

CONSEJO DE PERSONAL

SESION N° 20-99

Sesión ordinaria del Consejo de Personal celebrada a las diez horas treinta minutos del diecisiete de junio de mil novecientos noventa y nueve, con la asistencia de los Magistrados Orlando Aguirre Gómez quien preside, Rodrigo Castro Monge los Jueces Superiores Licda. Ana Luisa Meseguer Monge, Dr. Oscar González Camacho y el Lic. Francisco Arroyo Meléndez Jefe del Departamento de Personal.

ARTICULO I

Lectura y aprobación del acta anterior.

ARTICULO II

Se entra a conocer el Informe CV-387-98 relacionado con solicitudes para el pago del sobresueldo por riesgo y para la concesión de vacaciones profilácticas, el mismo fue traslado a los Integrantes de este Consejo para estudio en la sesión del 30 de noviembre de 1998.

En lo relevante indica:

1. GESTIONES.

1.1 Oficio 96-101 QCL suscrito por los doctores Alfredo Sanabria Sánchez, Jefe de la Sección de Investigaciones Químico Clínicas y Carlos Matías González Lizano, Jefe del Departamento de Laboratorio de Ciencias Forenses, que en lo que interesa textualmente indica lo siguiente:

"Basado en lo expuesto anteriormente, muy atentamente solicito a ustedes interponer sus buenos oficios para que se adicionen a la lista de pago de "peligrosidad" el puesto de Jefe de Sección Investigaciones Químico Clínicas, así como los puestos de

Secretaria, Oficinista y Conserje asignados a esta misma Sección por la jefatura del Departamento de Laboratorios de Ciencias Forenses; y además que se incluya al personal con nombramiento interino, ya que TODOS los que trabajamos en esta Sección estamos expuestos a los peligros de las labores que realizamos."

1.2 *El Consejo Superior en sesión celebrada el 30-10-97, artículo LXVIII, traslada al Departamento de Personal, solicitud presentada por los Licenciados Roma Vargas Cavallini y Miguel García Martínez, Agentes Fiscales de Desamparados respectivamente, para que se les reconozca a partir de enero del año entrante un 20% por Riesgo Policial.*

1.3 *El Consejo Superior en sesión celebrada el 05-12-97, artículo L, acordó trasladar al Consejo de Personal solicitud de algunos Choferes de la Sección de Cárcel, Transportes y Citaciones, para que se les revalore el puesto, equiparándolo con el puesto de Conductor de Reos y se les reconozca el sobresueldo por Riesgo.*

1.4 *El Consejo Superior en sesión celebrada el 26-3-98, artículo XLVIII acordó trasladar al Consejo de Personal, solicitud presentada por el señor Marco Antonio Rodríguez Calvo y otros servidores de las Celdas del Organismo de Investigación Judicial, todos ellos Conductores de Detenidos de la Sección de Cárcel del Segundo Circuito Judicial de Goicoechea, para que se les incremente el sobresueldo del 10% al 20% mensual otorgado por el concepto de Riesgo. También solicitan se reconozca este sobresueldo a los Oficinistas 3 que laboran en Celdas del Segundo Circuito Judicial. Además del reconocimiento al disfrute de Vacaciones Profilácticas.*

1.5 *El Consejo Superior en sesión celebrada el 02-04-98, artículo LX, traslada al Departamento de Personal, solicitud presentada por varios*

servidores del Tribunal Penal del Segundo Circuito Judicial de Goicoechea, para que se les reconozca el sobresueldo por riesgo.

1.6 *El Consejo Superior en sesión celebrada el 16-04-98, artículo VI, se traslada al Consejo de Personal la solicitud presentada por el señor Federico Rojas Quirós, el cual ocupa el puesto de Armero en el Laboratorio de Ciencias Forenses para que se estudie su plaza, y que además se le reconozca el sobresueldo por riesgo.*

1.7 *Oficio 757-C-98 del 29 de octubre de 1998, suscrito por el Ing. Tobías Mena Aguilar y el señor Carlos Campos Campos, Jefe del Departamento de Servicios Generales y de la Sección de Comunicaciones respectivamente, solicitando el reconocimiento de un 10% por "Riesgo Policial" para el puesto Trabajador Postal.*

1.8 *En oficio de fecha 6 de noviembre del año en curso, el Licenciado Eduardo Chacón Mora, Defensor Público Agrario. Solicita que se le realice el estudio pertinente a fin de que se le reconozca el rubro correspondiente a "peligrosidad".*

2. METODOLOGÍA.

Para efectos de cumplir con la investigación, servirán de base los estudios CV-423 y 424 del 21 de octubre de 1997, elaborados por el Departamento de Personal, Sección Clasificación y Valoración de Puestos.

En dichos estudios se establece un instrumento para la Calificación del Riesgo, el cual se divide en tres grados con sus respectivas condiciones inseguras y sus campos de acción determinados.

Posteriormente se analizará el ambiente de trabajo en que está inmerso el puesto, asimismo las tareas que le corresponde realizar. Los resultados se confrontarán contra el instrumento creado, para lograr determinar el posible otorgamiento de la solicitud.

Asimismo, se investigarán otros puestos con características similares a las de los petentes, identificando los beneficios que mantienen y la posibilidad de aplicar un trato equitativo e igualitario.

Las fuentes de información consultadas fueron las siguientes:

1. Escritas:

- *Informes anteriores relacionados con el tema.*
- *Distintos acuerdos emitidos por el Consejo de Personal o Superior.*
- *Manual Descriptivo de Clases del Poder Judicial.*

2. Orales:

- *Petentes.*
- *Personal de investigación.*
- *Jefaturas.*
- *Funcionarios judiciales.*

3. ANTECEDENTES.

3.1 Corte Plena, sesión del 19 de octubre de 1992, artículo XXX.

En lo que interesa el acuerdo dicta lo siguiente:

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

Este acuerdo mantiene gran importancia por cuanto fue el primer reconocimiento realizado en la Institución al personal de investigación. Como puede observarse la intención original fue la de reconocer el sobresueldo solamente a los investigadores y el mismo no corresponde únicamente a riesgo o peligrosidad, sino también a otras condiciones como lo son disponibilidad y variación de jornada.

3.2 Consejo Superior, sesión del 16-06-95, artículo LXXII.

Se conoce en esta sesión la apelación interpuesta por el Sr. Carlos A. Chacón Rivas, Trabajador Postal, ante la denegatoria que le hicieron en sesión anterior respecto a petición de un 10% sobre el salario base por "Riesgo Policial"; fundamenta su gestión en la peligrosidad que representa el transportar bienes de valor e importancia.

Literalmente la parte dispositiva del acuerdo indica lo siguiente:

"Acoger la reconsideración interpuesta por don Carlos Alberto, y reconocerle el sobresueldo de un 10% por "Riesgo Policial", igual que a los choferes de que se dio cuenta, a partir del 1º de mayo anterior."

3.3 Consejo Superior, sesión del 09-03-98, artículo XLIII.

Se conoce en esta sesión el estudio CV-423-97 correspondiente a un análisis del factor riesgo, dentro de las recomendaciones se incluye un instrumento para la calificación del riesgo en los puestos de trabajo. Previa deliberación se acordó aprobar el estudio en todos sus extremos.

3.4 Consejo Superior, sesión del 27-08-98, artículo XII.

Previo estudio del informe CV-424-97, concerniente al análisis de diversas peticiones por el factor riesgo, el Consejo Superior decide resolver en cuanto a algunos de los puestos del Servicio Médico de Empleados.

