

SESIÓN EXTRAORDINARIA

N.º 25-2013

1º de abril de 2013

San José, Costa Rica

SESIÓN EXTRAORDINARIA N.º 25-2013

Acta de la sesión extraordinaria número veinticinco, dos mil trece, celebrada por la Junta Directiva de la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos, el lunes primero de abril de dos mil trece, a partir de las catorce horas. Asisten los siguientes miembros: Dennis Meléndez Howell, quien preside, Sylvia Saborío Alvarado; Edgar Gutiérrez López; Grettel López Castro y Pablo Sauma Fiatt, así como los señores: Rodolfo González Blanco, Gerente General; Luis Fernando Sequeira Solís, Auditor Interno; Carlos Herrera Amighetti, Intendente de Agua y Saneamiento; Carol Solano Durán, Directora a.i. de la Dirección General de Asesoría Jurídica y Regulatoria; Ricardo Matarrita Venegas, Director a.i. de la Dirección General de Estrategia y Evaluación y Alfredo Cordero Chinchilla, Secretario de la Junta Directiva.

ARTÍCULO 1. Lectura de la agenda.

El señor *Dennis Meléndez Howell* da lectura a la agenda de la sesión que a la letra dice:

1. *Recurso de apelación en subsidio, reconsideración y reposición presentado por la funcionaria María de los Ángeles Madrigal León, contra la resolución RJD-150-2011 del 20 de julio de 2011. Expediente OT-120-2012. Oficio 109-DGJR-2013.*
2. *Recurso de reposición y extraordinario de revisión presentado por el funcionario Edgar Cubero Castro contra la resolución RJD-136-2012, del 1º de noviembre de 2012. Expediente OT-178-2012. Oficio 110-DGJR-2013.*
3. *Recurso de reposición e incidente de nulidad presentado por el funcionario Gilberth Retana Chaves contra la resolución RJD-139-2012, del 1º de noviembre de 2012. Expediente OT-177-2012. Oficio 111-DGJR-2013.*
4. *Recurso de reposición presentado por la funcionaria Mayela Padilla Conejo, contra la resolución RJD-140-2012, del 1º de noviembre de 2012. Expediente OT-176-2012. Oficio 112-DGJR-2013.*
5. *Informe final 31-I-2012, sobre resultados del estudio 05-CF-2012 denominado “Evaluación de la metodología de formulación de cánones. Oficio 067-AI-2013, del 19 de febrero de 2013.*
6. *Informe final 21-I-2012, referente a los resultados obtenidos en el estudio 02-CF-2012 denominado “Evaluación de los Estados Financieros 2010-2011”. Oficio-069-AI-2013, del 20 de febrero de 2013.*
7. *Informe final 28-I-2012, en torno al estudio 04-CF-2012, denominado “Evaluación del proceso de planillas”. Oficio 089-AI-2013, del 22 febrero de 2013.*

ARTÍCULO 2. Recurso de apelación en subsidio, reconsideración y reposición presentado por la funcionaria María de los Ángeles Madrigal León, contra la resolución RJD-150-2011. Expediente OT-120-2012.

A partir de este momento ingresan al salón de sesiones, la señora Heilyn Ramírez Sánchez, Directora Jurídica a.i. y la señora Norma Cruz Ruiz, Jefa a.i. del Departamento de Recursos Humanos, a participar en la discusión y análisis de éste y siguientes tres artículos.

Se conoce el oficio 109-DGJR-2013, del 19 de febrero de 2013, mediante el cual la Dirección General de Asesoría Jurídica y Regulatoria, rinde criterio respecto al recurso de apelación en subsidio, reconsideración y reposición presentado por la funcionaria María de los Ángeles Madrigal León, contra la resolución RJD-150-2011, del 20 de julio de 2011.

La señora *Heilyn Ramírez Sánchez* explica los antecedentes del caso, los argumentos del recurrente. Asimismo, se refiere a las recomendaciones emitidas por la Dirección General de Asesoría Jurídica y Regulatoria:

Analizado el tema, con base en lo recomendado por la Dirección General de Asesoría Jurídica y Regulatoria, conforme a su oficio 109-DGJR-2013, del 19 de febrero de 2013, el señor *Dennis Meléndez Howell* lo somete a votación y la Junta Directiva resuelve, por unanimidad de los cinco votos:

ACUERDO 01-25-2013

1. Rechazar por el fondo el recurso de revocatoria o reposición presentado por la señora María de los Ángeles Madrigal León, contra la resolución RJD-150-2011 del 20 de julio de 2011.
2. Rechazar por improcedente el recurso de apelación interpuesto por la señora María de los Ángeles Madrigal León, contra la resolución RJD-150-2011 del 20 de julio de 2011.
3. Corregir la resolución RJD-150-2011 del 20 de julio de 2011, para que en el Resultando 7 se lea correctamente el código de puesto, como 21151.
4. Corregir la resolución RJD-150-2011 del 20 de julio de 2011, para que en el Considerando V, se consigne correctamente el nombre de la recurrente como María de los Ángeles Madrigal León.
5. Dar por agotada la vía administrativa.
6. Notificar a las partes la resolución dictada, en el medio señalado para ello.
7. Devolver el expediente al Departamento de Recursos Humanos, para lo que corresponda.
8. Díctese la siguiente resolución:

RESULTANDO:

- I. Que mediante resolución RJD-150-2011 del 20 de julio de 2011, artículo 6 de la sesión ordinaria 43-2011, celebrada el 6 de julio de 2011, ratificada el 20 de julio de 2011, la Junta Directiva de la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos aprobó la reasignación de profesional 2 a profesional 3, del puesto ocupado por la funcionaria María de los Ángeles Madrigal León, funcionaria de la entonces Dirección de Servicios de Energía, con vigencia a partir del 01 de agosto de 2011. Dicha resolución fue notificada a la funcionaria Madrigal León, el 25 de agosto de 2011 (folios 43-46).
- II. Que el 30 de agosto de 2011, la señora Madrigal León, interpuso recurso de revocatoria con apelación en subsidio, de reconsideración y reposición en contra de la resolución RJD-150-2011 del 20 de julio de 2011. (folios 47-48).

- III. Que mediante memorando 311-SJD-2011, del 30 de agosto de 2011, la Secretaría de Junta Directiva remitió a la Dirección General Centro de Desarrollo de la Regulación los recursos dichos para el análisis respectivo (folio 58).
- IV. Que por el oficio 678-DERH-2012 del 20 de noviembre de 2012, el Departamento de Recursos Humanos informó a la Gerencia General sobre la respuesta al recurso presentado por la señora María de los Ángeles Madrigal León (folio 61).
- V. Que por el memorando N° 678-GG-2012, del 4 de diciembre de 2012, el Gerente General remitió a la Secretaría de Junta Directiva, el recurso presentado por la señora Madrigal León, contra la resolución RJD-150-2011 del 20 de julio de 2011 (sin incorporar al expediente).
- VI. Que por memorando 736-SJD-2012, del 6 de diciembre de 2012, la Secretaría de Junta Directiva remitió a la Dirección General de Asesoría Jurídica y Regulatoria, el recurso presentado por la señora Madrigal León, para emitir el criterio jurídico respectivo (folio 62).
- VII. Que por memorando 914-DGJR-2012, del 10 de diciembre de 2012, la Dirección General de Asesoría Jurídica y Regulatoria, solicitó al Departamento de Recursos Humanos, remitir el expediente OT-120-2011, así como el criterio técnico respectivo en cuanto a lo señalado por la funcionaria en el punto 2), pretensión c) de su recurso (sin incorporar al expediente).
- VIII. Que por oficio N° 003-DGJR-2012 del 8 de enero del 2013, se solicitó al Departamento de Recursos Humanos, aclarar sobre el mecanismo utilizado por dicho departamento, para poner en conocimiento de los funcionarios reclasificados, los actos administrativos emanados de ese procedimiento (sin incorporar al expediente).
- IX. Que por memorando N° 009-DERH-2013 del 9 de enero del 2013, el Departamento de Recursos Humanos contestó, indicando que *“el mecanismo oficial de comunicación al funcionario para dar a conocer el resultado de un estudio de reasignación de puestos es la resolución emitida por la Junta Directiva (...) La corrección de la resolución debe ser emitida por la secretaria de Junta Directiva (...)”* (sin incorporar al expediente).
- X. Que el 19 de febrero de 2013, la Dirección General de Asesoría Jurídica y Regulatoria, mediante el oficio 109-DGJR-2013, rindió el criterio jurídico sobre el recurso de revocatoria con apelación en subsidio, de reconsideración y reposición en contra de la resolución RJD-150-2011 del 20 de julio de 2011.
- XI. Que en la sesión extraordinaria 25-2013, celebrada el 1 de abril de 2013 y ratificada el 4 de abril de 2013, la Junta Directiva de la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos, conoció el recurso de revocatoria con apelación en subsidio, de reconsideración y reposición planteado por la funcionaria María de los Ángeles Madrigal León, en contra de la resolución RJD-150-2011 del 20 de julio de 2011.
- XII. Que se han realizado las diligencias útiles y necesarias para el dictado de la presente resolución.

CONSIDERANDO:

- I. Que del oficio 109-DGJR-2013 arriba citado, que sirve de sustento a la presente resolución, se extrae lo siguiente:

“(…) II. ANÁLISIS DEL RECURSO POR LA FORMA.

a) Legitimación.

Respecto de la legitimación activa, se tiene que la señora María de los Ángeles Madrigal León es parte interesada y destinataria de los efectos de la resolución impugnada, razón por la cual está legitimada para gestionar en la forma en que lo ha hecho (artículos 275 y 342 de la LGAP).

b) Naturaleza del recurso.

Los recursos presentados por la señora Madrigal León, contra la resolución RJD-150-2011 del 20 de julio de 2011, son los ordinarios de revocatoria y apelación, reconsideración y de reposición.

El acto impugnado es la resolución RJD-150-2011 del 20 de julio de 2011, por medio del cual se reclasificó el puesto de la señora Madrigal León de Profesional 2 a Profesional 3. Esa resolución fue emitida por Junta Directiva, a la luz de lo dispuesto en el artículo 52 del RAS (modificado en La Gaceta N° 98 del viernes 21 de mayo de 2010). En dicha resolución se estableció que contra la misma, cabía el recurso ordinario de reposición, el cuál debería interponerse dentro del plazo de tres días contados a partir del día siguiente a la notificación de la resolución, ello en razón de que es una resolución emanada de la Junta Directiva en su condición de órgano competente en la materia que nos ocupa.

Siendo improcedente el recurso de apelación interpuesto contra la resolución RJD-150-2011, sólo se atenderá el recurso de revocatoria o reposición, de conformidad con la aplicación del principio de legalidad y una adecuada técnica jurídica.

c) Temporalidad del Recurso.

La resolución RJD-150-2011 del 20 de julio de 2011, fue notificada a la recurrente el 25 de agosto de 2011. El recurso respectivo fue presentado el 30 de agosto de 2011. Para recurrir la resolución impugnada se contaba con el plazo de tres días hábiles, plazo que venció el 30 de agosto de 2011, según lo señalado en el artículo 346 de la Ley General de Administración Pública. En ese sentido, el recurso fue presentado dentro del plazo conferido.

III. ARGUMENTOS Y PRETENSIONES DE LA RECURRENTE:

En lo conducente, alega la recurrente:

- 1) Que se declare con lugar el recurso.*
- 2) Que se dicte por parte del Regulador General un acto administrativo conforme a derecho, mediante el cual se reclasifique su puesto profesional, con vigencia desde el 2011 debido a que en esa fecha se estaban realizando las funciones del profesional 3 y existía contenido presupuestario aprobado por ese rubro.*
- 3) Que se le dejó en indefensión al no haberse adjuntado a la resolución de reclasificación respectiva, el oficio N° 268-DERH-2011 del 2 de junio del 2011, por cuanto no conoció los motivos por los cuales fue reclasificada a profesional 3 y no a profesional 4, por lo que solicita presentar dicho estudio.*

- 4) Corregir los errores en el número de puesto y apellidos, observados en la resolución RJD-150-2011.

IV. ANÁLISIS DEL RECURSO POR EL FONDO.

1) Sobre la vigencia de la reclasificación.

Solicita la recurrente, que se dicte un acto administrativo conforme a derecho, mediante el cual se reclasifique su puesto profesional, con vigencia desde enero del 2011, pues ya estaba realizando las funciones de profesional 3 y existía contenido presupuestario aprobado para ese rubro.

En cuanto a este punto, le informamos que mediante oficio 725-DGJR-2011, del 15 de diciembre de 2011, se dio respuesta al memorando 273-SJD-2011, del 17 de agosto de 2011, mediante el cual se trasladó para nuestro análisis el reclamo (entendido como recurso de reposición) presentado por la ahora recurrente y otros funcionarios de la Dirección de Servicios de Energía, ante la Junta Directiva de la ARESEP, y del cual se extrae lo siguiente:

“(…) IV. ANÁLISIS DEL RECURSO POR EL FONDO.

En cuanto a la vigencia de la reclasificación operada, es criterio de esta Dirección General, que un acto administrativo es eficaz cuando tiene capacidad actual para producir los efectos jurídicos que el ordenamiento ha previsto para la concreta función administrativa que se ejerce.

Cabe señalar en este sentido, que el inicio de la eficacia puede supeditarse a la existencia de otras circunstancias (artículo 145 LGAP), tales como la aprobación. Ejemplo: el refrendo de la Contraloría General de la República.

Así las cosas, se tiene que la validez es la conformidad de los elementos constitutivos del acto administrativo con el ordenamiento jurídico y la eficacia es la capacidad que tiene el acto para producir los efectos que establece el ordenamiento jurídico. Es por ello que al tratarse de dos aspectos diferentes, puede presentarse el caso de que un acto sea válido, pero no eficaz.

Señala en lo que interesa, el referido artículo 145 de la Ley General de la Administración Pública, lo siguiente:

“Artículo 145. [...] 4. Cuando el acto requiera aprobación de otro órgano, mientras ésta no se haya dado, aquél no será eficaz, ni podrá comunicarse, impugnarse ni ejecutarse.”

Conviene destacar aquí, la diferencia que existe entre un acto de autorización y uno de aprobación para efectos de verificar a partir de qué momento un acto resulta eficaz. En este sentido, el Doctor Manrique Jiménez, en su artículo “El silencio positivo y la dimensión jurídica de las concesiones, autorizaciones y aprobaciones administrativas”, publicado en la Revista Iustitia, Año 8, No. 94, p.11 y 17, ha tratado el tema específico, indicando al respecto: “(…) En la aprobación el acto existe previamente y con tal aprobación el acto deviene válido y eficaz para su perfeccionamiento, una vez cumplida la condición objetiva de pasar por el filtro de la tutela o fiscalización ante el órgano que lo aprueba (…)”.

Por su parte la autorización, según el mismo autor, se entiende de la siguiente manera: “Debemos entender que en un acto de autorización de la administración que autoriza, no delega potestades ni constituye derechos, ya que su papel se limita a declarar los que ya existían antes de la misma, en razón del cumplimiento del ordenamiento jurídico por parte del solicitante”. En este sentido, señala este autor, que la Administración que autoriza debe realizar de manera previa una ponderación de legalidad dentro del marco de interés público, en que se sustenta la solicitud de autorización.

En consecuencia, difiere sustancial, material y jurídicamente la conceptualización de la autorización administrativa de frente al acto administrativo de aprobación, pues la primera se realiza antes de que se configure la validez del acto, o sea es una formalidad sustancial y se hace a priori, por el contrario la aprobación se realiza sobre un acto válido que no es eficaz, hasta que obtenga dicha aprobación.

En razón de lo expuesto, considera esta Dirección, que no es hasta que la Junta Directiva de la Autoridad Reguladora, apruebe la respectiva reclasificación de puestos, que el acto administrativo adquiere eficacia, por lo que sería a partir de ese momento que puede reclasificarse y retribuirse respecto a la nueva plaza.

Ahora bien, para mayor sustento de lo apuntado, es importante referirnos a lo dicho por los recurrentes, en cuanto a que el pago retroactivo procede, dado que las funciones las venían ejecutando desde meses atrás. Según abundante jurisprudencia tanto administrativa como judicial, la materia de empleo público se encuentra regida por el principio de legalidad más que por el denominado en derecho privado “principio de supremacía de la realidad” o “contrato realidad”.

En este sentido, citamos a modo de ejemplo lo dicho por la Sala Segunda en su Voto N° 2002-00561, en el cual señaló: “Básicamente, y en tesis de principio, entre la Administración Pública (centralizada y descentralizada), y sus trabajadores existe una relación estatutaria o de servicio público y esta relación jurídica tiene características particulares que la diferencian de la relación que existe entre dos personas de derecho privado. Como consecuencia de estas características, no es posible aplicarle los principios generales del Derecho de Trabajo privado, sino los propios de ésta. Esto sucede con el principio de primacía de la realidad, cuando se confronta con el principio de legalidad que determina la actuación de la Administración Pública: la aplicación del principio de legalidad impide la aplicación del principio de primacía de la realidad. Por esta razón, no es posible, bajo una relación laboral de servicio público, fundamentar la existencia de un derecho sobre un principio que no resulta aplicable al caso concreto (...)”. En esta misma línea, los votos 2003-400 y 1996-263 de la Sala Segunda, así como la resolución 2004-124 del Tribunal de Trabajo, sección cuarta.

