

CONSEJO DE PERSONAL

SESION N° 010-2023

Sesión ordinaria del Consejo de Personal celebrada a las ocho horas y treinta minutos del veinte de junio del dos mil veintitrés, con asistencia de la Mag. Julia Varela Araya quien preside, Dr. Ricardo Madrigal Jiménez, la MBA. Roxana Arrieta Meléndez, la Mag. Suplente Dra. Jessica Jiménez Ramírez y la Msc. Alejandra Rojas Calvo.

ARTÍCULO I

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-1334-23 (resolución RDE-081-23) relacionado con reconocimiento de Dedicación Exclusiva, el cual indica:

“Para conocimiento del Consejo de Personal, se remite la resolución **No. PJ-DGH-CP-RDE-0081-2023**, correspondiente al reconocimiento de la Dedicación exclusiva, según establece la Ley No. 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas:

No. Informe de Dedicación Exclusiva	Nombre	Cédula	Formación académica de la persona Servidora Judicial	Puesto	Fecha de Rige	Porcentaje
PJ-DGH-SAS-0049-2023	Jessica Nájera Artavia	0112150048	Licenciatura Universitaria en ADMINISTRACIÓN RECURSOS HUMANOS, Universidad Libre de Costa Rica, 12/12/2009	Profesional 1 - Profesional Administrativo 1 (Adm. de la Defensa Pública)	06/02/2023	10%



RES-DED-EXC-PJ-DG
H-CP-RDE-0081-2023,,

--- 0 ---

Atendido lo anterior, por unanimidad, se acordó: aprobar el reconocimiento de Dedicación Exclusiva, indicado en el oficio N° PJ-DGH-SAS-1334-2023 con la resolución numerada como: PJ-DGH-CP-RDE-081-2023.

Se declara en firme.

ARTÍCULO II

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-1342-23 (resolución RDE-082-23) relacionado con reconocimiento de Dedicación Exclusiva, el cual indica:

“Para conocimiento del Consejo de Personal, se remite la resolución **No. PJ-DGH-CP-RDE-0082-2023**, correspondiente al reconocimiento de la Dedicación exclusiva, según establece la Ley No. 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas:

No. Informe de Dedicación Exclusiva	Nombre	Cédula	Formación académica de la persona Servidora Judicial	Puesto	Fecha de Rige	Porcentaje
PJ-DGH-SAS-0050-2023	Kristel Melissa Artavia Hernández	0117290953	Licenciatura Universitaria en Psicología, Universidad Iberoamericana (U.N.I.B.E.), 06/08/2020	Perito Judicial 2 - Perito en Psicología <i>(Ofic. Trab. Social y Psicología I Circ. Jud. Zona Atlántica)</i>	06/02/2023	25%



RES-DED-EXC-PJ-DG
H-CP-RDE-0082-2023,,

--- 0 ---

Atendido lo anterior, por unanimidad, se acordó: aprobar el reconocimiento de Dedicación Exclusiva, indicado en el oficio N° PJ-DGH-SAS-1342-2023 con la resolución numerada como: PJ-DGH-CP-RDE-082-2023.

Se declara en firme.

ARTÍCULO III

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-1365-23 (resolución RDE-084-23) relacionado con reconocimiento de Dedicación Exclusiva, el cual indica:

“Para conocimiento del Consejo de Personal, se remite la resolución **No. PJ-DGH-CP-RDE-0084-2023**, correspondiente al reconocimiento de la Dedicación exclusiva, según establece la Ley No. 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas:

No. Informe de Dedicación Exclusiva	Nombre	Cédula	Formación académica de la persona Servidora Judicial	Puesto	Fecha de Rige	Porcentaje
PJ-DGH-SAS-0051-2023	Marliz Verónica Sánchez Calderón	0304560042	Licenciatura Universitaria en Ingeniería en Producción Industrial, Instituto Tecnológico de C.R. (T.E.C.), 13/03/2015	Profesional 2 - Profesional en Planificación <i>(Unidad de Estudios Operativos)</i>	06/02/2023	25%



RES-DED-EXC-PJ-DG
H-CP-RDE-0084-2023,,

--- 0 ---

Atendido lo anterior, por unanimidad, se **acordó**: aprobar el reconocimiento de Dedicación Exclusiva, indicado en el oficio N° PJ-DGH-SAS-1365-2023 con la resolución numerada como: PJ-DGH-CP-RDE-084-2023.

Se declara en firme.

ARTÍCULO IV

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-1368-23 (resolución RDE-085-23) relacionado con reconocimiento de Dedicación Exclusiva, el cual indica:

“Para conocimiento del Consejo de Personal, se remite la resolución **No. PJ-DGH-CP-RDE-0085-2023**, correspondiente al reconocimiento de la Dedicación exclusiva, según establece la Ley No. 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas:

No. Informe de Dedicación Exclusiva	Nombre	Cédula	Formación académica de la persona Servidora Judicial	Puesto	Fecha de Rige	Porcentaje
PJ-DGH-SAS-0052-2023	Iván Gabriel Herrera Durán	0115710792	Licenciatura Universitaria en Psicología, Universidad de Costa Rica, 20/04/2020	Perito Judicial 2 – Perito en Psicología <i>(Ofic. Trab. Social y Psicología II Circ. Jud. Alajuela)</i>	07/02/2023	25%



RES-DED-EXC-PJ-DG
H-CP-RDE-0085-2023,,

--- 0 ---

Atendido lo anterior, por unanimidad, se acordó: aprobar el reconocimiento de Dedicación Exclusiva, indicado en el oficio N° PJ-DGH-SAS-1368-2023 con la resolución numerada como: PJ-DGH-CP-RDE-085-2023.

Se declara en firme.

ARTÍCULO V

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-1448-23 (resolución RDE-087-23) relacionado con reconocimiento de Dedicación Exclusiva, el cual indica:

“Para conocimiento del Consejo de Personal, se remite la resolución **No. PJ-DGH-CP-RDE-0087-2023**, correspondiente al reconocimiento de la Dedicación exclusiva, según establece la Ley No. 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas:

No. Informe de Dedicación Exclusiva	Nombre	Cédula	Formación académica de la persona Servidora Judicial	Puesto	Fecha de Rige	Porcentaje
PJ-DGH-SAS-0054-2023	Luis Miguel Madrigal Peraza	0113130170	Bachiller Universitaria en Criminología, Universidad Libre de Costa Rica, 13/12/2007	Oficial de Investigación	12/04/2023	10%



RES-DED-EXC-PJ-DG
H-CP-RDE-0087-2023,,

--- 0 ---

*Atendido lo anterior, por unanimidad, se **acordó**: aprobar el reconocimiento de Dedicación Exclusiva, indicado en el oficio N° PJ-DGH-SAS-1448-2023 con la resolución numerada como: PJ-DGH-CP-RDE-087-2023.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO VI

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-1502-23 (resolución RDE-101-23) relacionado con reconocimiento de Dedicación Exclusiva, el cual indica:

“Para conocimiento del Consejo de Personal, se remite la resolución **No. PJ-DGH-CP-RDE-101-2023**, correspondiente al reconocimiento de la Dedicación exclusiva, según establece la Ley No. 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas:

No. Informe de Dedicación Exclusiva	Nombre	Cédula	Formación académica de la persona Servidora Judicial	Puesto	Fecha de Rige	Porcentaje
PJ-DGH-SAS-1501-2023	Luis Emilio Jiménez González	02-0540-0745	Licenciatura en Ciencias Políticas énfasis en Gobierno y Políticas Públicas UCR 07/04/2005	Politólogo	09/03/2023	25%



RES-DED-EXC-PJ-DG
H-CP-RDE-101-2023,,

--- 0 ---

*Atendido lo anterior, por unanimidad, se **acordó**: aprobar el reconocimiento de Dedicación Exclusiva, indicado en el oficio N° PJ-DGH-SAS-1502-2023 con la resolución numerada como: PJ-DGH-CP-RDE-101-2023.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO VII

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-1524-23 (resolución RDE-0106-23) relacionado con reconocimiento de Dedicación Exclusiva, el cual indica:

“Para conocimiento del Consejo de Personal, se remite la resolución **No. PJ-DGH-CP-RDE-106-2023**, correspondiente al reconocimiento de la Dedicación exclusiva, según establece la Ley No. 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas:

No. Informe de Dedicación Exclusiva	Nombre	Cédula	Formación académica de la persona Servidora Judicial	Puesto	Fecha de Rige	Porcentaje
PJ-DGH-SAS-0065-2023	Heidy Barquero Pérez	0503590661	Licenciatura Universitaria en Adm. de Empresas con énfasis Contaduría, UNED (Universidad Estatal de Distancia), 03/12/2021	Profesional 2- Profesional Administrativo 2 <i>(Delegación Regional San Ramón)</i>	30/01/2023	25%



RES-DED-EXC-PJ-DG
H-CP-RDE-106-2023,,

--- 0 ---

Atendido lo anterior, por unanimidad, se acordó: aprobar el reconocimiento de Dedicación Exclusiva, indicado en el oficio N° PJ-DGH-SAS-1524-2023 con la resolución numerada como: PJ-DGH-CP-RDE-106-2023.

Se declara en firme.