Debido a que existen diferencias entre lo recomendado en el estudio y lo aprobado por el Consejo Superior, se presenta a continuación un cuadro comparativo de ambas situaciones:

PUESTO	RECOMENDADO		APROBADO	
	GRADO	VAC. PROF.	GRADO	VAC. PROF.
Psicólogo (EQUINTER)	¹	No se recomendó otorgarlas	---	10 días
Trabajador Social (EQUINTER)	¹	“ “	---	10 días
Psicólogo Clínico	¹	“ “	---	10 días
Auxiliar de Enfermería	¹	“ “	B	---
Odontólogo	B	10 días naturales	B	---
Asistente de Odontología	B	10 días naturales	B	---
Jefe Servicios Medicina de Empleados (Médico)	¹	No se recomendó otorgarlas	B	---
Médico Empresa	¹	“ “	B	---

¹ A estos cargos no se recomendó el reconocimiento del sobresueldo, sin embargo, dados otros reconocimientos realizados por la Institución que someten a los petentes en una condición de trato desigual, se dejó la decisión a cargo del órgano correspondiente. Más información sobre lo indicado, puede revisarse los apartados 4.2.1 y 4.2.3 del estudio CV-424-97.

3.5 Consejo Superior, sesión del 08-10-98, artículo XXIII.

Se analizan las recomendaciones pendientes de aprobación según el acuerdo tomado en la sesión del 27-08-98, artículo XII.

En virtud de la variedad de aprobaciones y divergencias, se presenta a continuación un cuadro comparativo entre lo recomendado en el estudio CV-423-97 y lo aprobado por el Consejo Superior.

<i>PUESTO</i>	<i>RECOMENDADO</i>		<i>APROBADO</i>	
	<i>GRADO</i>	<i>VAC. PROF.</i>	<i>GRADO</i>	<i>VAC. PROF.</i>
Sección Investigación Hechos de Tránsito:				
Jefe de Sección	<i>C</i>	No se recomienda	<i>C</i>	<i>No se concedió</i>
Técnico Crim. 1	<i>C</i>	“ “	<i>B</i>	“ “
Técnico Crim. 2	<i>C</i>	“ “	<i>B</i>	“ “
Servicio Médico de Empleados:				
Oficinista 2	<i>C</i>	“ “	<i>C</i>	“ “
Secretaria 1	<i>C</i>	“ “	<i>C</i>	“ “
Conserje 1	<i>C</i>	“ “	<i>C</i>	“ “
Técnico en Salud Ocupacional	<i>B</i>	“ “	<i>B</i>	“ “
Dirección Gral. O. I. J.				
Director General	<i>C</i>	“ “	<i>C</i>	“ “
Subdirector General	<i>C</i>	“ “	<i>C</i>	“ “
Jefe de Delegación	<i>C</i>	“ “	<i>C</i>	“ “
Investigaciones Criminales				
Jefe de Departamento	<i>C</i>	“ “	<i>C</i>	“ “
Subjefe de Departamento	<i>C</i>	“ “	<i>C</i>	“ “
Analista Programador 2 (Investigador de Delitos Informáticos)	<i>C</i>	“ “	<i>C</i>	“ “
Archivo y Registro Criminal				
Jefe	<i>C</i>	“ “	<i>C</i>	“ “
Auxiliar de Archivo 1	<i>B</i>	“ “	<i>B</i>	“ “
Auxiliar de Archivo 2	<i>C</i>	“ “	<i>C</i>	“ “
Técnico Criminalístico 1	<i>C</i>	“ “	<i>B</i>	“ “
Técnico Criminalístico 2	<i>C</i>	“ “	<i>B</i>	“ “
<i>PUESTO</i>	<i>RECOMENDADO</i>		<i>APROBADO</i>	
	<i>GRADO</i>	<i>VAC. PROF.</i>	<i>GRADO</i>	<i>VAC. PROF.</i>
Sección de Investigaciones Físicas				
Oficinista	<i>C</i>	“ “	<i>C</i>	“ “
Secretaria	<i>C</i>	“ “	<i>C</i>	“ “
Técnico Criminalístico 1 (balística)	<i>C</i>	“ “	<i>B</i>	“ “
Técnico Criminalístico 2 (balística)	<i>C</i>	“ “	<i>B</i>	“ “
Profesional en Balística	<i>C</i>	“ “	<i>B</i>	“ “
Técnico 2 (Planimetría)	<i>C</i>	“ “	<i>B</i>	“ “
Topógrafo	<i>C</i>	“ “	<i>B</i>	“ “
Tribunales Superiores				
Juez Superior Penal	<i>C</i>	“ “	<i>C</i>	
Sección de Patología Forense				
Conserje 1 (morgue)	<i>B</i>	10 días	<i>B</i>	10 días
Auxiliar de Autopsias	<i>B</i>	“ “	<i>B</i>	“ “
Tecnólogo Médico (Técnico en Histología)	<i>B</i>	“ “	<i>B</i>	“ “
Encargado Archivo de Tejidos	<i>C</i>	No se recomienda	<i>C</i>	No se concedió
Departamento de Proveduría				

Chofer 1	A ⁴	No se recomienda	A	No se concedió
Sección de Invest. Toxicológicas y de Invest. Bioquímicas				
Jefe de Sección		10 días	---	10 días
Microbiólogo Químico Clínico		10 días	---	10 días
Departo. Def. Públicos				
Defensor Publico	C	No se recomienda	C	No se concedió

Además el Consejo estimó a bien incluir la gestión presentada por los Trabajadores Sociales y Psicólogos del Departamento de Trabajo Social, que no se encontraba incluida dentro del estudio CV-424-97 y les concedió un porcentaje por riesgo del 10% sobre el salario base.

3.6 Consejo Superior, sesión del 08-10-98, artículo XXIV.

Se solicita reconsiderar el acuerdo donde se le otorga vacaciones profilácticas a los puestos de Psicólogo y Trabajador Social del Servicio Médico de Empleados, debido a que el Consejo Superior había decidido previamente no otorgar este tipo de beneficios, hasta tanto se realizara el estudio técnico - médico correspondiente.

Literalmente la parte dispositiva del acuerdo indica lo siguiente:

“Recomendar al Departamento de Personal valorar la posibilidad de otorgar las vacaciones profilácticas a los puestos ahí contemplados, una vez que se cuente con el estudio técnico - médico que se realizara en coordinación con el Consejo Nacional de Salud Ocupacional.”

5. CONSIDERACIONES GENERALES.

5.1 La entrada en vigencia del nuevo Código Procesal Penal a partir del presente año, requirió de modificaciones en materia organizacional que inevitablemente provocaron variaciones en la esfera de los puestos, especialmente en el área penal.

Bajo este esquema, puede observarse entonces como a un año de haberse presentado el informe CV-423-97, en el cual se desarrolló un modelo para la calificación del riesgo en los puestos de trabajo, se han presentado modificaciones en las condiciones de algunos cargos que exponen a sus ocupantes a riesgos de alguna similitud a los contemplados.

El instrumento considera para la definición de los grados dos tipos de riesgo: el policial y el ambiental (biológico y químico). Dadas las diversas interpretaciones al respecto, conviene retomar la descripción del riesgo policial, toda vez que tanto a nivel patronal como de los empleados, se han tomado decisiones y presentado gestiones desligadas de lo definido y aprobado originalmente.

