eficiente atención a los ciudadanos; el segundo es investigar actuaciones y procedimientos de los funcionarios judiciales, para lo cual debe recabar toda la prueba necesaria que fundamente el hecho investigado, así como realizar la debida tramitación del caso a fin de que el Tribunal resuelva lo que corresponda.

Para llevar a cabo su labor debe efectuar visitas a los despachos judiciales, así como revisar minuciosamente y analizar todos los controles de gestión de los despachos, datos estadísticos, producción de sentencias, informes de labores, libro de correcciones disciplinarias, controles de boletas para poner en libertad, remisión de detenidos y tener a la orden, rol de peritos, asuntos pasados al Juez, entre otros; así como realizar entrevistas a los jueces del despacho y personal auxiliar con el fin de comprobar si las labores judiciales se realizan con la debida prontitud, determinar si existen inconsistencias o irregularidades y recomendar lo que corresponda a efecto de mejorar el rendimiento del despacho en pro del servicio público.

Aunado a lo anterior deben realizar investigaciones específicas sobre irregularidades importantes detectadas durante las vistas, recabar la prueba que se estime necesaria a fin de establecer hechos precisos con fines disciplinarios y elaborar un informe específico sobre el asunto con los motivos de queja que servirán de base para el traslado de cargos.

Por otro lado, como otra tarea, tienen a cargo la tramitación de los expedientes de queja por lo cual deben de revisar términos, recabar la prueba testimonial y documental, realizar los señalamientos, etc; lo anterior en coordinación con un Inspector General responsable de la instrucción. Aunado a lo antes señalado, realizan diversos estudios sobre expedientes jurisdiccionales, con el objetivo de esclarecer alguna situación irregular presentada, para lo cual deben recabar todos los elementos que servirán al Instructor General en la toma de la decisión final e investigar discretamente las denuncias sobre conductas de servidores judiciales que afecten su desempeño, incluso de su vida privada siempre que ellas puedan incidir en el servicio público.

Como puede apreciarse los puestos de “*Inspector Asistente*” **ejercen una labor de control y fiscalización sobre los despachos judiciales**, y no llevan una única actividad referida a los procesos disciplinarios aunado a ello nótese que cuando instruyen una causa deben de llevar a cabo toda una investigación que permita fundamentar el hecho investigado; por lo que es importante reiterar que los “*Asesores del Consejo Superior*” por la dinámica del trabajo que llevan a cabo deben de verificar los asuntos disciplinarios por apelación que ingresan al Consejo Superior pero con la finalidad de poder presentar un resumen del caso al Integrante del Consejo Superior, pero no porque directamente les compete ejercer una revisión sobre el trabajo de ellos.

Aunado a lo anterior, no se debe perder de vista que la categoría que ellos sugieren, es decir pasar de “*Asesor Consejo Superior*” a “*Inspector Asistente*”, representaría una erogación en salario base de ¢216.400 y en salario de contratación de ¢463.578.70 mensual, tal y como se muestra en el siguiente cuadro.

DE:		A:	
Asesor Consejo Superior		Inspector Asistente	
Salario base	¢664.200.00	Salario base	¢880.600.00
REFJ 18%	¢119.556.00	REFJ 18%	¢193.732.00
ICS 13.7250%	¢91.161.45	ICS 14.0250%	¢123.504.15
Dedicación Exclusiva (65%)	¢431.730.00	Prohibición (65%)	¢572.390.00
Carrera Profesional (20 pts)	¢39.920.00	Carrera Profesional (20 pts)	¢39.920.00
Total Salario de Contratación	¢1.346.567.40	Total Salario de Contratación	¢1.810.146.10

Fuente: Índice Salarial vigente al I Semestre del 2010

Cabe señalar que de conformidad con el Índice de Salarios vigente, las clases de puestos de “Fiscal Auxiliar, Juez 2 y Juez Supernumerario” ostentan un salario base igual al del Inspector Asistente es decir ¢880.600.00.

Sobre los salarios que perciben las clases de puesto de Jueces, Fiscales y Defensores, Corte Plena en la sesión N° 21-09, celebrada el 09 de junio del 2009, artículo IV, aprueba el informe SAP-154-2009 de fecha 04 de mayo del 2009 donde se revaloran estos cargos precisamente de conformidad con los criterios que dicta la técnica en materia de clasificación y valoración de puestos, respetando elementos fundamentales de: responsabilidad, complejidad, dificultad, consecuencia del error, condiciones de trabajo, entre otros; asimismo la aplicación de la política institucional respecto de la importancia y el peso de los cargos de Jueces, Fiscales y Defensores Públicos en el proceso de la Administración de Justicia. También, el acuerdo dispone incorporar cargos que por política han tenido un asocio salarial con estas clases, tales

como: Profesional en Derecho 3, Secretario de Sala y la serie profesional de la Inspección Judicial (Inspector Asistente, Inspector General 1 e Inspector General 2).

Es decir, si revisamos las naturalezas de trabajo de “Fiscal Auxiliar, Juez 2 y Juez Supernumerario, se puede establecer que ostentan responsabilidades que superan a los cargos de “Asesores del Consejo Superior”, por cuanto a los primeros les corresponde la ejecución de la acción penal y civil en representación de la víctima antes los Tribunales competentes, la resolución de asuntos judiciales, participar en la deliberación de asuntos, debates, juicios ejecutivos y ordinarios, audiencias, conciliaciones, remates, interdictos, inspecciones, recepción de pruebas, entre otras labores.

Es así, que de la información presentada se demuestra que la valoración que pretenden los “*Asesores del Consejo Superior*” está alejada de la realidad y difiere de la técnica de clasificar y valorar puestos, pues precisamente la misma busca reordenar los cargos mediante clases, para lo cual se toman en consideración diversos elementos y factores ocupacionales, con el propósito de determinar los niveles de responsabilidad, complejidad y variedad, a fin de agruparlos según su similitud y otorgar la valoración adecuada con respecto a las características que los distinguen.

Por otra parte los “*Asesores del Consejo Superior*” indican que no es posible que ellos se encuentren en una misma valoración que los Asesores Legales de las dependencias que son instancias de consulta del Consejo Superior ya que según lo indican ellos “*no es lógico que en el máximo Órgano Administrativo, los Asesores, quienes realizan análisis de los trabajos finales remitidos por los citados departamentos, tengan el mismo nivel de los Profesionales en Derecho que realizan los estudios jurídicos*” (el resaltado no pertenece al original); con respecto a lo anterior es importante nuevamente recalcar que la dinámica de trabajo implica que ellos deban de verificar lo que ingresa al Consejo Superior con la finalidad de poder presentar un resumen al Integrante del Consejo Superior, que le sirva como base al momento en que el mismo deba estudiar el caso para emitir una recomendación, lo que conlleva obviamente la revisión del informe que se presenta, pero eso no implica como ya se mencionó que ellos revisen el trabajo de dichos profesionales, quienes como tal emiten un criterio técnico; de no ser así como ya se señaló, se estaría ante un problema de organización ya que se estaría generando una duplicidad de tareas y desperdicio de recursos ya que la institución tendría entonces dos profesionales llevando a cabo una misma actividad en dependencias diferentes.

Sobre la comparación que el Consejo Superior solicita realizar de los puestos de “*Asesor del Consejo Superior*” con respecto a los cargos con la clasificación de “*Profesional en Derecho 2*”, hemos de indicar que tal y como se mencionó en el informe SAP-376-09, en dicha clase de puesto se encontraban cargos ubicados en la Escuela Judicial, Unidad de Capacitación del O.I.J., Unidad de Capacitación y Supervisión del Ministerio Público, Asesoría Legal de la Dirección Ejecutiva y Secretaría General de la Corte; los primeros eran puestos encargados de actividades de capacitación y los segundos dedicados al desarrollo de actividades profesionales en el campo de la asesoría legal; sin embargo, en relación a los profesionales que se ubican en la Escuela Judicial, Capacitación del O.I.J. y Ministerio Público; recientemente nuestro departamento efectuó un análisis sobre la clasificación y valoración de ellos, determinando desde el punto de vista técnico que esos puestos están sobrevalorados y deben de conformidad con su naturaleza y análisis de factores ubicarse como Profesionales 2. Sin embargo, el Consejo de Personal al conocer el citado informe técnico (SAP-113-2009) se

aparta del criterio establecido por esta oficina y procede a otorgar a estos cargos una remuneración intermedia entre la que tenían y la propuesta por esta oficina.

Por lo anterior, no es posible establecer la comparación que solicita dicho órgano superior con respecto a esta clase de puesto, por cuanto los cargos de “*Profesional en Derecho 2*” están en circunstancias muy particulares según lo señalado, y no puede argumentarse bajo las condiciones particulares asociadas a los mismos, una equiparación a ese nivel.

Por todo lo expuesto anteriormente, se determina que debe mantenerse lo recomendado para estos puestos en el informe SAP-376-09.

Finalmente, debemos manifestar que es un deber legal, técnico y profesional de esta instancia asesorar a los órganos superiores sobre las consecuencias de otorgar una clasificación no acorde con las funciones y responsabilidades. Proceder de otra forma sería seguir dando pie a que se sigan dando precisamente esas brechas salariales encontradas en el informe SAP-376-2009 en las relaciones de los salarios bases asociados a las clases de puesto estudiadas, bajo una óptica de consistencia, equilibrio y equidad interna en la estructura de salarios, aspectos que tal como lo hemos visto en este documento no necesariamente son concordantes con algunos de los profesionales de esta institución.

4. Oficio de fecha 15 de enero de 2010 suscrito por los ocupantes de los puestos de Profesional en Control Interno.

Mediante correo electrónico del 22 de enero, la Secretaría General de la Corte, remite el oficio suscrito por parte de los profesionales en Control Interno, quienes manifiestan su inconformidad con el estudio que realizara la Sección de Análisis de Puestos en el informe No. SAP-376-2009 y solicitan que se valore la situación de sus cargos, con el fin de que se les otorgue el mismo incremento que el de los Profesionales 1, 2, y 3, siendo la suma de ¢61.200; para lo cual exponen una serie de motivos que justifican el ser acreedores del aumento de cita, entre los cuales se tienen:

La clasificación que ostentan actualmente fue concedida por el Consejo Superior, órgano que a criterio de ellos, les concedió una valoración acorde con las funciones y responsabilidades del puesto, en procura de la permanencia del equipo de trabajo así como la preponderancia que el tema de Control Interno ha revestido tanto para la Corte Plena como para el Consejo Superior.

Además respecto a la importancia del tema en que se desenvuelven estos servidores, indicaron que éste cuenta con la misma relevancia que el de Ética y Valores, CONAMAJ así como el de Género, instancias a las cuales les concedieron un incremento salarial mediante el estudio aludido.

Ahora bien, a fin de escuchar los argumentos que sustentan la solicitud realizada por parte de estos servidores, se procedió a entrevistar al MAP Luis Guzmán Gutiérrez y el licenciado Hermes Zamora Atencio, quienes sostuvieron que ellos han tenido un trato desigual al no

otorgarse un incremento salarial a sus puestos, asimismo realizaron una breve descripción de las actividades asignadas.

Respecto a lo señalado por los servidores de Control interno es necesario señalar lo siguiente:

En el informe No. SAP 376-2009, en relación a estos puestos se indica:

“Profesional de Control Interno, Asesor del Consejo Superior, Asesor Jurídico 1 y Profesional en Derecho 1:

*Todas estas clases de puesto perciben un salario base de ¢638.600,00. El Profesional 2 tiene asignado un salario base de ¢505.400,00; lo cual significa una diferencia salarial de ¢133.200,00. Esta conclusión determina la ubicación de estos cargos en una posición privilegiada en relación con otros puestos comparables, en especial cuando hablamos del Profesional 2, donde según el análisis de los factores establecidos por este Departamento en los diferentes informes elaborados para tales efectos se ha determinado, que son comparables unos con otros. Debe tenerse presente **que la asignación del salario base efectuada para los profesionales en Control Interno y Asesores del Consejo Superior fue producto de una decisión del Consejo Superior y no de una recomendación técnica emitida por este órgano.**”*

En relación al tema de la clasificación y valoración de estos cargos, se debe indicar que los mismos fueron analizados por esta sección en el Informe SAP-267-2008 de fecha 08 de agosto de ese mismo año. En esta oportunidad se realizó la descripción de las tareas asignadas a cada una de estos puestos, esquema que se transcribe a continuación:

CUADRO N°1

DESCRIPCION DE TAREAS

Riesgos Institucionales	Capacitación en Control Interno	Autoevaluación Institucional	Plaza N°35000 Apoya las actividades de las áreas de Capacitación en Control Interno y Autoevaluación Institucional.
En ésta área se ubican las siguientes plazas: 35002 y 35003	En ésta área se ubica la plaza con permiso con goce de salario.	En ésta área se ubican las siguientes plazas: 35001	
-Participa en el proceso de seguimiento y control de los planes y estratégicos operativos aprobados por la Comisión de CI.	-Colaborar con el consejo superior, en el cumplimiento de las funciones establecidas en el artículo 10 de la LGCI y la norma 1.4 de su manual, en cuanto al diseño, implementación evaluación y perfeccionamiento del sistema de control interno.	-Colaborar con el consejo superior, en el cumplimiento de las funciones establecidas en el artículo 10 de la LGCI y la norma 1.4 de su manual, en cuanto al diseño, implementación evaluación y perfeccionamiento del sistema de control interno.	-Colaborar con el consejo superior, en el cumplimiento de las funciones establecidas en el artículo 10 de la LGCI y la norma 1.4 de su manual, en cuanto al diseño, implementación evaluación y perfeccionamiento del sistema de control interno.
-Atiende consultas, asiste y asesora a los integrantes de la Comisión de CI, así como a la Administración Superior en el tema del Sistema de Control Interno, en especial en lo referente a la gestión de riesgos, según lo amerite el caso.	-Colaborar con el Consejo Superior en el control del cumplimiento de la normativa de Controla Interno.	-Colaborar con el Consejo Superior en el control del cumplimiento de la normativa de Controla Interno.	-Colaborar con el Consejo Superior en el control del cumplimiento de la normativa de Controla Interno.
-Atiende consultas, asiste y asesora a los funcionarios(as) judiciales responsables de implantar y dar seguimiento al Sistema Específico de Valoración del Riesgo del Poder Judicial, SEVRI-PJ en los despachos y oficinas judiciales de todo el país.	-Participar en el levantamiento de informaciones a efectos de Establecer cualquier hecho que violente la normativa de Control Interno.	-Participar en el levantamiento de informaciones a efectos de Establecer cualquier hecho que violente la normativa de Control Interno.	
-Planifica actividades de evaluación de Proyectos relacionados con la administración del riesgo en ejecución o para la formulación de nuevos proyectos.	-Informar del resultado de las visitas judiciales a las oficinas judiciales y las observaciones que estime observaciones convenientes al Consejo Superior.	-Informar del resultado de las visitas judiciales a las oficinas judiciales y las observaciones que estime observaciones convenientes al Consejo Superior.	-Participar en el levantamiento de informaciones a efectos de Establecer cualquier hecho que violente la normativa de Control Interno.
-Revisa y adecua los instructivos e instrumentos metodológicos, que van a servir de guía para la elaboración, seguimiento y control de los planes estratégicos y operativos y de proyectos de administración del riesgo.	-Analizar, resolver e informar sobre los asuntos especiales asignados por el Consejo Superior.	-Analizar, resolver e informar sobre los asuntos especiales asignados por asignados el Consejo Superior.	-Informar del resultado de las visitas judiciales a las oficinas judiciales y las observaciones que estime observaciones convenientes al Consejo Superior.
-Estudia y analiza la problemática actual de la	-Acompañar a los integrantes del Consejo	-Acompañar a los integrantes del Consejo	-Analizar, resolver e informar sobre los asuntos

CUADRO N°1

DESCRIPCION DE TAREAS

Riesgos Institucionales	Capacitación en Control Interno	Autoevaluación Institucional	Plaza N°35000 Apoya las actividades de las áreas de Capacitación en Control Interno y Autoevaluación Institucional.
En ésta área se ubican las siguientes plazas: 35002 y 35003	En ésta área se ubica la plaza con permiso con goce de salario.	En ésta área se ubican las siguientes plazas: 35001	
organización, en las áreas de Investigación, Servicio y Administración, a fin de desarrollar las propuestas para incorporar las modificaciones que corresponda al proyecto de gestión de riesgos.	Superior, cuando estos lo requieren, a las visitas que conforme a la ley realizan a las oficinas.	Superior, cuando estos lo requieren, a las visitas que conforme a la ley realizan a las oficinas.	especiales asignados por el Consejo Superior.
-Analiza cualitativa y cuantitativamente, los indicadores de los proyectos realizados, con el objeto de verificar su cumplimiento.	-Atender y resolver consultas a servidores y oficinas judiciales en general, respecto a la Ley de Control Interno, con respecto a otra legislación de aplicación en el Poder Judicial.	-Atender y resolver consultas a servidores y oficinas judiciales en general, respecto a la Ley de Control Interno, con respecto a otra legislación de aplicación en el Poder Judicial.	-Acompañar a los integrantes del Consejo Superior, cuando estos lo requieren, a las visitas que conforme a la ley realizan a las oficinas.
-Participa en la elaboración de las políticas, programas y metas de los planes operativos relacionados con la administración del riesgo..	-Interactuar con otras dependencias estatales en cuanto a la aplicación de la normativa de control interno	-Interactuar con otras dependencias estatales en cuanto a la aplicación de la normativa de control interno	-Atender y resolver consultas a servidores y oficinas judiciales en general, respecto a la Ley de Control Interno, con respecto a otra legislación de aplicación en el Poder Judicial.
-Coordina, planifica y ejecuta jornadas, talleres y otros eventos, a fin de propiciar y promover los planes estratégicos y operativos en relación con la administración de riesgos.	-Informar al Consejo Superior, para lo que corresponda de las irregularidades que acontecen en las dependencias judiciales.	-Informar al Consejo Superior, para lo que corresponda de las irregularidades que acontecen en las dependencias judiciales.	-Interactuar con otras dependencias estatales en cuanto a la aplicación de la normativa de control interno
-Elabora informes técnicos, presentando conclusiones y recomendaciones.	-Coordinar con la Dirección Ejecutiva, Consejos de Administración, Unidades Administrativas Regionales y demás departamentos administrativos, las Soluciones a los diferentes problemas detectados.	-Coordinar con la Dirección Ejecutiva, Consejos de Administración, Unidades Administrativas Regionales y demás departamentos administrativos, las Soluciones a los diferentes problemas detectados.	-Informar al Consejo Superior, para lo que corresponda de las irregularidades que acontecen en las dependencias judiciales.
-Administrar personal profesional y de apoyo	-Colaborar en la coordinación y dirección de los talleres de autoevaluación en los diferentes circuitos judiciales.	-Supervisar el uso de los fondos económicos de la oficina, realizar arqueos al fondo de 1 caja chica revisar las compras y liquidaciones de caja chica y el libro de control que lleva el asistente de la oficina.	-Coordinar con la Dirección Ejecutiva, Consejos de Administración, Unidades Administrativas Regionales y demás departamentos administrativos, las Soluciones a los diferentes problemas detectados.
-Planificar, desarrollar y liderar proyectos vinculados con el Sistema de valoración del	-Colaborar en el seguimiento de autoevaluación, de los diferentes circuitos	-Remitir informes y contestar consultas de la Contraloría General de la República.	-Colaborar en el seguimiento de autoevaluación, de los diferentes circuitos judiciales.

CUADRO N°1

DESCRIPCION DE TAREAS

Riesgos Institucionales	Capacitación en Control Interno	Autoevaluación Institucional	Plaza N°35000 Apoya las actividades de las áreas de Capacitación en Control Interno y Autoevaluación Institucional.
En ésta área se ubican las siguientes plazas: 35002 y 35003	En ésta área se ubica la plaza con permiso con goce de salario.	En ésta área se ubican las siguientes plazas: 35001	
riesgo a nivel institucional.	judiciales.		
-Suministrar el apoyo logístico y operativo, en cuanto al desarrollo de la estrategia de administración del riesgo.	-Colaborar en la preparación y conformación de los equipos institucionales de riesgo.	-Remitir informes y contestar consultas de la Auditoria judicial.	-Revisar y adecuar los instructivos e instrumentos metodológicos, que van a servir de guía para la elaboración, seguimiento y control de los planes proyectos de administración del riesgo.
-Asesorar a las diferentes unidades de trabajo de la organización en el diseño específico del sistema de administración del riesgo y en la aplicación de los instrumentos y herramientas diseñadas para el efecto.	-Atender consultas, asistir y asesora a los funcionarios (as) judiciales responsables de implantar y dar seguimiento al Sistema Específico de Valoración del Riesgo del Poder Judicial, SEVRI- PJ en los despachos y oficinas judiciales de todo el país.	-Coordinar las actividades que le corresponde ejecutar a la oficina de Control Interno.	-Estudiar y analizar la problemática actual de la organización, en las áreas de Investigación, Servicio y Administración, fin de desarrollar las propuestas para incorporar las modificaciones que corresponda al proyecto de gestión de riesgos.
-Dar seguimiento a la aplicación específica de las actividades de administración del riesgos e informar los resultados obtenidos, estableciendo los mecanismos necesarios para su cumplimiento.		-Realiza la planificación anual y quinquenal de Control Interno.	-Divulgación de la normativa de Control Interno.
-Crear una conciencia de gestión del riesgo, respecto de las actividades organizacionales.	-Planificar actividades de evaluación de proyectos relacionados con la administración del riesgo en ejecución o para la formulación de nuevos proyectos.	-Participar en la toma de decisiones para la organización y ejecución de las labores comunes de la Unidad de Control Interno.	-Elaborar el Plan Anual Operativo del proyecto
-Coordinar las labores del Equipo Institucional de Riesgos (incluidas en un anexo al final de este documento)	-Revisar y adecuar los instructivos e instrumentos metodológicos, que van a servir de guía para la elaboración, seguimiento y control de los planes proyectos de administración del riesgo.	-Analizar los resultados del PAI.	-Elaborar el proyecto de presupuesto para el proyecto
-Convocar a los miembros del equipo institucional de riesgos a sesiones ordinarias y extraordinarias.	-Estudiar y analizar la problemática actual de la organización, en las áreas de Investigación, Servicio y Administración, fin de desarrollar las propuestas para incorporar las modificaciones que corresponda al proyecto de gestión de riesgos.	-Diseño del seguimiento del PAI.	-Analizar cualitativa y cuantitativamente, los indicadores de los proyectos realizados, con el objeto de verificar su cumplimiento.

CUADRO N°1

DESCRIPCION DE TAREAS

Riesgos Institucionales	Capacitación en Control Interno	Autoevaluación Institucional	Plaza N°35000 Apoya las actividades de las áreas de Capacitación en Control Interno y Autoevaluación Institucional.
En ésta área se ubican las siguientes plazas: 35002 y 35003	En ésta área se ubica la plaza con permiso con goce de salario.	En ésta área se ubican las siguientes plazas: 35001	
-Definir y presentar propuestas técnicas ante la Comisión de Control Interno para la solución de problemas asociados con el control y seguimiento de los riesgos a nivel de toda la organización.	-Divulgación de la normativa de Control Interno.	-Ejecución del proceso de autoevaluación, Institucional.	-Participar en la elaboración de las políticas, programas y metas de los planes operativos relacionados con la administración de Control Interno Institucional.
-Participa en el diseño, desarrollo y ejecución de los talleres de formación de los equipos de riesgos de toda la organización	-Elaborar el Plan Anual Operativo del proyecto	-Analizar los resultados del Seguimiento del P.A.I.	-Coordinar, planificar y ejecutar jornadas, talleres y otros eventos, a fin de propiciar y promover los planes estratégicos y operativos en relación con la normativa de Control Interno y administración
-Realiza las labores propias de un gestor de capacitación en el proyecto del Sistema Específico de Valoración del Riesgo (SEVRI-PJ)	-Elaborar el proyecto de presupuesto para el proyecto	-Elaboración y ejecución presupuestaria del Proyecto asignado y de la oficina.	-Ejecución del proceso de autoevaluación, Institucional.
-Establece las directrices para el diseño, desarrollo y ejecución de la metodología para la formación de los equipos de riesgos de la organización	-Analizar cualitativa y cuantitativamente, los indicadores de los proyectos realizados, con el objeto de verificar su cumplimiento.	-Preparación del Plan Anual Operativo y planes estratégicos del Proyecto asignado y de la oficina.	-Ejecución del seguimiento del Proceso de autoevaluación Institucional.
-Realiza las propuestas de políticas de gestión de riesgos, las prioridades institucionales para gestionar los riesgos, así como del marco orientador que da soporte al proyecto SEVRI-PJ.; así como su actualización permanente.	-Participar en la elaboración de las políticas, programas y metas de los planes operativos relacionados con la administración de Control Interno Institucional.	-Colaborar cuando así se requiera, en la capacitación sobre la Ley de Control Interno y las actividades del SEVRI-PJ.	-Elaborar informes técnicos, Presentando conclusiones y recomendaciones
-Participa en la toma de decisiones para la organización y ejecución de las labores comunes de la Unidad de Control Interno	-Coordinar, planificar y ejecutar jornadas, talleres y otros eventos, a fin de propiciar y promover los planes estratégicos y operativos en relación con la normativa de Control Interno y administración	-Cualquier otra que el Consejo Superior o la Corte Plena asigne para la correcta aplicación de la Ley de Control Interno en el Poder Judicial.	-Administrar personal profesional y de apoyo
-Realiza la planificación anual y quinquenal del	-Elaborar informes técnicos, Presentando		-Planificar, desarrollar y liderar proyectos

CUADRO N°1

DESCRIPCION DE TAREAS

Riesgos Institucionales	Capacitación en Control Interno	Autoevaluación Institucional	
En ésta área se ubican las siguientes plazas: 35002 y 35003	En ésta área se ubica la plaza con permiso con goce de salario.	En ésta área se ubican las siguientes plazas: 35001	Plaza N°35000 Apoya las actividades de las áreas de Capacitación en Control Interno y Autoevaluación Institucional.
proyecto Sistema Específico de Valoración del Riesgo del Poder Judicial.	conclusiones y recomendaciones		vinculados con el Sistema de valoración del riesgo a nivel institucional.
-Asesora y capacita a funcionarias(os) Judiciales en los temas de control interno y autoevaluación.			-Crear una conciencia de gestión del riesgo, respecto de las actividades organizacionales.
-Presentar ante la Comisión de Control Interno informes de labores del equipo institucional de riesgos.	-Administrar personal profesional y de apoyo		-Asesorar a las diferentes unidades de trabajo organización en el diseño específico del sistema de administración del riesgo y en la aplicación de los instrumentos y herramientas diseñadas para tal efecto.
-Coordinar las actividades que le corresponde ejecutar al equipo institucional de riesgos.	-Planificar, desarrollar y liderar proyectos vinculados con el Sistema de valoración del riesgo a nivel institucional.		-Analizar la normativa de control interno para el sector público costarricense y sus reformas. Las regulaciones aplicables establecidas por la Contraloría General de la República. Investigar en Internet sobre las nuevas tendencias en el mundo en el tema de control interno y en especial sobre el informe COSO 1 y COSO II.
-Coordinar las gestiones y comunicaciones entre el equipo institucional de riesgos y otras instancias dentro y fuera del Poder Judicial.	-Crear una conciencia de gestión del riesgo, respecto de las actividades organizacionales.		-Investigar en la Contraloría General de la República sobre las experiencias obtenidas con el curso virtual diseñado por su Centro de Capacitación en diferentes Entes Públicos sobre sus procesos de capacitación en el tema de control interno.
-Remitir informes y contestar consultas de la Auditoría Judicial en el tema de riesgos institucionales.	-Asesorar a las diferentes unidades de trabajo organización en el diseño específico del sistema de administración del riesgo y en la aplicación de los instrumentos y herramientas diseñadas para tal efecto.		-Diseñar el programa de capacitación y formación en el tema de control interno.
-Remitir informes y contestar consultas de la Contraloría General de la República en el tema de riesgos	-Analizar la normativa de control interno para el sector público costarricense y sus reformas. Las regulaciones aplicables establecidas por la		-Definir la metodología a utilizar tanto en las charlas, cursos presenciales y el curso virtual. Incluye preparación de diseños curriculares.