ARTÍCULO VIII

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-1140-23 relacionado con reconocimiento de Dedicación Exclusiva al señor Luis Alfredo Artavia Barrantes, el cual indica:

“En sesión **No. 02-2023**, del 14 de marzo del año en curso y mediante el **artículo I**, el Consejo de Personal conoce la gestión presentada por el servidor judicial **Luis Alfredo Artavia Barrantes**, portador del documento de identidad **No. 02-0690-0488**, en dicha sesión se acordó:

*“Previo a resolver la apelación interpuesta por el señor Artavia Barrantes, solicitar a servidor, aportar en un plazo máximo de 15 días hábiles el diploma correspondiente al grado de **Licenciatura en Administración de Recursos Humanos**, o en su defecto, una nueva certificación en la cual se detalla la fecha de graduación y juramentación, lo anterior, a fin de ser conocido en una próxima sesión por este Consejo y determinar lo que resulte procedente”.*

Al respecto, se procede a rendir el siguiente informe:

1. Situación laboral y antecedentes de la gestión:

- 1.1. En acatamiento a lo señalado por el Consejo de Personal, el **18 de abril de 2023** el señor Artavia Barrantes, presenta una nueva certificación emitida por la Universidad Libre de Costa Rica (ULICORI) el día 17 de abril de 2023 en la cual se señala lo siguiente: “[...] ha concluido el plan de estudios aprobado por el Consejo Nacional de Enseñanza Superior Universitaria Privada, para el grado de **LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**, por lo que se le confieren el grado de **LICENCIADO**. El estudiante cumplió con el pago de los derechos de graduación, por lo que queda pendiente la juramentación y entrega del título la cual se encuentra prevista para la última semana del mes de mayo del 2023 [...]”; además, adjunta recibo del pago de los derechos de graduación de fecha 12 de enero de 2023
- 1.2. Se le nombró por primera vez como Profesional 2 (Profesional Administrativo 2), a partir del 09 de junio del 2022, a continuación se detallan los periodos en los cuales se ha desempeñado en dicha clase de puesto:

Clase Puesto	Puesto	Rige	Vence	Tipo Nombramiento	Oficina Judicial
Profesional 2	92724	09/06/2022	10/06/2022	Interino	Sección de Administración de la Carrera Judicial
Profesional 2	92724	13/06/2022	17/06/2022	Interino	Sección de Administración de la Carrera Judicial
Profesional 2	378504	22/06/2022	05/07/2022	Interino	Sección de Administración de la Carrera Judicial
Profesional 2	378504	06/07/2022	06/07/2022	Interino	Sección de Administración de la Carrera Judicial
Profesional 2	378504	07/07/2022	19/07/2022	Interino	Sección de Administración de la Carrera Judicial
Profesional 2	378504	20/07/2022	18/08/2022	Interino	Sección de Administración de la Carrera Judicial
Profesional 2	378504	19/08/2022	11/09/2022	Interino	Sección de Administración de la Carrera Judicial
Profesional 2	92724	13/09/2022	29/09/2022	Interino	Sección de Administración de la Carrera Judicial
Profesional 2	92724	30/09/2022	30/09/2022	Interino	Sección de Administración de la Carrera Judicial
Profesional 2	350017	10/10/2022	21/10/2022	Interino	Sección de Administración de la Carrera Judicial
Profesional 2	350017	22/10/2022	23/10/2022	Interino	Sección de Administración de la Carrera Judicial

Fuente: Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA)

- 1.3. Cabe indicar que, el servidor cuenta con un reconocimiento de la Dedicación exclusiva bachiller 20% en el puesto de Profesional 1 (Profesional Administrativo 1) aprobado por el Consejo de Personal en Sesión **No. 19-2017**, del **18 de julio de 2017**, mediante **artículo I**, ingresando así a este régimen a partir del 16 de junio del 2017.

2. Conclusiones y recomendaciones:

- 2.1. La Dedicación Exclusiva es un régimen de naturaleza contractual que surge por iniciativa de la Administración cuando se identifica la necesidad de que quien ostente un cargo público se desempeñe en ese puesto de manera exclusiva, lo cual implica que no ejerza su profesión liberal, ni profesiones relacionadas con dicho cargo en ninguna otra institución pública o privada, por un periodo de tiempo definido; asimismo, es de carácter potestativa y únicamente podrá ser otorgada a los funcionarios del sector público que firmen el respectivo contrato.
- 2.2. El pago por la Dedicación Exclusiva no tiene como base de su otorgamiento la ley, sino que surge del acuerdo entre la administración y la persona servidora; esto quiere decir que el beneficio puede ser consensuado o no por las partes, de modo que subsiste la relación de servicio con o sin ella, por ser un elemento diverso a las prestaciones esenciales que constituyen la contratación laboral.
- 2.3. El contrato de Dedicación Exclusiva es de naturaleza accesoria a la prestación del servicio de una persona trabajadora, reviste carácter contractual bilateral y personalísimo. Además, nace como respuesta de cubrir a quienes no se encuentran bajo prescripciones de ley en materia de prohibición.
- 2.4. El criterio legal DJ-C-224-2022, dispone para el reconocimiento de los pluses salariales la universidad deberá certificar que el estudiante cumplió con todos los requisitos de graduación o obtención del título y que únicamente está pendiente la entrega y juramentación del diploma.
- 2.5. Para finalizar, es importante aclarar que, al **18 de abril de 2023**, fecha en la cual el señor Artavia Barrantes presenta la nueva constancia solicitada por el Consejo de Personal en sesión **No. 02-2023**, **artículo I**, el servidor ya no cuenta con nombramientos vigentes como Profesional 2 (Profesional Administrativo 2), ya que su último nombramiento aplicado en el sistema fue por el periodo del **22 al 23 de octubre de 2022.**

3. Criterio Técnico:

3.1. Así las cosas, y por lo anteriormente expuesto, partiendo del hecho de que la Administración Pública se encuentra sujeta al principio de legalidad, particularmente al de legalidad presupuestaria, esta Dirección de Gestión Humana, salvo mejor criterio recomienda:

- ✓ En virtud de que a la fecha el señor Luis Alfredo Artavia Barrantes, no cuenta con nombramientos en el cargo de Profesional 2 (Profesional Administrativo 2), denegar el reconocimiento de la Dedicación exclusiva licenciatura 65% de manera retroactiva.
- ✓ No obstante, autorizar a la Unidad de Pagos Salariales a que, una vez el servidor vuelva a ser nombrado en dicha clase de puesto, realice de oficio el reajuste del porcentaje a partir de la vigencia del nuevo ascenso, esto por cuanto ingresó al régimen antes de la entrada en vigencia de la Ley 9635.”

--- 0 ---

La MBA. Roxana Arrieta se abstiene del voto.

Considera este Consejo que, aunque el señor Artavia Barrantes no ha tenido ruptura con el Poder Judicial, durante los períodos cuando fue nombrado Profesional 2 no cumplía con el requisito de la clase de poseer el título de Licenciatura, por lo tanto, no le correspondería el pago de la Dedicación Exclusiva.

En el momento de ser nombrado nuevamente en un puesto profesional y al contar con los requisitos del puesto se le estaría realizando el pago por concepto de Dedicación Exclusiva.

*Atendido lo anterior, se **acordó**: denegar la petitoria del señor Artavia Barrantes. del reconocimiento de la Dedicación exclusiva por licenciatura 65%, de manera retroactiva.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO IX

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH- PJ-DGH-RS-0206-2023 relacionado con apelación de la señora SAC a las convocatorias CV-0005-2021 y CV-0004-2022 para puestos policiales de primer ingreso, Investigador 1 y Custodio Policial de Detenidos, el cual indica:

“La señora SAC, cédula de identidad 000000, mediante correo electrónico del 28 de diciembre 2022, en relación con las convocatorias CV-0005-2021 y CV-0004-2022 para puestos policiales de primer ingreso, Investigador 1 y Custodio Policial de Detenidos, literalmente indicó:

“...Por la presente presento formal recurso de revocatoria con apelación en subsidio ante superior jerárquico contra la resolución que me fue notificada el 23 de diciembre de 2022 a las 15:54 horas

Primero

Rechazo totalmente la evaluación del médico Luis Felipe Flores código 11947 la cual es de calidad deficiente, con una absoluta falta de deber de diligencia no apegada la lex artis de su profesión, pues sui criterio solamente lo toma bajo una exploración física y solamente por tener un índice de masa corporal de más de 30 y preguntas de antecedentes familiares y personales se me considera no elegible y señala que soy Obesa sin haber solicitado ningún examen de laboratorio y de médicos especialistas. Yo como funcionaria judicial tengo el derecho de recibir un trato justo igualitario, adecuado, una valoración de calidad, máxime que tengo amplios conocimientos de cómo se debe evaluar un paciente en la esfera medica pues tengo familiares médicos, y esta es una falta ética grave de no aplicar las normas medicas de examen físico y exploración de un paciente y falda de deber de diligencia, pues no fui evaluada en forma adecuada y es de considerar un trato discriminatorio pues esto es dar un trato distinto a las personas que en esencia son iguales y gozan de los mismos derechos; ese trato distinto genera una desventaja o restringe un derecho a quien lo recibe.

Segundo

Indicarme que tengo que bajar diez kilos en menos de un mes es material, y humanamente imposible e irresponsable pues los descensos bruscos de peso son totalmente perjudiciales para la salud. Aun así, logre con muchos sacrificios descender 4 kilogramos y medio situación no tomada en cuenta, he inclusive ese día le fui completamente enfática que tenía muchísima recarga laboral y que me limitó mucho en el ejercicio, ya que debía cumplir con mis obligaciones laborales propias del poder judicial, bajo el lema de "justicia pronta y cumplida", le dije en la valoración que mi condición médica por cuestiones de trabajo no se

me ha ayudado a resolver por parte del poder judicial ni se ha prestado interés por el medico evaluador sobre explorar la causa de mi obesidad.

Tercero

Fue una valoración negligente pues nunca me envió ni se preocupó por buscar la causa de mi problema ni siquiera me envió los mínimos exámenes básicos necesarios para brindarme una atención que como usuario de la institución la exijo y merezco. Mucho menos me fue referido a una atención especializada.