Por lo dicho, tampoco podría acudirse a este argumento para dar por recibidos los alegatos de los recurrentes y en consecuencia deben rechazarse por el fondo las pretensiones de los gestionantes.

V. CONCLUSIÓN.

No es hasta que la Junta Directiva de la Autoridad Reguladora, apruebe la respectiva reclasificación de puestos, que el acto administrativo adquiere eficacia, por lo que es a partir de ese momento, que puede reclasificarse y pagarse en las condiciones de la nueva plaza y no antes, como lo pretenden los gestionantes (...)”.

En razón de lo expuesto, no lleva razón la recurrente, en cuanto a este argumento, ya que no es posible en atención al principio de legalidad que rige las actuaciones de la administración, aplicar normas presupuestarias por encima de presupuestos jurídicos básicos contenidos en la misma Ley General de la Administración Pública.

2) Sobre la indefensión aludida.

Concerniente a la indefensión aludida, se desprende de la resolución RJD-150-2011 de las 15:35 horas del 20 de julio del 2011, que ahora se recurre, que se incluyó como fundamento el Informe de análisis del puesto, llevado a cabo por el departamento de Recursos Humanos, el cual dio pie a la reclasificación como profesional 3, dándose acceso a la recurrente a los argumentos esgrimidos por ese Departamento, todo lo cual consta en el expediente OT-120-2011 y forma parte de la resolución recurrida.

De este modo la señora Madrigal León pudo haber solicitado el informe respectivo, tanto en el Departamento de Recursos Humanos como en el Despacho del Regulador General y no lo hizo, por lo que no encontramos ningún motivo por el cual se puede desprender estado alguno de indefensión.

Además, tome nota que es mediante el recurso que ahora se analiza que podía ejercer su derecho de manifestar su disconformidad con lo resuelto, tal y como efectivamente lo hizo.

En razón de lo expuesto, no lleva razón la recurrente, en cuanto a este argumento.

3) Sobre los errores materiales en la resolución RJD-150-2011.

Se evidencian los siguientes errores en la resolución mencionada:

En el Resultando 7 en el tercer reglón se indicó: “1. Aprobar la reasignación del puesto código N° 23169”, siendo lo correcto el código de puesto N° 21151.

En el Considerando V, en el tercer renglón se indicó: “la funcionaria María de los Ángeles Madrigal Brenes”, siendo lo correcto María de los Ángeles Madrigal León.

En este sentido el Departamento de Recursos Humanos, en el oficio 678-DERH-2012 indicó: “Sobre el punto 2, basados en el borrador de resolución presentado por el Departamento de Recursos Humanos, éste fue enviado correctamente; sin embargo la resolución final presenta dos errores de forma en el resultando N° 7 y en el considerando V, que deben ser corregidos, tal y como lo solicita la señora Madrigal León”.

En virtud de lo anterior, conforme al artículo 157 de la Ley General de la Administración Pública, la Administración podrá en cualquier momento rectificar los errores materiales o de hecho y los aritméticos, por lo que los errores aludidos, por ser de carácter material, pueden ser corregidos en cualquier momento, de la manera en la que se indicó.

V. CONCLUSIONES.

- 1. El recurso de reposición interpuesto por la señora María de los Ángeles Madrigal León, contra la resolución RJD-150-2011 del 20 de julio de 2011, fue presentado en tiempo y forma por lo que resulta admisible.*

2. *Rechazar por improcedente el recurso de apelación interpuesto por la señora María de los Ángeles Madrigal León, contra la resolución RJD-150-2011 de 20 de julio de 2011.*
 3. *Es hasta que la Junta Directiva de la Autoridad Reguladora, apruebe la respectiva reclasificación de puestos, que el acto administrativo adquiere eficacia, por lo que es a partir de ese momento y de la firmeza de la resolución de aprobación, que puede reclasificarse y pagarse en las condiciones de la nueva plaza y no antes, como lo ha pretendido la reclamante, según lo establece el artículo 145 de la LGAP y el artículo 52 del RAS.*
 4. *En la resolución RJD-150-2011 del 20 de julio de 2011, que ahora se recurre, se hizo referencia al informe de análisis del puesto ocupado por la recurrente que dieron pie a su reclasificación como profesional 3, actuaciones que constan igualmente en el expediente OT-120-2011, con lo cual se dio acceso a la recurrente a los argumentos esgrimidos por el Departamento de Recursos Humanos para adoptar esta decisión. Por lo anterior no se le dejó en estado de indefensión. Es mediante el recurso que ahora se analiza que el recurrente podía ejercer su derecho de manifestar su disconformidad con lo resuelto, tal y como efectivamente lo hizo.*
 5. *Conforme al artículo 157 de la Ley General de la Administración Pública, la Administración podrá en cualquier momento rectificar los errores materiales o de hecho y los aritméticos, por lo que los errores aludidos, por ser de carácter material, pueden ser corregidos en cualquier momento. (...)*
- II.** Que la Junta Directiva de la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos, en la sesión extraordinaria 25-2013, celebrada el 1 de abril, 2013 y ratificada el 4 de abril de 2013, acordó acoger las recomendaciones contenidas en el oficio 109-DGJR-2013, del 19 de febrero de 2013, y resolvió entre otras cosas dictar la presente resolución.
- III.** Que con fundamento en los resultandos y considerandos que preceden y, de acuerdo con el mérito de los autos, lo procedente es: 1) Rechazar por el fondo el recurso de revocatoria o reposición presentado por la señora María de los Ángeles Madrigal León, contra la resolución RJD-150-2011 del 20 de julio de 2011. 2) Rechazar por improcedente el recurso de apelación interpuesto por la señora María de los Ángeles Madrigal León, contra la resolución RJD-150-2011 del 20 de julio de 2011. 3) Corregir la resolución RJD-150-2011 del 20 de julio de 2011, para que en el Resultando 7 se lea correctamente el código de puesto, como 21151. 4) Corregir la resolución RJD-150-2011 del 20 de julio de 2011, para que en el Considerando V, se consigne correctamente el nombre de la recurrente como María de los Ángeles Madrigal León y dar por agotada la vía administrativa, como se dispone. 5) Cuando se resuelva la impugnación puede darse por agotada la vía administrativa. 6) Notificar a las partes la resolución dictada, en el medio señalado para ello. 7) Devolver el expediente al Departamento de Recursos Humanos, para lo que corresponda.

POR TANTO:

**LA JUNTA DIRECTIVA DE LA AUTORIDAD REGULADORA
DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS**

RESUELVE:

- I.** Rechazar por el fondo el recurso de revocatoria o reposición presentado por la señora María de los Ángeles Madrigal León, contra la resolución RJD-150-2011 del 20 de julio de 2011.

- II. Rechazar por improcedente el recurso de apelación interpuesto por la señora María de los Angeles Madrigal León, contra la resolución RJD-150-2011 del 20 de julio de 2011
- III. Corregir la resolución RJD-150-2011 del 20 de julio de 2011, para que en el Resultando 7 se lea correctamente el código de puesto, como 21151.
- IV. Corregir la resolución RJD-150-2011 del 20 de julio de 2011, para que en el Considerando V, se consigne correctamente el nombre de la recurrente como María de los Ángeles Madrigal León.
- V. Dar por agotada la vía administrativa.
- VI. Notificar a las partes la resolución dictada, en el medio señalado para ello.
- VII. Devolver el expediente al Departamento de Recursos Humanos, para lo que corresponda.

NOTIFÍQUESE.

ARTÍCULO 3. Recurso de reposición y extraordinario de revisión presentado por el señor Edgar Cubero Castro, contra la resolución RJD-136-2012. Expediente OT-178-2012.

Se conoce el oficio 110-DGJR-2013, del 19 de febrero de 2013, mediante el cual la Dirección General de Asesoría Jurídica y Regulatoria rinde criterio jurídico en torno al recurso de reposición y extraordinario de revisión presentado por el señor Edgar Cubero Castro, contra la resolución RJD-136-2012, del 1º de noviembre de 2012. Asimismo, se rinde criterio técnico, con base en el oficio 035-DERH-2013, del Departamento de Recursos Humanos.

La señora *Heilyn Ramírez Sánchez* explica los antecedentes, argumentos del recurrente, así como las recomendaciones y conclusiones de la Dirección General de Asesoría Jurídica y Regulatoria.

Seguidamente la señora *Norma Cruz Ruiz* se refiere al criterio técnico, objeto de su oficio 035-DERH-2013. Asimismo, comenta los argumentos del recurrente y la conclusión del Departamento de Recursos Humanos:

“En razón del análisis realizado, se recomienda mantener los criterios emitidos en la Resolución No. RJD-136-2012 de fecha 01 de noviembre del 2012, mediante la cual se resolvió mantener el puesto No. 44303 como Profesional 4, tal y como fue recomendado por el Departamento de Recursos Humanos mediante el informe remitido por Oficio No. 322-DERH-2012 con fecha del 01 de octubre del 2012.”

El señor *Dennis Meléndez Howell* indica que algunos funcionarios de la Institución le han manifestado su preocupación en torno al estudio que realiza el Departamento de Recursos Humanos respecto a este tipo de casos. Consulta si es válido y aceptado por ese Departamento, lo que las jefaturas señalan en la solicitud del estudio del puesto, o tienen mayor peso las entrevistas entre iguales para determinar finalmente lo que corresponda.

La señora *Norma Cruz Ruiz* explica que, parte de la técnica es buscar evidencias para corroborar que en efecto, se cumple lo señalado. Es importante identificar que se realizan las funciones. Indica que no es únicamente lo señalado por la jefatura, sino validar concretamente dónde se evidencia la realización de las tareas que ha indicado la jefatura. Hay elementos que validan ese tema.

Se utiliza toda la técnica que permita cerciorarse que el manual se está cumpliendo efectivamente. En algunos casos, es reiterado el tema de la coordinación, en donde particularmente se han dado esas preocupaciones en cuanto a las técnicas que ha utilizado el Departamento de Recursos Humanos.

El señor **Pablo Sauma Fiatt** indica que el trabajo del Departamento de Recursos Humanos está muy bien realizado en este caso, sin embargo, el tema de la coordinación sigue siendo relevante. Es esencial identificar las responsabilidades individuales, al definir la coordinación. Asimismo, manifiesta su preocupación con el tema de innovación y creación en el tiempo, el cual se debe profundizar. En su criterio, la duración y continuidad de las funciones, es clave; o sea, lo que permanentemente está realizando el funcionario para considerar la reasignación.

Señala que aunque exista una diferencia entre la reasignación y reclasificación, hay que redimensionarlo en la organización, porque hay un efecto real.

La señora **Grettel López Castro** llama la atención respecto a ciertas funciones y tareas de gran responsabilidad que las jefaturas delegan en funcionarios cuyo perfil del cargo no contempla ese nivel de responsabilidad. Aduce que lo anterior puede darse por lo menos a tres razones: desconocimiento de las jefaturas en cuanto a las funciones de sus subalternos; a la buena ejecutoria de un funcionario en el cargo, donde el jefe promueve la oportunidad de ascenso; o bien, a la triste realidad de un mal jefe que no quiere ejercer sus funciones y las delega en sus subalternos. Desde su punto de vista, sería oportuno analizar también las tareas que le corresponde a las jefaturas, en cuanto a las responsabilidades que le competen.

La señora **Norma Cruz Ruiz** comenta que se debería realizar un análisis de la estructura ocupacional.

La señora **Sylvia Saborío Alvarado** señala que está de acuerdo con lo señalado por los directores Sauma Fiatt y López Castro, ya que se debe analizar en el contexto, desde el punto de vista de las cargas. En definitiva, se tiene que ver un valor agregado del cambio que se está produciendo.

Analizado el tema, con base en el criterio técnico y jurídico expuesto en esta oportunidad por la Dirección General de Asesoría Jurídica y Regulatoria y el Departamento de Recursos Humanos, conforme a los oficios 110-DGJR-2013 y 035-DERH-2013, el señor **Dennis Meléndez Howell** somete a votación el recurso y la Junta Directiva resuelve, por unanimidad de los cinco votos:

ACUERDO 02-25-2013

1. Rechazar por el fondo el recurso de reposición presentado por el señor Edgar Cubero Castro, contra la resolución RJD-136-2012 del 01 de noviembre de 2012.
2. Rechazar por improcedente el recurso de revisión interpuesto por el señor Edgar Cubero Castro, contra la resolución RJD-136-2012 del 01 de noviembre de 2012, al no originarse los supuestos del artículo 353 de la LGAP.
3. Dar por agotada la vía administrativa.
4. Devolver el expediente al Departamento de Recursos Humanos para lo que corresponda.
5. Díctese la siguiente resolución:

RESULTANDO:

- I. Que mediante resolución RJD-136-2012 del 1 de noviembre de 2012, la Junta Directiva resolvió: *“I. Mantener la clase Profesional 4 al puesto código N° 44303, ocupado actualmente por el funcionario Edgar Cubero Castro (...)”*. Esta resolución fue notificada al señor Cubero Castro el 16 de noviembre del 2012 (folios 54-56).
- II. Que el 20 de noviembre del 2012, el señor Cubero Castro, interpuso recurso de reposición y el extraordinario de revisión, en contra de la resolución RJD-136-2012 del 1 de noviembre de 2012. (folios 58-63).
- III. Que mediante memorando 679-SJD-2012, del 21 de noviembre del 2012, la Secretaría de Junta Directiva remitió a la Dirección General de Asesoría Jurídica y Regulatoria los recursos dichos para el análisis respectivo (folio 57).
- IV. Que mediante memorando 880-DGJR-2012, del 27 de noviembre de 2012, la Dirección General de Asesoría Jurídica y Regulatoria solicitó al Departamento de Recursos Humanos, el criterio técnico y expediente respectivos con el fin de atender los recursos interpuestos (sin incorporar al expediente).
- V. Que mediante memorando 035-DERH-2013, del 14 de enero de 2013, el Departamento de Recursos Humanos remitió a la Dirección General de Asesoría Jurídica y Regulatoria el criterio técnico respectivo y el expediente OT-178-2012 (sin incorporar al expediente).
- VI. Que el 19 de febrero de 2013, la Dirección General de Asesoría Jurídica y Regulatoria, mediante el oficio 110-DGJR-2013, rindió el criterio jurídico sobre el recurso de reposición y del extraordinario de revisión en contra de la resolución RJD-136-2012 del 01 de noviembre de 2012.
- VII. Que en la sesión extraordinaria 25-2013, celebrada el 1 de abril de 2013 y ratificada el 4 de abril de 2013, la Junta Directiva de la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos, conoció el recurso de reposición y el extraordinario de revisión planteados por el funcionario Edgar Cubero Castro, en contra de la resolución RJD-136-2012 del 01 de noviembre de 2012.
- VIII. Que se han realizado las diligencias útiles y necesarias para el dictado de la presente resolución.

CONSIDERANDO:

- I. Que del oficio 110-DGJR-2013, del 19 de febrero de 2013 de la Dirección General de Asesoría Jurídica y Regulatoria y del oficio remitido por el Departamento de Recursos Humanos, mediante memorando N° 035-DERH-2013, del 14 de enero de 2013, arriba citados, que sirven de sustento a la presente resolución, se extrae lo siguiente:

Oficio 110-DGJR-2013:**“(…) II. ANÁLISIS DEL RECURSO POR LA FORMA.****a) Legitimación.**

Respecto de la legitimación activa, se tiene que el señor Edgar Cubero Castro es parte interesada y destinatario de los efectos de la resolución impugnada, razón por la cual está legitimado para gestionar en la forma en que lo ha hecho (artículos 275 y 342 de la LGAP).

b) Naturaleza de los recursos.

Los recursos presentados por el señor Cubero Castro, contra la resolución RJD-136-2012 del 20 de noviembre del 2012, son el de reposición y el extraordinario de revisión.

El acto impugnado es la resolución RJD-136-2012 del 20 de noviembre del 2012, por medio del cual se mantuvo en el puesto de Profesional 4 al señor Cubero Castro. Esa resolución fue emitida por la Junta Directiva, a la luz de lo dispuesto en el artículo 52 del RAS (modificado en La Gaceta N° 98 del viernes 21 de mayo de 2010). En dicha resolución se estableció que contra la misma, cabía el recurso ordinario de reposición, el cuál debería interponerse dentro del plazo de tres días contados a partir del día siguiente a la notificación de la resolución, ello en razón de que es una resolución emanada de la Junta Directiva en su condición de órgano competente en la materia que nos ocupa (artículo 344 LGAP).

En cuanto al recurso extraordinario de revisión, le aplican las disposiciones de los artículos 353 a 355 de la Ley General de la Administración Pública.

c) Temporalidad de los recursos.

La resolución RJD-136-2012 del 1 de noviembre de 2012, fue notificada al recurrente el 16 de noviembre del 2012. El recurso respectivo fue presentado el 20 de noviembre de 2012. Para recurrir la resolución impugnada se contaba con el plazo de tres días hábiles, plazo que venció el 21 de noviembre de 2012, según lo señalado en el artículo 346 de la Ley General de Administración Pública. En ese sentido, el recurso fue presentado dentro del plazo conferido.