CUADRO N°1

DESCRIPCION DE TAREAS

Riesgos Institucionales	Capacitación en Control Interno	Autoevaluación Institucional	
En ésta área se ubican las siguientes plazas: 35002 y 35003	En ésta área se ubica la plaza con permiso con goce de salario.	En ésta área se ubican las siguientes plazas: 35001	Plaza N°35000 Apoya las actividades de las áreas de Capacitación en Control Interno y Autoevaluación Institucional.
	Contraloría General de la República. Investigar en Internet sobre las nuevas tendencias en el mundo en el tema de control interno y en especial sobre el informe COSO I y COSO II.		Preparar el contenido para los cursos presénciales virtuales, y las charlas. Revisar los materiales elaborados con la asesoría de la Escuela judicial. Ajustes al contenido de los cursos según sean las necesidades específicas.
-Capacitar a otras instituciones públicas acorde con la directriz de la CGR para los instructores certificados por esa unidad.	-Investigar en la Contraloría General de la República sobre las experiencias obtenidas con el curso virtual diseñado por su Centro de Capacitación en diferentes Entes Públicos sobre sus procesos de capacitación en el tema de control interno.		-Establecer en definitiva el contenido de los cursos y charlas.
-Realiza cualquier otra tarea afín que le sea asignada.	-Diseñar el programa de capacitación y formación en el tema de control interno.		-Ejecutar las diversas actividades del proyecto. Dar cumplimiento puntual al cronograma de actividades establecido.
	-Definir la metodología a utilizar tanto en las charlas, cursos presénciales y el curso virtual. Incluye preparación de diseños curriculares. Preparar el contenido para los cursos presénciales virtuales, y las charlas. Revisar los materiales elaborados con la asesoría de la Escuela judicial. Ajustes al contenido de los cursos según sean las necesidades específicas.		-Impartir cursos presénciales. Revisar las pruebas cortas y ensayos, ya que el curso presencial es de aprovechamiento.
	-Establecer en definitiva el contenido de los cursos y charlas.		-Realizar los Informes del proyecto que le soliciten. Rendir informes a la Comisión de Control Interno, sobre el avance del proyecto. Rendir informe final sobre los resultados de la capacitación. Realizar diversas actividades del tema de Autoevaluación, según se requiera.
	-Ejecutar las diversas actividades del proyecto. Dar cumplimiento puntual al cronograma de		-Participar en la toma de decisiones para la organización y ejecución de las labores comunes

CUADRO N°1

DESCRIPCION DE TAREAS

Riesgos Institucionales	Capacitación en Control Interno	Autoevaluación Institucional	
En ésta área se ubican las siguientes plazas: 35002 y 35003	En ésta área se ubica la plaza con permiso con goce de salario.	En ésta área se ubican las siguientes plazas: 35001	Plaza N°35000 Apoya las actividades de las áreas de Capacitación en Control Interno y Autoevaluación Institucional.
	actividades establecido.		de la Unidad de Control Interno.
	-Impartir cursos presénciales. Revisar las pruebas cortas y ensayos, ya que el curso presencial es de aprovechamiento.		-Realiza la planificación anual y quinquenal de Control Interno.
	-Realizar los Informes del proyecto que le soliciten. Rendir informes a la Comisión de Control Interno, sobre el avance del proyecto. Rendir informe final sobre los resultados de la capacitación. Realizar diversas actividades del tema de Autoevaluación, según se requiera.		-Asesorar y capacita a funcionarias(os) judiciales en los temas de control interno y autoevaluación.
	-Participar en la toma de decisiones para la organización y ejecución de las labores comunes de la Unidad de Control Interno.		-Presentar ante la Comisión de Control Interno informes de labores del proyecto.
	-Realiza la planificación anual y quinquenal de Control Interno.		-Coordinar las actividades que le corresponde ejecutar a la oficina de Control Interno.
	-Asesorar y capacita a funcionarias(os) judiciales en los temas de control interno y autoevaluación.		-Coordinar las gestiones y comunicaciones entre el equipo institucional de riesgos y otras instancias dentro y fuera del Poder judicial.
	-Presentar ante la Comisión de Control Interno informes de labores del proyecto.		-Remitir informes y contestar consultas de la Contraloría General de la República.
	-Coordinar las actividades que le corresponde ejecutar a la oficina de Control Interno.		-Remitir informes y contestar consultas de la Auditoria judicial.
	-Coordinar las gestiones y comunicaciones entre el equipo institucional de riesgos y otras instancias dentro y fuera del Poder judicial.		-Supervisar el uso de los fondos económicos de la oficina, realizar arquezos al fondo de 1 caja chica revisar las compras y liquidaciones de caja chica y el libro de control que lleva el asistente de la oficina.
	-Remitir informes y contestar consultas de la Contraloría General de la República.		-Realizar cualquier otra tarea afín que le sea asignada, por el Consejo Superior.

CUADRO N°1**DESCRIPCION DE TAREAS**

Riesgos Institucionales	Capacitación en Control Interno	Autoevaluación Institucional	
En ésta área se ubican las siguientes plazas: 35002 y 35003	En ésta área se ubica la plaza con permiso con goce de salario.	En ésta área se ubican las siguientes plazas: 35001	Plaza N°35000 Apoya las actividades de las áreas de Capacitación en Control Interno y Autoevaluación Institucional.
	-Remitir informes y contestar consultas de la Auditoria judicial.		
	-Supervisar el uso de los fondos económicos de la oficina, realizar arqueos al fondo de 1 caja chica revisar las compras y liquidaciones de caja chica y el libro de control que lleva el asistente de la oficina.		
	-Realizar cualquier otra tarea afín que le sea asignada, por el Consejo Superior.		

Del análisis efectuado en el informe indicado, de cada uno de los elementos organizacionales tales como responsabilidad, dificultad, complejidad, consecuencia del error, supervisión recibida, entre otros, se concluye lo siguiente:

*“8.10 Revisada la estructura de puestos de la institución así como las clases establecidas en el Manual Descriptivo de Clases de Puestos se concluye que más bien los puestos en estudio son **comparables en cuanto a los factores ocupacionales con la clase de profesional 2.***

8.11 Del análisis efectuado a los puestos en estudio se deriva que la clasificación y valoración de los mismos se da en función de los factores ocupacionales de cada cargo y la incidencia de éstos en cuanto a autoridad, tareas y responsabilidades, no así por el nivel jerárquico que ocupen las oficinas o dependencias tal y como lo pretenden los gestionantes, pues este no es un factor que infiera en la valoración de un cargo.”

No obstante lo antes señalado, la Secretaría General de la Corte, mediante el Oficio N° 166-09 del 09 de enero del año pasado, comunica a este Departamento el acuerdo tomado por el Consejo Superior en la sesión N° 96-08, celebrada el 11 de diciembre del 2008, artículo XLI, donde establece que la categoría salarial de los cargos de “Profesional en Control Interno” debe ser la correspondiente a la de Profesional en Derecho 1 y no a la de un Profesional 2, que había recomendado técnicamente esta sección.

Es así como se produce una asignación salarial mayor a la que técnicamente había sido determinada por esta Sección mediante el análisis de los factores organizacionales que distinguen los cargos destacados en actividades de Control Interno, siendo que el salario base asignado fuera superior al propuesto.

Cabe resaltar que esta sección al formular la propuesta de clasificación de los cargos de Control Interno consideró la estructura de puestos de la institución así como las clases establecidas en el Manual Descriptivo de Clases de Puestos lo cual permitió establecer semejanzas respecto a otros cargos que se encuentran contenidos en la clase de Profesional 2, en relación a los factores organizacionales de la ambas clases, tal y como se indicó en el informe SAP-267-2008.

Asimismo la naturaleza de los puestos de Control Interno fue determinada como: *“Ejecución de labores variadas y complejas a nivel profesional relacionadas con el cumplimiento de lo estipulado en la Ley General de Control Interno”* Lo cual se ajusta en todos sus extremos a lo que comprende la clase de Profesional 2.

De lo anterior se tiene, que los cargos en mención, al estar ubicados en una categoría mayor a la propuesta se encuentran en una situación salarial preferente respecto a otros puestos que son comparables en factores organizacionales que los distinguen contenidos en la clase de Profesional 2, según disposición del Consejo Superior.

Por lo anterior, no se consideró conveniente desde el criterio técnico aplicado en la reestructuración salarial efectuada, realizar ningún ajuste técnico en la condición actual de los puestos en mención, por lo que se recomendó mantener el salario base actual.

Asimismo es importante acotar, que al revisar las actividades aportadas por los servidores entrevistados respecto a las indicadas en el cuadro No. 1, no se determinan variaciones que justifiquen variar la asignación salarial actual de los mismos.

En otro punto, estos servidores señalan que el tema de Control Interno al igual que los de Género y Ética y Valores son estratégicos en nuestra institución, razón por la cual consideran que deben ser acreedores del mismo aumento salarial concedido a esas dependencias.

Al respecto, es menester indicar que el informe aludido señala:

“Los cargos con clasificaciones de Jefe del Digesto, Jefe Secretaría Técnica de Género, Jefe Secretaría Técnica de Ética y Valores así como el Jefe de la Secretaría Técnica del CONAMAJ, se ubican en instancias en donde se desarrollan temas estratégicos y del más alto nivel de conformidad con las políticas establecidas por el Poder Judicial en cada una de las materias que tienen a cargo estos despachos.

Ha sido interés institucional mantener en una posición competitiva todos estos cargos, razón por la cual y de conformidad con los últimos ajustes realizados a nivel institucional para otros sectores, es necesario proceder a realizar los ajustes correspondientes con el fin de ubicar estos cargos en los niveles remunerativos correspondientes según los criterios históricos que ya se han definido a nivel de la política institucional.”

De lo anterior se desprende que los ajustes salariales realizados en cargos destacados en temas de interés institucional, fueron específicamente a los jefes de esas dependencias, los cuales tienen características, responsabilidades y otras condiciones totalmente distintas a las que poseen los cargos de Control Interno, por lo que no existen elementos que puedan ser comparables entre un cargo y otro.

En razón de lo anterior, este argumento no es una justificante que permita asignar un incremento igual al concedido a los cargos con clasificaciones de **Jefe del Digesto, Jefe Secretaría Técnica de Género, Jefe Secretaría Técnica de Ética y Valores así como el Jefe de la Secretaría Técnica del CONAMAJ**, los cuales se ubican en instancias en donde se desarrollan temas estratégicos y del más alto nivel.

En otro sentido, además de los elementos ya analizados es importante indicar que de acceder a la pretensión de estos servidores el salario base de los puestos que ocupan sería de ¢725.400, quedando superior a otras clases de puestos cuyas responsabilidades y demás condiciones son mayores a los profesionales de Control Interno, según se muestra en el siguiente cuadro:

Cuadro No. 2	
Propuesta salarial según informe SAP-376-2009	
Clase de Puesto	Salario Base Propuesto
Perito Judicial 2	607.000,00
Coordinador de Unidad 3	607.000,00
Odontólogo	607.800,00
Médico de Empresa	608.200,00
Médico de Apoyo Carrera Judicial	608.200,00
Encargado de Prensa O.I.J.	622.600,00
Coordinador de Unidad 4	622.600,00
Médico de Empresa Especialista	637.400,00
Médico Residente	638.200,00
Jefe Administrativo 3	636.200,00
Superv.de Apoyo Psi. O Trab Soc.	636.200,00
Contralor de Servicios Regional	636.200,00
Profesional en Derecho 1	664.200,00
Médico 1	664.200,00
Médico 2	665.800,00
Administrador Regional 1	690.200,00
Jefe de Compras Directas	689.800,00
Médico Jefe Unidad 1	711.000,00
Profesional en Control Interno	725.400,00

Nota: Los salarios de referencia se encuentran actualizados con el Índice salarial vigente del I semestre de 2010

De lo anterior se extrae, que de aplicarse un aumento a las clases de control interno las mismas quedarían en un nivel superior, a clases tales como Médico, Jefe de Sección, Administrador Regional, Supervisor, Coordinador de Área o Perito, cuyas condiciones y responsabilidades, difieren en gran medida a las analizadas, incluso algunas de ellas presentan la condición de tener supervisión de personal lo que no se presenta en la situación dada.

Por lo cual y tomando en consideración que existen marcadas diferencias entre los puestos citados anteriormente y los analizados con respecto al estudio de factores tales como responsabilidad por funciones, dificultad, variedad de tareas, consecuencia del error, etc., que determinan que los cargos no son comparables entre sí, se concluye que efectivamente la valoración actual de estos cargos, compensa de forma adecuada los factores ocupacionales que los caracterizan; por consiguiente, ubicarlos en una categoría superior tal y como la que pretenden los manifestantes, causaría desajustes o desequilibrios en el escalafón de cargos, generando reacciones en cadena por parte de funcionarios que presentan iguales condiciones.