Claramente le expuse que tengo ovarios poli quísticos y que dicha condición favorece el sobrepeso y la obesidad y que no es posible un descenso brusco irresponsable de peso de 10 kilos y le indiqué que porqué no me enviaba estudios para ver que podríamos mejorar, situación que no la tomó en cuenta el médico evaluador, el cual deja entrever un desconocimiento de enfermedades muy propias de las mujeres como es la poliquistosis ovárica

Cuarto

Expresar el criterio de que no estoy calificada por condiciones metabólicas modificables es un criterio espurio falto de una fundamentación lógico coherente y discriminatorio. El medico evaluador no establece cuales condiciones médicas no me hacen idónea al puesto. Estas condiciones deben ser claras, objetivas, indubitables, que realmente justifique la no recomendación al puesto, como por ejemplo una enfermedad terminal como el cáncer ,enfermedades de la esfera mental, etc.

Condiciones metabólicas son múltiples, y pongo de ejemplo la diabetes mellitus, problemas de tiroides dislipidemias hiperuricemias trastornos del metabolismo del calcio, electrolitos, trastornos del metabolismo del hueso etc, y complejos y variados trastornos endocrinos, entre otros; entonces pregunto, todos los funcionarios que laboran en el poder judicial están dentro de los parámetros ideales? ¿No hay diabéticos, con problemas tiroideos y endocrinos -que son metabólicos- trabajando dentro de los jueces, misceláneos, guardas y policías, secretarías pues esta es una condición metabólica y como tal no deberían trabajar? ¿No se está midiendo con un rasero distinto por un criterio subjetivo no fundamentado científicamente de un profesional?, este no es un trato injustificado y discriminatorio? Como corolario, si se aplica en general para todos habría que despedir a muchos funcionarios de todos los niveles incluso en las altas jerarquías.

Como bien lo establece la investigadora Gabriela Quirós Sánchez en su publicación La investigación "Gordofobia, efectos psicosociales de la violencia simbólica y de género sobre los cuerpos. Una visión crítica en la Universidad Nacional";

"El 51,47% de mujeres y el 26,06% de hombres encuestados asegura haber experimentado tristeza por no tener lo que socialmente se define como "el cuerpo ideal".

No por casualidad, una parte importante de la muestra percibe que hay mayor presión social por adelgazar el cuerpo sobre las mujeres. El 75,36% de los hombres y el 85,29% de las mujeres encuestados concuerdan con que efectivamente son las mujeres quienes sufren

mayor presión por mantener el cuerpo delgado, que es el cuerpo estéticamente aceptado, según los parámetros sociales actuales.

“El tema del género en relación al cuerpo es sumamente importante porque nos socializan diferente”, dice la autora de la tesis, quien también es psicóloga.”

Solicito respetuosamente se me indique cuantos funcionarios del poder judicial son obesos según rango profesional y laboral y cuáles van a ser las medidas equitativas y razonables que se tomaran para estos individuos que no cumplen con los estándares de idealidad y cuantos no son “metabólicamente aptos para su puesto”, pues de lo contrario con meridiana inteligencia se está haciendo un trato desigual discriminatorio entre los funcionarios sin distingo de grupos profesionales o trabajos.

Quinto

Hay mucho personal sin parámetros de idealidad y no se están valorando las capacidades y habilidades blandas que tienen las personas, el respeto, la responsabilidad, puntualidad, inteligencia, entre otras de las inteligencias múltiples y se basa la inelegibilidad a criterios tan imposibles de sustentar objetivamente y razonablemente como condición metabólica. No se está evaluando mi capacidad intelectual, mi resistencia física medible por test, mis destrezas y mis habilidades. Es una evaluación médica carente de fundamentación científica sostenible ante cualquier cuestionamiento.

Hay en el trasfondo una discriminación de mi persona por mi condición de genero mujer con problemas de obesidad, pero hay muchos funcionarios hombres mucho más obesos, que no tienen problemas en poder entrar en las diferentes oportunidades de mejorar en la esfera laboral.

PETIRORIA

- 1. SE DEJE SIN EFECTO LA RESOLUCION IMPUGNADA EN TODOS SUS EXTREMOS*
- 2. SE ME HAGA UNA EVALUACION MEDICA COMPLETA POR OTRO MEDICO EVALUADOR QUE SEA CON AMPLIOS CONOCIMIENTOS EN MATERIAL LABORAL.*
- 3. SE CONTINUE CON EL PROCESO DE ELEGIBILIDAD SIN PARAMETROS DE DISCRIMINACION POR GENERO CONDICION DE LA PERSONA O ENFERMEDAD O DISCAPACIDAD.*
- 4. SE ME BRINDE INFORME DE LO PETICIONADO EN EL RECURSO.*
- 5. SE ME OTORQUE EL PLAZO ESTABLECIDO DE 10 DÍAS PARA APORTAR LOS ARGUMENTOS MÉDICOS SEÑALADOS.”*

El Subproceso de Reclutamiento y Selección hace las siguientes manifestaciones:

I. Antecedentes:

- La señora AC participó en las convocatorias **CV-0005-2021** y **CV-0004-2022** para puestos policiales de primer ingreso, para el cargo de Investigador 1 y Custodio Policial de Detenidos, el cual pretende ampliar la lista de postulantes/elegibles para esas clases de puesto.
- El proceso selectivo de las convocatorias señaladas, contemplan fases de cumplimiento en igualdad de condiciones para todas las personas participantes sin distinción o discriminación por el género, enfermedad o discapacidad, que dada las condiciones de riesgo y peligrosidad asociadas a esos puestos, el Órgano Superior, dispuso incorporar dentro del proceso selectivo la fase de valoración médica para el cuidado y resguardo de la integridad de las mismas personas aspirantes a esos cargos.
- La señora AC avanzó en el proceso hasta la fase de la valoración médica en la misma fue atendida por el profesional en medicina en fecha 21 de noviembre 2022 y dada las condiciones de salud que presentaba el médico tratante le asignó una segunda cita para revaloración el 21 de diciembre 2022, para poder valorar si las condiciones señaladas por él en la primera cita presentaban un cambio.
- Producto de las dos valoraciones médicas realizadas, se comunicó el resultado por parte del Subproceso de Reclutamiento y Selección, mediante oficio **PJ-DGH-RS-1516-22**, en el que se indicó:

“El suscrito Dr. Luis Felipe Flores Meléndez, código médico 11947, en relación con la valoración médica de SAC, Cédula: 000000, el día: 21/11/2022, en el I Circuito Judicial de San José, certifica que, de conformidad con la valoración y revaloración médica de pre-empleo realizada en reposo”

1. *La persona evaluada presenta una condición de salud actual que le limita desempeñarse en las labores requeridas para los puestos de investigador 1, investigador de localización y presentación, agente de protección a víctimas y testigos, agente de protección para funcionarios judiciales y custodio de detenidos.*

POR LO ANTERIOR, LA PERSONA OFERENTE ES NO RECOMENDABLE PARA LOS PUESTOS DE INVESTIGADOR 1, INVESTIGADOR DE LOCALIZACIÓN Y PRESENTACIÓN, AGENTE DE PROTECCIÓN A VÍCTIMAS Y TESTIGOS, AGENTE DE PROTECCIÓN PARA

FUNCIONARIOS JUDICIALES Y CUSTODIO DE DETENIDOS DEBIDO A LOS SIGUIENTES CRITERIOS:

Condición metabólica

Condición modificable”

- Asimismo, en el comunicado por correo electrónico donde se remite el oficio PJ-DGH-RS-1516-25, se indicó:

*“En relación con su participación en las convocatorias **CV-0005-2021, CV-0004-2022** para puestos policiales en el Organismo de Investigación Judicial, usted realizó como parte del proceso de selección la valoración médica, misma en la que obtuvo el resultado **NO APROBADO**, mediante el oficio **PJ-DGH-RS-1516-22 en cita de revaloración.***

*En virtud de su resultado se le informa que, **no podrá continuar con el proceso selectivo**, agradecemos su participación y de tener interés en participar en una próxima convocatoria deberá inscribirse cuando se realice una publicación en una clase de puesto policial de su interés, siempre que haya transcurrido mínimo un año a partir de este resultado y las condiciones que reflejaron el resultado negativo se hayan modificado, siempre y cuando estas sean modificables, en el oficio adjunto se indica el tipo de condición.*

Finalmente, una vez recibida esta notificación y en concordancia con lo dispuesto en el artículo 262 de la Ley General de la Administración Pública, dispone de tres días hábiles en caso de que sea de su interés presentar cualquier gestión relacionada con el proceso selectivo que compruebe por medio de documentación médica que la condición señalada por el médico que realizó la valoración puede haber sido modificada, si comunica dentro de los tres días señalados se le amplía el período, máximo a 10 días para completar la entrega de toda la documentación, de ser así puede informar lo correspondiente al correo electrónico: bmorach@poder-judicial.go.cr. ”

- En relación con el proceso de la fase de valoración médica el área médica tratante ha manifestado que:

“En relación con su consulta, por el secreto profesional que nos rige como médicos cirujanos no es posible ampliar la información clínica de la persona oferente. Esto basado en el Código de Ética Médica del Colegio de Médicos y Cirujanos de Costa Rica, en sus artículos 4, 58, 59, 60, 61, 62 y 73.

El artículo 66 indica: "- Sólo con autorización escrita del paciente, el médico podrá revelar la información sujeta a secreto profesional. Ésta deberá precisar cuál es la información que se autoriza develar y quiénes pueden acceder a ella.

Sin embargo, me parece importante mencionar que el criterio final emitido en los certificados de idoneidad es el resultado del proceso de evaluación médica que se le realiza a todas las personas oferentes bajo estrictos criterios técnicos los cuales no están en capacidad de ser discutidos en otras instancias fuera del ámbito médico."