El grado A del instrumento pretende describir con amplitud diversas condiciones del riesgo asociado a la actividad policial específicamente, de ahí que resulta de capital importancia interpretarlo como una unidad y no en apartados separados.

No se niega en ningún momento que otras actividades posean algún grado de riesgo, sin embargo, debe tenerse presente que dentro de los sistemas de valoración deben privar criterios de justicia y equidad; por ello se considera justo reconocer el riesgo del investigador (policía), el cual se deriva en conjunto de los actos que debe realizar, los lugares donde debe actuar, la connotación de su figura, la imposibilidad de controlar diversos factores, la ineficiencia e ineficacia de las medidas de seguridad por causas ajenas y otros.

Así por ejemplo, dentro de las labores de investigación un oficial del O. I. J. incursiona en ambientes difíciles, en ocasiones incontrolados; en aras de indagar o ejercer una actividad represiva; tiene una probabilidad mayor de

utilizar el arma de fuego como medio de defensa, seguridad o intimidación; realiza infiltraciones y trabajos en oculto.

Otros puestos que si bien no cumplen con todas las características de las señaladas, conjugan con amplitud actividades estrechamente vinculadas, tal es el caso del Oficial de Localización, Citación y Presentación de Personas y los Conductores de Detenidos.

De acuerdo con lo manifestado en los párrafos iniciales, se pueden ubicar ahora puestos en donde sus procedimientos de trabajo han variado, cuya actividad si bien no es la policial, guarda alguna relación y obliga a sus ocupantes a laborar en forma coordinada con el personal de investigación, tal es el caso de los jueces, fiscales y en alguna medida los defensores públicos.

5.2 *La dificultad para captar la idea central o intención del instrumento, que ha derivado en interpretaciones contrarias a su espíritu, hacen necesario proceder a modificaciones, que aunque menores se espera clarifiquen el concepto y faciliten su uso.*

Las variaciones propuestas se incluyen en el apartado de las recomendaciones.

7. CONCLUSIONES

7.1 Jefe Sección Bioquímica.

El tipo de riesgo ambiental contemplado en el grado B del instrumento para la calificación del riesgo en los puestos de trabajo, se define en cuanto al riesgo químico y el biológico, teniendo como referencia la actividad continua y directa.

De acuerdo con lo observado e informado, el trabajo del Jefe de la Sección de Investigaciones Bioquímicas se encuentra en gran proporción dentro de la actividad administrativa, en consecuencia el puesto no es acreedor del pago por

riesgo. Proceder de otra forma sometería a los que laboran directa y continuamente con los agentes y sustancias perniciosas para la salud, a una injusticia e inequidad retributiva.

7.2 Secretarios y Oficinistas (Sección Bioquímica).

Si bien la recepción de muestras es una tarea en la que por consecuencia pueden resultar contagiados, debido al tipo de tejidos y fluidos corporales que deben manipular, entre ellos semen, saliva, orina, y sangre entre otros; se deben extremar las precauciones por cuanto dichas muestras mantienen una alta probabilidad de estar infectadas, debido al tipo de personas de las que provienen. Por consiguiente es una tarea en la que manteniendo todas las medidas de seguridad necesarias, se disminuye cualquier situación riesgosa.

Además, los gestionantes no tienen la responsabilidad de analizar las muestras, labor que corresponde en exclusiva a personal especializado en la materia.

Es indispensable entonces que la jefatura gestione y supervise la utilización estricta de los procedimientos, normas y equipos de seguridad necesarios para contrarrestar y corregir cualquier acción que pueda presentar un peligro latente.

7.3 Conserjes (Sección Bioquímica).

Debido a que las labores de aseo y limpieza actualmente se encuentran a cargo de la empresa privada, implicando que los conserjes de esta sección pasaron a realizar funciones netamente administrativas, se infiere que deben guardarse las mismas consideraciones apuntadas para el caso de las Secretarias y Oficinistas.

Sin embargo, es importante comunicarles a las personas que realizan las labores de limpieza, la acción riesgosa a la que están expuestos al no utilizar las

correspondientes normas e implementos de seguridad necesarios para evitar cualquier daño físico.

7.4 Fiscal.

7.4.1 *El Código Procesal Penal en forma explícita determina como encargado de ejercer la acción penal al Ministerio Público, también de acuerdo con el artículo 291, la facultad de investigación reside en este mismo órgano.*

7.4.2 *Sin dejar lugar a duda, el Código Procesal Penal somete en forma irrestricta la policía judicial a la dirección y control del Ministerio Público (art. 67, 68, 69 y 283).*

7.4.3 *A través de las entrevistas se puede percibir en alguna medida la incertidumbre generada por los cambios estructurales promulgados por el nuevo Código, es decir el proceso de reacomodo y ajuste pareciera aún no haber concluido.*

Si bien el Código en forma explícita define la función investigativa como responsabilidad primordial del Fiscal, en la práctica esta actividad es catalogada como labor policial, reclamada por este sector laboral y en alguna medida "rechazada" por los Fiscales dada su connotación (así por ejemplo, durante la investigación fue común escuchar: "yo no soy policía").

La actividad diaria apunta a un trabajo coordinado, con respeto mutuo hacia la especialidad de cada quién.

7.4.4 *De acuerdo con las entrevistas se está generalizando el concepto "Dirección Funcional", entendido como la responsabilidad que tiene el Fiscal de guiar jurídicamente la investigación para obtener una prueba procesalmente útil.*

Además debe velar porque la actuación de la policía se encuentre ajustada a la ley y se garanticen los derechos del imputado, así como de cualquier tercero.

Paralelamente, se ha entendido como responsabilidad de la Policía Judicial el desarrollo de la estrategia policial a seguirse en los operativos, sin demeritar la supervisión que se encuentra obligado a ejercer el Fiscal.

7.4.5 *En la actualidad, tanto por la falta de capacitación de los Fiscales en materia policial, como por la especialización alcanzada por parte de los investigadores, producto de su entrenamiento y experiencia, los actos operativos en una investigación denominados como típicamente policíacos, no están dentro de la esfera de acción del Fiscal.*

7.4.6 *El instrumento para la calificación del riesgo en los puestos de trabajo, aprobado por el Consejo Superior en la sesión del nueve de marzo último, artículo XLIII, reconoce en el grado A el riesgo policial.*

Las diferentes actividades que se describen responden al trabajo desarrollado por los investigadores implicando la interacción física (detener, requisar, trasladar) directa con delincuentes en el entendido de que son actividades continuas.

Tal como quedó establecido, al Fiscal no le corresponde ejercer los actos conocidos como típicamente policíacos, mismos que dan origen al grado A del instrumento.

7.4.7 *El esquema organizacional del Ministerio Público en fiscalías adjuntas y unidades operativas especializadas, permite deducir que no todos los fiscales se encuentran sometidos al mismo tipo de condiciones en alguna medida*

riesgosas, por ejemplo Capacitación, Ejecución de la Pena, Casación, Inspección Fiscal y Defensa Civil.

Se podría además obtener conclusiones a priori respecto a la diferencia entre unidades como Robo de Vehículos, Narcotráfico, Robos, Delitos Varios y Estafas, en relación con Delito Ecológico y Violencia Doméstica, por citar algunas.

Resulta relevante también considerar los roles de disponibilidad, dado que podría darse la situación de que alguno de los Fiscales de menor exposición, le correspondiera atender un operativo de mayor riesgo.