Esto ocasionaría una distorsión en la estructura salarial de nuestra institución, siendo contrario a la finalidad del informe refutado, pues el mismo está determinado a revisar la posición interna que tienen estas clases de puestos dentro de la estructura salarial vigente para el Poder Judicial con fin de determinar la consistencia y equidad de la estructura salarial, de forma que se pretende subsanar brechas considerables e inconsistencias en la estructura salarial de nuestra institución.

Por lo ampliamente analizado se considera conveniente mantener el criterio vertido en el informe No. SAP-376-2009, en el sentido de mantener el salario base actual de la clase de Profesional en Control Interno, al no encontrar elementos que justifiquen acceder a la pretensión de los ocupantes de estos cargos.

5. Oficio N° 088-DCF-AC-2010 el señor Daniel Gerardo Gómez Murillo quien se desempeña como Asegurador de la Calidad en el Departamento de Ciencias Forenses del Organismo de Investigación Judicial.

En atención a las recomendaciones emitidas en el informe N° SAP- 376-2009 manifiesta lo siguiente:

“3.1 No se comprende que luego de un estudio del Departamento de Planificación. Dos estudio del Departamento de Personal (avalados por el Consejo de Personal) en que se ha definido y establecido la categoría salarial del puesto de Asegurador de la Calidad, siendo también dichos estudios avalados y aprobados por el Consejo Superior se proponga por medio del estudio presentado mediante Oficio N. SAP-376-2009, SIC-7020-07, bajar la categoría salarial del puesto de Asegurador de la Calidad y además no reconocer el incremento salarial que se está otorgando a los otros puestos del Departamento de Ciencias Forenses que actualmente se ubican en el mismo nivel de salario base.

3.2 Con base en lo expuesto, por las labores, funciones, responsabilidades, etc.; que tiene el puesto de Asegurador de la Calidad y las implicaciones de las mismas es que no se esta de acuerdo con lo expuesto por el Departamento de Personal en el estudio SAP-376-2009/SIC-7020-07, con respecto al mismo y se pide respetuosamente a los estimables miembros del Consejo Superior que se mantenga la categoría salarial actual de Asegurador de la Calidad (teniendo también presentes lo es estudios realizados y aprobados por el Consejo de Personal y el Consejo Superior (...)) y que se le aplique el incremento salarial propuesto para los demás puestos con el que se ubica actualmente”

Con la finalidad aclarar lo manifestado por el Asegurador de la Calidad, a continuación se presenta las siguientes consideraciones:

- ✓ En el año 1997 mediante el estudio que elaboró el Departamento de Planificación, se determinó la necesidad que tenía la institución, particularmente el Departamento de Ciencias Forenses de contar con un puesto que se encargara de establecer protocolos y al mismo tiempo garantizara su cumplimiento a lo interno de dicho departamento.

- ✓ Mediante el informe N° CV-375-99 de la entonces Sección de Clasificación y Valoración de puestos se logró identificar que las labores de Inspector de Aseguramiento de la Calidad tal y como se denominaba en ese momento, tiene asociadas “...labores de índole administrativa en un gran porcentaje, consistiendo su labor primordial en la supervisión a las distintas secciones en lo que respecta al control de la calidad de los análisis que realiza.” Por lo que se recomendó crear la clase de Inspector de Aseguramiento de la Calidad y ubicarla salarialmente entre el Jefe de Departamento de Ciencias Forenses y los Jefes de Sección de Ciencias Forenses.
- ✓ Con el estudio de Clases Anchas del sector administrativo, en el año 2001 se mantuvo la valoración de la clase de Inspector de Aseguramiento de la Calidad y se ajustó el salario base de las jefaturas de sección, por lo que el salario del Inspector de Aseguramiento de la Calidad continuaba siendo un intermedio entre el Jefe del Departamento de Ciencias Forenses y los Jefes de Sección.
- ✓ Mediante el informe N° CV -292-02 se determinó que en tanto el Inspector de Aseguramiento de la Calidad se enfoca al desarrollo y buena ejecución de programa que permite el aseguramiento de la calidad en los distintos laboratorios del Departamento de Ciencias Forenses, las jefaturas de sección, son puestos con “...responsabilidades administrativas y técnicas sobre el trabajo de profesionales, técnicos, asistentes y personal administrativo. Asimismo, se constaba que ambos laboran con independencia, siguen instrucciones generales, tienen la responsabilidad de mantener actualizados sus conocimientos y se les evalúa conforme a la calidad de los resultados que se obtengan.”

Como resultado de ese análisis se recomendó revalorar el puesto del Inspector de Aseguramiento de la Calidad igualando salarialmente al Jefe de Sección de Laboratorio de Ciencias Forenses.

- ✓ Mediante el informe N° SAP -376-09 se determinó que desde el punto de vista de los factores y su comparación con puestos similares, este puesto está sobrevalorado. Ya que actualmente percibe un salario base de ¢685.400,00 es decir igual a una jefatura del Departamento de Ciencias Forenses y superior en ¢30.800,00 en relación con una jefatura de sección administrativa 4. Por lo que se recomendó que su ubicación salarial correcta es otorgar un salario base de ¢529.800,00 similar a un Coordinador de Unidad 4 del más alto nivel de complejidad en el campo profesional.

Aclarado lo anterior, a continuación se presentan las tareas y responsabilidades que tiene asociadas el Inspector de Aseguramiento de la Calidad, las cuales fueron extraídas del Manual de Clases de Puestos vigente:

Tareas

- Inspeccionar las actividades atinentes al aseguramiento de la calidad para comprobar que estén acordes con las políticas establecidas y los requerimientos de las prácticas establecidas en cada caso.
- Asesorar la aplicación de las normas e instructivos en materia de aseguramiento de la calidad.
- Vigilar el cumplimiento de las normas de calidad en las pericias y los procedimientos conexos.
- Recomendar las medidas correctivas cuando se incumplan las políticas establecidas.
- Verificar, en coordinación con la Jefatura respectiva, los procedimientos normados para comprobar la calidad de los procesos.
- Revisar y comunicar asuntos diversos referidos a la calidad de los procesos en cada dependencia.
- Llevar el control de los planes de trabajo anuales de cada sección, para verificar el cumplimiento de las metas.
- Asistir a reuniones del Consejo Consultivo y de Aseguramiento de la Calidad y similares.
- Coordinar el programa de capacitación del personal.
- Realizar evaluaciones, inspecciones, estudios e informes solicitados por la jefatura.
- Tramitar oficios de carácter administrativo y de otra naturaleza.
- Traducir libros, revistas folletos y cualquier otro documento que se relacione con la materia de control de calidad y adaptarlos a las necesidades del trabajo.
- Asistir a seminarios, charlas, conferencias y otros medios de desarrollo profesional relacionados con el control de calidad.
- Atender al público que busca información sobre asuntos propios de su labor.

Mediante la aplicación de instrumentos de clasificación y valoración de puestos, tales como la entrevista²; fue posible verificar que actualmente el Inspector de Aseguramiento de la Calidad desarrolla todas las tareas indicadas en el cuadro anterior; además de la ***coordinación y supervisión del trabajo que realiza el personal administrativo de la recepción de la jefatura del Departamento de Ciencias Forenses.***

Si bien es cierto en el informe N° SAP -376-09 se indica que este puesto no tiene personal a cargo, la reconsideración de esta nueva tarea, no representa un cambio que deba considerarse para efectos de una revaloración o bien una justificación para variar el criterio emitido, pues la valoración propuesta en el informe de cita compensa la coordinación y supervisión que ejerce sobre este personal. Además de lo anterior, la coordinación y supervisión del personal

² Entrevista realizada el día 11 de marzo del 2010.

administrativo de la recepción no está relacionada con la naturaleza del Inspector de Aseguramiento de la Calidad el cual se encarga de controlar que la calidad de las pericias a cargo de las diferentes secciones del Departamento de Ciencias Forenses, se ajusten a las exigencias establecidas por la normativa nacional e internacional.

Lo que permite concluir que esta tarea le ha sido delegada por la jefatura del Departamento de Ciencias Forenses, la cual por ser el superior jerárquico, conserva la responsabilidad final de todas las actividades que se realizan.

Dentro de la estructura organizacional de ese departamento, tal y como se detalla en el siguiente organigrama, el Inspector de Aseguramiento de la Calidad se ubica en una posición superior o antecesora a las Jefaturas de Sección:

No obstante, la clasificación y valoración de puestos además de considerar la estructura organizacional de las dependencias y puestos sujetos a estudio, considera la naturaleza del puesto, examina las tareas y valora la incidencia de los factores organizacionales y ambientales presentes en el mismo con la finalidad de establecer semejanzas y diferencias de los puestos con otros de la Institución y consecuentemente, otorgar la clasificación y valoración que mejor se ajuste a la realidad de los mismos.

Por esta razón, la ubicación de este puesto dentro de la estructura del Departamento de Ciencias Forenses, no implica que automáticamente el salario que percibe deba ser superior al resto de puestos con una ubicación descendente en esa representación de la estructura organizacional.

Al no ser la ubicación la única que define la valoración, no es posible establecer un salario base igual o superior a un Jefe de Sección., ya que estos puestos difieren en cuanto a los factores ocupacionales de responsabilidad, dificultad, condiciones de trabajo, supervisión y consecuencia del error.

Como complemento a lo anterior, tanto a lo interno y externo de la institución se identifican puestos de naturaleza similar que reflejan la prestigiosa posición salarial del Inspector de Aseguramiento de la Calidad del Departamento de Ciencias Forenses:

▪ **Interno**

Dentro del Poder Judicial, específicamente en el Organismo de Investigación Judicial existen puestos denominados Supervisores de Servicio O.I.J, cuya naturaleza es ejecutar labores profesionales en la evaluación de los programas de investigación criminal que realizan todas las dependencias del O.I.J.

Al igual que el Asegurador de la Calidad estos supervisores deben establecer controles y realizar las evaluaciones y auditorias respectivas que garanticen la correcta realización de los procedimientos y demás establecidos por la institución de conformidad con la normativa vigente.

Estos profesionales que supervisan al Departamento de Ciencias Forenses; supervisan también las jefaturas de sección del Departamento de Investigaciones Criminales, jefes de Delegación entre otros, tienen una valoración menor que las jefaturas sujetas a supervisión.

Con lo anterior, se pretende demostrar que no es política de la institución establecer valoraciones mayores a aquellos puestos que se encargan de supervisar a otros, considerando que estos se deben a una jefatura que los respalda.

Lo anterior se puede detallar en la siguiente tabla:

Clase Ancha	Clase Angosta	Salario Base	Salario de contratación
Investigador 1	Investigador 1	¢359.000	¢723.206.20
Investigador 2	Investigador 2	¢400.200	¢805.197.00
Guía Canino	Guía Canino	¢413.000	¢832.452.80
Investigador de Vigilancia y Seguimiento	Investigador de Vigilancia y Seguimiento	¢413.000	¢832.452.80
Agente de Protección a Funcionarios Judiciales	Agente de Protección a Funcionarios Judiciales	¢413.000	¢888.582.80
Instructor Canino	Instructor Canino	¢425.000	¢856.316.36
Oficial de Intervención Táctica	Oficial de Intervención Táctica	425.000	¢856.316.36
Oficial de Investigación	Oficial de Investigación	¢425.000	¢913.526.36
Jefe de Investigación 1	Jefe de Investigación 1	¢456.200	¢997.506.44
Analista en Criminología	Analista en Criminología	¢499.000	¢1.342.749.20
Supervisor de Servicio O. I.J	Supervisor de Servicio O. I.J	¢499.000	¢1.342.749.20
Jefe de Investigación 2	Jefe de Investigación 2	¢499.000	¢1.363.707.20
Jefe de Adiestramiento, Instrucción y Guía Canino	Jefe de Adiestramiento, Instrucción y Guía Canino	¢545.800	¢1.486.510.16
Asesor Operativo	Asesor Operativo	¢630.600	¢1.681.797.00
Jefe de Oficina Especializada O.P.O	Jefe de Vigilancia y Seguimiento	¢646.600	¢1.750.047.68

Clase Ancha	Clase Angosta	Salario Base	Salario de contratación
Jefe de Oficina Especializada O.P.O	Jefe de Servicio Policial de Intervención Inmediata	€646.600	€1.750.047.68
Jefe de Oficina Especializada O.P.O	Jefe de Protección a Funcionarios Judiciales	€646.600	€1.750.047.68
Jefe de Oficina Especializada O.P.O	Jefe de Análisis Criminal	€646.600	€1.750.047.68
Jefe de Oficina Especializada O.P.O	Jefe de Supervisores de Servicio	€646.600	€1.750.047.68
Jefe de Investigación 3	Jefe de Investigación 3	€646.600	€1.750.047.68
Jefe Profesional de Investigación 2	Jefe Profesional de Investigación 2 de	€745.000	€2.037.375.44
Subjefe del Departamento de Investigaciones Criminales	Subjefe del Departamento de Investigaciones Criminales	€767.800	€2.097.513.32
Jefe de Departamento de Investigaciones Criminales	Jefe de Departamento de Investigaciones Criminales	€827.400	€2.254.360.44
Jefe de Planes y Operaciones del O.I.J	Jefe de Planes y Operaciones del O.I.J	€827.400	€2.254.360.44

Fuente: Informe N° 209-2009 Oficina de la Planes y Operaciones/ Salarios correspondientes al II Semestre del 2009.

Considerando el Índice Salarial del Primer Semestre del 2010, los Supervisores de Servicio del O.I.J tienen un salario de contratación de €1.259.450³. La valoración de estos puestos es menor que las jefaturas del Departamento de Investigaciones Criminales, Departamento de Ciencias Forenses y Departamento de Medicina Legal. Asimismo es menor que la valoración de los puestos de Jefatura de Sección de estos departamentos e incluso menor que el salario propuesto para el Inspector de Aseguramiento de la Calidad.