- El Protocolo de atención médica se toma como base los perfiles de los puestos de interés para identificar si existe alguna condición de salud que eventualmente pueda afectar el adecuado desempeño laboral o bien pueda poner en riesgo la integridad física de la persona participante. Es importante mencionar que, si en la cita de evaluación médica se identifica una condición de salud modificable que hace que la persona oferente no cuente con la idoneidad necesaria para desempeñar un puesto policial, se programa una cita de revaloración a los 30 días naturales. En los casos que se logra modificar la condición de salud que le impide ejercer futuras actividades propias del puesto de trabajo se continúa con la solicitud de estudios complementarios de la evaluación. Caso contrario se procede con el cierre y comunicación del resultado no favorable ya que la persona oferente no cuenta con la idoneidad para dicho cargo.
- En términos generales con el fin de no exponer la privacidad que debe imperar para la persona participantes, se pueden señalar dentro de las labores que debe desempeñar las siguientes:
 1. Comunicación verbal-oral:
 - a. Realizar entrevistas.
 - b. Comunicación a través de radio o teléfono.
 - c. Atención al público.
 - d. Conversación con diferentes personas en los procesos que realiza.
 - e. Participar en allanamientos, capturas, arrestos, inspecciones; vigilar personas, edificios o lugares.
 - f. Conducción de vehículos.
 2. Requerimientos físicos:
 - a. Participar en allanamientos, capturas, arrestos, inspecciones; vigilar personas, edificios o lugares.
 - b. Conducción de vehículos.

- c. Impedir que se ejecute un hecho delictivo y aprender a sus autores en delitos de flagrancia, en los casos que se requiera.
- d. Debe portar el equipo individual revólver o pistola, esposas, radio portátil, radiolocalizador, vara policial PR 24,
- e. Uso y mantenimiento del vehículo asignado, armas especiales (ametralladora, fusil, carabina, escopeta, lanzagranadas, morteros, etc), chalecos antibalas, máscaras antigás, equipo fotográfico, cámaras de video, instrumentos para la recolección de huellas dactilares y en general de todo equipo que sea requerido en forma ocasional para casos determinados.
- f. Soportar extensas horas de labor continua sin descanso, en posiciones incómodas.
- g. Mantiene una relación directa, continua y frecuente con sospechosos o delincuentes, que involucran condiciones de difícil control (enfrentamientos)
- h. La actividad le demanda realizar su labor en lugares cerrados e incómodos, terrenos irregulares (zona montañosa, predios, fincas de café u otra clase de vegetación), condiciones climáticas, que conlleva altas y bajas temperaturas, lluvias; así como el acecho de peligros, tales como animales u otros.
- i. Defensa personal, preparación física.

3. Requerimientos visuales:

- a. Realizar inspecciones oculares en el sitio de suceso; recolectar evidencias físicas tales como fibras, residuos de pólvora, fluidos corporales y otros que sirvan para la investigación del asunto.
- b. Revisar sospechosos y detectar evidencias que los puedan incriminar;
- c. Registrar la escena del delito en fotografía, vídeo, dibujo o por medio de detalles escritos y croquis; confeccionar planos sencillos
- d. Conducción vehículos
- e. Trabajo frente a computador.
- f. Participar en allanamientos, capturas, arrestos, inspecciones; vigilar personas, edificios o lugares.

4. Requerimientos cognitivos:

- a. Iniciar la formulación de hipótesis que orienten la fijación y la búsqueda de indicios y definir la forma en que se realizará la inspección (fijación fotográfica, escrita, planimetría, videograbación, entre otros).
- b. Analizar y verificar la denuncia formulada o noticia sobre un hecho delictivo.
- c. Relacionar las investigaciones con archivos, informaciones, comunicaciones, etc; comentar el caso con superiores y compañeros, tomar opiniones e ideas del grupo de trabajo; emitir criterio sobre el asunto.

- d. Preparar e impartir charlas, cursos, entre otros, propios del área de su competencia.
- e. Colaborar con el período de inducción de personal de primer ingreso.
- f. Asistir y declarar en juicios cuando así corresponda.
- g. Debe mantener una conducta apegada a la legalidad y ética de su actividad, no deberá insultar, agredir o causar daños al detenido ni su propiedad, o a terceras personas, porque ese tipo de actuación le podría acarrear responsabilidades disciplinarias, civiles e incluso, de orden penal.
- h. Le corresponde mantener relaciones de trabajo de forma frecuente con personas internas y externas a la institución.
- i. Le corresponde trabajar turnos rotativos.
- j. Soportar extensas horas de labor continua sin descanso.
- k. La actividad le demanda realizar su labor en lugares cerrados.
- l. Soluciones de situaciones de forma inmediata.
- m. Logra organizar y analizar información para la resolución de las situaciones que le han sido asignadas.
- n. Analiza situaciones desagregándolas en pequeñas partes.
- o. Identifica discrepancias e inconsistencias en los datos e información que revisa.
- p. Es capaz de reunir y consolidar información de una variedad de fuentes a las que recurre periódicamente.
- q. Mantener el control de las propias emociones, y su nivel de eficiencia y eficacia, ante situaciones de estrés o presión, y evitar reacciones negativas ante provocaciones, desacuerdos, dificultades, oposición u hostilidad de otros.
- r. Mantener un alto nivel de desempeño aun en situaciones exigentes y cambiantes, con interlocutores diversos que se suceden en cortos espacios de tiempo, a lo largo de jornadas prolongadas.
- s. Mantiene un compromiso hacia el logro de las metas frente a frustraciones u obstáculos.
- t. Asume ante los demás la responsabilidad por sus acciones y busca soluciones adecuadas
- u. Entiende rápidamente las circunstancias del entorno donde se desenvuelve y es tolerante de la diversidad social.
- v. Muestra interés por conocer los puntos de vista y sentimientos de los demás.
- w. Atiende y toma en cuenta los intereses de los demás y es capaz de adaptar moderadamente los suyos.

Dentro de los factores que se consideran criterios de exclusión se pueden mencionar los siguientes:

CRITERIOS DE EXCLUSIÓN	
Datos antropométricos	IMC ≥ 30 kg/m ² no es recomendable. Esto debido al deterioro en la función cardiopulmonar secundaria al sedentarismo, el aumento de riesgo cardiovascular que presenta la persona obesa, así como la limitación para realizar algunas tareas propias del puesto.
	Es importante tomar en cuenta la estructura corporal del oferente, de forma tal que, si la categorización del índice de masa corporal como obesidad es a expensas de músculo, se considera como recomendable.
	IMC < 19.9 kg/m ² (hombres), < 18.9 kg/m ² (mujeres) no se considera recomendable.
Sistema auditivo	Hipoacusia moderada ¹ (pérdida de la audición entre 40-70 decibeles), severa o profunda.
	Vértigo.
	Perforación timpánica activa.
Sistema visual	Alteraciones moderadas o severas en la visión de colores, predominantemente verde y rojo.
	Alteración moderada en visión estereoscópica ² (Relacionada con la percepción de profundidad, lejanía o cercanía de los objetos que nos rodean)
	En el caso de utilizar anteojos debe presentar una corrección de la agudeza visual del 100% empleando los mismos; sin embargo, debido al riesgo de que durante un enfrentamiento pueda sufrir la pérdida de estos, es necesario que la persona oferente en dichas condiciones (sin anteojos) pueda distinguir el rostro y demás características de la personas o cosas a la cual se enfrenta, con ambos ojos.
	Queda a criterio del médico que realiza la valoración en conjunto con la valoración oftalmológica indicar si son recomendados los que presenten condiciones como: desprendimiento antiguo de retina, queratocono por riesgo de desprendimiento, entre otros.
	Campos visuales anormales y movilidad ocular anormales
Valoración cardiológica	Patología que le limite la realización de ejercicios continuos o extenuantes.

¹ Una hipoacusia moderada implica una pérdida de la audición entre 40-70 decibeles, por lo que a este nivel a una persona le cuesta entender el habla aún en condiciones del ambiente sin mucho ruido.

² Relacionada con la percepción de profundidad, lejanía o cercanía de los objetos que nos rodean.

	Hipertensión arterial descompensada
	Insuficiencia venosa grado III-IV de miembros inferiores
	Arteriopatía periférica.
Valoración musculoesquelética	Si presenta alguna patología que le limite la realización de ejercicios continuos o extenuantes o que exista el riesgo de agravamiento de su patología por el puesto a desempeñar.
	Cuadros de artrosis moderadas-severas en rodillas, columna vertebral u hombros no son admitidos debido al agravamiento de dichos padecimientos por el tipo de puesto y la alta probabilidad de incapacidades futuras.
	Si cuenta con antecedentes de fracturas previas debe presentar una funcionalidad adecuada. Si existen limitaciones funcionales no serán admitidos.
	Personas portadoras de cuadros de bursitis, tendinitis, meniscopatías se valorará de forma individual la afectación funcional que presentan y que, por tanto, limitaría el desempeño de las tareas a realizar en su puesto y exponer su vida y la de los compañeros.
Sistema hematológico	Portadores de patologías en control con anticoagulantes con alto riesgo de sangrado no son admitidos debido al riesgo de traumas, heridas por arma blanca o de fuego a los que se exponen.
	Hemofilia y otras coagulopatías.
	Leucemia y síndromes anémicos crónicos.
Sistema respiratorio	Portadores de asma recurrente, asma del ejercicio o EPOC no serán admitidos por la limitación funcional en la actividad diaria y en la realización de ejercicio continuo o extenuante que esto generaría y les impediría realizar sus tareas.
	Otros procesos restrictivos u obstructivos que dificulten la actividad física o limiten la realización de ejercicio continuo o extenuante.
	Oferentes con cuadros de asma leve intermitente y otras atopias (rinitis, entre otros) no son recomendables para puestos de investigadores en inspecciones oculares.
Sistema digestivo	Personas portadoras de enfermedad ácido-péptica severa o enfermedades inflamatorias crónicas a nivel intestinal severas que pueden reagudizarse durante episodios de estrés, no son recomendables para puesto.