En cuanto al recurso extraordinario de revisión, debe acudir al artículo 353 de la L.G.A.P., para encontrar el enunciado de las circunstancias por las cuales puede plantearse dicho recurso y, al artículo 354 de esa ley, para establecer cuál de los dos distintos plazos es el aplicable, ya que éstos operan según sea la circunstancia bajo la cual se realice el planteamiento de los recursos.

Véase -de la norma 353 de la L.G.A.P.- que los presupuestos jurídicos para que proceda el recurso extraordinario de revisión son: a) manifiesto error de hecho, b) cuando aparezcan documentos de valor esencial para resolver el asunto que hayan sido ignorados al dictarse el acto o que hubiere sido imposible aportarlos al expediente, c) cuando en el acto hayan influido esencialmente documentos o testimonios declarados falsos por sentencia judicial firme y d) cuando el acto se hubiera dictado como consecuencia de prevaricato, cohecho, violencia u otra maquinación fraudulenta declarada en sentencia judicial.

En el caso en estudio, no se deduce del escrito de interposición de la impugnación, cuál es el presupuesto del artículo 353 de la L.G.A.P., que se alega. Por tanto, para determinar el plazo aplicable a este asunto, debe acudir al principio de admisión, establecido en el artículo 224 de la L.G.A.P. En razón de lo anterior, considera esta Dirección General que corresponde aplicar el plazo más extenso permitido por la ley, es decir, el del inciso a) del artículo 354 de la L.G.A.P., que es dentro del año siguiente a la notificación del acto impugnado.

Como se indicó supra, la resolución recurrida fue notificada al recurrente el día 16 de noviembre de 2012 y la impugnación fue planteada el día 20 de noviembre de 2012; por tal motivo debe concluirse que fue presentado dentro del plazo del inciso a) del artículo 354 de la L.G.A.P.

III. ANALISIS DEL RECURSO POR EL FONDO.

Siendo que los argumentos del recurso de reposición interpuesto son de naturaleza técnica, no podríamos pronunciarnos al respecto, por lo que se sugiere que sean analizados por un experto en Recursos Humanos.

IV. CONCLUSIONES.

- 1. El recurso de reposición interpuesto por el señor Edgar Cubero Castro, contra la resolución RJD-136-2012 del 1 de noviembre de 2012, fue presentado en tiempo y forma por lo que resulta admisible.*
- 2. Los argumentos del recurso de reposición son de carácter técnico, sobre los cuales no puede pronunciarse esta asesoría.*
- 3. Que desde el punto de vista formal, el recurso de revisión presentado, resulta improcedente, al no originarse los supuestos del artículo 353 de la LGAP. (...)*

Oficio remitido por el Departamento de Recursos Humanos, mediante el memorando N° 035-DERH-2013:

“(...) II. Análisis.

En relación con los aspectos que plantea el titular del puesto N° 44303, señor Edgar Cubero, se emite criterio con respecto a cada uno de ellos.

Es importante antes describir las características esenciales de la clase Profesional 5 y Profesional 4.

1. Descripción de Perfiles Ocupacionales: *Profesional 4 y Profesional 5.*

2. Descripción de los argumentos del reclamante y el análisis del DERH:

Clase	Perfiles ocupacionales				
Profesional 4	Encargado de coordinación vertical. Este perfil se llega a conformar cuando el jefe inmediato del encargado de coordinación le delega la conducción permanente de equipos de trabajo formados por varios funcionarios, para realizar determinadas tareas. Algunas de las tareas propias de este tipo de coordinación son las siguientes: a. convocar a reuniones a los funcionarios que coordina; b. dirigir las reuniones de los equipos de trabajo que coordina; c. llevar el registro y el control de los acuerdos de esas reuniones; d. programar las actividades de los equipos de trabajo que coordina; e. dar seguimiento a la ejecución de las tareas de los equipos de trabajo; f. informar a su jefe sobre los avances de los equipos de trabajo; g. transmitir las instrucciones de su jefe a los funcionarios que coordina; y h. asumir responsabilidad ante su jefe por la ejecución de las tareas ejecutadas por el equipo de trabajo.	Encargado de coordinación transversal. Este perfil corresponde a aquellos casos en que la función de coordinación es ejercida por un funcionario que no posee cargo de jefatura, cuando para ejecutar determinadas tareas propias de su puesto debe relacionarse con funcionarios de unidades organizativas distintas a la suya, para lograr que los aportes de esos funcionarios se integren adecuadamente dentro de un mismo proceso de trabajo para producir un resultado previsto. En estos casos, el funcionario actúa por delegación de su jefe inmediato.			
Profesional 5	Perfil de coordinador general de Dirección o Departamento. Quienes ocupan los puestos ubicados en este perfil, realizan la coordinación general de los trabajos de la dependencia, representan a su jefe inmediato por delegación suya en ciertas reuniones dentro o fuera de la oficina, y le sustituyen temporalmente durante sus ausencias. Esta labor de coordinación abarca tareas de planificación, administración de recursos humanos, coordinación técnica, y asesoría a la jefatura inmediata en asuntos sustantivos y administrativos.	Perfil de asistente de alto nivel de jefaturas de niveles superiores. Quienes ocupan los puestos clasificables dentro de este perfil, son los funcionarios que realizan tareas de apoyo profesional sofisticado a jefaturas de niveles superiores (Regulador General, Regulador Adjunto, Intendente, Miembro de Consejo de Sutel, Gerente General, Director General). Los ocupantes de estos puestos dependen directamente de las jefaturas antes mencionadas, y laboran en sus despachos. En esas posiciones, realizan tareas de planificación, coordinación interna o externa, asesoría técnica y análisis técnico. Los funcionarios en este perfil dedican al menos el 80% de su tiempo laboral a las funciones que lo caracterizan.	Perfil de analista. Aquí se ubican los puestos caracterizados por la ejecución de los análisis más complejos que se realizan en la dependencia respectiva, para cumplir con las funciones operativas que tiene asignadas; y además, porque ejecutan tareas sustantivas que son propias de mejoras en procesos de innovación, tales como diseños de metodologías, modelos, propuestas de leyes o reglamentos, o instrumentos para el análisis técnico (análisis asociados a procesos de innovación). Los trabajos de este tipo también pueden ser realizados por funcionarios ubicados en las clases de profesional 3 y 4. Pero a diferencia de ellos, los que se ubican en el perfil de analista innovador de la clase de profesional 5 realizan tareas propias de procesos de cambios o mejoras de manera permanente, y en un porcentaje no menor del 40% del total de su tiempo laboral anual.	Perfil de analista polifuncional. En esta categoría se ubican los funcionarios con mayor desarrollo profesional de una dependencia encargada de procesos operativos de la institución, que —debido a la naturaleza de sus funciones— deben estar en capacidad de realizar análisis complejos en diferentes procesos de trabajo de la actividad donde labora. Tal es el caso de los coordinadores de área funcional que, debido al tipo de organización que existe en la dependencia donde laboran, deben estar disponibles para coordinar otras áreas funcionales o procesos de la misma dependencia cuyas tareas están relacionadas con una especialidad profesional distinta a la que ejerce en el área funcional que coordina de manera predominante. En esta categoría también se ubican los analistas que en distintos momentos de un año deben realizar estudios correspondientes a distintas especialidades de su profesión, o a distintas disciplinas. El analista polifuncional dedica al menos un 25% del total del tiempo laboral anual a tareas de coordinación o análisis que corresponden a especialidades profesionales distintas a la que ejerce predominantemente.	Perfil de experto técnico. En esta categoría se ubican los funcionarios que participan activamente en la evaluación, proporcionando información técnica específica respecto a la materia que se esté evaluando; apoyan con información y criterios al evaluador; obtienen evidencia objetiva acerca de las materias específicas que evalúa; presenta las listas de verificación al evaluador responsable del equipo de evaluación informes o dictámenes institucionales cuyas conclusiones o recomendaciones están asociadas con altos niveles de riesgo para la institución, y asumir responsabilidad formal por ellos.

Observaciones planteadas por reclamante, el titular del puesto N° 44303	Criterio técnico DERH
<p>1. Perfil Ocupacional: que el suscrito dedica un 55% de su tiempo en labores de coordinación con grupos de trabajo compuestos por funcionarios de la intendencia y representantes de las empresas reguladas. Lo cual es parte cierto, ya que se omite indicar que dicha coordinación se basa en la discusión técnica de normas que el suscrito redacta con base a su preparación altamente especializada (gracias al proceso de capacitación que le ha brindado la institución). Que en dichas reuniones el suscrito, con total independencia, dado su preparación y experiencia debe tomar decisiones con respecto a las observaciones, sugerencias, peticiones, etc. que las empresas formulan o solicitan incorporar a las normas, lineamientos, procedimientos, etc. Por tanto, el suscrito es responsable del producto final que implica la formulación de una norma. Es responsable, que las normas estén debidamente estructuradas y que cuenten con todos los elementos necesarios para la debida regulación de la calidad de la materia que trata la norma al mismo tiempo ésta cuente con los elementos necesarios para una posterior vinculación entre la calidad, las tarifas, el mercado y la infraestructura eléctrica. Por tanto, el suscrito además de coordinar el área normativa y de supervisión del sector eléctrico, ejerce funciones de analista innovador, polifuncional y tiene responsabilidad sobre sus productos. Por los argumentos esbozados anteriormente el perfil ocupacional que desempeño en</p>	<p>El titular del puesto debe tener conocimientos específicos y especializados, tal y como se evidencia en el informe presentado por DERH; sin embargo estas características no hacen que el mismo invierta un 25% o más de su tiempo en coordinación o análisis de especialidades diferentes a la suya, la coordinación que ejerce es siempre dentro del área de calidad de los servicios eléctricos en la Intendencia de Energía.</p> <p>Al dedicar el funcionario un 55% de su jornada laboral a labores de coordinación en temas relacionados con la calidad de la energía, le queda un tiempo reducido para la parte de desarrollo de procesos de innovación, lo cual requiere un 40% o más de la jornada laboral de manera permanente, según lo establecido en el Manual Descriptivo de Clases. Esto para cumplir con uno de los perfiles que tipifican la clase de Profesional 5, que es el “Perfil de analista”. Lo anterior por cuanto tampoco existen evidencias de cumplir con el perfil de coordinador general de Dirección o Departamento, ni asistente de alto nivel de jefaturas de niveles superiores, ni de analista polifuncional, así como tampoco de experto técnico, según lo que exige el Manual Descriptivo de Clase de la Aresep. Instrumento esencial que se empela como fundamento para determinar si procede una reasignación</p>

Observaciones planteadas por reclamante, el titular del puesto N° 44303	Criterio técnico DERH
<p>la plaza No.44303, corresponden al de un profesional 5.</p> <p>2. Factor Dificultad: que las labores del suscrito se enmarcan en el grado de dificultad de un proceso 4, y que no existe evidencia de aportes creativos que representen cambios significativos en el área de Calidad Eléctrica, lo que es evidentemente falso, pues el desarrollo de normativa requiere de grandes aportes creativos de capacidad analítica y de síntesis. Al respecto, a continuación cito las principales normas técnicas que son producto del estudio, análisis y síntesis del suscrito y que requieren de un grado de especialización técnica:</p> <p>a. AR-NT-GT “Calidad en el Servicios de Generación y Transmisión de Energía Eléctrica”.</p> <p>b. AR-NT-CON “Uso, Funcionamiento y Control de Contadores de Energía Eléctrica”.</p> <p>c. AR-NT-CVS “Calidad del Voltaje de Suministro”.</p> <p>d. AR-NT-CSE “Calidad de la Continuidad del Suministro Eléctrico”.</p> <p>e. Norma Técnica AR-NT-IGRD “Integración de la Generación en la Red de Distribución”.</p> <p>f. Lineamiento técnico AR-LT-CSEERR “Calidad del Suministro Eléctrico en Régimen de Racionamiento”.</p> <p>g. Lineamiento técnico AR-LT-SUPTRAN “Supervisión del Desempeño de la Red de Transmisión Nacional”.</p> <p>h. Lineamiento técnico AR-LT-SUPGEN “Supervisión del Desempeño de la Generación Nacional”.</p> <p>i. Lineamiento técnico AR-LT-SIRTPER “Sistema de Identificación, Registro y Tratamiento de Perturbaciones Eléctricas”.</p> <p>Como puede apreciarse la labor del suscrito se basa en una constante labor creativa, que demanda una alta especialización técnica y alta capacidad analítica, lo que ubica su plaza en la categoría de profesional 5. La formulación de normativa no consiste en la mera transcripción de normativa de uso internacional, sino que requiere un amplio conocimiento de la realidad económica y de infraestructura eléctrica tanto del país de origen de la norma como en donde la misma se desea aplicar con las modificaciones del caso (Costa Rica). Esta labor es de mucha responsabilidad pues podría hacer incurrir en error a la administración superior al aplicar normativa no apta para la realidad nacional con las consecuencias del caso.</p>	<p>de un puesto.</p> <p>El Manual Descriptivo de Clases señala en el factor de dificultad del Profesional 5, lo siguiente: “Requiere interpretar y aplicar principios teóricos y prácticos propios de una disciplina, el juicio, así como las instrucciones generales, directrices y marco legal vigente</p> <p>Si bien ejerce una labor de mucha responsabilidad, que le ha exigido en varias ocasiones hacer aportes creativos; aplicar el análisis, el juicio y la síntesis, esto no es lo constituye la razón única del ser del puesto que ocupa.</p> <p>De acuerdo con la información adicional solicitada se determina, que si bien es cierto, esta actividad se ha dado no es una actividad que le ocupe al menos un 40% de la jornada laboral, por tanto, no es la razón de ser del puesto, aunque le ha correspondido hacerlo. Cuando se define que una reasignación es un cambio sustancial y permanente debe constituir la razón de ser del puesto, cuando se indica que debe ser permanente. Por esa razón se ha establecido en el Manual Descriptivo de Puestos que la permanencia debe implicar que le ocupe al menos un 40% de la jornada laboral.</p>
<p>3. Factor Responsabilidad: que las labores del suscrito en su grado de responsabilidad corresponden a la clase de profesional 4, lo que no es cierto, pues las labores del suscrito son de alta responsabilidad. El suscrito trabaja de forma independiente, decide qué aspectos normativos debe contener una propuesta de norma, adecúa normativa internacional a la realidad del país, decide sobre las observaciones de las empresas a la normativa y sobre las propuestas de cambio, incorporación y de eliminación. Es responsable de que la norma cuente con todos los elementos de calidad, control de calidad y aseguramiento de la calidad. De no tomarse las decisiones apropiadas el marco regulatorio en cuanto a la calidad del servicio público de electricidad puede ser débil y no contar con todos los elementos necesarios a los requerimientos de los usuarios y sobre todo a la efectiva vinculación de las tarifas con la calidad, el mercado y la infraestructura eléctrica, lo que llevaría a un incumplimiento de la Autoridad Reguladora a los mandatos de ley y a perjuicios a los usuarios y con ello a posibles demanda a la Autoridad Reguladora.</p> <p>Lo anterior, es así ya que el suscrito no cuenta con supervisión de ninguna especie, pues trabaja de forma independiente dada su</p>	<p>Efectivamente los trabajos realizados por el titular del puesto son de alta responsabilidad e independencia.</p> <p>Sin embargo no se han identificado evidencias que demuestren la ejecución de investigaciones sistemáticas que ocupen un 40% de su jornada laboral, orientadas a generar soluciones, mejoras o cambios en el área que coordina.</p> <p>Asimismo para que una actividad sea considerada como un cambio sustancial y permanente (punto determinante para la reasignación del puesto a la clase Profesional 5), se le debe dedicar más del 40% de la jornada laboral y deben existir evidencias documentales que lo demuestren, al menos en los últimos seis meses, para ser considerado parte permanente del quehacer del puesto. Dichas evidencias son las que permiten determinar la cantidad de horas laborales que le dedica a labores de innovación.</p>