▪ **Externo**

Tal y como se indicó en el informe N° SAP 376-2009, este Departamento mantiene en vigencia una encuesta salarial en donde se han establecido los puestos más representativos que tiene el Poder Judicial (puestos tipo), los cuales se han venido comparando con las remuneraciones percibidas por sus similares de diferentes empresa públicas y privadas.

Esta labor comparativa se ha venido desarrollando a través de los servicios profesionales que viene brindando la empresa **PRICE WATERHOUSE COOPERS**, en donde de manera semestral se realiza una encuesta de mercado que abarca el análisis sobre los salarios y beneficios del Poder Judicial en los diferentes grupos ocupacionales y clases de puestos que lo componen. Se reitera que la comparación se realiza tomando en cuenta los “puestos tipo” (cargos más representativos de la institución).

Considerando la información que brinda ésta empresa consultora, se tiene que dentro de las empresas nacionales de tamaño grande y orientado a las actividades de servicio tales como la Contraloría General de la República, el Instituto Costarricense de Electricidad, Instituto Nacional de Seguros, Banco Central de Costa Rica, Grupo Nación, Wal-Mart Costa Rica, entre otras.

³ Salario Base, R.E.F.J, Disponibilidad, Carrera Profesional e Índice Competitividad Salarial.

Se destacan puestos tales como el *Supervisor de Calidad* que se encarga de dirigir y coordinar los trabajos requeridos para asegurar la calidad de los productos elaborados en la compañía; realiza análisis de laboratorio que permiten avaluar la calidad y actualiza los parámetros de aceptación y elabora estadísticas de control de calidad.

Asimismo, se destaca el puesto denominado *Ingeniero de Calidad*, el cual se encarga de especificar normas y procedimientos de control para garantizar el eficaz funcionamiento y la seguridad de las operaciones de producción. Investiga, perfecciona o desarrolla metodología para mejorar la utilización de materias primas. Especifica métodos de producción, materiales y normas de calidad para garantizar que cumplan con las especificaciones establecidas.

El Supervisor de Calidad refleja para el segundo semestre del 2009, un salario de contratación de ¢801.249.⁰⁰ y el Ingeniero de Calidad un salario de contratación de ¢980.057.⁰⁰. Razonando el salario propuesto para el Inspector del Aseguramiento de la Calidad, se tiene que el salario de contratación sería de ¢1.033.718.⁸⁴ el cual está compuesto por el salario base, el rubro por responsabilidad de la función judicial (R.E.F.J), la dedicación exclusiva, la carrera profesional y el índice de competitividad salarial (I.C.S).

Esta valoración, ubica a este puesto en comparación con los anteriores cerca del percentil 75 que establece un salario de contratación de ¢898.350.⁰⁰ para el Supervisor de Calidad y de ¢1.135.460.⁰⁰ para el Ingeniero de Calidad. Es decir el salario propuesto para el Inspector de Aseguramiento de la Calidad es competitivo en relación con los salarios de otras instituciones, ya que en el caso del Supervisor de Calidad se superará a la competencia y en el caso del Ingeniero de Calidad se encuentra por debajo por una diferencia mínima.

Expuesto lo anterior y al no existir variables que justifiquen un cambio, se mantiene el criterio vertido en el informe N° SAP-376-2009 respecto al ajuste en la valoración del puesto clasificado como Inspector de Aseguramiento de la Calidad.

Por todo lo analizado a lo largo del presente informe, este Departamento da por atendidas las manifestaciones específicas presentadas al Informe SAP-376-2009, así como los planteamientos apuntados en los oficios Ns. 2420-10 de fecha 5 de marzo de 2010; 2113-10 del 24 de febrero de 2010 en los cuales se remiten las impugnaciones de algunos servidores respecto al informe SAP-376-2009. Asimismo, el oficio N° 02-ANPJUD-10 de fecha 2 de febrero de 2010 suscrito por el Msc. Carlos Mortero Zúñiga y la Licda. Marycell Molina Zamora, en la condición de Presidente y Secretaria de la Asociación Nacional de Profesionales del Poder Judicial, en el cual manifiestan algunas discrepancias respecto a este mismo informe, específicamente en lo relacionado con la valoración otorgada a algunas clases, ya que a lo largo del presente informe se analizan las manifestaciones específicas de los servidores que ocupan esos puestos.

Los costos estimados de la propuesta se presentan a continuación por Programa Presupuestario. Es importante mencionar que las proyecciones incluyen los costos asociados por concepto de salario escolar, aguinaldo y cargas sociales. Se tomaron como parámetro los salarios vigentes al primer semestre del 2010 y se calculó un incremento de un 4% por costo de vida para el año 2010. No incluye posibles incrementos por costo de vida para el año 2011.

Los cálculos efectuados consideran los puestos ordinarios y extraordinarios para el presente año.

ESTIMACIÓN DE COSTOS

926	927	928	929	930	932
1.400.100.659,07	15.731.067,59	512.603.479,54	299.221.310,83	18.006.106,31	6.979.352,48

Total General: **¢2.252.641.975,82** (dos mil doscientos cincuenta y dos millones con seiscientos cuarenta y un mil novecientos setenta y cinco colones con ochenta y dos céntimos), para un total aproximado de **1111** puestos de profesionales en sus diferentes componentes (jefaturas, coordinadores, peritos, profesionales 1 y 2, etc.).

Coordinador de Unidad 3	545.800,00	609.400,00	63.600,00	15				1							1
Odontólogo (1)	571.000,00	609.400,00	38.400,00	3											
Médico de Empresa (1)	577.400,00	609.400,00	32.000,00	4											
Médico de Apoyo a la Carrera Judicial (1)	577.000,00	609.400,00	32.400,00	1											
Profesional en Informática 3	551.000,00	614.600,00	63.600,00	4				3							
Técnico Unidad Ejecutora	551.000,00	614.600,00	63.600,00	1											
Encargado de Prensa O.I.J. (1)	551.000,00	622.600,00	71.600,00					1							
Coodinador de Unidad 4 (1)	551.000,00	622.600,00	71.600,00	3											
Auditor Supervisor (1)	681.000,00	744.600,00	63.600,00					4							
Inspector Aseguramiento Calidad (1)	713.000,00	622.600,00	-90.400,00					1							
Médico de Empresa Especialista (1)	615.400,00	638.200,00	22.800,00	3											
Médico Residente (1)	638.000,00	638.000,00	0,00					3							
Jefe Administrativo 3	575.000,00	638.600,00	63.600,00	3		1		1							
Jefe Sección Análisis, Escritura y Doc. Dud.	575.000,00	638.600,00	63.600,00					1							
Superv.de Apoyo Psi. O Trab Soc.	575.000,00	638.000,00	63.000,00	2											
Contralor de Servicios Regional	575.000,00	638.000,00	63.000,00	9											
Profesional de Control Interno (1)	664.200,00	664.200,00	0,00	4											
Asesor Consejo Superior (1)	664.200,00	664.200,00	0,00	2											
Asesor Jurídico 1 (1)	664.200,00	664.200,00	0,00	8				2							
Profesional en Derecho 1 (1)	664.200,00	664.200,00	0,00	9											
Gestor de Capacitación 3 (1)	664.200,00	664.200,00	0,00	4											
Médico 1 (1)	664.200,00	664.200,00	0,00					36							
Médico 2 (1)	698.600,00	664.200,00	-34.400,00					3							
Administrador Regional 1	629.000,00	692.200,00	63.200,00	5											
Jefe de Compras Directas	628.600,00	692.200,00	63.600,00	1											
Médico Jefe Unidad 1 (1)	680.200,00	712.000,00	31.800,00					4					1		
Profesional en Derecho 2 (1)	731.000,00	731.000,00	0,00	4	1						13				

Abogado de la Defensa Civil de la Víctima	731.000,00	731.000,00	0,00								1				
Jefe Oficina de la Defensa Civil de la Víctima	977.000,00	881.000,00	-96.000,00								1				
Médico Jefe de Unidad 2 (1)	698.600,00	744.600,00	46.000,00					1							
Jefe Servicio Médico de Empresa (1)	639.400,00	744.600,00	105.200,00	1											
Asesor Jurídico 2 (1)	681.000,00	744.600,00	63.600,00	2											
Administrador Regional 2	681.000,00	744.600,00	63.600,00	8											
Jefe Administrativo 4	681.000,00	744.600,00	63.600,00	33				4		1		1			
Jefe de Archivo Judicial	681.000,00	744.600,00	63.600,00												
Jefe de Biblioteca Judicial	681.000,00	744.600,00	63.600,00	1											
Jefe Delitos Económicos y Financ. (1)	698.600,00	744.600,00	46.000,00					1							
Jefe de Asesoría Legal (1)	731.000,00	744.600,00	13.600,00	2											
Médico 3 (1)	713.000,00	776.600,00	63.600,00					4							
Jefe Secc. Lab. Ciencias Forenses	713.000,00	776.600,00	63.600,00					2							
Jefe Secc. Lab. Ciencias Forenses-B	713.000,00	776.600,00	63.600,00					4							
Integrante Consejo Méd. (1)	784.600,00	776.600,00	-8.000,00						3						
Administrador Regional 3 (1)	739.400,00	784.000,00	44.600,00	5											
Jefe Departamento 1 (1)	784.000,00	784.000,00	0,00	3											
Jefe de la Ofic. Relaciones Inter. (1)	784.000,00	784.000,00	0,00	1											
Sub Contralor de Servicio (1)	731.000,00	808.600,00	77.600,00	1											
Jefe de Proceso (1)	808.600,00	808.600,00	0,00	4											
Sub Jefe Departamento 2 (1)	808.600,00	808.600,00	0,00	3											
Jefe Secretaría Ética y Valores (1)	681.000,00	881.000,00	200.000,00	1											
Jefe del Digesto (1)	784.600,00	881.000,00	96.400,00	1											
Jefe Secretaría Técnica de Género (1)	784.600,00	881.000,00	96.400,00	1											
Secretario Ejecutivo del Conamaj (1)	784.600,00	881.000,00	96.400,00	1											
Contralor de Servicios (1)	805.400,00	881.000,00	75.600,00	1											
Jefe Departamento 2 (1)	881.000,00	881.000,00	0,00	5											

Médico 5 (Jefe Dpto. Medicina Legal) (1)	881.000,00	881.000,00	0,00					1							
Jefe Dpto. Laboratorio Ciencias Forenses (1)	881.000,00	881.000,00	0,00					1							
TOTAL DE PUESTOS				658	42	8	1	308	3	81	1	6	0	3	0
				700			9		311		82		6		3

(1) Se refiere a las clases de puesto que de manera particular se han revisado con el fin de ajustar sus salarios a una ubicación correcta. Esta situación puede provocar que los salarios se mantengan, aumenten o bien deban rebajarse. Para los casos en que el salario base se disminuye, deberán conservarse los derechos adquiridos de los servidores propietarios. En el caso de puestos vacantes, el derecho se mantendrá para los servidores interinos que ocupen los puestos hasta el último nombramiento que tengan tramitado al momento de aprobarse la presente propuesta por los Órganos competentes.

%%%%%%%%

Señala el sr. Arroyo que las manifestaciones analizadas en el presente informe representan un porcentaje mínimo del total de clases y de personas beneficiadas. Del mismo modo, obedecen a situaciones específicas en las que los petentes desean mantener o mejorar la situación vigente ante la eventual aprobación del estudio.

Específicamente se recibieron manifestaciones de servidores que ocupan las siguientes clases de puestos:

- *Asesores Jurídicos 1*
- *Peritos Judiciales 2*
- *Asesores del Consejo Superior*
- *Profesionales en Control Interno*
- *Asegurador de Calidad*

Para cada caso, el informe hace un análisis de las manifestaciones, tomando en consideración el objetivo del estudio, la ubicación del puesto en relación con otros cargos relacionados que poseen factores de valoración similares, su ubicación dentro de la escala salarial y cuando proceda, la posición respecto al mercado salarial.

*Luego de una amplia discusión de cada uno de los casos, **se acordó:***

1- Acoger parcialmente el informe de la Sección de Análisis de Puestos, por cuanto el objetivo de éste estudio es el de "...revisar la consistencia y el equilibrio interno de la estructura de salarios vigente para las clases de puestos del estudio " y queda demostrado que los puestos referidos se encuentran debidamente ubicados dentro de la estructura salarial del Poder Judicial, y que dicha remuneración es acorde a sus responsabilidades y funciones. Proceder de manera distinta contraviene el objetivo planteado y producirá nuevas "brechas" que son las que precisamente se pretenden atenuar con este estudio, con el consecuente costo económico para la institución sin que exista una razón justificada en función de los factores analizados y del mercado laboral. Del mismo modo, se evidencia que algunas de las situaciones que este informe busca solucionar son producto de decisiones institucionales que han otorgado una valoración distinta en función de factores ajenos al análisis técnico, tanto del Departamento de Gestión Humana, como de la recomendación de éste Consejo, por lo que lo procedente es que los puestos mantengan una valoración referenciada a sus tareas y responsabilidades, así como al entorno organizacional en donde ejercen estos cargos sus funciones.

2- La valoración del cargo de Inspector de Aseguramiento de Calidad será analizada en una próxima sesión para analizar los antecedentes de su creación y las funciones específicas que ejecuta en el contexto del proceso de trabajo del Departamento de Ciencias Forenses.