	Hepatopatías crónicas.
	Hernias abdominales no corregidas o corregidas con limitación funcional.
Sistema inmunológico	Personas portadoras de dermatitis atópica no son recomendables para puestos de investigadores en inspecciones oculares.
Sistema nervioso	Cuadros depresivos, ansiosos y trastornos del sueño severos según valoración realizada por psiquiatría.
	Epilepsia
	Parálisis de cualquier tipo o secuelas de parálisis con limitación funcional
	Enfermedad de Parkinson o Corea de Huntington
Sistema dermatológico	Enfermedades crónicas: albinismo, psoriasis, cáncer de piel diagnosticado. Debido a la exposición solar.
	Cicatrices con limitación funcional
Mentales	Esquizofrenia
	Trastornos psicóticos
	Drogadicciones (drogas ilícitas)
	Depresión mayor
	Alcoholismo crónico
Lenguaje	Cualquier trastorno que genere lenguaje verbal incomprensible
Otros	Cualquier otra condición que a criterio médico limite o incapacite para el desempeño de sus funciones.

II. Conclusiones:

- De conformidad con las potestades conferidas por los artículos 8, inciso b); 18, incisos b) y d), y 23, del Estatuto de Servicio Judicial, le corresponde a la Dirección de Gestión Humana, entre otras funciones, evaluar a las personas candidatas a ocupar cargos en el Poder Judicial, mediante la comprobación de requisitos, aplicación de pruebas, exámenes y concursos que la ley disponga, o que determine la Dirección. Ello, como forma de acreditar la idoneidad para el ejercicio de cargos públicos, dispuesta tanto en la normativa institucional como en la Constitución Política.
- En el caso de las convocatorias para el cargo de Investigador 1 y Custodio Policial de Detenidos, las personas que se inscribieron en las **CV-005-2021** y **la CV-0004-2022**, aceptaron todas las condiciones descritas en el cartel, y aprobaron bajo su consentimiento

participar en todas las etapas que se evalúan en este proceso selectivo. Lo anterior se fundamenta en lo con lo señalado por la Dirección Jurídica del Poder Judicial mediante informe DJ-2072-2018 indicó que, *“...la participación de las personas tiene la aceptación tácita de los factores a evaluar y la distribución con base en los porcentajes respectivos y frente a los mismos, las personas despliegan situaciones jurídicas subjetivas en donde ejercer un interés legítimo a ser electas por medio de su participación en el correspondiente concurso...”*.

- De acuerdo con el principio de igualdad en el acceso al trabajo, en los puestos de riesgos que portan armas de fuego y dada las condiciones de riesgo y peligrosidad asociadas a esos puestos, se estableció por acuerdo de Consejo Superior incorporar la fase de valoración médica para cuidado y resguardo de la integridad de las personas aspirantes a esos cargos, en igualdad de condiciones para todas las personas participantes sin distinción o discriminación por el género, enfermedad o discapacidad.
- Sobre el tema también es importante señalar lo establecido en el Reglamento a la Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público, Ley N° 8862, en su artículo 1, inciso “j- **Contraindicaciones médico-laborales:** *Condiciones físicas, sensoriales y mentales que debe poseer el ocupante del puesto en mención, a efecto de no exponerlo a accidentes, no afectar su condición de salud particular y a la vez, procurar el ejercicio idóneo de la función pública. Estas contraindicaciones se establecen con base en las condiciones físicas, ambientales y organizativas en que está inmerso el puesto de trabajo, así como de las tareas y responsabilidades que lo conforman”*. (el subrayado no corresponde al original)

En esa línea, esta Dirección recomienda validar el criterio médico vertido en el oficio PJ-DGH-RS-1516-22, esto en razón que el Código de Ética Médica del Colegio de Médicos y Cirujanos de Costa Rica, en sus artículos 4, 58, 59, 60, 61, 62 y 73, limita para ampliar los criterios y aspectos médicos valorados para la emisión del resultado final, sin el embargo, tal valoración se enfoca en el resguardo de la integridad de la persona participante.

Lo anterior, sin desmérito que la señora AC, en el momento que se realice una publicación en una clase de puestos de su interés en los que cumpla las competencias que el puesto exige, pueda participar en los concursos respectivos y de esa manera cumpliendo con el principio de legalidad (idoneidad comprobada) pueda lograr el ingreso a la Institución.

En virtud de lo anterior, el recurso de revocatoria interpuesta por la señora SAC fue rechazado por esta Dirección y comunicado a la servidora mediante oficio PJ-DGH-RS-0205-2023. Por lo que se traslada el recurso de apelación subsidiario a ese estimable Órgano Colegiado, para lo que a bien estime resolver.

La Mag. Julia Varela Araya sale de la sesión y manifiesta retirarse de conocer este caso por cuanto por un conflicto de interés no emitirá ninguna opinión, asimismo designa a la Mag. Jessica Jiménez Ramírez, para que asuma la presidencia del Consejo de Personal en esta ocasión.

El Máster Rodolfo Castañeda Vargas, Jefe del Subproceso de Reclutamiento y Selección de Personal procede a exponer el informe N°PJ-DGH-RS-0206-23.

Conocido el informe anterior, analizaron las personas integrantes del Consejo de Personal, que a fin de que se le brinde un trato justo e igualatorio respetando lo que determina los requisitos del puesto, que se debe brindar oportunidad de incluir a la interesada en el proceso selectivo para optar por los puestos Investigador I y Custodio Policial de Detenidos.

Por lo tanto, se acordó:

- a. Comunicar a la señora SAC que deberá tratar de apegarse durante un período de tres meses a los requisitos enunciados en el puesto para el que está participando bajo apercibimiento de que no pueda continuar con el trámite, y que de no cumplirse con los mismos no podrá continuar con el proceso dadas las funciones que deben cumplirse para el puesto.*
- b. Informar a la señora AC, que en resguardo de la integridad de la persona aspirante a esos cargos, así como del ejercicio idóneo de la función pública, en caso de ser seleccionada deberá comprometerse a realizar un esfuerzo constante por mantenerse con las condiciones requeridas para el puesto de interés.*

ARTÍCULO X

*Se presenta nuevamente el oficio N°PJ-DGH-UISA-058-2023 relacionado con recurso de apelación presentado por el señor JEAR; sin embargo, se **acordó**: tomar el acuerdo definitivo en una próxima sesión.*

ARTÍCULO XI

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-290-2023 relacionado con recurso de apelación en subsidio de la señora Arelys Campos Montoya sobre salario global, el cual indica:

“Mediante escrito recibido en la Dirección de Gestión Humana en fecha 22 de los corrientes, interpone recurso de revocatoria con apelación en subsidio, en contra del oficio 0281-PJ-DGH-2023 y manifiesta que:

*“La Dirección de Gestión Humana fundamenta su rechazo con base en el principio de legalidad y el principio de legalidad presupuestaria (artículo 11 de la Constitución Política y el artículo 11 de la Ley General de la Administración Pública). Sin embargo, **el artículo 57 de la Constitución Política de Costa Rica tiene rango superior a cualquier ley, reglamento o acto administrativo**. Afirmo eso porque así lo establece el artículo 7 de la Constitución Política de Costa Rica y el artículo 6 de la Ley General de la Administración Pública, así como la Pirámide de Kelsen. Por lo que a colisionar una norma, reglamento o acuerdo y la Constitución Política debe prevalecer lo establecido en la Constitución Política, así de simple.*

*No lleva razón porque como trabajadora **tengo derecho a una igualdad salarial, es un derecho de rango constitucional**, debido a ello, considero que **los salarios que estén por debajo de los salarios globales transitorios deben de igualarse a los salarios globales**, lo anterior con fundamento en el artículo 57 de la Constitución Política de Costa Rica.*

En caso contrario se estaría haciendo una diferenciación salarial, la cual no tiene ningún fundamento legal, por el contrario dicha diferenciación es contra de lo establecido en el artículo 57 de la Constitución Política de Costa Rica. Deben de equipararse los salarios de conformidad con la equidad salarial que debe de existir entre personas trabajadoras, ya que existe amplia jurisprudencia al respecto. El no aplicar un salario igual para igual trabajo vulnera el principio de igualdad ante la ley. Se da una clara diferenciación entre mi persona y las demás personas trabajadoras que ingresaron después del 10 de marzo del año 2023.

FUNDAMENTO LEGAL

Fundamento mi solicitud en el artículo 57 de la Constitución Política, el cual indica:

"Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica, por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna. **El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia**".

El artículo 3 de la Ley Marco del Empleo Público, el cual indica: "Establecer, **para igual trabajo**, idénticas condiciones de eficiencia, puesto, jornada y condiciones, **igual salario**, que les procure bienestar y existencia digna a las personas servidoras públicas"

En el artículo 4 inc. c) de la Ley Marco del Empleo Público. Principio de equidad salarial: establece: "...y **se respete el principio de igual función igual salario**".

En el artículo 30 de la Ley Marco del Empleo Público establece: "a) **El salario será siempre igual para igual trabajo en idénticas condiciones de eficiencia**, puesto, jornada y condiciones, independientemente de la institución pública para la que labore"

En el artículo 34 de la Ley Marco del Empleo Público indica: "c) Empleos de referencia en cada familia laboral, de modo que haya **igual salario por igual trabajo** en todas las familias de empleo".

En el artículo 27 de la Constitución Política (derecho de petición); el artículo 33 de la Constitución Política de Costa Rica (principio de igualdad); el artículo 11 de la Constitución Política y el artículo 11 de la Ley General de la Administración Pública (Principio de legalidad); el artículo 1 de la Ley de Regulación del Derecho de Petición.

PRETENSIÓN

De conformidad con el principio de buena fe solicito:

1. Se paguen las diferencias salariales de lo dejado de percibir desde el día 10 de marzo del año 2023 en adelante, por el puesto de jueza genérica 1.
2. Solicito que la totalidad del salario, es decir, lo que se reintegre sea tomado para los cálculos de aguinaldo y salario escolar (a futuro), así como cualquier otro derecho que me favorezca".