7.4.8 *Tal como está definido el instrumento para la calificación del riesgo, resulta de importancia la frecuencia de la labor riesgosa al tenerse establecido el concepto "actividad continua". A lo largo del estudio, sin embargo, la posibilidad real de establecer frecuencias en la asistencia de los fiscales a las actividades de mayor riesgo ha sido nula, al adolecerse de estadísticas con tal grado de especificación.*

7.4.9 *Continuamente diferentes sectores han aludido que el riesgo es inherente a su actividad y no puede ser desligado, tal es el caso del juez por ser quien condena, del fiscal por ser quien acusa y el defensor por la incomprensión de su papel o disgusto por el servicio.*

Este tipo de riesgo definitivamente no se puede desligar de la actividad, no obstante, debe comprenderse también que el mismo es potencial, difícil o imposible de medir y ponderar salarialmente.

7.4.10 *La gestión que ha dado origen al presente análisis, procede como se indicó de los Fiscales, no obstante, es conveniente tener en perspectiva la*

situación de los jueces y los defensores públicos, ya que cualquier decisión presumiblemente traería reacciones en cadena.

En cuanto a los jueces las entrevistas permitieron establecer que su participación en los allanamientos es amplia, obsérvese en todo caso que el Código Procesal Penal le impone esta tarea como una de sus responsabilidades. Se estableció también, que quienes desarrollan esta actividad son los jueces de la etapa preparatoria, excluyendo a los de la intermedia y de juicio.

El caso de los Defensores toma otra dimensión, pues no a todos los operativos asisten, además de que su participación definitivamente mantiene una connotación diferente a la de los Fiscales y Jueces; sin embargo, no puede dejarse de lado que un operativo es en sí mismo riesgoso (no hay certeza de que exista un 100% de seguridad).

7.4.11 *Conforme se ha indicado en múltiples ocasiones, la materia de clasificación y valoración de puestos analiza los cargos a la luz de la intensidad de los factores que le componen, comúnmente se consideran la dificultad, supervisión, responsabilidad, consecuencia del error y requisitos entre otros.*

Interesa en esta oportunidad el factor Condiciones de Trabajo, el cual se refiere a las condiciones físicas o ambientales bajo las cuales se debe efectuar el trabajo, sobre las que el trabajador puede ejercer una influencia mínima o nula y exponerlo a enfermedades o accidentes profesionales, con la consecuente repercusión a su estado de salud. Es claro entonces que lo ideal es considerar el riesgo inherente de un puesto al momento de definir su base salarial, ya que el mismo es un subfactor del factor Condiciones de Trabajo.

Siendo esta la práctica ideal y considerando la variación en las condiciones de trabajo de los cargos como Juez, Fiscal y Defensor Público; además de que con la aprobación del instrumento para la calificación del riesgo en los puestos de trabajo, el Poder Judicial optó por la política de remunerar únicamente el riesgo policial y ambiental, es más recomendable entonces analizar una alternativa de solución diferente a la práctica de reconocer el riesgo por medio de un porcentaje sobre el salario base.

Otras consideraciones relacionadas al respecto y que también llaman a una reflexión sobre el tema, son las siguientes:

a.- *Reconocer el grado de riesgo a los Fiscales a través de un porcentaje sobre el salario base, requiere de una modificación sustancial del instrumento. Considérese que en el momento de su elaboración regía otro Código Procesal Penal y por lo tanto el cargo de Fiscal no estaba inmerso dentro de las condiciones de trabajo actuales.*

Por otro lado, se estima inconveniente efectuar variaciones de consideración al instrumento, pues su aprobación es reciente y ello podría imputarle pérdida de funcionalidad.

b.- *Instaurar un sistema de control sobre el pago de este plus a cada puesto, significa un esfuerzo extraordinario de difícil realización y posiblemente escasa efectividad, ya que no todos los fiscales por su ubicación, se encuentran expuestos a participar en operativos.*

c.- *La importancia y trascendencia de los cargos señalados dentro del sistema jurídico, destacan la necesidad de fijar una valoración salarial adecuada conforme a sus condiciones reales, que pondere la totalidad de los factores.*

d.- Resulta de difícil cálculo el estimar la procedencia y cantidad de reclamos relacionados, provenientes de reacciones en cadena. Las gestiones podrían provenir desde sectores que actualmente perciben el sobresueldo, hasta otros que se encuentran relegados de su pago. El costo de oportunidad entonces, es elevado.

7.5 Choferes de la Sección de Cárceles y Transportes.

La gestión de los Choferes de la Sección de Cárceles y Transportes resulta improcedente en cuanto a la petición del porcentaje por riesgo, por cuanto ya lo perciben. En cuanto a la valoración se estima que su ubicación es adecuada dentro de la estructura salarial del Poder Judicial y a nivel externo la remuneración establecida resulta competitiva en el mercado salarial.

7.6 Conductor de Detenidos.

7.6.1 La actividad del Conductor de Detenidos se encuentra incorporada dentro del instrumento para la calificación del riesgo en los puestos de trabajo, en el grado A, al igual que la efectuada por los investigadores. Cabe resaltar que el porcentaje máximo reconocido por riesgo corresponde precisamente a este grado.

7.6.2 La gestión de los Conductores de Detenidos tendiente a que se les eleve de un 10% a un 20% el sobresueldo por riesgo, de igual forma como se remunera al personal de investigación, carece de todo fundamento y sentido, debido a que con el 20% se reconocen las siguientes condiciones: variación de jornada, riesgo por la naturaleza del servicio y disponibilidad.

7.6.3 De acuerdo con el Diagnóstico Laboral sobre la Sección Cárceles y Transportes del O. I. J., elaborado por la Psicóloga Jeannette Barboza Cascante

del Equinter, en julio del presente año, existe en esta oficina un ambiente psicológico de constante tensión, ya que su material de trabajo son los "agresores de la sociedad".

Se confirma el desgaste físico y emocional del personal de Cárceles, según los resultados obtenidos a partir de la aplicación del test "Vulnerabilidad al Estrés", cuyo reflejo de los datos, salvo mejor criterio, es alarmante:

"14 servidores = deben buscar ayuda profesional para aliviar su estrés y superarlo adecuadamente.

66 servidores = deben poner atención a su nivel de estrés por medio de técnicas y modificaciones de su rutina de vida ya que su condición desmejora rápidamente.

11 servidores = con un estado dentro de los límites normales."

7.6.4 *El estudio operativo presentado por la Sección de Estudios Especiales de la Auditoría, en setiembre de 1997, menciona en el apartado No. 6 de los Resultados, la necesidad de fortalecer las relaciones interpersonales en esta oficina.*

Se cita además el criterio del Dr. Wagner Rodríguez Camacho, Jefe del Departamento de Medicina Legal:

"Por las personas tan difíciles con que deben de tratar los servidores de Cárceles y Transportes del O. I. J., tienden a volverse neurasténicos, es decir, que sufren una debilitación de la fuerza nerviosa, acompañada de tristeza, turbaciones mentales, falta de voluntad, cansancio, temor y difícil coordinación de ideas."

7.6.5 *En diferentes ocasiones y por diversas instancias la Sección de Cárceles ha sido analizada, siendo las conclusiones coincidentes hacia la necesidad de fortalecer las relaciones interpersonales y tratar los niveles de estrés.*

No obstante lo anterior, en ausencia de un estudio técnico - médico, sobre la necesidad de reconocer vacaciones profilácticas, se acordó por parte del Consejo Superior denegar cualquier petición al respecto; ver sesión 79-98, artículo XXIII.