Reclutamiento y Selección

ARTICULO IV

*La Sección de Reclutamiento y Selección en el Informe RS-0480-2010 indica: En concordancia con lo que establece el Estatuto de Servicio Judicial en su Artículo 29, se eleva para su trámite correspondiente la solicitud de Impugnación de la Nómina N° 0665-2009 para los puestos N° 23380 y 72833 de la categoría **Auxiliar Judicial 2**, interpuesta por la **MSc. Denia Magaly Chavarría Jiménez**, Jueza Coordinadora a.i. del **Juzgado de Violencia Doméstica del I Circuito de la Zona Sur**, cuya copia se adjunta.*

I. ANTECEDENTES:

1.1 Por medio del oficio RS-2805-09 enviado el 10 de Diciembre del año anterior, a la Jueza Coordinadora del despacho, Licda. Liana Mata Méndez se remitió la Nómina N° 0665-2009 con el objetivo de que realizara el debido nombramiento en propiedad correspondiente a ese despacho, según el siguiente detalle:

N° Puesto	Categoría
23380	Auxiliar Judicial 2
72833	Auxiliar Judicial 2
103117	Auxiliar Judicial 2

1.2 El día 18 de diciembre pasado la Licda. Mata Méndez remitió a esta Oficina la documentación pertinente y propuso en propiedad a los señores:

Jesús Darío Arce Navarro (N°23380), Allan Javier Camacho Salmerón (N°72833) y Francis Andrey López Argüello (N° 103117) a partir del 15 de enero del 2010.

1.3 El día 03 de febrero del año en curso, esta Sección informó a los señores: Arce Navarro y Camacho Salmerón, que no cumplían con la experiencia laboral (6 meses de experiencia en la tramitación de asuntos judiciales), estipulada en el Manual Descriptivo de Clases de Puestos para la clase de Auxiliar Judicial 2, por tanto no podrían ser nombrados en propiedad.

1.4 Mediante nota adjunta recibida el día 12 de febrero del año en curso en esta Sección, la MSc. Chavarría Jiménez, impugna la nómina N° 0665-2009.

A continuación nos permitimos transcribir extractos de la impugnación:

“ ... procedo a impugnar la nómina de oferentes para el nombramiento en propiedad N° 0665-2009, en relación al rechazo del nombramiento en propiedad de Jesús Darío Arce Navarro y Allan Javier Camacho Salmerón en los puestos 23380 y 72833 [...]

Se les dio prioridad sobre los y las oferentes debido a que estaban laborando en este Juzgado, ... han demostrado un comportamiento y desempeño aceptable y aunque ha sido breve el tiempo que han estado en el Juzgado, han sabido aprovechar de la mejor manera, las oportunidades que se les ha dado. Por estas razones, respetuosamente solicito que se les nombre en propiedad, conforme con la proposición confeccionada.

En caso de que no se les nombre en propiedad, presento la formal impugnación a la nómina de oferentes para nombramiento en propiedad N° 0665-2009. La primera disconformidad con la nómina obedece a que algunas de las personas oferentes no han laborado en el Poder Judicial.

[...]

La segunda disconformidad con la nómina impugnada es que algunas de las personas oferentes no son de la comunidad, no han laborado en este Juzgado, ni se les conoce en cuanto a su labor y destrezas como funcionarios o funcionarias.

[...]

La tercera disconformidad con la nómina es debido a que las personas oferentes, pese a que son de esta comunidad y trabajan en estos tribunales, no son conocidas, es decir, no se tiene conocimiento alguno de su desempeño, ni de su nivel de sensibilidad o interés por la materia que se tramita en este Juzgado, ni de sus destrezas o fortalezas, ni de sus relaciones interpersonales con sus compañeros y compañeras. Tampoco estas personas han mostrado interés alguno por darse a conocer o por estar nombradas en este Juzgado. Cabe decir, que algunos y algunas están nombrados en propiedad en otros puestos.

[...]

Las siguientes personas estuvieron nombradas de forma interina en este Juzgado, pero presentaron por escrito su renuncia al puesto, por razones de orden académico y por tener otros intereses laborales dentro de la institución. En ese entonces, la Jueza Coordinadora MSc. Liana Mata Méndez acogió la renuncia, por ello no se tomaron en cuenta para su nombramiento en propiedad, dado que no tienen interés por este Juzgado.

Alvaro Segura Jasiel
Cubillo Cordero Estibaliz

[...]

Consideramos que es un riesgo grave, un obstáculo y una afectación directa al servicio que brinda este Juzgado, el tener que nombrar en propiedad a personas que no se conocen o que no son aptas para el puesto, o que no han mostrado interés en la materia o bien, no tienen un mínimo de experiencia en ella.

[...]

Consecuente con lo expuesto, con mucho respeto, solicito como Jueza Coordinadora, que se nombre a Jesús Darío Arce Navarro y Allan Javier Camacho Salmerón en propiedad y de no ser posible lo anterior, solicito que se acoja esta impugnación a la nómina y se proceda a derecho, abriendo nuevamente el concurso para esas plazas vacantes, pero con una nueva nómina de oferentes.” (SIC)

II. CONSIDERACIONES:

2.1 La nómina N° 0665-2009 está conformada por un total de 86 participantes; quienes se inscribieron en el tiempo y forma establecidos para dichos efectos.

Dicho documento está conformado de la siguiente forma:

<i>Oficina en la cual laboran</i>	<i>Cantidad de Participantes</i>
Juzgado Violencia Doméstica I Circuito Judicial Zona Sur	7
Juzgado Contravencional y Pensiones Alimenticias I Circuito Judicial Zona Sur	3

Juzgado de Familia y Penal Juvenil I Circuito Judicial Zona Sur	2
Juzgado de Tránsito I Circuito Judicial Zona Sur	2
Juzgado de Menor Cuantía I Circuito Judicial Zona Sur	3
Juzgado Penal I Circuito Judicial Zona Sur	1
Subcontraloría de Servicios I Circuito Judicial Zona Sur	1
Unidad de Administrativa Regional	2
Otros Departamentos y Despachos del Poder Judicial	43
No laboran para el Poder Judicial	22
Total	86

2.2 *En relación con la verificación del cumplimiento de los requisitos establecidos en el Manual Descriptivo de Clases de Puestos vigente, la nómina de oferentes para nombramiento en propiedad N°0559-2009 establece en el punto 3 lo siguiente:*

“3. El concurso que originó la presente nómina fue tramitado en apego al plan de contingencia para el llenado de plazas vacantes aprobado por el Consejo Superior, y que la Secretaría General de la Corte comunicó a la población judicial mediante Circulares N° 16-09,43-09 y 10-2010. De acuerdo con esta modalidad temporal (Publicación de concursos de antecedentes), y a la masividad de participantes, esta Sección estará verificando los atestados de la persona propuesta por la jefatura

respectiva; por lo tanto, la ratificación del nombramiento en propiedad por parte del Consejo Superior, será tramitada una vez que esta Sección revise y verifique el cumplimiento de la totalidad de los requisitos de ese servidor o servidora.

En caso de que carezca de alguno(s) de los requerimientos publicados en el concurso, esta oficina se lo comunicará a la persona propuesta y le dará un plazo prudencial para que se manifieste. Si no se comprueba que a la fecha de cierre del concurso cumplió con todos los requisitos solicitados, la Sección de Reclutamiento y Selección dejará sin efecto dicha propuesta y comunicará la situación al jefe o responsable del nombramiento para que proceda a seleccionar a otro(a) candidato(a) de la nómina original.”

2.3 *Por otra parte, se estableció como apoyo para las jefaturas, que en los casos donde los oferentes que integran las nóminas no han laborado en su*

dependencia o bien para la Institución, recurran a la alternativa planteada en el punto número 5 de las observaciones generales de las nóminas, en el cual se indica lo siguiente:

“De requerir mayor información acerca de los (as) integrantes de la presente nómina, el jefe del despacho podrá coordinar con esta oficina a la extensión 4840 con Emilia Granados, o bien solicitar algún dato específico a través del correo electrónico: egranados@poder-judicial.go.cr. Departamento de Gestión Humana Sección Reclutamiento y Selección”

Lo anterior para obtener un criterio más amplio y objetivo en la elección del personal a su cargo en caso de que se incline por nombrar a una persona ajena a la oficina o Institución.

2.4 En virtud de lo anterior, es importante mencionar que en relación a las 79 personas que integran la nómina y que son ajenas a la Institución o bien laboran en otros departamentos o despachos, no se tiene constancia en este Departamento de que la MSc. Denia Magaly Chavarría Jiménez haya solicitado información alguna, esto con el fin de localizarlos y así poder determinar si cumplen o no con los requisitos estipulados en el concurso.

III. RECOMENDACIONES:

3.1 Desestimar la solicitud para que se nombre a los servidores: Arce Navarro y Camacho Salmerón, en virtud de que no cumplieron con el requisito de experiencia especificada en el cartel de la publicación, según el Manual Descriptivo de Clases de Puestos.

3.2 Instar a la MSc. Denia Magaly Chavarría Jiménez a que contacte y entreviste a los candidatos que ella considere necesarios, los cuales se encuentran incluidos en la nómina, tanto los que no laboraban para la Institución al momento de cierre del concurso N° 21-2009 como los que laboran en otros despachos o departamentos, para lo cual podrá solicitar a esta oficina la información que considere necesaria y con ello descartar que las personas no son las idóneas para el puesto, sea porque no cumplen con los requisitos de la clase o por que no poseen las competencias laborales requeridas.

Finalmente y para lo que a bien estimen resolver, se ha de mencionar que a la fecha del cierre del concurso N° 021-2009, los servidores: Jesús Darío Arce Navarro, Allan Javier Camacho Salmerón propuestos en propiedad contabilizaban: 2 meses y 10 días; y 19 días de experiencia respectivamente y a la fecha del presente informe poseen 6 meses y 21 días; y 3 meses y 19 días, en ese mismo orden.

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

Se acordó: Acoger en todos sus extremos el informe de la Sección de Reclutamiento y Selección y por lo tanto, denegar la impugnación solicitada.

ARTICULO V

*La Sección de Reclutamiento y Selección en el Informe RS-0577-2010 señala:
Para su conocimiento y fines consiguientes nos permitimos elevar el presente informe en relación con la solicitud de reconsideración del acuerdo tomado por el Consejo de Personal en fecha 14 de enero del presente año, Artículo XII, interpuesta por los Integrantes del Consejo de Jueces del Juzgado de Trabajo del II Circuito Judicial de San José:*

III. ANTECEDENTES:

*1.5 Mediante el oficio RS-0042-10 de fecha 13 de enero del año en curso, esta Sección remitió al Consejo de Personal, el análisis correspondiente a la solicitud de impugnación de la **Nómina N° 0662-2009** interpuesta por los Integrantes del Consejo de Jueces del Juzgado de Trabajo del II Circuito de San José, en el cual se recomendó lo siguiente:*

“...se recomienda desestimar la solicitud de Impugnación de la Nómina en mención para los puestos N° 24283, 44068, 44053 y 44211 de la categoría Auxiliar Judicial 2, en virtud de que dicho concurso se realizó siguiendo las directrices establecidas en las Circulares 16-09, 43-09 y 63-09 de la Secretaría de la Corte...”

*1.2 Los integrantes del Consejo de Personal en la sesión N° 01-2010 celebrada el 14 de enero del presente año, Artículo XII, en relación con la solicitud de impugnación de la **Nómina N° 0662-2009**, acordaron lo siguiente:*

“Acoger en todos sus extremos el informe realizado por la Sección de Reclutamiento y Selección.”

1.3 *Con base en el anterior acuerdo del Consejo de Personal, esta oficina se mantenía a la espera de la recepción de las cuatro propuestas de nombramiento, según los siguientes puestos que se encuentran incorporados en la nómina N° 0662-2009: 24283, 44068, 44053 y 44211.*

1.4 *Mediante los oficios N° 07-JSS-2010 del 11 de febrero del año en curso y N° 003-JTRAB-2010 del 16 de febrero del 2010, la Licda. María Gabriela Bustamante Segura Jueza Coordinadora del Juzgado de Seguridad Social de I Circuito Judicial de San José, y los licenciados Luis Porfirio Sánchez Rodríguez Coordinador Empleo Privado y Maureen Jiménez Gómez Coordinadora Empleo Público, respectivamente, solicitan la reconsideración del acuerdo tomado por el Consejo de Personal, en relación con la solicitud de impugnación de la nómina antes mencionada, pues según lo argumentan en la documentación que se adjunta, los puestos 24283 y 44211 pertenecen al Juzgado de Seguridad Social en el I Circuito Judicial de San José y al Consejo de la Médicatura Forense en San Joaquín de Flores, respectivamente.*

Así mismo, en relación a los puestos 44068 y 44053 solicitan “se convoque a un nuevo concurso para que participe el personal que está elegible y que por diversas razones no se inscribió en el citado concurso”

IV. CONSIDERACIONES:

2.1 *El concurso N° 021-09 se realizó siguiendo las directrices establecidas en las Circulares 16-09, 43-09 y 63-09 de la Secretaría de la Corte, mismas que no violentan los Artículos 8, 23, 24, 26 y 28, del Estatuto Judicial, al tratarse de un concurso por antecedentes como reza el Artículo 24 de ese cuerpo normativo del cual se transcribe lo siguiente:*

“La selección se hará por medio de concursos de oposición y de antecedentes en los que se admitirá únicamente a quienes llenen los requisitos que establece el Capítulo V.

Para la preparación y calificación de las pruebas, el Departamento podrá asesorarse del Consejo de Personal y de otros funcionarios o instituciones.”