Observaciones planteadas por reclamante, el titular del puesto N° 44303	Criterio técnico DERH
especialización, experiencia y capacitación. Decide cantidad y contenido de normas y lineamientos técnicos necesario para regular la calidad y ejercer la debida supervisión de la calidad.	
4. <u>Factor Supervisión</u> : las labores de supervisión del suscrito se enmarcan dentro de la plaza de profesional 4, lo que considero erróneo, pues bajo su responsabilidad está la coordinación y la supervisión de los procesos de fiscalización de las normas que realizan los profesionales del área de calidad eléctrica.	Ciertamente, el titular del puesto realiza supervisión de procesos de fiscalización de las normas en el área de calidad eléctrica y, como parte de sus funciones debe supervisar un grupo de profesionales. Sin embargo, no hay evidencia de coordinación de personal de diversos grupos ocupacionales, por lo que no se corresponde con lo propio de la clase Profesional 5.
5. <u>Factores Relaciones de Trabajo</u> : que las labores del suscrito, en lo que respecta a las relaciones de trabajo, se ajustan a la profesional 4 y no de profesional 5, por no tener relaciones en el ámbito internacional. Al respecto es necesario señalar que la labor de regulación se ejerce en el territorio de la República de Costa Rica, por lo que las relaciones de trabajo se llevan a cabo con empresas costarricenses, con personal prácticamente costarricense y dentro de la legislación costarricense. El trabajo del suscrito exige la relación constante con personal de mandos altos y medios de las empresas eléctricas, relaciones que deben de llevarse con tacto y discreción. Adicionalmente, se mantiene correspondencia con colegas profesionales de otros entes reguladores de Iberoamérica, para efectos de intercambio de experiencias y datos, lo que corresponde a un perfil de profesional 5.	Las Relaciones de Trabajo según lo establecido en el Manual Descriptivo de Clases, propias de un nivel de profesional 4, implica que la actividad origina relaciones constantes con entidades extranjeras, lo cual es un factor determinante para determinar si un puesto se ubica o no en el nivel del Profesional 4. No todos los puestos están en la condición que señala el señor Cubero, por cuanto hay varios puestos en la Aresop que deben mantener relaciones de trabajo con entidades internacionales, lo cual como se puede desprender del análisis no ocurre en este caso.
6. Se indica en el punto 6.3 que el suscrito no es responsable del desarrollo del SIDEN, lo que es cierto ya que sigue siéndolo a pesar de que existe un proyecto macro de un sistema de información denominado “Regulación Tarifaria y Evaluación de la Calidad”, a nivel institucional que abarca a las tres intendencias, en el cual el suscrito no tiene responsabilidad formal pero si tiene, como funcionario coordinador del área de calidad y por su grado de especialización, la responsabilidad de que dicho sistema cuente con todos los datos necesarios en lo que respecta a la vinculación de la calidad, el mercado y la infraestructura eléctrica, pues de no contar ese sistema con los parámetros y datos necesarios, el mismo no sería efectivo para la toma de decisiones y para el establecimiento de metodologías tarifarias. La responsabilidad que tengo en este asunto emana de la responsabilidad técnica que tengo como coordinador del área y la asignación para ello ha hecho la Dirección de la Intendencia a mi persona. De los argumentos arriba indicados, se refiere que las labores del suscrito corresponden a las del perfil de profesional 5.	Según la entrevista que se sostuvo con la analista del Departamento de Recursos Humanos, el funcionario dejó evidencia de que hasta hace poco era el coordinador del SIDEN; sin embargo, fue claro al indicar que ya no lo es, aunque sigue teniendo una participación activa dentro del mismo. La información obtenida del mismo funcionario, es la que se emplea para hacer la afirmación indicada en el Informe; no obstante, es solo uno de los tantos elementos que se emplean para determinar si las funciones ejercidas en el puesto se corresponden con lo que caracteriza un puesto en la clase de Profesional 5. Para proceder a una reasignación, el puesto debe corresponderse con alguno de los perfiles de la citada clase y la mayoría de los factores que describen la misma.

III. CONCLUSIÓN.

En razón del análisis realizado, se recomienda mantener los criterios emitidos en la Resolución No. RJD-136-2012 de fecha 01 de noviembre del 2012, mediante la cual se resolvió mantener el puesto No. 44303 como Profesional 4, tal y como fue recomendado por el Departamento de Recursos Humanos mediante el informe remitido por Oficio No. 322-DERH-2012 con fecha del 01 de octubre del 2012.”

- II. Que la Junta Directiva de la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos, en la sesión extraordinaria 25-2013, celebrada el 1 de abril de 2013 y ratificada el 4 de abril de 2013, acordó acoger las recomendaciones contenidas en los oficios 110-DGJR-2013, del 19 de febrero de 2013 y del oficio remitido por el Departamento de Recursos Humanos, mediante memorando N° 035-DERH-2013, del 14 de enero de 2013, y resolvió entre otras cosas dictar la presente resolución.
- III. Que con fundamento en los resultandos y considerandos que preceden y, de acuerdo con el mérito de los autos, lo procedente es: 1) Rechazar por el fondo el recurso de reposición presentado por el señor Edgar Cubero Castro, contra la resolución RJD-136-2012 del 01 de noviembre de 2012, 2) Rechazar por improcedente el recurso de revisión interpuesto por el señor Edgar Cubero Castro, contra la resolución RJD-136-2012 del 01 de noviembre de 2012, al no originarse los supuestos del artículo 353 de la LGAP y dar por agotada la vía administrativa, como se dispone.

POR TANTO:

**LA JUNTA DIRECTIVA DE LA AUTORIDAD REGULADORA
DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS**

RESUELVE:

- I. Rechazar por el fondo el recurso de reposición presentado por el señor Edgar Cubero Castro, contra la resolución RJD-136-2012 del 01 de noviembre de 2012.
- II. Rechazar por improcedente el recurso de revisión interpuesto por el señor Edgar Cubero Castro, contra la resolución RJD-136-2012 del 01 de noviembre de 2012, al no originarse los supuestos del artículo 353 de la LGAP.
- III. Dar por agotada la vía administrativa.
- IV. Devolver el expediente al Departamento de Recursos Humanos para lo que corresponda.

NOTIFÍQUESE.

ARTÍCULO 4. Recurso de reposición e incidente de nulidad, presentado por el funcionario Gilberth Retana Chaves, contra la resolución RJD-139-2012. Expediente OT-177-2012.

Se conoce el oficio 111-DGJR-2013, del 19 de febrero de 2013, mediante el cual la Dirección General de Asesoría Jurídica y Regulatoria, rinde criterio respecto al recurso de reposición e incidente de nulidad, presentado por el funcionario Gilberth Retana Chaves, contra la resolución RJD-139-2012, del 1 de noviembre de 2011. Asimismo, se rinde criterio técnico, con base en el oficio 035-DERH-2013, del Departamento de Recursos Humanos,

La señora *Heilyn Ramírez Sánchez* explica los antecedentes del caso, los argumentos del recurrente, así como las conclusiones de la Dirección General de Asesoría Jurídica y Regulatoria:

Seguidamente la señora *Norma Cruz Ruiz* explica los argumentos del recurrente y el criterio técnico del Departamento de Recursos Humanos, y destaca la siguiente conclusión:

“En razón del análisis realizado, se determina que no hay nueva evidencia que demuestre que el puesto N° 44402 se tipifica en mayor medida en la clase Profesional 5, por lo que se recomienda mantener los criterios emitidos en la Resolución No. RJD-139-2012 de fecha 01 de noviembre del 2012, mediante la cual se resolvió mantener el citado puesto como Profesional 4, tal y como fuera recomendado por el Departamento de Recursos Humanos mediante el informe remitido por Oficio No. 322-DERH-2012 de fecha 01 de Octubre del 2012.”

Analizado el tema, con base en el criterio técnico y jurídico expuesto en esta oportunidad por la Dirección General de Asesoría Jurídica y Regulatoria y el Departamento de Recursos Humanos, conforme a los oficios 111-DGJR-2013 y 035-DERH-2013, el señor **Dennis Meléndez Howell** somete a votación el recurso y la Junta Directiva resuelve, por unanimidad de los cinco votos:

ACUERDO 03-25-2013

1. Rechazar por el fondo el recurso de reposición presentado por el señor Gilberth Retana Chaves, contra la resolución RJD-139-2012 del 01 de noviembre de 2012.
2. Rechazar por el fondo el incidente de nulidad interpuesto por el señor Gilberth Retana Chaves, contra la resolución RJD-139-2012 del 01 de noviembre de 2012.
3. Dar por agotada la vía administrativa.
4. Devolver el expediente al Departamento de Recursos Humanos para lo que corresponda.
5. Díctese la siguiente resolución:

RESULTANDO:

- I. Que mediante resolución RJD-139-2012 del 1 de noviembre de 2012, la Junta Directiva resolvió: “I. Mantener la clasificación como Profesional 4 del puesto código N° 44402, ocupado actualmente por el funcionario Gilberth Retana Chaves (...)”. Esta resolución fue notificada al señor Retana Chaves el 19 de noviembre de 2012 (folios 46-48).
- II. Que el 22 de noviembre de 2012, el señor Retana Chaves, interpuso recurso de reposición y nulidad concomitante, en contra de la resolución RJD-139-2012 del 1 de noviembre de 2012 (folios 50-51-incompleto).
- III. Que mediante memorando 683-SJD-2012, del 23 de noviembre de 2012, la Secretaría de Junta Directiva remitió a la Dirección General de Asesoría Jurídica y Regulatoria los recursos dichos para el análisis respectivo (folio 49).
- IV. Que mediante memorando 880-DGJR-2012, del 27 de noviembre de 2012, la Dirección General de Asesoría Jurídica y Regulatoria solicitó al Departamento de Recursos Humanos, el criterio técnico y expediente respectivos con el fin de atender los recursos interpuestos (folio 52).
- V. Que mediante memorando 035-DERH-2013, del 14 de enero de 2013, el Departamento remitió a la Dirección General de Asesoría Jurídica y Regulatoria el criterio técnico respectivo y el expediente OT-177-2012 (sin incorporar al expediente).

- VI. Que el 19 de febrero de 2013, la Dirección General de Asesoría Jurídica y Regulatoria, mediante el oficio 111-DGJR-2013, rindió el criterio jurídico sobre el recurso de reposición y el incidente de nulidad interpuestos contra de la resolución RJD-139-2012 del 01 de noviembre de 2012.
- VII. Que en la sesión extraordinaria 25-2013, celebrada el 1 de abril de 2013 y ratificada el 4 de abril de 2013, la Junta Directiva de la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos, conoció el recurso de reposición y el incidente de nulidad planteados por el funcionario Gilberth Retana Chaves, en contra de la resolución RJD-139-2012 del 01 de noviembre de 2012.
- VIII. Que se han realizado las diligencias útiles y necesarias para el dictado de la presente resolución.

CONSIDERANDO:

- I. Que del oficio 111-DGJR-2013, del 19 de febrero de 2013 de la Dirección General de Asesoría Jurídica y Regulatoria y del oficio remitido por el Departamento de Recursos Humanos, mediante memorando N° 035-DERH-2013, del 14 de enero de 2013, arriba citados, que sirven de sustento a la presente resolución, se extrae lo siguiente:

Oficio 111-DGJR-2013:

“(…) **II. ANÁLISIS DEL RECURSO POR LA FORMA.**

a) Legitimación.

Respecto de la legitimación activa, se tiene que el señor Gilberth Retana Chaves es parte interesada y destinatario de los efectos de la resolución impugnada, razón por la cual está legitimado para gestionar en la forma en que lo ha hecho (artículos 275 y 342 de la LGAP).

b) Naturaleza de los recursos.

El recurso presentado por el señor Retana Chaves, contra la resolución RJD-139-2012 del 1 de noviembre del 2012, son es el de reposición y nulidad concomitante.

El acto impugnado es la resolución RJD-139-2012 del 1 de noviembre del 2012, por medio del cual se mantuvo en el puesto de Profesional 4 al señor Retana Chaves. Esa resolución fue emitida por la Junta Directiva, a la luz de lo dispuesto en el artículo 52 del RAS (modificado en La Gaceta N° 98 del viernes 21 de mayo de 2010). En dicha resolución se estableció que contra la misma, cabía el recurso ordinario de reposición, el cuál debería interponerse dentro del plazo de tres días contados a partir del día siguiente a la notificación de la resolución, ello en razón de que es una resolución emanada de la Junta Directiva en su condición de órgano competente en la materia que nos ocupa (artículo 344 LGAP).

Por otra parte, en sus conclusiones el señor Retana Chaves señala que el informe que sirve de base a la decisión de la Junta Directiva tiene defectos de fondo que ocasionan la nulidad de la decisión tomada por falta o indebida fundamentación. De manera que si bien no titula su escrito como un incidente de nulidad, con base en principio de informalismo que opera en materia de procedimiento administrativo, se tiene por presentado el incidente de nulidad respectivo, el cual se rige por lo dispuesto en los artículos 158 al 179 de la Ley General de la Administración Pública.

c) Temporalidad de los recursos.

La resolución RJD-139-2012 del 1 de noviembre del 2012, fue notificada al recurrente el 19 de noviembre del 2012. El recurso respectivo fue presentado el 22 de noviembre del 2012. Para recurrir la resolución impugnada se contaba con el plazo de tres días hábiles, plazo que venció el 22 de noviembre del 2012, según lo señalado en el artículo 346 de la Ley General de Administración Pública. En ese sentido, el recurso fue presentado dentro del plazo conferido.

En cuanto al incidente de nulidad absoluta interpuesto contra la resolución RJD-139-2012, se tiene que la resolución recurrida fue notificada al recurrente el día 19 de noviembre de 2012 y el incidente fue planteado junto con el recurso de reposición el día 22 de noviembre de 2012. Del análisis comparativo entre la fecha de la notificación de la resolución RJD-139-2012 y la de interposición de la gestión, con respecto al plazo de un año para impugnarlos, otorgado en el artículo 175 de la Ley General de la Administración Pública, y que venciera el día 19 de noviembre de 2013, se concluye que la gestión se presentó dentro del plazo legal.

IV. ANÁLISIS DEL RECURSO POR EL FONDO.

Siendo que los argumentos del recurso de reposición interpuesto son de naturaleza técnica, no podríamos pronunciarnos al respecto, por lo que se sugiere que sean analizados por un experto en Recursos Humanos.

Sobre la nulidad alegada.

Concerniente a la nulidad absoluta de la resolución impugnada que invoca el recurrente, debemos indicarle que ésta no se ha producido, por cuanto para que así acontezca —según el artículo 166 de la Ley General de la Administración Pública—, y según lo ha manifestado esta Dirección General en otras oportunidades, deben faltarle totalmente al acto administrativo del que se trate, uno o varios de sus elementos constitutivos, real o jurídicamente.

Conviene recordar, que las razones para anular los actos administrativos, residen en los artículos 158 al 179 y 223 de la mencionada Ley General de la Administración Pública, a saber: la falta o defecto de algún requisito o, que el acto recurrido sea sustancialmente disconforme con el ordenamiento jurídico, entendiéndose como sustancial, la formalidad cuya realización correcta hubiera impedido o cambiado la decisión final en aspectos importantes o bien, cuya omisión causare indefensión y no es el caso bajo examen.

En cuanto a la validez de la resolución recurrida, se le debe indicar al recurrente, que de conformidad con el artículo 158 de la Ley General de la Administración Pública, la resolución cumple con todos los elementos para su validez. Lo anterior se verifica con el cumplimiento y presencia en forma perfecta de los elementos que lo constituyen, tanto formales como sustanciales. Estos elementos a que hacemos referencia, tanto la doctrina nacional como la misma Ley General de la Administración Pública, los distingue entre formales y sustanciales. Entre los elementos formales, se encuentran el sujeto, el procedimiento y la forma; y entre los sustanciales o materiales resaltan el motivo, contenido y fin.

De tal suerte que el contenido del acto constituye el efecto jurídico, el cambio que introduce en el mundo jurídico; es por así decirlo, la parte dispositiva del acto.

El motivo como elemento sustancial del acto administrativo es el presupuesto jurídico, el hecho condicionante que da génesis al acto administrativo.

Por lo cual, al no presentarse vicio alguno en los elementos del acto administrativo, que implique su nulidad y en lo que se refiere a los aspectos meramente procedimentales, no se observan vicios o defectos que puedan generar nulidad de lo actuado y resuelto, de conformidad con el artículo 223 de la Ley General de la Administración Pública, según el cual:

“Sólo causará nulidad de lo actuado la omisión de formalidades sustanciales del procedimiento.

Se entenderá como sustancial la formalidad cuya realización correcta hubiera impedido o cambiado la decisión final en aspectos importantes, o cuya omisión causare indefensión”.

En virtud de lo antes expuesto, el recurrente no lleva razón en lo que argumenta, ya que la resolución RJD-139-2012 del 1 de noviembre del 2012 que impugna, no es un acto administrativo absolutamente nulo, porque tiene todos los elementos (sujeto, forma, procedimiento, motivo, contenido y fin), exigidos por la Ley General de la Administración Pública, ya que:

- 1) Fue dictado por el órgano competente, es decir, por la Junta Directiva (artículo 129 y 180, sujeto).*
- 2) Fue emitido por escrito como corresponde (artículos 134 y 136, forma).*
- 3) De previo a su dictado, se realizaron los trámites sustanciales y se cumplieron los requisitos establecidos en la ley (artículo 129, procedimiento).*
- 4) Contiene un motivo legítimo y existente (artículo 133, motivo).*
- 5) Estableció en su parte considerativa las razones que sustentaron la decisión del órgano competente (artículos 131, fin y 132, contenido).*

Así las cosas, no deviene en nula la resolución recurrida, pues los elementos constitutivos del acto están presentes y en consecuencia, no hay base jurídica para concluir que sea absolutamente nula.

V. CONCLUSIONES.

- 1. El recurso de reposición interpuesto por el señor Gilberth Retana Chaves, contra la resolución RJD-139-2012 del 1 de noviembre del 2012, fue presentado en tiempo y forma por lo que resulta admisible.*
- 2. Los argumentos del recurso de reposición son de carácter técnico, sobre los cuales no puede pronunciarse esta asesoría.*
- 3. El acto administrativo impugnado tiene todos los elementos de validez, formales y materiales, por lo que no se ha configurado nulidad alguna. (...)*

Oficio remitido por el Departamento de Recursos Humanos, mediante el memorando N° 035-DERH-2013:

“(…) II. Análisis.