7.6.6 Considerando la urgencia y necesidad de atender esta población laboral en los aspectos apuntados, se estima conveniente que se instaure parcialmente el modelo de profilaxis desarrollado por el Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados, el cual se define como un período de capacitación obligatorio. En el caso del Poder Judicial el Equinter en alternabilidad con la Oficina de Psicología del O. I. J., podrían programar sesiones psicoterapéuticas, cursos de relaciones humanas y sobre el manejo del estrés, para grupos pequeños durante períodos cortos. Así por ejemplo, previa solicitud de las instalaciones de la finca de la ANEJUD, se podrían desarrollar, salvo mejor criterio, de los expertos en la materia, talleres de dos o tres días por persona cada seis meses. Con este tipo de medidas se tendría la ventaja de que institucionalmente habría certeza de un verdadero descongestionamiento de su labor, por parte de los empleados; algo de lo cual no hay seguridad bajo el modelo tradicional de vacaciones profilácticas. Además distribuir el trabajo entre las oficinas especializadas en la materia evitaría absorber todos los recursos disponibles en un solo tipo de actividad; por otro lado el trabajar con grupos pequeños faculta no causar interrupciones o perjuicios graves al servicio.

7.7 *Oficinistas 3, Sección de Cárceles y Transportes.*

7.7.1 Si bien, en el desarrollo propio de algunas de sus funciones está inmerso un cierto grado de riesgo, en otras lo afronta debido a la colaboración que brinda por la escasez de personal que existe en la sección. Lo cual deja en duda si le corresponde realizar esta colaboración, exponiendo su integridad física por decisión propia.

Las condiciones físicas del lugar en alguna medida son también responsables del grado de riesgo al cual se encuentran sometidos, toda vez que de contarse con un lugar adecuado para sus funciones, similar al existente en las cárceles del edificio de Tribunales, se evitaría el contacto con los detenidos.

En síntesis, más que por sus funciones, los oficinistas 3 de la Sección de Cárceles están expuestos a un riesgo de agresión al laborar como Conductor de Detenidos (se aduce escasez de personal) y adolecer de la estructura física adecuada. Como puede observarse ambas condiciones no son inherentes al puesto, por lo que de corregírseles perdería sentido el sobresueldo por riesgo.

7.7.2 *En su condición de coordinador y supervisor del grupo de trabajo, presenta algunas desventajas debido a que la clasificación que ostenta su puesto es de un grado menor a los que supervisa, generando inconsistencias en la misma.*

A pesar de existir estas situaciones es prudente esperar el estudio que realiza el Departamento de Planificación, según lo indicado por el Lic. German Bolaños Araya, en donde el mismo se enfoca a los procesos de trabajo y la necesidad de mayor recurso en la sección.

Lo anterior, con el fin de establecer criterios uniformes para el buen funcionamiento de la Sección.

7.8 *Auxiliares Judiciales, Tribunal Penal del Segundo Circuito Judicial de San José.*

La función que desarrollan los Auxiliares Judiciales del Tribunal Penal del Segundo Circuito, no corresponde ni por la naturaleza ni por la frecuencia, al tipo de riesgo tutelado en el instrumento diseñado para tal efecto.

En cuanto a la necesidad de un guarda en los juicios unipersonales, debe indicarse que esta dependencia administrativa no es la idónea para pronunciarse al respecto. Lo que si queda claro es que la función de solicitar a un testigo se traslade de una sala de testigos a otra, o a la de juicio, no es una labor catalogada típicamente peligrosa y en todo caso la naturaleza de su cargo no es la de ejercer vigilancia o seguridad.

Respecto a la inquietud de si la póliza de riesgos del trabajo, cubre los empleados durante las diligencias que deban realizarse fuera de la oficina, la Ley 6727 al modificar el Título Cuarto del Código de Trabajo, deja establecido en el artículo 193, que todo patrono se encuentra obligado a asegurar los trabajadores contra riesgos del trabajo.

Asimismo, el artículo 196 indica lo siguiente:

"Se denomina accidente de trabajo a todo accidente que le suceda al trabajador como causa de la labor que ejecuta o como consecuencia de ésta, durante el tiempo que permanece bajo la dirección y dependencia del patrono o sus representantes ..."

Queda la inquietud respecto a la necesidad y corrección de la asistencia del Auxiliar Judicial a los allanamientos, toda vez que se ha tenido conocimiento de esta situación. Al respecto deberá elevarse la consulta al órgano decisorio correspondiente, aún cuando la práctica en apariencia no es común.

7.9 Armero, Organismo de Investigación Judicial.

7.9.1 Existen en este puesto básicamente dos tipos de riesgo, uno por contaminación química y otro denominado mecánico. El primero se relaciona

con la absorción de sustancias dañinas para la salud, tales como la pólvora y los solventes; el segundo está referido al acto de disparar un arma.

De acuerdo con las diferentes opiniones, el primero puede ser solventado con el uso del equipo de seguridad; en tanto el segundo, si se ha revisado (desarmado) de previo el arma, se utiliza el equipo adecuado y se respetan los procedimientos definidos para esa materia, se minimiza la probabilidad de la ocurrencia de un accidente

7.9.2 *Las condiciones ambientales y físicas en las cuales labora el armero resultan deficientes y totalmente inadecuadas, urgiendo no solamente la reubicación, sino también la dotación de un espacio y distribución idóneos. Salvo mejor criterio, se estima conveniente prever para su ubicación un área destinada a taller, otra a bodega y una última a la atención del usuario; todas con ventilación natural dado lo particular de la actividad*

7.9.3 *Es necesario dotar del equipo de seguridad idóneo para el desempeño del puesto, por lo cual es pertinente esperar las recomendaciones del estudio que se encuentra desarrollando el Técnico en Salud Ocupacional*

7.10 *Trabajador Postal, Sección de Comunicaciones.*

En el pronunciamiento del Consejo Superior en sesión del día 16 de junio de 1995, artículo LXXII, a solicitud del señor Carlos Alberto Chacón Rivas quién ocupaba el puesto de Trabajador Postal, se acordó reconocerle un 10% por "Riesgo Policial".

Seguidamente una vez que este señor pasó a ocupar otro cargo, el sustituto (Peregrin Palacios Solano), ha tenido problemas de recibir tal beneficio.

En este sentido y tomando como base el pronunciamiento anterior, se determina que existe un precedente plenamente establecido, al otorgársele en primera instancia al puesto que ocupaba el señor Chacón dicho beneficio. De esta forma se considera justo y equitativo seguirlo manteniendo, independientemente quien lo ocupe.

Lo anterior debido a que en materia de clasificación y valoración de puestos, lo que interesa son las características del puesto como tal y no el ocupante mismo.

7.11 Defensor Público Agrario.

Parte de las funciones que se realizan en este puesto, experimentan situaciones que les depara algún tipo de riesgo, debido a los desplazamientos a lugares alejados y de difícil acceso.

El hecho de andar a la intemperie en estos lugares, lo hace más propenso a que por factores naturales pueda sufrir un accidente.

Además, debido a la naturaleza de los juicios que lleva a cabo, en donde están de por medio intereses sobre la tierra, es probable encontrarse con personas agresivas, las cuales creen defender sus derechos, lo que podría conllevar también a situaciones de riesgo.

En relación a la utilización de los implementos de seguridad, existen condiciones imprevisibles en las que éstos no brindan una total efectividad para la prevención de accidentes.

Por último, el otorgamiento de este beneficio no estaría dejando exento al petente de sufrir un accidente, indistintamente por la condición que sea.