2.2 *Cabe reiterar que a raíz de la aprobación de las medidas de contingencia para el llenado de plazas vacantes, comunicadas a toda la población judicial según circulares de la Secretaría de la Corte N°16-2009, 63-2009, 43-2009 y 10-2010, se ha insistido en el hecho de que el proceso evaluativo usual, a través de exámenes y confección de promedios de elegibilidad, se encuentra suspendido, y en su lugar sólo se considerarán en las nóminas a las personas que se inscriban en los concursos de su interés sin que medie ningún otro trámite. Por ello, el Departamento de Gestión Humana a través de la Oficina de Prensa y Comunicación, publicó la circular N° 05-CIR-09 de la cual se transcribe lo siguiente:*

“3. A raíz de la implementación de estas medidas, la Sección de Reclutamiento suspenderá temporalmente cualquier trámite relacionado con exámenes, recalificaciones, convalidaciones y traslados de elegibilidad de una oficina o zona geográfica a otra”

2.3 *La solicitud del Consejo de Jueces para convocar “a un nuevo concurso para que participe el personal que está elegible y que por diversas razones no se inscribió en el citado concurso” para los puestos N° 44068 y 44053 no es técnicamente posible dado que la nómina se confeccionó con los nombres de las personas que se inscribieron en el concurso N° 021-09, en el tiempo y forma establecidos sin que para esto mediara el registro de elegibles, tal como se establece en las circulares de la Secretaría de la Corte N° 16-2009, 43-2009, 63-2009 y 10-2010, mismas que no violentan los Artículos 8, 23, 24, 26 y 28, del Estatuto Judicial, al tratarse de un concurso por antecedentes.*

En relación con los puestos N° 24283 y 44211 pertenecientes al Juzgado de Seguridad Social en el I Circuito Judicial de San José y al Consejo de la Medicatura Forense en San Joaquín de Flores, respectivamente, según consta en los documentos enviados por Integrantes del Consejo de Jueces del Juzgado de Trabajo del II Circuito de San José (oficios N° 07-JSS-2010 y N° 003-JTRAB-2010) a esta Sección, dado que ya no corresponden al Juzgado de Trabajo del II Circuito de San José se deberán eliminar de la N°0662-2009 e incorporar en un nuevo concurso.

2.4 Finalmente, de conformidad con la información brindada por la Licda. Priscilla Rojas Muñoz Asesora Legal de este Departamento, la Sala Constitucional en el voto 10-001431 dictado el 26-01-2010 resolvió declarar sin lugar el Recurso de Amparo (Expediente N° 09-018354-007-CO) interpuesto por el Sr. Randall Briceño Solano en el cual alegaba el hecho de no habersele incluido de oficio en la Nómina N° 0662-2009 a pesar de no haberse inscrito en el concurso 21-2009 al igual que así lo hicieron las personas interesadas en los puestos publicados, dentro de los cuales se encuentran los que nos ocupan en este oficio (44068,44053,24283 y 44211).

III. RECOMENDACIONES:

3.1 Aceptar la impugnación de la nómina N° 0662-2009 para los puestos N° 24283 y 44211, en virtud de que ya no pertenecen al Juzgado de Trabajo del II Circuito de San José e incorporarlos en un nuevo concurso.

3.2 Desestimar la solicitud de incluir los puestos N° 44068 y 44053 de la categoría Auxiliar Judicial 2 en un nuevo concurso, dado que la publicación se realizó siguiendo las directrices establecidas en las Circulares 16-09,43-09 y 63-09 de la Secretaría de la Corte.

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

Se acordó: Acoger parcialmente la reconsideración de lo resuelto en sesión del 14 de enero, artículo XII, en el sentido de que los puestos N° 24283 y N° 44211 fueron trasladados a otro despacho por decisión institucional. En lo demás, se deniega por no existir razones que justifiquen modificar lo resuelto.

Se declara firme el acuerdo.

ARTICULO VI

La Sección de Reclutamiento y Selección en el Informe RS-633-2010 indica:
En atención a lo que establece la Ley General de Administración Pública en su artículo N°349, nos permitimos elevar para su debido trámite, un grupo de apelaciones presentadas por algunos oferentes que no aprobaron las valoraciones psicológicas del Concurso de Auxiliar de Seguridad.

ANTECEDENTES:

- 1) *La Sección de Reclutamiento y Selección el 20 de marzo de 2009, publicó el concurso N° 0003-2009 para llenar en propiedad las plazas vacantes correspondientes a la clase de Auxiliar de Servicios Generales 3 (Auxiliar de Seguridad) a nivel nacional. Dicho concurso cerró el 27 de marzo de 2009 a las 4:30 p.m.*
- 2) *Para la inscripción del concurso se utilizó como instrumento la Boleta de Participación, la cual debía ser presentada de manera personal ante esta Sección, por fax o bien, por medio del correo electrónico.*

3) Para esta clase el **“Manual Descriptivo de Clases de Puestos”**

establece los siguientes requisitos:

- Bachiller en Educación Media.
- Carné de portación de armas de fuego al día.
- Requiere un mínimo de un año de experiencia en labores relacionadas con el puesto.
- Licencia de conducir B-1 *

* Aplica sólo para el puesto que se asigna como encargado de parqueos.

4) Dado lo anterior, se inscribieron hasta la fecha de cierre del concurso

84 participantes, de los cuales 71 cumplían con los requisitos

establecidos en el Manual Descriptivo de Puestos.

<i>Resultado Obtenido</i>	<i>Cantidad de Participantes</i>
Positivos	29
Negativos (Fase Colectiva y Entrevista)	40
No se presentó a la evaluación	1
Propietario en plaza de guarda	1

5) Para este Concurso, el proceso de evaluación en cuanto al área de

psicología consistió en dos fases: Fase Inicial (Fase Colectiva) que

corresponde a uno de los pasos del proceso de selección para puestos

de riesgo, el cual a su vez se convierte en un filtro inicial del mismo y

Fase Individual (Entrevista).

6) Mediante oficio RS-1566-09 del 11 de mayo de 2009 y oficio RS-1728-

09 del 11 de junio del mismo año, se traslada a las Master Flory Ivette

Campos Meléndez y Margarita Guzmán Leitón, Psicólogas de esta

Sección, los expedientes de las personas que cumplían con los requisitos indicados en el apartado N° 3 para la correspondiente valoración psicológica.

7) El 02 de febrero del año en curso, la Master Campos Meléndez remite un informe general, con los resultados obtenidos tanto en la fase colectiva como individual, por cada uno de los participantes que oportunamente fueron evaluados.

De dicho informe se resume lo siguiente:

8) En virtud de lo anterior, entre el 22 y 23 de febrero se procedió a informarles mediante oficio a cada uno de los participantes el resultado obtenido (Positivos y Negativos) según correspondía, al medio electrónico señalado por éstos para recibir notificaciones.

*9) Por otra parte, mediante correo electrónico se les informó y se les remitió a todos los administradores regionales, un oficio y listado con todos aquellos servidores judiciales que resultaron **no aptos** para desempeñar el cargo de Auxiliar de Servicios Generales 3 (Auxiliar de Seguridad).*

A continuación nos permitimos transcribir argumentos del oficio antes mencionado:

[...]

...con el fin de que tome las provisiones y medidas que correspondan con respecto a los interinos que han venido ocupando este cargo, nos permitimos hacer de su conocimiento...”

“[...]

...que obtuvieron un resultado NEGATIVO, en la valoración psicológica, razón por la cual quedan fuera del proceso de selección y de momento no son aptos para desempeñarse como Auxiliares de Seguridad”.

10) *Se considera relevante detallar información precisa de las apelaciones presentadas:*

<i>Oficina</i>	<i>Apelante</i>	<i>Fecha de Presentación</i>
Administración Regional de Santa Cruz	Omar Agüero Rojas	24/02/2010
Subunidad Admin. Reg. II Circ. Jud. Zona Atlántica	Ermer Alvarez Jiménez	24/02/2010
Departamento de Seguridad	Marco Castro Miranda	01/03/2010
Tribunal Penal III Circ. Jud. de San José, Sede Suroeste	Rigoberto Chinchilla Romero	24/02/2010
Administración Regional de Santa Cruz	Erick Gómez Carrillo	24/02/2010
Subunidad Adm. Reg. San Joaquín de Flores	Walter Hernández Solís	24/02/2010
Departamento de Seguridad	Alexander Jirón Benavides	01/03/2010
Tribunales de Osa	Luis Enrique Mena Alfaro	01/03/2010
Subunidad Admin. Reg. II Circ. Jud. Zona Atlántica	Minor Paniagüa Hernández	24/02/2010
Subunidad Adm. Reg. San Joaquín de Flores	Luis Alejandro Portilla Solís	26/02/2010
Administración Regional de Santa Cruz	Hugo A. Rodríguez Chavarría	24/02/2010
Tribunales de Osa	Sider Steve Rojas Díaz	26/02/2010
Departamento de Seguridad	Nancy Romero Rojas	01/03/2010
Subunidad Adm.Reg. San Joaquín de Flores	Jorge M. Viquez Monterrosa	26/02/2010

CONSIDERACIONES:

A. *A finales del mes de febrero, ingresaron paralelamente a esta Sección tanto Recursos de Apelación como Estudios de Revisión contra el Concurso N°003-2009 Auxiliar de Seguridad presentados por algunos participantes que resultaron no aptos para desempeñar dicho cargo.*

<i><u>Solicitud</u></i>	<i><u>Valor absoluto</u></i>	<i><u>Valor Porcentual</u></i>
<i>Estudios de Revisión</i>	8	36,37%
<i>Recurso de Apelación</i>	14	63,64%
Total	22	100%

Entre los argumentos presentados por los oferentes, se encuentran el desconocimiento de ellos en relación con el procedimiento de evaluación aplicado, la violación a sus derechos de defensa, su estabilidad laboral, su continuidad en el puesto, su desempeño eficiente, entre otros. Asimismo, solicitan la aplicación de una nueva valoración psicológica una vez que han transcurrido 6 meses después de la última valoración.

B. *Con respecto a lo anterior, si bien han transcurrido seis meses desde la aplicación de la primera evaluación psicológica, resulta improcedente dicha solicitud, por cuanto, el concurso en mención se encuentra en trámite y corresponde por principio de legalidad a los participantes que obtuvieron un resultado positivo conformar las*

respectivas nóminas y por ende, tener la posibilidad de ser nombrados en propiedad, en este sentido sería viable tal solicitud siempre y cuando se hubieran cumplido dos consideraciones tal y como lo señala el Acuerdo del Consejo Superior en su Sesión N°17-06 del 09 de marzo de 2006 en su Artículo V, del cual se transcribe lo siguiente:

*“...Se podrá efectuar una segunda evaluación siempre y cuando hayan transcurrido **al menos seis meses desde la primera evaluación y exista concurso** para el puesto solicitado...” (Énfasis no corresponde al original)*

- C. *El 11 de marzo de los corrientes las profesionales en psicología de esta Sección una vez revisados de forma colegiada cada caso, remitieron los informes, lo cuales se adjuntan, con la síntesis de los resultados obtenidos de cada particular. En dichos informes las profesionales en el área de psicología mantienen su criterio técnico y profesional en cuanto al resultado preliminar, en relación a que estos oferentes no se ajustan al perfil psicológico para el cargo de Auxiliar de Seguridad.*
- D. *Finalmente, tal y como lo establece la Sala Constitucional en su voto N° 08-011118 “...es requisito indispensable la idoneidad comprobada, lo cual significa que los servidores deben reunir las condiciones y características que los faculden para desempeñarse en*

forma eficiente en el trabajo, sea reunir los méritos necesarios que el cargo demande...”; situación que para este grupo de apelantes no aplica (de momento) según los resultados de sus evaluaciones.

RECOMENDACIÓN:

De conformidad con los antecedentes y las consideraciones anteriormente mencionadas, se recomienda desestimar las solicitudes de apelación y al mismo tiempo se solicita se autorice a esta Sección a que en caso de ingresar alguna solicitud en las mismas condiciones, ésta comunique a los interesados la resolución de lo acordado.

Finalmente, hacemos de su conocimiento, que la Sección de Reclutamiento y Selección se encuentra preparando un informe conforme a lo solicitado por el Consejo Superior en la Sesión N°27-10, celebrada el 18 de marzo del año en curso, artículo XLIII, respecto a la situación expuesta por varios servidores que participaron en el Concurso N°003-2009 (Auxiliar de Seguridad) y que no obtuvieron un resultado positivo en la evaluación psicológica.

Así las cosas, elevamos las apelaciones y el presente informe a ese honorable órgano superior para lo que a bien estime disponer.

Se acordó: *Reservar la resolución de los recursos de apelación interpuestos a la espera de lo que resuelva el Consejo Superior, en relación con el informe que sobre el particular ha solicitado al Departamento de Gestión Humana.*

Se declara firme el acuerdo.

Dedicaciones Exclusivas

ARTICULO VII

Se conoce el informe N° 454-UCS-AS-2010 sobre la solicitud de la Licenciada **Paula Ballar Alvarez** Profesional 2 (Supervisora de Construcciones) de la Sección de Arquitectura e Ingeniería, para que se le reconozca el beneficio de Dedicación Exclusiva.

ESTUDIO: Dedicación Exclusiva

I.RESULTADOS:

Nombre:	Paula Ballar Álvarez
N° Cédula:	01-1183-0255
Puesto:	Profesional 2 (Supervisor de Construcciones)
Oficina:	Sección de Arquitectura e Ingeniería
Período del Nombramiento:	16-02 al 28-03-2010 Puesto N° 43721 05-04 al 13-04-2010 Puesto N° 43721
Fecha de presentación de la gestión:	23 de febrero del 2010
Recomendación:	20% <input type="checkbox"/> 25% <input type="checkbox"/> 30% <input type="checkbox"/> 45% <input type="checkbox"/> 65% <input checked="" type="checkbox"/>
Vigencia:	A partir del 23 de febrero del 2010

II.CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS:

Requisitos de la Clase	Condición del Solicitante		
	Título	Institución	Fecha
Licenciado en una carrera universitaria en el área de la especialidad del puesto.	Licenciatura Ingeniería Civil	Universidad Latina de Costa Rica	08-08-2008
Incorporado al Colegio Federado de Ingenieros y Arquitectos.	Incorporación	Colegio Federado de Ingenieros y de Arquitectos	25-09-2008

* Modificada en sesión del Consejo Superior N° 56-09 celebrada el 26 de mayo del 2009, artículo LXX.