Del análisis efectuado con base en los aspectos mencionados en el recurso por parte de la funcionaria (sic) se indica:

1. Descripción de Perfiles Ocupacionales: Profesional 4 y Profesional 5.

Clase	Perfiles ocupacionales			
Profesional 4	Encargado de coordinación vertical. Este perfil se llega a conformar cuando el jefe inmediato del encargado de coordinación le delega la conducción permanente de equipos de trabajo formados por varios funcionarios, para realizar determinadas tareas. Algunas de las tareas propias de este tipo de coordinación son las siguientes: a. convocar a reuniones a los funcionarios que coordina; b. dirigir las reuniones de los equipos de trabajo que coordina; c. llevar el registro y el control de los acuerdos de esas reuniones; d. programar las actividades de los equipos de trabajo que coordina; e. dar seguimiento a la ejecución de las tareas de los equipos de trabajo; f. informar a su jefe sobre los avances de los equipos de trabajo; g. transmitir las instrucciones de su jefe a los funcionarios que coordina; y h. asumir responsabilidad ante su jefe por la ejecución de las tareas ejecutadas por el equipo de trabajo.	Encargado de coordinación transversal. Este perfil corresponde a aquellos casos en que la función de coordinación es ejercida por un funcionario que no posee cargo de jefatura, cuando para ejecutar determinadas tareas propias de su puesto debe relacionarse con funcionarios de unidades organizativas distintas a la suya, para lograr que los aportes de esos funcionarios se integren adecuadamente dentro de un mismo proceso de trabajo para producir un resultado previsto. En estos casos, el funcionario actúa por delegación de su jefe inmediato.		
Profesional 5	Perfil de coordinador general de Dirección o Departamento. Quienes ocupan los puestos ubicados en este perfil, realizan la coordinación general de los trabajos de la dependencia, representan a su jefe inmediato por delegación suya en ciertas reuniones dentro o fuera de la oficina, y le sustituyen temporalmente durante sus ausencias. Esta labor de coordinación abarca tareas de planificación, administración de recursos humanos, coordinación técnica, y asesoría a la jefatura inmediata en asuntos sustantivos y administrativos.	Perfil de asistente de alto nivel de jefaturas de niveles superiores. Quienes ocupan los puestos clasificados dentro de este perfil, son los funcionarios que realizan tareas de apoyo profesional sofisticado a jefaturas de niveles superiores (Regulador General, Regulador Adjunto, Intendente, Miembro de Consejo de Sutel, Gerente General, Director General). Los ocupantes de estos puestos dependen directamente de las jefaturas antes mencionadas, y laboran en sus despachos. En esas posiciones, realizan tareas de planificación, coordinación interna o externa, asesoría técnica y análisis técnico. Los funcionarios en este perfil dedican al menos el 80% de su tiempo laboral a las funciones que lo caracterizan.	Perfil de analista. Aquí se ubican los puestos caracterizados por la ejecución de los análisis más complejos que se realizan en la dependencia respectiva para cumplir con las funciones operativas que tiene asignadas; y además, porque ejecutan tareas sustantivas que son propias de mejoras en procesos de innovación, tales como diseños de metodologías, modelos, propuestas de leyes o reglamentos, o instrumentos para el análisis técnico (análisis asociados a procesos de innovación). Los trabajos de este tipo también pueden ser realizados por funcionarios ubicados en las clases de profesional 3 y 4. Pero a diferencia de ellos, los que se ubican en el perfil de analista innovador de la clase de profesional 5 realizan tareas propias de procesos de cambios o mejoras de manera permanente, y en un porcentaje no menor del 40% del total de su tiempo laboral anual.	Perfil de analista polifuncional. En esta categoría se ubican los funcionarios con mayor desarrollo profesional de una dependencia encargada de procesos operativos de la institución, que —debido a la naturaleza de sus funciones— deben estar en capacidad de realizar análisis complejos en diferentes procesos de trabajo de la actividad donde labora. Tal es el caso de los coordinadores de área funcional que, debido al tipo de organización que existe en la dependencia donde laboran, deben estar disponibles para coordinar otras áreas funcionales o procesos de la misma dependencia cuyas tareas están relacionadas con una especialidad profesional distinta a la que ejerce en el área funcional que coordina de manera predominante. En esta categoría también se ubican los analistas que en distintos momentos de un año deben realizar estudios correspondientes a distintas especialidades de su profesión, o a distintas disciplinas. El analista polifuncional dedica al menos un 25% del total del tiempo laboral anual a tareas de coordinación o análisis que corresponden a especialidades profesionales distintas a la que ejerce predominantemente.

2. Argumentos del Reclamante y análisis:

Observaciones planteadas por reclamante, el titular del puesto N° 44402	Criterio técnico DERH
1. Sobre las funciones del puesto No.44402: Se indica en el primer párrafo de este apartado que el puesto tiene a cargo el equipo de trabajo responsable de la calidad de los servicios regulados, si bien es cierto lo indicado, las funciones del suscrito no se limitan exclusivamente a este aspecto. Lo cual, quedó bien claro en el cuestionario, remitido por el Departamento de Recursos Humanos y debidamente completado por el suscrito, donde se señala que gran parte del tiempo se emplea en aquellas tareas que por su importancia y complejidad requieren conocimiento y especialización de los temas a tratar, a saber: Emitir criterio técnico en Proyectos de Concesión de Obra	Si bien el funcionario tiene labores de complejidad y que requieren conocimientos especializados, el punto 6.1 “sobre las funciones del puesto”, pretende introducir al lector, al informe con un resumen de los puntos importantes que se destacan en la totalidad del análisis del estudio de reasignación de puestos.

Observaciones planteadas por reclamante, el titular del puesto N° 44402	Criterio técnico DERH
<p>Pública, Proyectos de Ley del sector de transporte y fungir como perito técnico en procesos judiciales. Este señalamiento es relevante para el análisis que posteriormente se hace del puesto.</p>	
<p>2. Naturaleza del puesto: Se indica en dicho apartado que la naturaleza del profesional 5 se caracteriza por labores de mayor complejidad y especialización, sobre este particular, las labores desarrolladas por el suscrito no se limitan a las simples labores de coordinación del área de control de calidad, sino que debido a la experiencia adquirida a través de los años y el nivel de especialización que se requiere, se debe evaluar y emitir criterio técnico vinculante sobre proyectos sometidos a consulta a tenor de la Ley de Concesión de Obra Pública, se debe a su vez estar en capacidad de rendir criterio técnico fundamentado sobre los proyectos de ley referentes al sector de transporte, también se debe estar capacitado y con un nivel de especialización tal que le faculte para fungir como perito técnico en procesos judiciales en materia de transporte, específicamente en el caso del suscrito en temas portuarios y aeroportuarios. El suscrito ha propuesto, evaluado e investigado métodos y técnicas en la evaluación de la calidad de los servicios aeroportuarios del Aeropuerto Internacional Juan Santamaría (AIJS), metodología que se ha venido aplicando consistentemente en los últimos años en el AIJS. Adicionalmente, y debido a mi nivel de especialización, debí fungir como perito técnico en el proceso llevado en el Tribunal Contencioso Administrativo referente a la nueva Terminal de Contenedores de Moín (TCM), proceso de carácter complejo y que requería un dominio del tema de calidad de los servicios portuarios. Estas funciones sumadas a las labores de coordinación señalan que el suscrito realiza tareas de mayor complejidad y especialización, y además, me desarrollo con gran independencia en la toma decisiones en razón de mi conocimiento y mi experiencia adquirida, este nivel de independencia es comprobada por mi superior jerárquico quien delega en el suscrito este tipo de labores.</p>	<p>Efectivamente los trabajos realizados por el titular del puesto requieren alta experiencia y conocimientos en la materia, sin embargo, como lo anota su jefe inmediato en el “addendum al cuestionario de clasificación de puestos”, en el punto 1, inciso 6, el funcionario invierte alrededor de <u>un 85% de su tiempo diario en trabajos de coordinación vertical</u>, por lo que le queda tiempo reducido (15%) para dedicar al desarrollo de procesos de innovación, para lo cual se requiere al menos un 25% o más de su tiempo de manera permanente.</p>
<p>3. Perfil Ocupacional: Se menciona en el informe que se procederá a comparar el perfil de analista (profesional 5) y el encargado de coordinación vertical (profesional 4), sin embargo, tales categorizaciones no se encuentran descritas en el Manual de Cargos de la Autoridad Reguladora, es más no se documenta de donde se infieren tales clasificaciones. De nuevo se enfatiza, que en la parte conclusiva de este apartado que el suscrito es esencialmente un coordinador de equipos de trabajo para verificar la calidad de los servicios regulados, una vez más se sesga la información al querer minimizar u omitir las otras labores realizadas por el suscrito y que son de gran importancia para el desarrollo de la Dirección (hoy Intendencia de Transportes) y que como se ha mencionado requieren de gran complejidad y especialización. Además, se omite gran parte de la información aportada al cuestionario, la información se puede extraer de la entrevista o de la información que en oportunidad brindo el superior jerárquico del suscrito (Carlos Solano Carranza).</p>	<p>Cuando se hace referencia a perfil ocupacional, es porque como parte de la caracterización de la clase Profesional 5, a la cual opta el titular del puesto, se incluyó en la última modificación del Manual Descriptivo de Clases vigente, la descripción de perfiles que tipifican los puestos ubicados en esta clase. El mismo fue aprobado por Junta Directiva mediante el acuerdo No. 03-15-2012, del acta de la sesión ordinaria 15-2012 del 29 de febrero del 2012, ratificada el 7 de marzo del 2012, comunicado mediante oficio No.116-SJD-2012, de fecha 21 de marzo del 2012.</p> <p>La coordinación de equipos es en lo que precisamente enfatiza la jefatura inmediata en el cuestionario addendum al cuestionario de análisis de puestos, tal y como se indica en el punto anterior, la cual no es una función que tipifica la clase de puesto de Profesional 5. La jefatura indica que le dedica el 85% de la jornada laboral diaria, mientras que el funcionario señala que es el 30% de la jornada laboral; para efectos del estudio, la información de la jefatura es el complemento del cuestionario. Sin embargo, si se toma la forma en que distribuye la jornada laboral, las funciones adicionales que el titular aduce, son típicas del Profesional 4, como por ejemplo: emisión de criterios técnicos con base en la Ley 7762(10%); atención de consultas (10%), análisis de solicitudes de</p>

Observaciones planteadas por reclamante, el titular del puesto N° 44402	Criterio técnico DERH
	<p>revisión tarifaria (20%), define y registra la información para el control y seguimiento de la calidad de los servicios (15%), promueve mejoras en los protocolos de inspección (10%) ; promover capacitación requerida en el puesto (5%).</p> <p>En relación con lo anterior, es importante señalar que la naturaleza de la clase de Profesional 4 señala: “Ejecución de profesionales analíticas y de coordinación en la Autoridad Reguladora o sus órganos Desconcentrados, de manera permanente, al menos un 40% del total de su tiempo laboral anual, a labores específicas de coordinación. <u>Diseño de modelos, metodologías, propuestas de leyes o reglamentos, o instrumentos para el análisis técnico (procesos de innovación), tarea que sólo se llega a realizar por períodos acotados y no llegando a superar el 40% del total de tiempo laboral anual del funcionario</u>”. (El subrayado no es del original). De lo anterior se desprende que las actividades adicionales que indica el funcionario Retana quedan incluidas dentro de lo que se señala como “procesos de innovación, tarea que sólo se llega a realizar por períodos acotados y no llegando a superar el 40% del total de tiempo laboral anual del funcionario”.</p> <p>Por su parte, si se observan funciones que caracterizan la clase Profesional 4, las que indica el funcionario, que se citan en el párrafo anterior, están incorporadas en las siguientes tareas de la clase señalada, como por ejemplo: Diseñar modelos, metodologías, propuestas de leyes o reglamentos, o instrumentos para el análisis técnico; brindar asesoría y emitir opinión y criterios de su competencia a sus colaboradores y superiores e incluso en ocasiones usuarios de los servicios; ejecutar labores profesionales de gran complejidad en las cuales se deben aplicar e instruir en los principios teóricos en el área de su competencia; asesorar a los compañeros de la dependencia y fuera de ésta en los temas relacionados con control interno, control de calidad y estudios tarifarios diversos, así como en los temas de normas técnicas y jurisprudencia técnica que se ha desarrollado en la dependencia objeto de interés; proponer, ante la dirección o niveles superiores, cambios y mejoras a los procedimientos, mecanismos de evaluación y control, normas y reglamentos, políticas y sistemas de información, a fin de contribuir a la actualización y mejoramiento de dichos instrumentos; coordinar y participar en el análisis e investigaciones para la fijación de tarifas de acuerdo a la temática que corresponda (análisis de inversiones, financiero, de mercado o técnico), así como el seguimiento a las empresas reguladas desde su área de competencia, generando informes preliminares para el proyecto de resolución y lo entrega al coordinador del estudio tarifario; y ejecutar labores profesionales de gran complejidad en las cuales se deben aplicar e instruir en los principios teóricos en el área de su competencia.</p> <p>Según lo anterior, no cabe duda que esas funciones son típicas de la clase Profesional 4.</p>
<p>4. Descripción de actividades: En esta etapa de análisis he de hacer notar la existencia de dos errores conceptuales de gran importancia los cuales repercuten en la apreciación a la hora de la conclusión final sobre este tópico: en primer lugar, la recomendación vertida se basa en una apreciación de cantidad, más que de fondo; toda vez que sopesa las 12 actividades del Profesional 4 con las 7 del Profesional 5; sin embargo, es importante analizar a fondo los siguientes aspectos:</p> <p>a. La actividad 3 se relaciona y complementa con la actividad 10, así que no son dos sino una sola.</p>	<p>En el detalle de la descripción de las actividades efectivamente se evidencia lo que el titular del puesto acota en los siguientes puntos:</p> <p>a. La actividad 3 se relaciona y complementa con la actividad 10, así que no son dos sino una sola.</p> <p>b. La actividad 2 es la misma actividad 9.</p> <p>c. La actividad 6 se deriva de la misma actividad 5.</p> <p>Sin embargo, la actividad 7 no se deriva de la actividad 5, ya que ésta la misma se encuentra directamente relacionada con la supervisión de la calidad de los servicios regulados,</p>