Al respecto, es importante presentar los antecedentes del caso, para una mejor comprensión de lo pretendido por la señora Campos Montoya:

I. Contenido del oficio 0281-PJ-DGH-2023 recurrido:

"En atención al documento recibido en la Dirección de Gestión Humana en fecha 15 de los corrientes y mediante el cual solicita que, dada la aprobación por parte de la Corte Plena de la escala salarial global transitoria, se le pague como tal para el cargo de Jueza Genérica 1, retroactivo al 10 de marzo 2023 con base en el principio de equidad salarial, lo siguiente:

1. La Corte Plena, en sesión N° 19-23 del 08 de mayo 2023, Artículo XXXIV aprobó la escala salarial global transitoria, la cual define el esquema bajo el cual se remunerará a las personas de nuevo ingreso a la Administración Pública o aquellas que pretendan reingresar luego de haber tenido una ruptura laboral de un mes calendario o más.
2. La Ley Marco de Empleo Público, en su transitorio XI y los artículos 36, 37 y 38 de su Reglamento definen los presupuestos bajo los cuales se dará la transición

de las personas servidoras que iniciaron su relación laboral con el Estado previo a la entrada en vigor de esta Ley, y al efecto señala:

“TRANSITORIO XI- Las personas servidoras públicas que a la entrada en vigencia de la presente ley devengan un salario compuesto, se trasladarán al salario global, de conformidad con las siguientes reglas:

a) Quienes devengan un salario compuesto menor al que le correspondería a su categoría bajo la modalidad de salario global, continuarán devengando su salario en la forma en que lo venían haciendo y podrá incrementarse por el pago por concepto de anualidad, que en derecho les corresponda y una vez que su salario compuesto iguale el monto que les correspondería bajo el esquema de salario global, se trasladarán de manera automática a este régimen salarial, el mes siguiente.

b) Quienes devenguen un salario compuesto mayor al que le correspondería a su categoría bajo la modalidad de salario global serán excluidos de cualquier incremento salarial producto de aumentos a la base o bien reconocimiento de incentivos, hasta que el monto por concepto de salario global sea igual al salario compuesto que recibía, y en el mes siguiente se trasladarán al salario global.”

Aunado a lo anterior; la Ley Marco de Empleo Público refiere que:

“Los salarios de las personas servidoras públicas, sin distinción del monto de estos, estarán excluidos de incrementos salariales por concepto de costo de vida.”

Esto siempre y cuando se mantengan las condiciones indicadas en el Capítulo II denominado Disposiciones atinentes a la regla fiscal, en el artículo 11 inciso d) de la Ley 9635, Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, de 3 de diciembre de 2018.

3. La Administración Pública bajo el principio de legalidad debe atender las reglas de transición al salario global que indica la Ley Marco de Empleo Público en su Transitorio XI y el Transitorio III y los artículos del 36 al 38 del Reglamento.

4. Bajo el supuesto anterior, es importante traer a colación el Transitorio III, párrafo tercero del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público que establece:

“La columna salarial global transitoria no será utilizada como referencia para la aplicación de salario global a las contrataciones previas a la entrada en vigor de la Ley Marco de Empleo Público. Por lo cual, no será utilizada para la aplicación del transitorio XI de esta Ley”.

Por todo lo anterior, no es posible proceder con su pretensión en este momento, atendiendo al principio de legalidad y los presupuestos definidos por el ordenamiento jurídico para la aplicación del salario global tanto transitorio como definitivo”.

II. Sobre el recurso de revocatoria con apelación en subsidio.

Ahora bien, en relación con los argumentos expuestos en el recurso de revocatoria con apelación en subsidio interpuesto por la señora Arelys Campos Montoya, es importante señalar:

1. El Poder Judicial y, por ende, la Dirección de Gestión Humana, se encuentran sujetos al principio de legalidad y como tal, deben aplicar los presupuestos normativos de la Ley Marco de Empleo Público y su Reglamento, debido a que se encuentran vigentes y, además, todos los órganos que integran la Administración Pública en este momento ejercen como simples aplicadores de la norma, según las potestades dadas en ella.

Lo anterior, refiere a la obligatoriedad de atender lo dispuesto en el transitorio III del Reglamento a la Ley Marco de Empleo, que en lo que interesa señala:

Transitorio III. - Sobre nuevas contrataciones previas a la vigencia de la columna salarial global. A partir de la entrada en vigor del presente reglamento y hasta que se emitan las resoluciones o actos, por parte de las autoridades competentes, que formalicen la nueva columna salarial global, las contrataciones de personas servidoras de nuevo ingreso, cuyos nombramientos sean en clases salariales que, previo a la vigencia de la Ley Marco de Empleo Público se encontraran en el esquema de salario compuesto, se remunerarán con una columna salarial global transitoria, la cual definirá remuneraciones globales sin pluses salariales y será dispuesta por medio de directriz de MIDEPLAN. Una vez que entre en vigor la nueva columna salarial global, las personas bajo este supuesto deberán ser trasladadas y remuneradas conforme a esta. (El subrayado es nuestro)

Asimismo, se entenderán como incorporadas dentro de esta columna salarial global transitoria, las escalas salariales en esquema de salario único o global de las instituciones que, previo a la entrada en vigor de la Ley Marco de Empleo Público, cuenten con este esquema de remuneración. Por consiguiente, las instituciones con esquema de remuneración de salario único o global podrán seguir realizando sus nombramientos de personal bajo ese esquema hasta que entre en vigor la nueva escala salarial global.

La columna salarial global transitoria no será utilizada como referencia para la aplicación de salario global a las contrataciones previas a la

entrada en vigor de la Ley Marco de Empleo Público. Por lo cual, no será utilizada para la aplicación del transitorio XI de esta Ley.

2. Como se infiere del texto, **la escala salarial global recientemente aprobada es de carácter transitorio**, y como tal aplica únicamente a las personas que ingresen a la Administración Pública por primera vez o pretendan reingresar luego de una ruptura laboral de un mes calendario o más, como la misma Ley Marco de Empleo Público y su Reglamento lo establecen; al señalar que las contrataciones posteriores a la entrada en vigencia de la misma, deberán remunerarse bajo el esquema salarial global, en este caso en forma transitoria y, posteriormente, ser trasladadas a ese esquema en forma definitiva, una vez se tenga aprobada la columna para esos efectos y bajo los presupuestos contenidos en la norma.
3. Manifiesta la señora Campos Montoya: *“...como trabajadora tengo derecho a una igualdad salarial, es un derecho de rango constitucional, debido a ello, considero que los salarios que estén por debajo de los salarios globales transitorios deben de igualarse a los salarios globales, lo anterior con fundamento en el artículo 57 de la Constitución Política de Costa Rica”*(SIC), el cual establece:

“Artículo 57: Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica, por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna. El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia”.

Al respecto, es importante señalar que la situación jurídica de la señora Campos Montoya y la del resto del personal judicial, se mantiene en igual condición que la adquirida al inicio de la relación laboral. En ese sentido, continuarán siendo remuneradas bajo el esquema salarial compuesto hasta tanto se disponga de la escala global definitiva, momento en el cual se aplicarán las reglas de transición contenidas en el transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público, que señala:

“TRANSITORIO XI- Las personas servidoras públicas que a la entrada en vigencia de la presente ley devengan un salario compuesto, se trasladarán al salario global, de conformidad con las siguientes reglas:

- a) *Quienes devengan un salario compuesto menor al que le correspondería a su categoría bajo la modalidad de salario global, continuarán devengando su salario en la forma en que lo venían haciendo y podrá incrementarse por el pago por concepto de anualidad, que en derecho les corresponda y una vez que su salario compuesto iguale el monto que les correspondería bajo el esquema de salario global, se trasladarán de manera automática a este régimen salarial, el mes siguiente.*
- b) *Quienes devenguen un salario compuesto mayor al que le correspondería a su categoría bajo la modalidad de salario global serán excluidos de cualquier*

incremento salarial producto de aumentos a la base o bien reconocimiento de incentivos, hasta que el monto por concepto de salario global sea igual al salario compuesto que recibía, y en el mes siguiente se trasladarán al salario global.

Los salarios de las personas servidoras públicas, sin distinción del monto de estos, estarán excluidos de incrementos salariales por concepto de costo de vida, siempre y cuando se mantengan las condiciones indicadas en el inciso d) del artículo 11 de la Ley 9635, Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, de 3 de diciembre de 2018”.

4. Dado esto, no es posible proceder con la pretensión de la señora Campos Montoya, en el sentido de trasladarla al esquema de salario global transitorio, dado que la misma Ley de Empleo Público es enfática al señalar que dicho esquema aplica únicamente para personas que hayan sido contratadas con posterioridad a la entrada en vigor de la norma.

De igual forma, debe tenerse en cuenta que, tanto doña Arelys como el resto de la población judicial que ingresó a laborar antes del 10 de marzo de 2023 en que inicia a regir la Ley Marco de Empleo Público y su Reglamento, mantienen las condiciones salariales adquiridas en su momento, bajo el esquema salarial compuesto, en el cual continuarán hasta tanto se disponga del salario global definitivo, momento en el cual serán migradas aplicando las reglas de transición establecidas al efecto en el mismo cuerpo normativo.