III.OTRAS CONSIDERACIONES

3.1. Se recomienda reconocer la Dedicación Exclusiva, ya que se logró determinar que la servidora cumple con los requisitos de la clase señalados en el Manual de Puestos del Poder Judicial, así como los del Reglamento de Dedicación Exclusiva, establecidos en el artículo 3. Por lo tanto se

aprueba a partir de la fecha en que la interesada presentó su solicitud, es decir el 23 de febrero del 2010.

Se acordó: Recomendar la aprobación de dicho beneficio, en los términos indicados en el informe elaborado por el Departamento de Personal.

ARTICULO VIII

Se conoce el informe N° 460-UCS-AS-2010 sobre la solicitud de la Licenciada Ekaterina Barquero Chaves Profesional 2 de la Oficina de Atención a la Víctima de Delitos, para que se le reconozca el beneficio de Dedicación Exclusiva.

ESTUDIO

Dedicación Exclusiva

I. RESULTADOS:

Nombre:	Ekaterina Barquero Chaves
N° Cédula:	01-1201-0659
Puesto:	Profesional 2 (Psicólogo 1) Puesto N° 360078
Oficina:	Oficina de Atención a la Víctima de Delitos
Período del Nombramiento:	01/03/2010 al 28/03/2010 05/04/2010 al 31/05/2010
Fecha de presentación de la gestión:	01 de marzo de 2010
Recomendación:	20% <input type="checkbox"/> 25% <input type="checkbox"/> 30% <input type="checkbox"/> 45% <input type="checkbox"/> 65% <input checked="" type="checkbox"/>
Vigencia:	A partir del 01 de marzo de 2010.

II. CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS:

Requisitos de la Clase	Condición del Solicitante		
	Título	Institución	Fecha
	Bachiller en Psicología	Universidad Iberoamericana	24-03-2006
Licenciatura en la carrera de Psicología	Licenciatura en Psicología	Universidad Iberoamericana	24-11-2006
Incorporado al Colegio Profesional de Psicólogos de Costa Rica	Incorporación	Colegio Profesional de Psicólogos de Costa Rica	23-03-2007

* Aprobada en Sesión del Consejo Superior No. 51-06 del 13-07-2006. Artículo XLII.

IV. OTRAS CONSIDERACIONES

3.1. Se recomienda reconocer la Dedicación Exclusiva, ya que se logró determinar que la servidora cumple con los requisitos de la clase señalados en el Manual de Puestos del Poder Judicial, así como los del Reglamento de Dedicación Exclusiva, establecidos en el artículo 3. Por lo tanto se aprueba a partir de la fecha en que la interesada presentó su solicitud, es decir el 01 de marzo del 2010.

Se acordó: Recomendar la aprobación de dicho beneficio, en los términos indicados en el informe elaborado por el Departamento de Personal.

ARTICULO IX

Se conoce el informe N° 461UCS-AS-2010 sobre la solicitud de la Licenciada Katty Geannina Vindas Campos Perito Judicial 2 del Departamento de Trabajo Social y Psicología, para que se le reconozca el beneficio de Dedicación Exclusiva.

ESTUDIO

Dedicación Exclusiva

I. RESULTADOS:

Nombre:	Katty Geannina Vindas Campos
N° Cédula:	05-0360-0842
Puesto:	Perito Judicial 2 (Psicólogo 1) Puesto N° 92745
Oficina:	Dpto. de Trab. Social y Psicol. (Sede Central)
Período del Nombramiento:	08/03/2010 al 14/03/2010 15/03/2010 al 19/03/2010 23/03/2010 al 26/03/2010
Fecha de presentación de la gestión:	05 de marzo del 2010
Recomendación:	20% <input type="checkbox"/> 25% <input type="checkbox"/> 30% <input type="checkbox"/> 45% <input type="checkbox"/> 65% <input checked="" type="checkbox"/>
Vigencia:	A partir del 08 de marzo de 2010.

II. CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS:

Requisitos de la Clase	Condición del Solicitante		
	Título	Institución	Fecha
Licenciatura en la carrera de Psicología	Licenciatura en Psicología	Universidad Hispanoamericana	28-11-2009
Incorporado al Colegio Profesional de Psicólogos de Costa Rica	Incorporación	Colegio Profesional de Psicólogos de Costa Rica	19-02-2010

* Aprobada en Sesión del Consejo Superior No. 51-06 del 13-07-2006. Artículo XLII.

III. OTRAS CONSIDERACIONES

3.1. Se recomienda reconocer la Dedicación Exclusiva, ya que se logró determinar que la servidora cumple con los requisitos de la clase señalados en el Manual de Puestos del Poder Judicial, así como los del Reglamento de Dedicación Exclusiva, establecidos en el artículo 3. Por lo tanto se aprueba a partir de la fecha en que la interesada inicia su nombramiento, es decir 08 de marzo del 2010.

Se acordó: Recomendar la aprobación de dicho beneficio, en los términos indicados en el informe elaborado por el Departamento de Personal.

ARTICULO X

Se conoce el informe N° 463-UCS-AS-2010 sobre la solicitud del Licenciado César Antonio Rodríguez Chavarría Oficial de Investigación en la Delegación Regional del Organismo de Investigación Judicial de Alajuela, para que se le reconozca el beneficio de Dedicación Exclusiva.

ESTUDIO

Dedicación Exclusiva

I. RESULTADOS:

Nombre:	César Antonio Rodríguez Chavarría
N° Cédula:	02-0544-0733
Puesto:	Oficial de Investigación
Oficina:	Delegación Regional de Alajuela (Tránsito)
Período del Nombramiento:	01/02/2010 al 31/03/2010 01/04/2010 al 30/06/2010

Fecha de presentación de la gestión:	12 de marzo de 2010
Recomendación:	20% <input checked="" type="checkbox"/> 25% <input type="checkbox"/> 30% <input type="checkbox"/> 45% <input type="checkbox"/> 65% <input type="checkbox"/>
Vigencia:	A partir del 12 de marzo de 2010.

II. CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS:

Requisitos de la Clase	Condición del Solicitante		
	Título	Institución	Fecha
Bachillerato universitario Ciencias Criminológicas, Criminología o Derecho.	Licenciatura en Derecho	Universidad Santa Lucía	28-07-2009
Incorporado al colegio respectivo, cuando exista esta entidad para la correspondiente área profesional.	Incorporación Carné N° 19471	Colegio de Abogados de Costa Rica	15-12-2009

* Preferiblemente en el área de las Ciencias Criminológicas, salvo disposición de ley expresa en contrario, según acuerdo de Corte Plena en sesión del 25-02-02, artículo XXXII.

** Modificada en sesión del Consejo Superior N° 99-09 celebrada el 28 de octubre del 2009, artículo LIII.

III. OTRAS CONSIDERACIONES

3.1. Se recomienda reconocer la Dedicación Exclusiva, ya que se logró determinar que el servidor cumple con los requisitos de la clase señalados en el Manual de Puestos del Poder Judicial, así como los del Reglamento de Dedicación Exclusiva, establecidos en el artículo 3. Por lo tanto se aprueba a partir de la fecha en que el interesado presentó su solicitud, es decir el 12 de marzo del 2010.

Se acordó: Recomendar la aprobación de dicho beneficio, en los términos indicados en el informe elaborado por el Departamento de Personal.

ARTICULO XI

*Se conoce el informe N° 464-UCS-AS-2010 sobre la solicitud del Bachiller **Edgardo Ortega Sánchez** Oficial de Investigación en la Delegación Regional del Organismo de Investigación Judicial de Liberia, , para que se le reconozca el beneficio de Dedicación Exclusiva.*

ESTUDIO**Dedicación Exclusiva****I. RESULTADOS:**

Nombre:	Edgardo Ortega Sánchez
Nº Cédula:	05-0298-0889
Puesto:	Oficial de Investigación
Oficina:	Delegación Regional de Liberia (Tránsito)
Período del Nombramiento:	30/01/2010 al 31/03/2010 01/04/2010 al 30/06/2010
Fecha de presentación de la gestión:	17 de marzo de 2010
Recomendación:	20% <input checked="" type="checkbox"/> 25% <input type="checkbox"/> 30% <input type="checkbox"/> 45% <input type="checkbox"/> 65% <input type="checkbox"/>
Vigencia:	A partir del 17 de marzo de 2010.

II. CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS:

Requisitos de la Clase	Condición del Solicitante		
	Título	Institución	Fecha
Bachillerato universitario Ciencias Criminológicas, Criminología o Derecho.	Bachillerato en Derecho según Certificación del 15-03-2010	Universidad San José	15-03-2010
Incorporado al colegio respectivo, cuando exista esta entidad para la correspondiente área profesional.	No existe		

* Preferiblemente en el área de las Ciencias Criminológicas, salvo disposición de ley expresa en contrario, según acuerdo de Corte Plena en sesión del 25-02-02, artículo XXXII.

** Modificada en sesión del Consejo Superior Nº 99-09 celebrada el 28 de octubre del 2009, artículo LIII.

III. OTRAS CONSIDERACIONES

3.1. Se recomienda reconocer la Dedicación Exclusiva, ya que se logró determinar que el servidor cumple con los requisitos de la clase señalados en el Manual de Puestos del Poder Judicial, así como los del Reglamento de Dedicación Exclusiva, establecidos en el artículo 3. Por lo tanto se aprueba a partir de la fecha en que el interesado presentó su solicitud, es decir el 17 de marzo del 2010.

Se acordó: Recomendar la aprobación de dicho beneficio, en los términos indicados en el informe elaborado por el Departamento de Personal.

ARTICULO XII

Se conoce el informe N° 465-UCS-AS-2010 sobre la solicitud del Licenciado

Luis Enrique León Rodríguez Analística en Criminología en la Delegación

Regional del Organismo de Investigación Judicial de Liberia, para que se le reconozca el beneficio de Dedicación Exclusiva.

ESTUDIO Dedicación Exclusiva

I. RESULTADOS:

Nombre:	Luis Enrique León Rodríguez
Nº Cédula:	05-0313-0263
Puesto:	Analista en Criminología
Oficina:	Delegación Regional de Liberia
Período del Nombramiento:	03/02/2010 al 31/03/2010
Fecha de presentación de la gestión:	09 de marzo de 2010
Recomendación:	20% <input type="checkbox"/> 25% <input type="checkbox"/> 30% <input type="checkbox"/> 45% <input type="checkbox"/> 65% <input checked="" type="checkbox"/>
Vigencia:	A partir del 09 de marzo de 2010.

II. CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS:

Requisitos de la Clase	Condición del Solicitante		
	Título	Institución	Fecha
Licenciatura en Ciencias Criminológicas Criminología o Derecho*.	Licenciatura en Criminología	Universidad Libre de Costa Rica	12-12-2009
Incorporado al Colegio Profesional de Criminólogos de Costa Rica o Colegio de Abogados de Costa Rica.	No Existe		

*Preferiblemente en el área de las Ciencias Criminológicas, salvo disposición de ley expresa en contrario, según acuerdo de Corte Plena en sesión del 25-02-02, artículo XXXII.

* Modificada en sesión del Consejo Superior Nº 99-09 celebrada el 28 de octubre del 2009, artículo LIII.

III. OTRAS CONSIDERACIONES

3.1. Se recomienda reconocer la Dedicación Exclusiva, ya que se logró determinar que el servidor cumple con los requisitos de la clase señalados en el Manual de Puestos del Poder Judicial, así como los del Reglamento de Dedicación Exclusiva, establecidos en el artículo 3. Por lo tanto se aprueba a partir de la fecha en que el interesado presentó su solicitud, es decir el 09 de marzo del 2010.

Se acordó: *Recomendar la aprobación de dicho beneficio, en los términos indicados en el informe elaborado por el Departamento de Personal.*

ARTICULO XIII

Se conoce el informe N° 466-UCS-AS-2010 sobre la solicitud del Bachiller Carlos Agüero Pérez Profesional 1 en la Unidad de Investigación y Control de la Calidad, para que se le reconozca el beneficio de Dedicación Exclusiva.

ESTUDIO

Dedicación Exclusiva

I. RESULTADOS:

Nombre:	Carlos Agüero Pérez
N° Cédula:	01-1056-0654
Puesto:	Profesional 1 (Profesional Administrativo 1)
Oficina:	Unidad de Investigación y Control de Calidad
Período del Nombramiento:	01/03/2010 al 28/03/2010 05/04/2010 al 11/04/2010
Fecha de presentación de la gestión:	25 de febrero de 2010
Recomendación:	20% <input checked="" type="checkbox"/> 25% <input type="checkbox"/> 30% <input type="checkbox"/> 45% <input type="checkbox"/> 65% <input type="checkbox"/>
Vigencia:	A partir del 01 de marzo de 2010.

II. CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS:

Requisitos de la Clase	Condición del Solicitante		
	Título	Institución	Fecha
Bachillerato universitario en la carrera de Administración.	Bachillerato en Administración de Negocios con Énfasis en Recursos Humanos	Universidad Hispanoamericana	28-11-2009
Incorporado al Colegio Profesional de Ciencias Económicas de Costa Rica.	Incorporación según recibo N° 119576	Colegio de Profesionales en Ciencias Económicas de Costa Rica.	17-02-2010

* Modificada en sesión del Consejo Superior N° 29-08 celebrada el 22 de abril del 2008, artículo XXVIII.

III. OTRAS CONSIDERACIONES

3.1. Se recomienda reconocer la Dedicación Exclusiva, ya que se logró determinar que el servidor cumple con los requisitos de la clase señalados en el Manual de Puestos del Poder Judicial, así como los del Reglamento de Dedicación Exclusiva, establecidos en el artículo 3. Por lo tanto se aprueba a partir de la fecha en que el interesado inicia su nombramiento, es decir 01 de marzo del 2010.

Se acordó: *Recomendar la aprobación de dicho beneficio, en los términos indicados en el informe elaborado por el Departamento de Personal.*

Se levanta la sesión a las 16:00 horas.

Mag. Magda Pereira Villalobos
Presidenta

MBA Francisco Arroyo Meléndez
Secretario