Observaciones planteadas por reclamante, el titular del puesto N° 44402	Criterio técnico DERH
<p>b. La actividad 2 es la misma actividad 9.</p> <p>c. Las actividades 6 y 7 derivan de la misma actividad 5, es decir son subordinadas de la misma actividad 5.</p> <p>d. La actividad 8 debe formar parte de la actividad 8 del profesional 5, basta remitirse al apartado 6.1.1 del informe donde se establece que el Profesional 5 debe estar en capacidad de capacitar en la utilización de procesos, técnicas y métodos avanzados en la materia de su competencia.</p> <p>Así las cosas, en el balance general la cantidad de actividades se equipara entre el profesional 4 y el profesional 5, la conclusión dada en el informe técnico, no sopeso adecuadamente las diferentes actividades. El segundo error, en este apartado es demeritar las labores que por su naturaleza requieren tener experiencia y especialización, aspecto que no tiene ningún peso en el análisis efectuado, basta saber que en materia de regulación de servicio y específicamente en materia de calidad de servicios aeroportuarios y marítimos este aspecto reviste mucha importancia.</p>	<p>mientras que las actividades 5 y 6 con la coordinación de personal.</p> <p>Asimismo la actividad 8 no debe estar incluida como actividad 8 del profesional 5, debido a que en el Manual de Cargos vigente, dicha actividad, si bien tiene que ver con capacitación en la de Profesional 4 se refiere a personal de primer ingreso y en la actividad de Profesional 5 tiene que ver con la promoción de actividades de capacitación del personal ya establecido dentro de la Intendencia.</p> <p>Como parte de la evidencia documental presentada con respecto a capacitación, lo único que aporta el titular del puesto fue un oficio con fecha de mayo 2011 en el cual se tramita una solicitud de capacitación para él mismo y una funcionaria más, por lo que hay que tener claro que esto no es “promover el desarrollo de programas y actividades de formación y capacitación del personal”, sino únicamente dar trámite a una solicitud.</p> <p>Al realizar las correcciones correspondientes con respecto al balance general de las actividades de profesional 4 y profesional 5, desarrolladas por el titular del puesto, corresponden a una misma cantidad; esto no es lo determinante para establecer la reasignación de un puesto, también deben cumplirse con los demás factores que se emplean para describir en la Aresep una clase de puesto, lo cual permite diferenciar una clase de otra.</p> <p>En lo que respecta al párrafo final, interesa indicar que: “desmeritar las labores que por su naturaleza requieren tener experiencia y especialización, aspecto que no tiene ningún peso en el análisis efectuado, basta saber que en materia de regulación de servicio y específicamente en materia de calidad de servicios aeroportuarios y marítimos este aspecto reviste mucha importancia”. Cabe señalar, que en el Manual de Puestos vigente en la Aresep no existe un factor que se refiera al impacto o importancia que tiene el quehacer de cada puesto en el cumplimiento de objetivos institucionales. El análisis se hace estrictamente con base en los factores que actualmente componen la descripción de la clase. Por otra parte, el que un puesto no se clasifique en el nivel 5, no significa que se desmeritan las labores, sino, que no presentan la totalidad de las características para clasificarse en el mismo.</p>
<p>5. Factor de dificultad: En el informe se utiliza el término dificultad como sinónimo de generación de aportes creativos, capacidad analítica, crítica y de síntesis, si bien pueden estar ligados, el grado de dificultad no necesariamente tiene que ver con la creatividad, para muestra un ejemplo:</p> <p>La solución de una consulta por parte de un grupo de usuarios del servicio de autobús requiere una respuesta de fácil solución que sea creativa e inmediata, esto no genera un grado de dificultad, lo que se requiere es tener la experiencia y el conocimiento adecuado, esta situación es una de las tantas situaciones que debe el suscrito atender en sus labores diarias.</p> <p>Aspecto como el señalado y que en las funciones del suscrito son abundantes, no fueron consideradas en el cuadro comparativo, se limita a establecer que el trabajo se limita a seguir procedimientos, principios e instrucciones, sin ningún aporte crítico o como se enfatiza en la conclusión sin evidencia de aportes creativos orientados a producir nuevas soluciones; se echa de menos en el análisis, el cual es muy sucinto y poco profundo, que la emisión de criterios técnicos en proyectos de Concesión de Obra Pública, proyectos de ley referentes al sector de transporte, y servir como perito técnico en procesos</p>	<p>Se debe aclarar, que en ninguna parte del informe se hace tal afirmación. El factor dificultad definido para la clase Profesional 5, no es sinónimo de aportes creativos, capacidad analítica, crítica y de síntesis; son características , que diferencian el mencionado factor en la clase profesional 5, con respecto a las demás clases del grupo profesional.</p> <p>Se cita lo indicado en el informe realizado por la analista del Departamento de Recursos Humanos en el 6.2.1 Factor de Dificultad la definición de creatividad que dice: “es la generación de nuevas ideas o conceptos, o de nuevas asociaciones entre ideas y conceptos conocidos, que habitualmente producen soluciones originales”.</p> <p>Como se señaló en el punto 2, el jefe inmediato señala en el “addendum al cuestionario de valoración de puestos”, en el punto 1, inciso 6 que el funcionario invierte alrededor de un 85% de su tiempo diario en trabajos de coordinación vertical, <u>por lo que le queda un tiempo reducido</u> para desarrollar procesos creativos y de innovación, sobre lo cual se amplía en el punto anterior, quedando claro ,que tanto en la clase Profesional 4 como en la 5 hay procesos de innovación; lo que diferencia a ambas clases es el tiempo que se le dedica a</p>

Observaciones planteadas por reclamante, el titular del puesto N° 44402	Criterio técnico DERH
<p>judiciales en materia de transporte, no son importantes para la generación de aportes críticos a las labores de regulación.</p> <p>a. Factor responsabilidad.</p> <p>b. Factor de supervisión.</p> <p>c. factor relaciones de trabajo.</p> <p>d. Factor consecuencia del error.</p> <p>Las conclusiones esbozadas en estos aspectos de nuevo, como parece ser a través de todo el informe son laxas, sin fundamentación técnica y sujetas a una valoración subjetiva de quien suscribe el informe. Por lo que en aplicación del principio rector del actuar de la Administración Pública, aún y con mayor razón en tratándose de su función patronal. Se debe valorar las funciones desempeñadas por el suscrito a la luz del Manual de Cargos, el formulario, la entrevista y a los aportes del superior jerárquico; ello para no caer en conclusiones faltas de fundamentación, ni en subjetivos, improcedentes en el empleo público, y en aras de alcanzar la transparencia y la seguridad jurídica. Sin embargo, en el informe realizado y que fundamenta la no reclasificación que me perjudica, no existe para llegar a sus conclusiones, un análisis objetivo ni técnico en los cuadro comparativos aportados. Con el debido respeto que los funcionarios a cargo del informe se merecen, haciendo una analogía, si yo en el desarrollo de mis funciones a la hora de defender un criterio técnico, como los ya mencionados en apartados anteriores, procediera con un informe en estas circunstancias sería fuertemente cuestionado por las instancias ante las cuales he tenido que defender mis aportes técnicos.</p>	<p>dicho proceso, quedando claro en el cuestionario, que si bien es cierto realiza aportes creativos (innovación) mediante actividades como las siguientes: “promueve mejoras en los protocolos de inspección, el tiempo dedicado a esto es de un 10% y a los análisis complejos como el “análisis de solicitudes de revisión tarifaria le dedica un 20%”. Por su parte esas funciones se enmarcan dentro de lo que se define en la naturaleza de la clase Profesional 4, citado en el punto 3 de esta tabla.</p> <p>No se hace una comparación del puesto, respecto con base en el factor consecuencia del error, debido a que la definición del mismo es igual, tanto para la clase Profesional 4 como para la 5, lo cual puede suceder técnicamente. Por lo tanto, al ser un factor que no permite diferenciar, se omite para hacer comparaciones del puesto y decidir una reasignación. Puede haber factores iguales o similares entre una clase y otra, para decidir sobre una reasignación debe estar presente un porcentaje significativo de las características de una clase, para determinar que se haya producido un cambio sustancial y permanente en un puesto de trabajo.</p> <p>En cuanto al factor relaciones de trabajo: el titular del puesto debe relacionarse con las instituciones públicas y empresas reguladas, en lo cual debe invertir mensualmente, según la información recopilada, alrededor de un 10% de su tiempo. Si bien es cierto, en el puesto se requiere mantener relaciones con empresas nacionales y de capital extranjero, el porcentaje no es relevante para determinar la clasificación del puesto, por cuanto no es el único elemento para clasificarlo como Profesional 5.</p> <p>Finalmente, es importante indicar, que el análisis en este caso, se realiza con base en la información aportada por el funcionario y la jefatura, la suministrada en la entrevista, lo estipulado en el Manual Descriptivo de Clases, la evidencia documental presentada por el titular del puesto y los criterios técnicos propios del análisis y clasificación de puestos. Es evidente, que aunque la jefatura destaca que el énfasis del puesto es la coordinación y el funcionario indica que es el análisis de solicitudes de revisión tarifaria (20%), define y registra la información para el control y seguimiento de la calidad de los servicios (15%), así como la promoción de mejoras en los protocolos de inspección (10%), es evidente, que la razón de ser del puesto, no se tipifica en ninguno de los perfiles ocupacionales propios de la clase de puesto de Profesional 5 ni se ubica en la mayoría de los factores que describe la misma.</p>

III. Conclusión.

En razón del análisis realizado, se determina que no hay nueva evidencia que demuestre que el puesto N° 44402 se tipifica en mayor medida en la clase Profesional 5, por lo que se recomienda mantener los criterios emitidos en la Resolución No. RJD-139-2012 de fecha 01 de noviembre del 2012, mediante la cual se resolvió mantener el citado puesto como Profesional 4, tal y como fuera recomendado por el Departamento de Recursos Humanos mediante el informe remitido por Oficio No. 322-DERH-2012 de fecha 01 de Octubre del 2012.”

- II. Que la Junta Directiva de la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos, en la sesión extraordinaria 25-2013, celebrada el 1 de abril de 2013 y ratificada el 4 de abril de 2013, acordó acoger las recomendaciones contenidas en los oficios 111-DGJR-2013, del 19 de febrero de 2013 y del oficio remitido por el Departamento de Recursos Humanos, mediante memorando N° 035-DERH-2013, del 14 de enero de 2013, y resolvió entre otras cosas dictar la presente resolución.
- III. Que con fundamento en los resultandos y considerandos que preceden y, de acuerdo con el mérito de los autos, lo procedente es: 1) Rechazar por el fondo el recurso de reposición presentado por el señor Gilberth Retana Chaves, contra la resolución RJD-139-2012 del 01 de noviembre de 2012, 2) Rechazar por el fondo el incidente de nulidad interpuesto por el señor Gilberth Retana Chaves, contra la resolución RJD-139-2012 del 01 de noviembre de 2012 y dar por agotada la vía administrativa, como se dispone.

POR TANTO:

**LA JUNTA DIRECTIVA DE LA AUTORIDAD REGULADORA
DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS**

RESUELVE:

- I. Rechazar por el fondo el recurso de reposición presentado por el señor Gilberth Retana Chaves, contra la resolución RJD-139-2012 del 01 de noviembre de 2012.
- II. Rechazar por el fondo el incidente de nulidad interpuesto por el señor Gilberth Retana Chaves, contra la resolución RJD-139-2012 del 01 de noviembre de 2012.
- III. Dar por agotada la vía administrativa.
- IV. Devolver el expediente al Departamento de Recursos Humanos para lo que corresponda.

NOTIFÍQUESE.

ARTÍCULO 5. Recurso de revocatoria, presentado por la funcionaria Mayela Padilla Conejo, contra la resolución RJD-140-2012, del 1º de noviembre de 2012. Expediente OT-176-2012.

Se conoce el oficio 112-DGJR-2013, del 19 de febrero de 2013, mediante el cual la Dirección General de Asesoría Jurídica y Regulatoria, rinde criterio respecto al recurso de revocatoria, presentado por la funcionaria Mayela Padilla Conejo, contra la resolución RJD-140-2012, del 1 de noviembre de 2012. Asimismo, se rinde criterio técnico, con base en el oficio 035-DERH-2013, del Departamento de Recursos Humanos,

La señora *Heilyn Ramírez Sánchez* explica los antecedentes del caso, los argumentos del recurrente, así como a las conclusiones de la Dirección General de Asesoría Jurídica y Regulatoria:

Seguidamente la señora *Norma Cruz Ruiz* explica los argumentos del recurrente y el criterio técnico del Departamento de Recursos Humanos, dentro del cual destaca la siguiente conclusión:

“En razón del análisis realizado, se recomienda mantener los criterios emitidos en la Resolución No. RJD-140-2012 de fecha 01 de noviembre del 2012, mediante la cual se resolvió mantener el puesto No. 43302 como Profesional 4, tal y como fue recomendado por el Departamento de Recursos Humanos mediante el informe remitido por Oficio No. 322-DERH-2012 con fecha del 01 de octubre del 2012.”

Analizado el tema, con base en el criterio jurídico y técnico expuesto en esta oportunidad por la Dirección General de Asesoría Jurídica y Regulatoria y el Departamento de Recursos Humanos, conforme a los oficios 112-DGJR-2013 y 035-DERH-2013, respectivamente, el señor **Dennis Meléndez Howell** somete a votación y la Junta Directiva resuelve, por unanimidad de los cinco votos:

ACUERDO 04-25-2013

1. Rechazar por el fondo el recurso de reposición presentado por la señora Mayela Padilla Conejo, contra la resolución RJD-140-2012 del 01 de noviembre de 2012.
2. Dar por agotada la vía administrativa.
3. Devolver el expediente al Departamento de Recursos Humanos para lo que corresponda.
4. Díctese la siguiente resolución:

RESULTANDO:

- I. Que mediante resolución RJD-140-2012 del 1 de noviembre del 2012, la Junta Directiva resolvió: *“I. Mantener la clasificación como Profesional 4 del puesto código N° 43302, ocupado actualmente por la funcionaria Mayela Padilla Conejo (...)”*. Esta resolución fue notificada a la señora Padilla Conejo el 16 de noviembre del 2012 (folios 47-49).
- II. Que el 21 de noviembre del 2012, la señora Padilla Conejo, interpuso recurso de revocatoria, en contra de la resolución RJD-140-2012 del 1 de noviembre del 2012. (folios 51-59).
- III. Que mediante memorando 680-SJD-2012, del 23 de noviembre del 2012, la Secretaría de Junta Directiva remitió a la Dirección General de Asesoría Jurídica y Regulatoria el recurso dicho para el análisis respectivo (folio 50).
- IV. Que mediante memorando 880-DGJR-2012, del 27 de noviembre de 2012, la Dirección General de Asesoría Jurídica y Regulatoria solicitó al Departamento de Recursos Humanos, el criterio técnico y expediente respectivos con el fin de atender los recursos interpuestos (folio 60).
- V. Que mediante memorando 035-DERH-2013, del 14 de enero de 2013, el Departamento remitió a la Dirección General de Asesoría Jurídica y Regulatoria el criterio técnico respectivo y el expediente OT-176-2012 (sin incorporar al expediente).
- VI. Que el 19 de febrero de 2013, la Dirección General de Asesoría Jurídica y Regulatoria, mediante el oficio 112-DGJR-2013, rindió el criterio jurídico sobre el recurso de reposición interpuesto contra de la resolución RJD-140-2012 del 01 de noviembre de 2012.

VII. Que en la sesión extraordinaria 25-2013, celebrada el 1 de abril de 2013 y ratificada el 4 de abril de 2013, la Junta Directiva de la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos, conoció el recurso de reposición planteado por la funcionaria Mayela Padilla Conejo, en contra de la resolución RJD-140-2012 del 01 de noviembre de 2012.

VIII. Que se han realizado las diligencias útiles y necesarias para el dictado de la presente resolución.

CONSIDERANDO:

I. Que del oficio 112-DGJR-2013, del 19 de febrero de 2013 de la Dirección General de Asesoría Jurídica y Regulatoria y del oficio remitido por el Departamento de Recursos Humanos, mediante memorando N° 035-DERH-2013, del 14 de enero de 2013, arriba citados, que sirven de sustento a la presente resolución, se extrae lo siguiente:

Oficio 112-DGJR-2013:

“(…) II. ANÁLISIS DEL RECURSO POR LA FORMA.

a) Legitimación.

Respecto de la legitimación activa, se tiene que la señora Mayela Padilla Conejo es parte interesada y destinataria de los efectos de la resolución impugnada, razón por la cual está legitimada para gestionar en la forma en que lo ha hecho (artículos 275 y 342 de la LGAP).

b) Naturaleza del recurso.

El recurso presentado por la señora Padilla Conejo, contra la resolución RJD-140-2012 del 1 de noviembre del 2012, es el de revocatoria.

El acto impugnado es la resolución RJD-140-2012 del 1 de noviembre del 2012, por medio del cual se mantuvo en el puesto de Profesional 4 a la señora Padilla Conejo. Esa resolución fue emitida por la Junta Directiva, a la luz de lo dispuesto en el artículo 52 del RAS (modificado en La Gaceta N° 98 del viernes 21 de mayo de 2010). En dicha resolución se estableció que contra la misma, cabía el recurso ordinario de reposición, el cuál debería interponerse dentro del plazo de tres días contados a partir del día siguiente a la notificación de la resolución, ello en razón de que es una resolución emanada de la Junta Directiva en su condición de órgano competente en la materia que nos ocupa (artículo 344 LGAP).

c) Temporalidad del recurso.

La resolución RJD-140-2012 del 20 de noviembre del 2012, fue notificada a la recurrente el 16 de noviembre del 2012. El recurso respectivo fue presentado el 21 de noviembre del 2012. Para recurrir la resolución impugnada se contaba con el plazo de tres días hábiles, plazo que venció el 21 de noviembre del 2012, según lo señalado en el artículo 346 de la Ley General de Administración Pública. En ese sentido, el recurso fue presentado dentro del plazo conferido.

III. ANALISIS DEL RECURSO POR EL FONDO.

Siendo que los argumentos del recurso de revocatoria, entendido como recurso de reposición interpuesto, son de naturaleza técnica, no podríamos pronunciarnos al respecto, por lo que se sugiere que sean analizados por un experto en Recursos Humanos.

IV. CONCLUSIONES.

1. El recurso de reposición interpuesto por la señora Mayela Padilla Conejo, contra la resolución RJD-140-2012 del 1 de noviembre del 2012, fue presentado en tiempo y forma por lo que resulta admisible.
2. Los argumentos del recurso de reposición son de carácter técnico, sobre los cuales no puede pronunciarse esta asesoría. (...)"

Oficio remitido por el Departamento de Recursos Humanos, mediante el memorando N° 035-DERH-2013:

“(…) II. Análisis.