5. Asimismo, conforme al artículo 57 de la Constitución Política y el principio de equidad salarial contenido en el artículo 4, inciso c) de la Ley Marco de Empleo Público, es importante referir que en este momento las personas que se encuentran bajo el esquema de salario compuesto gozan de la equidad salarial amparada en el ordenamiento jurídico, toda vez que las personas que ingresaron a laborar al Poder Judicial previo al 10 de marzo de 2023 y ocupan puestos de la misma clase, se remuneran en idénticas condiciones, partiendo de una base y adicionando los respectivos componentes salariales.
6. Es importante señalar que, las eventuales diferencias que podrían percibirse al comparar ambos esquemas de remuneración son consecuencia del cumplimiento de los presupuestos normativos que la misma Ley Marco de Empleo Público dispone, en el tanto exige una escala salarial global transitoria aplicable a las nuevas contrataciones hasta tanto se disponga de una definitiva y se realice el traslado de todas las personas servidoras, sin excepción alguna, cumpliendo con las reglas de transición contenidas en la norma. Lo anterior en estricta aplicación de la norma vigente y conforme al principio de legalidad al que se debe la Dirección de Gestión Humana en ese sentido.
7. Finalmente, se hace de conocimiento de las señoras y señores integrantes de este Consejo que la Dirección de Gestión Humana ha atendido en tiempo y forma las

dos gestiones presentadas por la señora Arelys Campos Montoya, considerando los plazos otorgados por ley así como los derechos amparados en el artículo 27 de la Constitución Política y el artículo 1 de la Ley de Regulación del Derecho de Petición.

Bajo los argumentos anteriores, se rechazó la revocatoria interpuesta por la señora Arelys Campos Montoya, mismos que fueron notificados mediante oficio 0288-PJ-DGH-2023, en virtud de que la actuación de la Dirección de Gestión Humana ha estado siempre apegada a la norma y bajo el principio de legalidad se ha procedido con la aplicación de los presupuestos normativos contenidos en el ordenamiento jurídico, conforme lo demanda la Ley Marco de Empleo Público y su Reglamento, y por lo tanto se mantiene el criterio vertido en oficio 0281-PJ-DGH-2023 recurrido por la señora Campos Montoya.

III. Recomendación.

Por todo lo anterior, se solicita respetuosamente acoger el presente informe y rechazar el recurso de apelación subsidiaria interpuesto por la señora Arelys Campos Montoya.

Así las cosas, se remite el presente informe a la Corte Plena para lo que estime a bien resolver.



Recurso de
revocatoria con apela

--- 0 ---

Después de expuesto el informe anterior por la Licda. Evelyn Quijano Eduarte, Profesional de la Dirección de Gestión Humana, concuerdan los integrantes del Consejo de Personal, que el mismo se ajusta a lo normado en la Ley Marco de Empleo Público y su Reglamento.

*Por lo tanto, por unanimidad se **acordó**: rechazar el recurso de apelación subsidiaria interpuesto por la señora Arelys Campos Montoya.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO XII

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-UICC-009-2023 relacionado con informe de antecedentes administrativos que preceden el desarrollo de la Política Rectora para la Gestión de Personas en el Poder Judicial, el cual indica:

“En atención al oficio N°PJ-DGH-099-23, acuerdo del Consejo Superior sesión N° 02-2023 celebrada el 12 de enero del 2023, en el que literalmente se indica sobre la Política Rectora para la Gestión de Personas en el Poder Judicial:

“Se acordó: 1.) Tener por conocido el acuerdo por el consejo de Personal en sesión ordinaria N° 22-2022 celebrada el 29 de noviembre de 2022, así remitido por la máster Roxana Arrieta Meléndez, Directora de Gestión Humana, en oficio N° PJ-DGH-CP-268-2022 del 07 de diciembre de 2022. 2.) Devolver el acuerdo supra al Consejo de Personal, lo anterior para que aclaren a este Consejo si trata de una política o bien de un reglamento. En ese sentido es importante señalar al Consejo de Personal, que, si lo remitido trata de una política, esta debe de contar con la venia de la Dirección de Planificación, conforme a los lineamientos aprobados por Corte Plena. Caso contrario, de tratarse de un reglamento debe de cumplir con la formalidad establecida y remitirlo de previo a la Dirección Jurídica para su análisis y estudio.”

Al respecto el Consejo de Personal, traslada el acuerdo de Consejo Superior a la Unidad de Investigación y Control de Calidad mediante oficio N° PJ-DGH-099-2023 para realizar el estudio respectivo. En ese sentido y con el objetivo de atender lo solicitado por el órgano superior y ampliar el ámbito de acción de la política, así como sus orígenes se presenta el siguiente detalle:

La Política Rectora para la Gestión de Personas en el Poder Judicial, nace ante la necesidad institucional de contar con un instrumento que permita a la institución tomar decisiones de manera unificada y bajo un criterio común, ya que actualmente existen reglamentos, acuerdos, procedimientos internos, entre otros; pero estos no se encuentran unificados, a la mano o estandarizados y en algunos casos no se ajustan a la visión institucional en relación con el tema del recurso humano.

Asimismo, pese a que a nivel del Estatuto Judicial se establece la rectoría de la Dirección de Gestión Humana en gestión del personal, este se limita a una descripción de acciones sin

considerar de manera integral roles, responsabilidades, principios rectores, ámbitos de aplicación y otros aspectos que se están retomando y se delimitan en la Política Rectora para la Gestión de Personas.

Es por este motivo que desde el Plan Estratégico Institucional se definió el objetivo del desarrollo de esta política y se asignó a la Dirección de Gestión Humana para su elaboración.

1. Origen de la política

La Dirección de Gestión Humana de conformidad con el Plan Estratégico 2019-2024; tiene el compromiso de desarrollar una Política Rectora para la gestión de personas; tal y como se muestra en el siguiente cuadro:

Objetivo Estratégico	Acción Estratégica	Meta Estratégica
Mejorar la idoneidad competencial, el compromiso y el bienestar del personal judicial, con el fin de alcanzar la excelencia en la Administración de Justicia.	DESARROLLO Y OPTIMIZACIÓN DE SERVICIOS Y PROCESOS JUDICIALES: Implementar procesos estandarizados para la gestión judicial, técnica y administrativa, que agilicen y faciliten el trámite de los asuntos con el fin de mejorar el servicio de justicia brindado.	Que al finalizar el 2024, se cuente con la política rectora para la gestión de las personas que laboran en el Poder Judicial.

De ahí que desde el año 2019, se priorizaron esfuerzos a lo interno de la Dirección de Gestión Humana para generar un documento que facilite y sirva como guía para la administración del personal tanto a lo interno de la Dirección de Gestión Humana como para la institución.

2. Objetivos y alcances de la Política Rectora para la gestión de personas

El objetivo general de la política es el de gestionar el ciclo de vida de las personas colaboradoras; desde su captación hasta su retención y crecimiento dentro de la institución; a la vez que exponen los compromisos, principios y criterios que guían la gestión de personas al interior del servicio y establece orientaciones y directrices tanto para quienes tienen responsabilidades en la conducción de personas, como también, para todas las personas que integran la institución.

Esta política fortalece la gestión del recurso humano y su importancia radica que la misma es un vínculo entre la misión, visión y valores de la institución y las personas que trabajan en ella.

Dentro de los alcances de la Política Rectora destacan:

- a) Dirigir y orientar la gestión de las personas en el Poder Judicial
- b) Potenciar el desarrollo de competencias y lograr eficacia; a través del trabajo coordinado y la gestión de estrategias de mejoramiento del conocimiento.
- c) Obtener conjuntamente la efectividad de la institución y el cumplimiento de los objetivos mediante la entrega de servicios de calidad que contribuyan al progreso y satisfacción de las personas usuarias.

Su acatamiento sería obligatorio y aplicable a todas las personas colaboradoras que tienen responsabilidades en la gestión de personas, como también, para todas las personas servidoras judiciales de todos los ámbitos; bajo el principio que establece a la Dirección de Gestión Humana como órgano técnico especializado y rector en la administración del recurso humano, tal y como lo establece el Estatuto de Servicio Judicial.

3. Clasificación de política como Política institucional de índole operativo

Ahora bien, con la finalidad de establecer la metodología a seguir una vez claro el objetivo y alcances de la misma, mediante oficio N° 284-PJ-DGH-2021 la Dirección de Gestión Humana, solicitó criterio técnico a la Dirección de Planificación para establecer la categoría a la que correspondía esta política, considerando que la metodología para la elaboración de Políticas Institucionales, aprobada por Corte Plena, podía desarrollarse como una Política institucional de impacto social y/o institucional o una Política institucional de índole operativo.

En ese sentido, se realizó la aclaración que la Política Rectora para la gestión de personas que laboran en el Poder Judicial; pese a ser una política de interés institucional porque nació como un objetivo del PEI; no incide directamente en la generación de valor público por cuanto es de índole interno y tiene un alcance limitado; se relaciona con los procesos y promueve la optimización e innovación de los servicios judiciales a través de una adecuada administración del personal judicial y maximización de los recursos internos.

Este criterio fue compartido por la Dirección de Planificación y mediante oficio N°1000-PLA-PE-2021, se indica de forma literal:

“En virtud de lo anterior, según lo indicado por la Dirección de Gestión Humana mediante oficio 284-PJ-DGH-2021 el objetivo del desarrollo de la Política Rectora de Gestión Humana se encuentra dirigido hacia las personas servidoras judiciales, por tanto, se identifica que su alcance se delimita a lo interno de la institución.

De esta manera, se observa que esta política no responde a los criterios definidos dentro de la metodología de Políticas Institucionales de Política institucional de impacto social y/o institucional al no ser dirigida de manera directa para las personas usuarias ni ciudadanía, sino que su

contribución se encuentra orientada a mejorar los procesos internos que generan como efecto beneficios y mejora en los servicios de administración de justicia.

Por tanto, la Dirección de Planificación mediante criterio técnico, considera que esta política se delimita dentro del marco de política institucional de índole operativo; por lo que no debe ser desarrollada bajo la metodología de Políticas Institucionales”

Por lo anterior y con el criterio emitido por la Dirección de Planificación, se continuó con el desarrollo interno de la Política Rectora para la gestión de personas que laboran en el Poder Judicial, según los compromisos adquiridos en el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional.

Es importante aclarar que actualmente no existe metodología aprobada a nivel institucional para las políticas institucionales de índole operativo, sin embargo, en la Política Rectora se utilizó como marco orientador la metodología de Gestión de Políticas Institucionales en aspectos relacionados con la implementación, seguimiento y evaluación.