8. RECOMENDACIONES

8.1 *En aras de alcanzar mayor facilidad en la interpretación y el uso, del instrumento para la calificación del riesgo en los puestos de trabajo, se le adiciona un apéndice explicativo con las características de los grados, actos, condiciones, actividades y campos de acción. Asimismo, se incluyen ligeras modificaciones que se espera permitan una mayor depuración de las definiciones, que a su vez redunde en una comprensión práctica por parte de los diferentes sectores de empleados.*

Se recomienda en consecuencia, la aprobación de la versión actualizada del instrumento para la calificación del riesgo con el respectivo apéndice:

GRADO A	
ACTOS Y CONDICIONES	ACTIVIDADES / CAMPOS DE ACCIÓN
1. Relación directa, continua y frecuente con sospechosos o delincuentes, que involucran condiciones de difícil control.	a) Detención b) Requisa c) Custodia d) Mayor posibilidad de utilizar el arma de fuego como medio de defensa, seguridad o intimidación. e) Traslado de detenidos desde y hacia los centros correccionales.
2. Trabajo directo, continuo y frecuente en lugares donde pueden formarse asociaciones ilícitas, existiendo situaciones de riesgo fuera de control.	a) Incursionar en lugares donde pueden gestarse grupos informales para la comisión de ilícitos, en labores policiales. b) Ambiente incontrolado. Normalmente el motivo para ingresar a diferentes ambientes es del orden represivo, lo cual genera una mayor dificultad para controlar la totalidad de variables existentes.
3. Labores riesgosas continuas y frecuentes de inteligencia:	a) Infiltraciones b) Seguimientos c) Trabajos en oculto, etc.
4. Labores riesgosas continuas y frecuentes de localización y presentación de personas.	a) Búsqueda y presentación de víctimas de ilícitos. b) Ubicación y presentación de acusados, testigos u otros.

GRADO B	
ACTOS Y CONDICIONES	ACTIVIDADES / CAMPOS DE ACCIÓN
1. Factor de riesgo ambiental químico: posibilidad de contraer algún tipo de enfermedad laboral, como consecuencia de errores de difícil control en la manipulación continua de sustancias químicas.	a) Insuficiencia de las medidas de seguridad.
2. Factor de riesgo ambiental biológico: contagio por virus o bacterias, consecuencia de errores de difícil control en la manipulación de fluidos corporales, instrumental quirúrgico, instrumental punzocortante diverso, etc.	a) Insuficiencia de las medidas de seguridad.
3. Sujetar y manipular (Interacción física directa) al sospechoso de un ilícito bajo ambientes controlados, sin responsabilidad directa de su detención o custodia.	a) Toma de huellas dactiloscópicas.
4. Excluye los casos donde la ausencia de medidas de seguridad, procedimientos y condiciones adecuadas sean las causas que originan los riesgos.	

GRADO C	
ACTOS Y CONDICIONES	ACTIVIDADES / CAMPOS DE ACCIÓN
1.- Ausencia de relación física directa con delincuentes.	a.- No existe relación física directa con los sospechosos de ilícitos, de existir la misma se llevará a cabo en su más mínima expresión, disponiendo de medidas e implementos de control y seguridad adecuados y suficientes.
2.- Alta eficiencia y eficacia de las medidas de seguridad, aunado a condiciones y procedimientos adecuados.	a.- Mínima probabilidad de contagio en virtud de una mayor efectividad de las medidas de control e implementos de seguridad. b.- Mínima probabilidad de ocurrencia de un accidente laboral.
3.- Labores de carácter administrativo ejecutadas en condiciones ambientales adecuadas.	a.- Las actividades que se desarrollan son de carácter administrativo y no implican posibilidad alguna de contagios virales o por manipulación de objetos, enfermedades profesionales por contacto con químicos o relación con delincuentes. Factores de riesgo bajo control.
4.- Puestos considerados dentro de los estratos superiores de carácter administrativo, ejecutivo o gerencial, en los que su remuneración incluye los diversos factores y características del cargo.	

OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO: <i>Conceptos y Criterios</i>
<p>1.- Los grados son excluyentes, por lo tanto un puesto calificado en el grado A, está excluido de ser acreedor a otro porcentaje adicional debido al cumplimiento de las condiciones del grado B.</p>
<p>2.- La clasificación encuentra fundamento en la interacción física directa y en el concepto de "actividad continua". Conceptuándose el primer término como las relaciones de detención, requisa, custodia, traslado y manipulación de la persona (imputado). En tanto el término "actividad continua", deberá ser entendido como la actividad normal del puesto, cuya frecuencia sea superior o igual al 70% de la jornada laboral.</p> <p>Estas condiciones deben ser evaluadas a la luz de los factores y condiciones contenidos en el instrumento, nunca en forma independiente o relacionados con otras actividades que están excluidas.</p>
<p>3.- La calificación del grado de riesgo inherente a los puestos de trabajo, considera condiciones y actos inseguros asociados tanto con los riesgos de la actividad policial como los ambientales (químicos y biológicos). Bajo dichas condiciones la probabilidad de controlar la ocurrencia de un accidente o un daño ocupacional es menor, tanto así que las medidas de seguridad ven disminuida significativamente su efectividad y suficiencia.</p> <p>Otro tipo de riesgos que pueden producir un daño ocupacional como resultado de la ausencia de medidas, equipo y estrategias de seguridad, se excluyen del instrumento por corresponder a circunstancias previsibles y controlables, a través de una adecuada política institucional de seguridad e higiene ocupacional.</p>
<p>4.- En afán de compensar adecuadamente los cargos expuestos a niveles de riesgo altos, frente aquellos otros que los poseen en menor nivel o carecen de ellos; no deben interpretarse los apartados o condiciones individualmente.</p>
<p>5.- La insuficiencia de las medidas de seguridad debe entenderse que a pesar de existir las mismas (adecuadas en calidad y suficientes en cantidad según lo dicta la materia de Seguridad Ocupacional), eliminan en una mínima proporción la condición o el acto generador de riesgo. Así por ejemplo, aún utilizando la indumentaria de protección adecuada, hay sustancias químicas que se absorben en la piel traspasando las ropas; también, en el caso de los Técnicos Disectores, pese a la utilización de guantes existe probabilidad de una cortadura con la posibilidad de un contagio.</p>

El resumen de los cambios realizados es el siguiente:

a.- *Grado A y B: se elimina el uso de la clasificación basada en letras mayúsculas y números. Se agregan las palabras "de difícil control", dado que los actos y condiciones contenidos en estos resultan precisamente de la dificultad de ejercer un control sobre ellos.*

b.- *Grado A, apartado 1 - e: se cambia la palabra transporte por traslado, debido a que esta última refleja con mayor precisión la actividad de los encargados de trasladar y presentar imputados a las salas de juicios, o entregar los mismos a las autoridades penitenciarias.*

c.- *Grado A, apartado 2 - a: se agregan las palabras "en labores policiales".*

d.- *Grado A, apartado 3 y 4: se agregan las palabras "y frecuentes".*

e.- Grado A, apartado 4 - a: se adicionan las palabras "y presentación" luego de búsqueda, por cuanto el trabajo de los oficiales de localización guarda esta característica.

f.- Grado B, apartado 1: se elimina el subapartado "a", toda vez que viene a representar una especie de irresponsabilidad o desinterés patronal, la ausencia de las medidas e implementos de seguridad adecuados. Consecuentemente, el subapartado "b" pasa a denominarse con la letra "a".