Del análisis efectuado con base en los aspectos mencionados en el recurso por parte de la funcionaria se indica:

1. Descripción de Perfiles Ocupacionales: Profesional 4 y Profesional 5.

Clase	Perfiles ocupacionales				
Profesional 4	Encargado de coordinación vertical. Este perfil se llega a conformar cuando el jefe inmediato del encargado de coordinación le delega la conducción permanente de equipos de trabajo formados por varios funcionarios, para realizar determinadas tareas. Algunas de las tareas propias de este tipo de coordinación son las siguientes: a. convocar a reuniones a los funcionarios que coordina; b. dirigir las reuniones de los equipos de trabajo que coordina; c. llevar el registro y el control de los acuerdos de esas reuniones; d. programar las actividades de los equipos de trabajo que coordina; e. dar seguimiento a la ejecución de las tareas de los equipos de trabajo; f. informar a su jefe sobre los avances de los equipos de trabajo; g. transmitir las instrucciones de su jefe a los funcionarios que coordina; y h. asumir responsabilidad ante su jefe por la ejecución de las tareas ejecutadas por el equipo de trabajo.	Encargado de coordinación transversal. Este perfil corresponde a aquellos casos en que la función de coordinación es ejercida por un funcionario que no posee cargo de jefatura, cuando para ejecutar determinadas tareas propias de su puesto debe relacionarse con funcionarios de unidades organizativas distintas a la suya, para lograr que los aportes de esos funcionarios se integren adecuadamente dentro de un mismo proceso de trabajo para producir un resultado previsto. En estos casos, el funcionario actúa por delegación de su jefe inmediato.			
Profesional 5	Perfil de coordinador general de Dirección o Departamento. Quienes ocupan los puestos ubicados en este perfil, realizan la coordinación general de los trabajos de la dependencia, representan a su jefe inmediato dentro o fuera de la oficina, y le sustituyen temporalmente durante sus ausencias. Esta labor de coordinación abarca tareas de planificación, administración de recursos humanos, coordinación técnica, y asesoría a la jefatura inmediata en asuntos sustantivos y administrativos.	Perfil de asistente de alto nivel de jefaturas de niveles superiores. Quienes ocupan los puestos clasificables dentro de este perfil, son los funcionarios que realizan tareas de apoyo profesional sofisticado a jefaturas de niveles superiores (Regulador General, Regulador Adjunto, Intendente, Miembro de Consejo de Sutel, Gerente General, Director General). Los ocupantes de estos puestos dependen directamente de las jefaturas antes mencionadas, y laboran en sus despachos. En esas posiciones, realizan tareas de planificación, coordinación y análisis técnico. Los funcionarios en este perfil dedican al menos el 80% de su tiempo laboral a las funciones que lo caracterizan.	Perfil de analista. Aquí se ubican los puestos caracterizados por la ejecución de los análisis más complejos que se realizan en la dependencia respectiva, para cumplir con las funciones operativas que tiene asignadas; y además, porque ejecutan tareas sustantivas que son propias de mejoras en procesos de innovación, tales como diseños de metodologías, modelos, propuestas de leyes o reglamentos, o instrumentos para el análisis técnico (análisis asociados a procesos de innovación). Los trabajos de este tipo también pueden ser realizados por funcionarios ubicados en las clases de profesional 3 y 4. Pero a diferencia de ellos, los que se ubican en el perfil de analista innovador de la clase de profesional 5 realizan tareas propias de procesos de cambios o mejoras de manera permanente, y en un porcentaje no menor del 40% del total de su tiempo laboral anual.	Perfil de analista polifuncional. En esta categoría se ubican los funcionarios con mayor desarrollo profesional de una dependencia encargada de procesos operativos de la institución, que —debido a la naturaleza de sus funciones— deben estar en capacidad de realizar análisis complejos en diferentes procesos de trabajo de la actividad donde labora. Tal es el caso de los coordinadores de área funcional que, debido al tipo de organización que existe en la dependencia donde laboran, deben estar disponibles para coordinar otras áreas funcionales o procesos de la misma dependencia cuyas tareas están relacionadas con una especialidad profesional distinta a la que ejerce en el área funcional que coordina de manera predominante. En esta categoría también se ubican los analistas que en distintos momentos de un año deben realizar estudios correspondientes a distintas especialidades de su profesión, o a distintas disciplinas. El analista polifuncional dedica al menos un 25% del total del tiempo laboral anual a tareas de coordinación o análisis que corresponden a especialidades profesionales distintas a la que ejerce predominantemente.	Perfil de experto técnico. En esta categoría se ubican los funcionarios que participan activamente en la evaluación, proporcionando información técnica específica respecto a la materia que se esté evaluando; apoyan con información y criterios al evaluador; obtienen evidencia objetiva acerca de las materias específicas que evalúa; presenta las listas de verificación al evaluador responsable del equipo de evaluación informes o dictámenes institucionales cuyas conclusiones o recomendaciones están asociadas con altos niveles de riesgo para la institución, y asumir responsabilidad formal por ellos.

2. Argumentos del Reclamante y análisis:

Observaciones planteadas por reclamante, el titular del puesto N° 43302	Criterio técnico DERH
<p>1. (...) se incurre valoración parcial, incompleta y subjetiva del puesto No. 43302, al omitir la valoración de los cuatro perfiles restantes citados en el cuadro anterior, con el fin de determinar en cuál de esos perfiles corresponden las funciones que realizo en la Dirección de Servicios de Transporte, descritas en el “Cuestionario de análisis de puestos y en el Addendum al cuestionario emitido y firmado por la jefatura superior de la Dirección de Servicios de Transporte, señor Carlos Solano Carranza.</p>	<p>El analista encargado de la elaboración del informe, realiza un pre diagnóstico a partir de la información suministrada en el “Cuestionario de análisis del puesto y el Addendum al cuestionario y los resultados de la entrevista, a fin de determinar con cuál de los perfiles de la clase Profesional 5 se asemejan más las funciones, a fin de identificar si el puesto presenta características similares con alguno de los perfiles de la clase Profesional 5. De acuerdo con lo descrito en la clase, según lo expuesto en el cuadro anterior, el puesto no se ubica ni en el perfil de Coordinador General de Dirección o Departamento, Asistente de niveles superiores como, Regulador General, Regulador Adjunto, Superintendente, Miembro de Consejo de Sutel, Gerente General, Director General); ni experto técnico, se hace el análisis con aquel que se considera podría asemejarse más; en este caso el de analista. No se considera el de analista polifuncional porque se identifica que no realiza análisis complejos en diferentes procesos de trabajo de la actividad donde labora; tampoco el de experto técnico porque no participan activamente en la evaluación, proporcionando información técnica específica respecto a la materia que se esté evaluando; apoyan con información y criterios al evaluador; obtienen evidencia objetiva acerca de las materias específicas que evalúa; presenta las listas de verificación al evaluador responsable del equipo de evaluación informes o dictámenes institucionales cuyas conclusiones o recomendaciones están asociadas con altos niveles de riesgo para la institución, y asumir responsabilidad formal por ellos.. Por lo tanto y basado en la explicación anterior, se determinó que el perfil con el cual podría asemejarse más el puesto era de Analista.</p>
<p>2. Debo manifestar que las funciones que ejecuto calzan perfectamente en el perfil de analista polifuncional, perfil que no fue valorado por el Departamento de Recursos Humanos, al limitarse un análisis parcial del puesto al analizar únicamente el perfil correspondiente a Analista innovador; por lo que considero que la valoración realizada por dicha dependencia no fue objetiva, lesionando mi derecho a aspirar a la reclasificación de mi plaza al puesto de Profesional 5</p>	<p>De acuerdo con lo descrito en el en el perfil de analista funcional de la clase Profesional 5, el analista polifuncional, “En esta categoría se ubican los funcionarios con mayor desarrollo profesional de una dependencia encargada de procesos operativos de la institución, que —debido a la naturaleza de sus funciones— deben estar en capacidad de realizar análisis complejos en diferentes procesos de trabajo de la actividad donde labora. Tal es el caso de los coordinadores de área funcional que, debido al tipo de organización que existe en la dependencia donde laboran, deben estar disponibles para coordinar otras áreas funcionales o procesos de la misma dependencia cuyas tareas están relacionadas con una especialidad profesional distinta a la que ejerce en el área funcional que coordina de manera predominante. En esta categoría también se ubican los analistas que en distintos momentos de un año deben realizar estudios correspondientes a distintas especialidades de su profesión, o a distintas disciplinas. El analista polifuncional dedica al menos un 25% del total del tiempo laboral anual a tareas de coordinación o análisis que corresponden a especialidades profesionales distintas a la que ejerce predominantemente. Según la información de los formularios “Cuestionario de análisis del puesto y el Addendum al cuestionario”, se determina que la funcionaria no realiza coordinación de otras áreas</p>

Observaciones planteadas por reclamante, el titular del puesto N° 43302	Criterio técnico DERH
	funcionales, únicamente realiza coordinación en las áreas de puertos y aeropuertos, dentro de su dependencia; adicionalmente las tareas que realiza no están relacionadas con una especialidad distinta a la que ejerce en el área funcional; tampoco dedica un 25% del total del tiempo laboral a tareas de coordinación o análisis propios de especialidades muy distintas a la que ella ejerce en el puesto actual.
<p><u>3. Naturaleza del Puesto:</u> (...) en el análisis de este punto, el Departamento de Recursos Humanos se limita a analizar el perfil denominado “Perfil de Analista”, obviando en su valoración el resto de los perfiles aprobados por la Junta Directiva en el acuerdo No. 03-15-2012, del acta de la sesión ordinaria 15-2012 del 29 de febrero del 2012, ratificada el 7 de marzo del 2012, comunicado mediante oficio No.116-SJD-2012, de fecha 21 de marzo del 2012.</p> <p>Debo señalar nuevamente, que si se hubiera valorado los otros perfiles, se pudo haber concluido que mis funciones calzan con el perfil del analista polifuncional, de acuerdo con lo indicado en “Cuestionario de análisis del puesto y el Addendum al cuestionario” emitido y firmado por la jefatura superior de la Dirección de Servicios de Transporte, señor Carlos Solano Carranza.</p>	<p>Como se ha indicado en el punto anterior, no se limita el análisis solo al perfil del analista, se indica las razones por las cuales se basa el análisis solo en ese perfil.</p> <p>En el punto anterior, se aclara las razones por las cuales el puesto no se corresponde con el perfil polifuncional. No significa polifuncional, trabajar con funcionarios que ostentan profesiones distintas, ya que la naturaleza de los puestos es en el mismo tipo de actividad o proceso.</p>
<p><u>4. Descripción de Actividades:</u> Con respecto a las funciones realizadas, el Departamento de Recursos Humanos hace un análisis comparativo de las funciones del puesto No.43302 con respecto a la clase Profesional 4 y clase Profesional 5; concluyendo que la mayoría de funciones ejecutadas por el puesto están tipificadas en la clase Profesional 4.</p> <p>Sobre lo señalado en el párrafo anterior debo manifestar, que existe una diferencia muy sutil entre las funciones del Profesional 4 y las de Profesional 5, la cual no es analizada en este punto por el Departamento de Recursos Humanos, y que está definida en las características del puesto y es la siguiente: “El profesional 5 se diferencia del profesional 4 porque realiza tareas de mayor complejidad y especialización, y trabaja con gran independencia para tomar decisiones en razón del conocimiento y la experiencia que posee”.</p> <p>Las labores que realizo cumplen con las características señaladas en el párrafo anterior, lo cual se demuestra en la información aportada a Recursos Humanos para la reclasificación de mi puesto y de lo cual puede valorar con mayor propiedad los resultados de mi gestión a través de los diversos informes que son producto de las funciones que ejecuto en la Dirección de Servicios de Transportes y que sirven de fundamento en la mayoría de los casos en las decisiones del Comité de Regulación en materia tarifaria relacionada con los servicios aeroportuarios y portuarios.</p> <p>Cabe mencionar, que la jefatura superior nunca fue entrevistada para analizar la complejidad, especialización e independencia de mi labor en la Dirección de Servicios de Transportes, por lo cual el criterio emitido por el Departamento de Recursos Humanos se puede considerar de poco fundamento, subjetivo y parcializado, debido a que solo se limitó a comparar funciones del puesto de Profesional 4 con respecto al Profesional 5.</p> <p>Indica jefatura superior de la Dirección de Servicios de Transportes, señor Carlos Solano Carranza en el Addendum al cuestionario emitido al Departamento de Recursos Humanos: “Los informes firmados por la Coordinadora y luego avalados por la Jefatura, son la base de las resoluciones del Comité de Regulación y sus decisiones tienen gran trascendencia tanto a</p>	<p>La diferencia fundamental entre la clase Profesional 4 y 5, es el tipo de perfil que desempeña, el análisis de actividades es un complemento que se emplea para diferenciar, tomando en cuenta que las actividades se relacionan con los perfiles en que se ubique el funcionario. Hay una actividad esencial que diferencia al Profesional 5 del 4, y es la siguiente: Realizar análisis asociados a procesos de innovación de manera permanente. Realizar análisis complejos relacionados con distintas especialidades de su profesión, o con distintas disciplinas profesionales, coordinando áreas funcionales en la dependencia donde se ubican. Realizar estudios correspondientes a distintas especialidades de su profesión, o a distintas disciplinas. Implementar modelos que permitan formular y evaluar, procesos y metodologías con el propósito de cumplir con los objetivos propuestos, en sectores regulados, usuarios y los indicadores socio-económicos del país.</p> <p>Por su parte, es claro que dos actividades claves que diferencian al profesional 4 del 5 es la siguiente: Diseñar modelos, metodologías, propuestas de leyes o reglamentos, o instrumentos para el análisis técnico (procesos de innovación). Coordinar de manera permanente equipos de trabajo especializados.</p> <p>De acuerdo con lo analizado, en este caso no existen evidencias de la ejecución de tareas que involucren procesos de innovación, mejora permanente, tal y como lo especifica el perfil de analista y analista polifuncional; en el primero se establece que debe dedicar al menos un 40% de su tiempo en dichas actividades y el último un 25%. Así mismo tampoco se comprueba que coordine otras áreas funcionales o procesos diferentes a la especialidad de su área de trabajo. Por el contrario, el perfil de la funcionaria se tipifica como profesional 4, por cuanto la característica esencial es la “<u>coordinación permanente de equipos de trabajo, requiere mayor experiencia, supervisión menor y un nivel de independencia mayor para la toma de decisiones</u>”.</p>

Observaciones planteadas por reclamante, el titular del puesto N° 43302	Criterio técnico DERH
<p>nivel de economía individual de cada empresa como del mercado en la que está inmersa”.</p>	<p>Si bien es cierto, el puesto presenta algunas características de la clase Profesional 5, por cuanto hay algunas actividades comunes, no se cumple todo el perfil, ya que hay diferencias importantes en características de las clases para ubicarlo en el puesto en la citada clase profesional. Según lo descrito, se tipifica en mayor medida con la clase de Profesional 4.</p>
<p>5. Factor Dificultad: (...) las anteriores características son propias de la función que realizo, al analizar las propuestas tarifarias de los sectores regulados de aeropuertos y puertos, así como el análisis de los diversos recursos de revocatoria presentados por las empresas reguladas, usuarios de los servicios e instituciones como la Defensoría de los Habitantes, así como en la atención de consultas presentadas por la Contraloría General de la República sobre la labor de regulación en aeropuertos y puertos.</p> <p>Los estudios tarifarios, resolución de recursos, atención de consultas de usuarios, empresas reguladas e instituciones como la Contraloría General de la República no se realizan de manera mecánica, exige capacidad analítica, ser crítico y tener capacidad de síntesis, tener amplio conocimiento de la materia, experiencia, formación profesional para aplicar principios teóricos y prácticos propios de una disciplina, de ello dan fe los múltiples informes emitidos por mi persona y que en la mayoría de los casos son la base para las decisiones del Comité de Regulación, en otros casos, para que el Regulador General de respuesta a consultas de la Contraloría General de la República y otras instituciones del Estado.</p> <p>Como conclusión del análisis superficial e imparcial que emite el departamento de recursos humanos se señala lo siguiente: “Como resultado del análisis realizado, no existe evidencia que al menos un 40% de la jornada laboral, se dedique a la generación de aportes creativos, que representen cambios significativos en el área de regulación de puertos y aeropuertos por lo que la dificultad del puesto es típica de lo demandado por la clase Profesional 4”.</p> <p>La anterior conclusión, surge porque el Departamento de Recursos Humanos se limita a evaluar el perfil de profesional 5 denominado “analista innovador”, obviando el análisis de los demás perfiles, por lo que conclusión resulta parcializada e incompleta. Además no realizó una entrevista al jerarca superior inmediato para indagar respecto si el producto de mi labor requiere capacidad analítica, crítica y de síntesis, aspectos que por demás quedan reflejados en los informes que emito de manera permanente. Por otra parte cabe señalar que el análisis se limita a valorar el cumplimiento de un porcentaje y no la importancia de las funciones que tiene mi puesto y los resultados que se derivan de mis funciones.</p>	<p>La funcionaria alega que solo se tomó en consideración el perfil de innovador; sin embargo tal y como se explicó en el punto 1, el factor dificultad es el mismo para todos los perfiles ubicados en la misma clase.</p> <p>La metodología para hacer el análisis de puestos es amplia y puede variar de un puesto a otro, esto con el fin de validar, ampliar, verificar o aclarar información recopilada; no obstante, según lo que establece el artículo 47 del RAS: -“Instrumentos del Sistema de clasificación y valoración de puestos. Formarán parte del <u>sistema de clasificación</u> y valoración de puestos, los siguientes <u>instrumentos técnicos</u>:</p> <p>a) Manual de <u>actividades ocupacionales</u> (entendido el de clases)</p> <p>b) Manual descriptivo de cargos.</p> <p>c) <u>Metodología de clasificación y valoración de puestos</u>. (Esta incluye análisis de procesos, de estructura, de productos o resultados, para lo cual se aplica el método de entrevistas, análisis documental, observación directa u otras técnicas, que permitan verificar en qué consisten los cambios del puesto analizado y qué evidencias lo demuestran, queda a criterio del analista a cargo si realiza o no entrevista a las jefaturas correspondientes).</p> <p>ch) (...)</p> <p>Por su parte, el Artículo 50 del RAS señala: “Objetivo de la <u>metodología de clasificación y valoración de puestos</u>. <u>La metodología de clasificación y valoración de puestos es el instrumento que permite, sobre la base del estudio de la naturaleza, alcance y responsabilidades de las funciones asignadas a cada puesto</u>, determinar la clasificación y valoración que corresponderá a cada uno”. (Esto requiere ser verificado para poder afirmar en un estudio que se han dado cambios que corresponden a un nivel superior o no). Queda a criterio del analista de puestos, determinar la técnica que permite lograr lo anterior.</p> <p>Asimismo el artículo 51 estipula: —“<u>Aplicación obligatoria de los instrumentos técnicos. Serán de aplicación obligatoria el manual descriptivo de clases y los demás instrumentos técnicos vigentes, relativos a la materia</u>”. En este caso se aplicaron todos los instrumentos correspondientes, lo cual permite analizar todos los factores que componen la descripción de la clase: naturaleza, características, funciones, y otros factores. Adicionalmente, se analizan las evidencias del trabajo, con el fin de determinar si se pueden identificar en los resultados del puesto, las características esenciales del mismo para comparar con cada clase del manual.</p>
<p>6. Factor Responsabilidad: En su informe, el Departamento de Recursos Humanos, presenta un cuadro comparativo donde compara el factor de responsabilidad de un Profesional 4 con respecto al de un Profesional 5 y concluye lo siguiente: “Como se observa en el cuadro anterior, en lo que respecta al factor de responsabilidad, el puesto No. 43302 corresponde con lo establecido para la clase Profesional 4, es responsable de la coordinación permanente del trabajo de un grupo a cargo de un</p>	<p>Como se explicó en el punto No. 1, el analista encargado de la elaboración del informe, y basada en la entrevista que realiza, el “Cuestionario de análisis del puesto y el Addendum al cuestionario”, que presenta la funcionaria y su jefatura al Departamento, se realiza un análisis previo de los perfiles ocupacionales y se determina con cuál se asemeja más.</p> <p>Por lo tanto, y basado en la explicación anterior, se</p>