4. Plan de implementación

Una vez avalada la Política por las instancias superiores, se contempla como siguiente paso el plan de trabajo, con esto se persigue atender y adoptar cada uno de los preceptos establecidos en el documento, para posteriormente establecer lineamientos, homogeneizar, delimitar y regularizar los procesos internos de la Dirección de Gestión Humana como órgano técnico especializado.

En cuanto a la implementación, seguimiento y evaluación de esta política institucional, se considera como factor de éxito para estas etapas, lo siguiente:

- a) Definir claramente en el plan de implementación, seguimiento y evaluación los roles y responsabilidades de cada instancia involucrada.
- b) Reflejar los compromisos de manera automatizada en el Sistema de formulación y seguimiento de los Planes Anuales Operativos (Sistema PAO).
- c) Coordinar con la Dirección de Planificación, para que se vincule con el Plan Estratégico Institucional, por medio del Sistema PEI, ya que los compromisos anuales propuestos se cargarían automáticamente, a través del Sistema de los Planes Anuales Operativos, a las oficinas responsables de implementar las acciones operativas de la política.
- d) Validar y consensuar el plan de acción con las instancias, oficinas y despachos que serán responsables operativos del cumplimiento de los objetivos.

- e) Incluir los recursos necesarios, tanto ordinarios como extraordinarios, tales como: recurso humano, equipo y mobiliario, suministros, recursos tecnológicos, viáticos, y otros que garanticen la sostenibilidad de la política. Además, debe considerar las limitaciones presupuestarias por las que se enfrenta la Institución.

En los anexos, se visualiza el plan de implementación con el cual se trabaja el desarrollo de la política a este momento.

5. Actores, Roles y Responsabilidades que participan en la implementación de la política

La política de gestión de personas en el Poder Judicial; tiene por objetivo orientar las acciones para liderar la gestión humana con una perspectiva integral, incluyente e innovadora a fin de contribuir al cumplimiento de la estrategia y objetivos institucionales, a partir de lineamientos que faciliten la toma de decisiones.

A partir de este objetivo y los propósitos de la política; se identifican y definen los actores; es decir los responsables de la implementación. Para esto se consideran las competencias que le corresponde a cada uno dentro de la estructura organizacional y funcional del Poder Judicial; así como el nivel de interés e influencia en el contexto del proyecto de la política.

La responsabilidad de implementación es distinta para los actores; algunos son prioritarios en el proceso, otros requieren invertir menos esfuerzo y otros requieren apoyo o seguimiento. La Dirección de Gestión Humana tiene la rectoría de la política; así como la administración de gestión de personas en el Poder Judicial y por esta razón le corresponde definir lineamientos, directrices, normas, reglamentos, procesos y guías para la planeación, organización, control, desarrollo y evaluación del recurso humano.

Cuadro N° 1 Actores, Roles y Responsabilidades

Actores	Rol	Responsabilidades
Consejo Superior	Aprobar	Aprobar la política y apoyar su implementación.
Consejo Personal	Aprobar	Aprobar la política y apoyar su implementación.
Dirección de Gestión Humana	Rector	Impulsar la política a nivel institucional. Promover las medidas que faciliten el buen desempeño de las funciones de los Subprocesos de GH, dentro de los parámetros de la política y en armonía con las necesidades de las personas usuarias.

Actores	Rol	Responsabilidades
Subdirecciones de Gestión Humana	Ejecutar, Coordinar, Fiscalizar	<p>Ejercer la supervisión constante del cumplimiento de la política</p> <p>Identificar las necesidades específicas de la política y las dificultades que implica su implementación</p> <p>Identificar la condición y situación particular de cada subproceso</p> <p>Seleccionar y priorizar lo que se necesita mejorar en cada subproceso para aumentar la capacidad de implementación</p> <p>Verificar que se incorporen en los planes operativos las acciones encaminadas al cumplimiento de la política.</p> <p>Ejercer la supervisión constante del cumplimiento de la política por parte de los subprocesos a cargo</p>
Subprocesos de la Dirección de Gestión Humana	Ejecutar, Coordinar Fiscalizar	<p>Identificar su condición y situación particular en atención a las necesidades específicas de la política y las dificultades que implica su implementación</p> <p>Identificar lo que se necesitar mejorar para aumentar la capacidad de implementación</p> <p>Diseñar estrategias y emprender las acciones necesarias para la aplicación de la política.</p> <p>Incorporar en sus planes de trabajo las acciones encaminadas al cumplimiento de la política</p> <p>Gestionar el diseño y la implementación de las mejoras requeridas en los sistemas informáticos y plataformas institucionales vinculantes a la política</p> <p>Sistematizar la interacción con las jefaturas de los subprocesos, grupos funcionales y demás responsables de la implementación.</p> <p>Coordinar actividades de retroalimentación para el cumplimiento de la política</p> <p>Coordinar aspectos logísticos asociados con la implementación de la política, incluida la generación de directrices para las oficinas con tareas descentralizadas</p> <p>Ejercer la supervisión constante del cumplimiento de la política por parte de las oficinas judiciales respecto al ejercicios de las tareas que de común acuerdo han sido desconcentradas.</p> <p>Asesorar en relación con el tema de su especialidad</p>
Dirección de Planificación Dirección Jurídica	Conocer	<p>Apoyar la implementación de la política.</p> <p>Conocer mediante los planes de trabajo las acciones que enrumben el cumplimiento de la política.</p>

Actores	Rol	Responsabilidades
Dirección Ejecutiva		
Administraciones Regionales	Cumplir	Velar que se cumplan los lineamientos conforme lo establecido por la DGH en atención a las tareas que de común acuerdo han sido descentralizadas de la Dirección de Gestión Humana
Órganos Auxiliares de Justicia	Cumplir	Velar que se cumplan los lineamientos conforme lo establecido por la DGH en atención a las tareas que de común acuerdo han sido descentralizadas de la Dirección de Gestión Humana.
Jefaturas y coordinaciones de la institución	Conocer	Apoyar la implementación de la política.

6. Conclusiones y Recomendaciones

La política de gestión de personas en el Poder Judicial nace ante la necesidad de institucional plasmada en el Plan Estratégico Institucional, de contar con un documento que establezca claramente el rol de rectoría en temas de gestión de personal, asignada a la Dirección de Gestión Humana desde el Estatuto de servicio judicial.

Esta política es de índole operativa, aprobado por la Dirección de Planificación, ya que su contribución se encuentra orientada a mejorar los procesos internos que generan como efecto beneficios y mejora en los servicios de administración de justicia, asimismo actualmente no existe a nivel institucional una metodología aprobada para este tipo de política, sin embargo se utilizó como marco orientador la metodología de Gestión de Políticas Institucionales en aspectos relacionados con la implementación, seguimiento y evaluación.

En el desarrollo de su plan de acción y rol de Actores, Roles y Responsabilidades, se evidencia el ámbito de aplicación de la política para toda la población judicial.

Por lo anterior se realizan las siguientes recomendaciones:

1. Que el Consejo de Personal aclare al órgano superior que la Política de Gestión de Personas en el Poder Judicial, corresponde a una política institucional de índole operativo; clasificación aprobada por la Dirección de Planificación mediante oficio N°1000-PLA-PE-2021 en donde se establece que su contribución se encuentra orientada a mejorar los procesos internos que generan como efecto beneficios y mejora en los servicios de administración de justicia.
2. Que actualmente la institución no cuenta con metodología para política institucional de índole operativo, sin embargo, se utilizó como marco orientador la metodología de Gestión de Políticas Institucionales en aspectos relacionados con la implementación, seguimiento y evaluación.

3. Que con el objetivo de no generar confusión a nivel instancias superiores, se modifican algunos aspectos de forma al documento "Política de Gestión de Personas en el Poder Judicial"; no así en su contenido, por lo que se recomienda su aprobación (en anexos se presenta el documento).
4. Finalmente, elevar al Consejo Superior para su aprobación e implementación la Política de Gestión de Personas en el Poder Judicial.

Anexos

Documento Política Rectora para la Gestión de Personas en el Poder Judicial:



Política Rectora para
la Gestión de Persona,

--- 0 ---

Después de expuesto el informe anterior por la compañeras de la Unidad de Control de Calidad e Investigación de la Dirección de Gestión Humana, resalta la MBA. Roxana Arrieta Meléndez, que el Consejo de Personal en sesión N°22-2022 celebrada el 29 de noviembre de 2022 en el artículo XXVI aprueba la Política Rectora para la Gestión de Personal del Poder Judicial y acuerda remitir para conocimiento del Consejo Superior; no obstante este Órgano Superior en sesión 02-2023 celebrada el 12 de enero del 2023, dispone devolver el documento al Consejo de Personal a fin de que se aclare si es una política o un reglamento.

En virtud de lo anterior, se ajustaron algunos cambios de forma al documento pero sin realizar ningún cambio en el contenido de la Política Rectora para la Gestión de Personal del Poder Judicial, conocida por este Consejo en la sesión antes citada, esto con el objetivo de evitar y aclarar que la misma no se intérprete como un reglamento. Por

ejemplo se sustituyó la palabra “Capítulo” en cada sección del documento por la palabra “Apartado” y se excluyó la palabra “artículo” de los párrafos del documento.

*Por lo tanto, se **acordó**: aprobar el oficio N°PJ-DGH-UICC-009-2023 sobre informe de antecedentes administrativos que preceden el desarrollo de la Política Rectora para la Gestión de Personas en el Poder Judicial y remitir al Consejo Superior la Política Rectora para la Gestión de Personal del Poder Judicial, por tratarse de una política institucional de índole operativo, que cuenta con la aprobación de la Dirección de Planificación.*

Se declara en firme.

--- 0 ---

Se levanta la sesión a las diez horas y treinta y cinco minutos.

***Mag. Julia Varela Araya**
Presidenta*

***MBA. Roxana Arrieta Meléndez**
Secretaria*