En todo caso, interesa tutelar en este grado la insuficiencia de las medidas de seguridad.

f.- Grado B, apartados 1 y 2: se trasladan los ejemplos indicados al apéndice explicativo. Se sustituye la palabra "manejo" por "manipulación".

g.- Grado B, apartado 1: se elimina dado que su aplicación no resulta congruente, toda vez que a los guardas de antemano se les cancela un mayor porcentaje y conforme al criterio de la Sección de Asesoría Legal, analizado en el informe CV-423-97, no se les puede reducir. Asimismo, se varía la redacción del apartado restante con la finalidad de facilitar su interpretación.

Los porcentajes asociados a cada uno de los grados no sufren variación alguna, en consecuencia se mantiene que al grado A se le asigna un 10% sobre el salario base, al B un 5% y al C no se le asigna.

8.2 Se recomienda que los sobresueldos o beneficios aludidos en este estudio, cesen cuando las tareas que se ejecutan en el puesto dejen de mantener las características por las cuales les fue otorgado, o porque el servidor se traslade a un puesto de naturaleza diferente donde no prevalezcan las mismas circunstancias. Lo anterior viene a implicar que tanto las vacaciones

profilácticas como el sobresueldo por riesgo, no se constituyen en un derecho adquirido. En este sentido corresponderá al Técnico en Salud Ocupacional establecer los controles que se requieren.

8.3 Recomendaciones Específicas:

8.3.1 Jefe de Sección Bioquímica.

Catalogar este puesto dentro del Grado C, debido a que gran proporción de las labores que se ejecutan en este puesto, son de tipo administrativo.

8.3.2 Secretarias, oficinistas y conserjes (Sección de Bioquímica).

Ubicar estos puestos dentro del instrumento en el Grado C, toda vez que sus actividades no corresponden a las tuteladas en el instrumento para la calificación del riesgo en los puestos de trabajo.

Asimismo, se recomienda que la jefatura vele en forma estricta por el cumplimiento de los procedimientos, medidas y uso del equipo de seguridad.

8.3.3 Fiscales, Jueces y Defensores Públicos.

Resolver la gestión de los Fiscales mediante el estudio de puestos profesionales del área jurisdiccional, dada la variación practicada en las actividades y condiciones de trabajo del cargo, como consecuencia de la entrada en vigencia del Código Procesal Penal. Proceder de esta manera permitiría brindar una solución técnica adecuada y acorde con la materia de clasificación y valoración de puestos; pues se lograría ponderar en el salario base todos los factores que componen el cargo de Fiscal.

Atender esta gestión aplicando un porcentaje sobre el salario base resulta improcedente, por cuanto la actividad del Fiscal no se encuentra contemplada

dentro de las tipificadas en el grado A, del Instrumento para la Calificación del Riesgo en los puestos de Trabajo¹. Asimismo, tampoco conviene modificar en la actualidad los grados y porcentajes reconocidos por el factor riesgo, toda vez que se perdería el objetivo del instrumento y podrían generarse reacciones en cadena por parte de otros sectores, hasta de aquellos a los cuales se les tiene reconocido algún porcentaje por este concepto.

De igual manera se recomienda proceder con puestos como el de Juez y Defensor Público (Materia Penal), ya que también han visto variadas sus condiciones de trabajo, tal como quedó evidenciado en el presente estudio.

8.3.4 Chofer, Sección de Cárcel y Transportes del O. I. J.,

Desestimar la gestión de los Choferes de la Sección de Cárcel y Transportes, por cuanto ya se les reconoce un 10% sobre el salario base por riesgo.

8.3.5 Conductor de Detenidos, Oficinista 3, Sección de Cárceles y Transportes del O. I. J.

8.3.5.1 Desatender la gestión presentada por los Conductores de Detenidos dados los siguientes motivos:

a.- Actualmente se les reconoce por el factor riesgo un 10% sobre el salario base, porcentaje máximo de retribución conforme al instrumento para la calificación del riesgo en los puestos de trabajo.

b.- El 20% sobre el salario base reconocido a los puestos de investigación comprende los factores: riesgo por la naturaleza del servicio, variación de

¹ Aprobado por el Consejo Superior en la sesión del 09-03-98, artículo XLIII.

jornada y disponibilidad, y no solamente riesgo según como lo estiman los petentes.

c.- Si bien los puestos en estudio y los del área policial tienen en común el trato con personas detenidas; la naturaleza, condiciones de trabajo y responsabilidades de esos cargos difieren ampliamente entre si, pues en tanto el Conductor de Detenidos realiza la conducción, traslado y vigilancia de personas privadas de libertad, al investigador como la misma palabra lo indica, le corresponde investigar y esclarecer ilícitos, exponiéndole a situaciones inminentes de peligro.

8.3.5.2 *En cuanto a la gestión presentada por los Oficinistas 3 de esta misma Sección, se establece que las tareas típicas de sus puestos bajo condiciones físicas adecuadas, no representan algún grado de riesgo para los servidores, susceptible de ser compensado a través de un sobresueldo. Además debe tenerse presente que dentro de sus responsabilidades no se encuentra el conducir detenidos.*

Dado lo anterior, se recomienda ubicar estos puestos dentro el Grado C del instrumento.

8.3.6 Auxiliares Judiciales, Tribunal Penal Segundo Circuito Judicial de San José,

a.- Asignar conforme al Instrumento para la Calificación del Riesgo en los Puestos de Trabajo, el Grado C, toda vez que sus tareas típicas no están connotadas como riesgosas.

b.- Comunicar a estos servidores y al resto de la población judicial, que conforme a la Ley Sobre Riesgos del Trabajo, todo patrono se encuentra en la

obligación de mantener asegurados a sus empleados contra los riesgos laborales; y que este cubre los accidentes que le sucedan al trabajador a consecuencia de la labor que ejecute, durante el tiempo que permanece bajo la dirección y dependencia del patrono.

8.3.7 Armero, Organismo de Investigación Judicial.

Clasificar este puesto dentro del Grado C y proceder a dotar con carácter prioritario, de las condiciones físicas y ambientales idóneas para el quehacer del armero. Asimismo, brindarle el equipo de seguridad necesario.

El cumplimiento de las anteriores recomendaciones es conveniente que se efectúen en un plazo perentorio de 6 meses, a partir de la aprobación del presente informe; de no tomar vigencia las mismas debe procederse a otorgar el sobresueldo por riesgo, en un tanto del 5% sobre el salario base. No obstante lo anterior, debe quedar claro que esta medida de ninguna forma releva al patrono de sus obligaciones hacia los empleados sobre la protección de su integridad física. Asimismo, el otorgamiento de este sobresueldo tampoco viene a representar la eliminación de los factores de riesgo, ni a garantizar la ausencia de accidentes a consecuencia de estos.

8.3.8 Trabajador Postal, Sección de Comunicaciones.

En atención a que el Consejo Superior en la Sesión celebrada el 16-06-95, artículo LXXII, acordó reconocerle al señor Carlos Alberto Chacón Rivas, Trabajador Postal, un 10% por riesgo, igual como se realizó con los Choferes, se estima conveniente interpretar el acuerdo en términos del puesto y no del ocupante, dada la equidad en el trato que debe privar con los sustitutos. En

consecuencia, se estima prudente seguir remunerando por este factor al puesto “Trabajador Postal”, tal y como se venía realizando.

8.3.9 Defensor Público Agrario.

La petición en particular del Licenciado Eduardo Chacón Mora, Defensor Público Agrario, será resuelta mediante el estudio de puestos profesionales del área Jurisdiccional.