Observaciones planteadas por reclamante, el titular del puesto N° 43302	Criterio técnico DERH
<p>área funcional (aeropuertos y puertos); esta tarea le consume un 70% de su tiempo según lo expresado por la jefatura inmediata en el “Addendum al cuestionario de clasificación y valoración de puestos”. Esto confirma que no se dedica un porcentaje significativo de la jornada a procesos creativos o de cambio”.</p> <p>El Departamento de Recursos Humanos se limita a evaluar el perfil de Profesional 5 denominado “analista innovador”, obviando el análisis de los demás perfiles, por lo que conclusión resulta parcializada e incompleta, por cuanto no analiza los trabajos en los cuales participo para determinar si existen aportes creativos o de cambio, solamente se limita a señalar una de las respuestas dadas por mi jefe inmediato en el Addendum al cuestionario de clasificación y valoración de puestos, la cual no estaba dirigida a responder sobre los aspectos de creatividad y o de cambio. Además no hubo una entrevista sobre este aspecto a la jefatura inmediata quien pudo con mayor propiedad indicar si existe aporte creativos y de cambio en la labor que realizo.</p>	<p>determinó que el perfil que se asemejaba más al de la titular del puesto era el del Analista y no el del Analista polifuncional.</p> <p>Por otra parte, no se limitó únicamente al addendum que completó la jefatura, sino que se realizó una entrevista con la titular del puesto y se solicitó la evidencia documental que muestre lo que se indica en el cuestionario, con base en lo cual se concluyó que el tiempo de la jornada laboral que dedica a realizar aportes creativos, no es igual o mayor que al 40% de la misma, ya que no hay documentos que lo demuestren.</p>
<p><u>7. Factor Supervisión:</u> En su informe, el departamento de recursos humanos, presenta un cuadro comparativo donde compara el factor de supervisión de un Profesional 4 con respecto al de un Profesional 5 y concluye lo siguiente:</p> <p>“El puesto presenta características propias de clase profesional 4, ya que coordina labores de equipos conformado solo por profesionales; mientras que en el nivel 5 se coordina equipos conformados por profesionales, técnicos y administrativos, lo hace al profesional 5 más complejo, por ser personal de diferentes grupos ocupacionales”.</p> <p>El análisis realizado por el Departamento de Recursos Humanos no analiza que dentro de mis funciones esta también coordinar con las empresas reguladas donde <u>debo establecer relación con personal administrativo de esas entidades tanto a nivel gerencial como profesional y técnico</u>. Si bien es cierto dentro de la Dirección de Servicios de Transportes la relación en su mayor parte es con profesionales es porque la mayoría del personal es profesional, esto no implica que la coordinación sea menos compleja que si tuviera que relacionarme con personal de diferentes grupos ocupacionales, no es comprensible ni lógica, ni está fundamentada, esa valoración de complejidad que señala dicho departamento. Es más difícil y requiere mayor esfuerzo y conocimientos tener a cargo solo profesionales.</p>	<p>Como lo señala la titular del puesto en este punto 7, el puesto demanda <u>relacionarse</u> con personal profesional, gerencial y técnico de otras instituciones y empresas reguladas; sin embargo,, esto no implica una coordinación de equipos de trabajo y entra dentro del factor de Relaciones de Trabajo, <u>no dentro del factor de supervisión</u>.</p> <p>Lo anterior queda evidenciado por medio de los resultados obtenidos a través de la entrevista, el cuestionario de análisis de puestos y el respectivo cuestionario addendum, en el cual se detalla que coordina <u>con</u> empresas reguladas y terceros; no obstante, no se determina que no coordina <u>a las</u> mismas, y no es responsable por el resultado del trabajo de estas empresas.</p> <p>Adicionalmente, según la información que suministra la jefatura mediante el formulario addendum al cuestionario, la tarea esencial que ejerce la funcionaria, es la supervisión a funcionarios de la misma Dirección, a lo cual debe dedicar en forma estimada, un 30% de la jornada laboral, lo cual significa que no es permanente.</p>
<p><u>8. Factor Relaciones de Trabajo:</u> Mediante un análisis comparativo muy superficial el informe de Recursos Humanos señala lo siguiente:</p> <p>“De acuerdo con el cuadro anterior, existe una correspondencia en las relaciones de trabajo que se originan en el desempeño del puesto analizado y lo estipulado para la clase Profesional 4, por cuanto no hay evidencia de que implique mantener relaciones de trabajo con funcionarios de empresa extranjeras; esencialmente las relaciones que deben establecerse para lograr resultados, son empresas reguladas en el ámbito de puertos y aeropuertos, así como superiores, compañeros de trabajo”.</p> <p>La relación con empresas extranjeras en mi relación de trabajo existen, ya que los servicios regulados aeroportuarios y portuarios están dados en administración a través de la figura jurídica de Gestión Interesada tal es el caso de los servicios que se brindan en el Aeropuerto Internacional Juan Santamaría a cargo de la Empresa Aeris Holding y en el caso de los servicios brindados en el Puerto de caldera la Sociedad Portuaria de Caldera, ambas empresas de capital extranjero. Existe relación de trabajo por cuanto se atienden consultas relacionadas con los servicios que se regulan ya sea en forma escrita o en reuniones que se coordinan a petición de dichas empresas para aclarar</p>	<p>Según lo completado por la titular del puesto en el cuestionario de análisis de puesto, dentro de las relaciones de trabajo que debe establecer están las instituciones públicas y empresas reguladas, en lo cual invierte de manera ocasional, alrededor de un 5% de su tiempo. Si bien es cierto el puesto requiere relacionarse con empresas nacionales y de capital extranjero, el porcentaje no es relevante para tipificarse como Profesional 5.</p>

Observaciones planteadas por reclamante, el titular del puesto N° 43302	Criterio técnico DERH
aspectos relevantes de los servicios que se regulan y que permiten lograr resultados en las funciones que se realizan en la Dirección a la cual pertenezco.	
<p><u>9. Cambios en el puesto:</u> Las labores que realizo en la Dirección de Servicios de Transportes, encaja con las características definidas en el perfil del Profesional 5, denominado “analista polifuncional” (...)</p> <p>Debido a que el Departamento de Recursos Humanos enfoca su análisis al perfil de “analista innovador”, no logra establecer cambios en mis funciones que le permitan concluir que efectivamente las funciones que realizo corresponden a la clase de Profesional 5.</p>	<p>No existe evidencia de que la funcionaria invierta por lo menos un 25% de su jornada laboral a labores de coordinación de otras áreas funcionales diferentes a la de su especialidad profesional que ejerce predominantemente. Según lo que se logra determinar por medio del cuestionario de análisis de puestos, invierte un 10% de forma ocasional a representar a la institución o a sustituir a la jefatura inmediata en actividades que lo requiera.</p>

III. Conclusión.

“En razón del análisis realizado, se recomienda mantener los criterios emitidos en la Resolución No. RJD-140-2012 de fecha 01 de noviembre del 2012, mediante la cual se resolvió mantener el puesto No. 43302 como Profesional 4, tal y como fue recomendado por el Departamento de Recursos Humanos mediante el informe remitido por Oficio No. 322-DERH-2012 con fecha del 01 de octubre del 2012.”

- II.** Que la Junta Directiva de la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos, en la sesión extraordinaria 25-2013, celebrada el 1 de abril de 2013 y ratificada el 4 de abril de 2013, acordó acoger las recomendaciones contenidas en los oficios 112-DGJR-2013, del 19 de febrero de 2013 y del oficio remitido por el Departamento de Recursos Humanos, mediante memorando N° 035-DERH-2013, del 14 de enero de 2013, y resolvió entre otras cosas dictar la presente resolución.
- III.** Que con fundamento en los resultados y considerandos que preceden y, de acuerdo con el mérito de los autos, lo procedente es: 1) Rechazar por el fondo el recurso de reposición presentado por la señora Mayela Padilla Conejo, contra la resolución RJD-140-2012 del 01 de noviembre de 2012 y dar por agotada la vía administrativa, como se dispone.

POR TANTO:

LA JUNTA DIRECTIVA DE LA AUTORIDAD REGULADORA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS

RESUELVE:

- I.** Rechazar por el fondo el recurso de reposición presentado por la señora Mayela Padilla Conejo, contra la resolución RJD-140-2012 del 01 de noviembre de 2012.
- II.** Dar por agotada la vía administrativa.
- III.** Devolver el expediente al Departamento de Recursos Humanos para lo que corresponda.

NOTIFÍQUESE.

A partir de este momento se retiran las señoras Heilyn Ramírez Sánchez y Norma Cruz Ruiz.

ARTÍCULO 6. Informe final 31-I-2012, sobre resultados del estudio 05-CF-2012, denominado “Evaluación de la metodología de formulación de cánones.”

A partir de este momento ingresa al salón de sesiones, la señora Joyce Arroyo Chaves, funcionaria de la Auditoría Interna, a participar en el análisis y discusión de éste y siguientes dos artículos. Asimismo, ingresa la señora Magally Porras Porras y el señor Arturo Moreno Quirós.

Se conoce el oficio 067-AI-2013, del 19 de febrero de 2013, mediante el cual la Auditoría Interna presenta el Informe Final 31-I-2012, referente a resultados del estudio 05-CF-2012, denominado “Evaluación de la metodología de formulación de cánones”.

La señora **Joyce Arroyo Chaves** explica los antecedentes y hallazgos del citado informe. Por otra parte, destaca las diferentes recomendaciones o acciones de mejora dirigidas fundamentalmente a la Gerencia General.

Ante una consulta de la señora **Sylvia Saborío Alvarado** en el sentido de si la implementación del Sistema Administrativo-Financiero, permitirá mejorar la gestión, el señor **Luis Fernando Sequeira Solís** indica que toda plataforma tecnológica va a mejorar en mucho los procesos, pero igual está el tema de los procedimientos. Además, se debe tomar en cuenta que la Contraloría General de la República redujo el tiempo de entrega de la formulación de cánones, lo cual implica mayores esfuerzos de la Administración.

La directora **Saborío Alvarado** indica que a la luz de los cambios en el Reglamento Interno de Organización y Funciones de la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos y sus Órganos Desconcentrados (RIOF), la responsabilidad de la Dirección General de Estrategia y Evaluación va a cambiar, toda vez que la mayor parte de las recomendaciones dirigidas la Gerencia General, las tendría que ejecutar esa Dirección. En ese sentido, tendrá alguna implicación.

El señor **Luis Fernando Sequeira Solís** señala que todas aquellas recomendaciones que cambien, de acuerdo a una nueva estructura del RIOF, la Auditoría Interna tendrá que ajustarlas y reasignarlas.

La señora **Grettel López Castro** se refiere al Informe de la Auditoría que indica que la Administración no ha acogido las recomendaciones emitidas desde el 2011. Desde ese punto de vista, consulta cuál es el papel que asume la Auditoría Interna cuando no se cumplen las recomendaciones que se desprenden de sus informes.

El señor **Luis Fernando Sequeira Solís** explica que el fin de seguimiento, es que la Junta Directiva esté informada. Señala que en casos de incumplimientos acentuados lo que procede es la apertura de procedimientos administrativos. En este caso, el problema es reiterativo debido a que no existe una plataforma tecnológica.

Seguidamente se suscita un intercambio de impresiones entre los señores miembros de la Junta Directiva, respecto a los diferentes hallazgos y recomendaciones señaladas en esta oportunidad por la Auditoría Interna.

Analizado el tema, con base en lo expuesto por la Auditoría Interna, conforme a su Informe 31-I-2012, el señor **Dennis Meléndez Howell** somete a votación el tema y la Junta Directiva resuelve, por unanimidad:

ACUERDO 05-25-2013

Dar por recibido lo expuesto por la Auditoría Interna, en relación con el Informe Final 31-I-2012, referente a resultados del estudio 05-CF-2012, denominado “Evaluación de la metodología de formulación de cánones”, remitido mediante oficio 067-AI-2013, del 19 de febrero de 2013.

ARTÍCULO 7. Informe final 21-I-2012, referente a los resultados obtenidos en el estudio 02-CF-2012 denominado “Evaluación de los Estados Financieros 2010-2011”.

Se conoce el oficio 069-AI-2013, del 20 de febrero de 2013, mediante el cual la Auditoría Interna presenta el Informe Final 21-I-2012, referente a los resultados obtenidos en el estudio 02-C-2012, denominado “Evaluación de los Estados Financieros 2010-2011”.

La señora *Joyce Arroyo Chaves* explica que el objetivo general básicamente es “Evaluar las principales partidas que componen los estados financieros de la ARESEP, con el fin de verificar que los registros contables efectuados representan los derechos y obligaciones de la entidad al 31 de diciembre de 2010 y 2011”.

Comenta los hallazgos en cuanto a las cuentas por cobrar, inventarios, activos físicos, ingresos y gastos. Asimismo, se refiere a las diferentes recomendaciones del caso.

Luego de una serie de comentarios sobre el particular, con base en lo expuesto por la Auditoría Interna, conforme a su Informe 21-I-2012, el señor *Dennis Meléndez Howell* somete a votación el tema y la Junta Directiva resuelve, por unanimidad:

ACUERDO 06-25-2013

Dar por recibido lo expuesto por la Auditoría Interna, en relación con el Informe Final 21-I-2012, referente a los resultados obtenidos en el estudio 02-C-2012, denominado “Evaluación de los Estados Financieros 2010-2011”, remitido mediante oficio 069-AI-2013 del 20 de febrero de 2013.

ARTÍCULO 8. Informe Final 28-I-2012, en torno al estudio 04-CF-2012, denominado “Evaluación del proceso de planillas”.

Se conoce el oficio 089-AI-2013, del 22 de febrero de 2013, mediante el cual la Auditoría Interna presenta el Informe Final 28-I-2012, referente al estudio 04-CF-2012, denominado “Evaluación del proceso de planillas”.

La señora *Joyce Arroyo Chaves* explica que el objetivo general es la evaluación del control interno del proceso de planillas. Asimismo se refiere al alcance, los hallazgos y las recomendaciones del caso, dirigidas a la Gerencia General y al Despacho del Regulador General.

Seguidamente los miembros de la Junta Directiva intercambian opiniones en torno a los diferentes hallazgos y recomendaciones señaladas en esta oportunidad.

Analizado el tema, con base en lo expuesto por la Auditoría Interna, conforme a su Informe 28-I-2012, el señor *Dennis Meléndez Howell* somete a votación el tema y la Junta Directiva resuelve, por unanimidad:

ACUERDO 07-25-2013

Dar por recibido lo expuesto por la Auditoría Interna, en relación con el Informe Final 28-I-2012 referente al estudio 04-CF-2012, denominado “Evaluación del proceso de planillas”, remitido mediante oficio 089-AI-2013 del 22 de febrero de 2013.

A las dieciocho horas y treinta minutos finaliza la sesión.

DENNIS MELÉNDEZ HOWELL
Presidente de Junta Directiva

ALFREDO CORDERO CHINCHILLA
Secretario de Junta Directiva