En este sentido, las condiciones en las que están inmersos los puestos del área Jurisdiccional, serán analizadas y ponderadas para luego determinar la valoración pertinente de cada puesto en particular.

8.4 Estudio Técnico Médico sobre Vacaciones Profilácticas.

Según el acuerdo tomado por el Consejo Superior en la sesión celebrada el 01-10-98, artículo XXXIII, se dispone que el Departamento de Personal deberá coordinar con el Ministerio de Trabajo para el estudio técnico - médico sobre vacaciones profilácticas.

Sin minimizar cualquier aporte que pueda brindar el citado Ministerio, se estima más apropiado solicitar ayuda a otros organismos como la Comisión Nacional de Salud Ocupacional. Asimismo, dada la magnitud e importancia del análisis, la posible repercusión en la institución y su orientación (TÉCNICO - MÉDICO), se considera más oportuno nombrar una comisión encargada de la realización del estudio, la cual debería tener el concurso del Técnico en Salud Ocupacional como Coordinador, un Médico de la Sección de Medicina del Trabajo (Depto. de Medicina Legal), un Psicólogo, un Psiquiatra y de existir anuencia un especialista en la materia perteneciente a la Comisión Nacional de Salud Ocupacional como asesor.

El Técnico en Salud Ocupacional será el responsable de ejecutar los acuerdos de dicha comisión y establecer los controles necesarios para los efectos indicados en el numeral 8.2 de esta informe.

Salvo mejor criterio, se recomienda entonces que el Honorable Consejo Superior de acuerdo con su jerarquía, realice los contactos iniciales con la Comisión Nacional de Salud Ocupacional y designe con dedicación de tiempo al menos parcial, a los otros funcionarios ya mencionados.

8.5 *Se recomienda adecuar en el Edificio de Tribunales del Segundo Circuito Judicial, el espacio físico del área de Cárceles, en donde se reciben los datos personales y pertenencias de las personas detenidas, de manera que se evite el contacto físico directo entre detenidos y oficinistas.*

8.6 *Realizar el estudio de los cargos de Oficinista 3 de la Sección de Cárceles y Transportes, ubicados en el Segundo Circuito Judicial, una vez que el Departamento de Planificación haya concluido el análisis organizacional respectivo, que venga a definir la nueva estructura y distribución de funciones.*

8.7 *Solicitar al Jefe de la Sección de Cárceles y Transportes velar por la adecuada distribución de labores conforme a la descripción de los puestos, con la finalidad de que el Oficinista 3 no realice labores ajenas a la naturaleza de su puesto, tales como la conducción de detenidos.*

SE ACORDO: *Acoger el informe del Departamento de Personal en todos sus extremos.*

ARTICULO III

Se entra a conocer el Informe CV-301-99 en donde se procede a la revisión del puesto Conserje 2 adscrito a la Jefatura del Departamento de Investigaciones Criminales.

1. Gestión.

En oficio DICR-0033-97 de fecha 13 de enero de 1997 el Egresado Rodrigo Alcázar Hernández, en ese entonces Jefe a. í. del Departamento de Investigaciones Criminales solicita “un estudio para revalorar la plaza 015011 de Conserje 2 asignada a la Jefatura Departamental, por cuanto el servidor que ocupa dicha plaza desempeña las funciones de oficinista 1” y considera además que “debido al trabajo que se realiza en esta Jefatura Departamental, ha sido necesario recargar en los conserjes labores de oficina”.

2. Metodología.

Con el fin de verificar las tareas que realiza el puesto de Conserje 2 en estudio se utilizaron los siguientes instrumentos:

- a) Cuestionario de clasificación.*
- b) Entrevistas.*
- c) Manual Descriptivos de Puestos.*

4. Descripción de labores.

Con base en el cuestionario de clasificación y las entrevistas realizadas, las tareas del cargo en detalle son las siguientes:

- a) Llevar a cabo la limpieza diaria de oficinas, servicios sanitarios y pasillos adscritos a la Jefatura Departamental.*

b) Atender labores auxiliares de oficina que le delega la Jefa Inmediata, como son las siguientes:

- *Tramitar pedidos de materiales y equipo.*
- *Realizar anotaciones de entrada y salida de expedientes.*
- *Tramitar reparaciones de la fotocopidora.*
- *Llevar control de la correspondencia.*
- *Revisar el archivo para evacuar consultas.*
- *Archivar documentación.*

c) Atender la recepción, en la que realiza las siguientes tareas:

- *Atención al público, para orientarlo en los trámites que se van a realizar.*
- *Atender el teléfono en la evacuación de consultas diversas y hacer recordatorios, también el fax y la fotocopidora.*

d) Otras labores ocasionales:

- *Anotar y entregar equipo y materiales para los investigadores como colaboración con Alfa 6.*
- *Recoger en el correo evidencias de armas y papelería decomisada, entre otras.*
- *Coser y formar legajos.*

5. De acuerdo con el Manual Descriptivo de Puestos en vigencia las funciones del Conserje 2 son las siguientes:

CONSERJE 2**NATURALEZA DEL TRABAJO.**

Ejecución de labores de limpieza, tareas sencillas de oficina y mandados.

TAREAS TÍPICAS.

Realizar las labores de limpieza de las instalaciones y equipo de oficina.

Preparar, llevar y traer documentos, materiales, evidencias, constancias, valores y correspondencia.

Registrar en el libro de conocimientos los expedientes, documentos y notas enviados a otros despachos.

Hacer mandados diversos.

Sacar las fotocopias que se requieran.

Llevar el registro del correo certificado.

Colaborar en la atención del teléfono y del público.

Ejecutar otras labores sencillas de oficina.

Tramitar comisiones sencillas.

Recibir y agregar a los expedientes escritos, oficios, partes de tránsito y otros documentos.

Efectuar depósitos bancarios.

Abrir y cerrar la oficina a las horas establecidas.

Servir de pregonero en los remates judiciales.

Sacar boletas para Tribunal Superior en los expedientes elevados a juicio.

Realizar otras labores propias del cargo.

RESPONSABILIDADES Y OTRAS CARACTERÍSTICAS.

Trabaja siguiendo instrucciones precisas y las normas que se dicten al efecto. Le puede corresponder supervisar la limpieza de instalaciones. La labor es evaluada mediante la apreciación de los resultados obtenidos.

REQUISITOS.

Bachiller en Educación Media.

Habilidad para operar equipo de oficina.

Alguna experiencia en la ejecución de labores auxiliares de oficina.

** Modificada en sesión del Consejo Superior del 6 de diciembre de 1994, artículo LXVI.*

5. Análisis de la información.

5.1. La Jefatura del Departamento de Investigaciones Criminales cuenta con el siguiente personal de apoyo.

- 1 Secretaria 3*
- 1 Oficinista 2*
- 2 Conserjes 2 (uno en propiedad y otro interino)*

5.2. La Secretaria 3 y la Oficinista 2 realizan todas las labores de la oficina, excepto las que son delegadas al Conserje 2, las cuales son sencillas.

5.3. El Conserje 2 en propiedad realiza funciones de Consejería en combinación con las tareas sencillas que le son delegadas, mientras que el Conserje 2 interino realiza únicamente tareas propias de ese puesto.

5.4. El Lic. Láscarez, Jefe del Departamento de Investigaciones Criminales es contrario a la reasignación del puesto en estudio, porque considera que

con el personal con que se cuenta se cumple adecuadamente con el trabajo y además es inconveniente perder consejería.

5.5. La servidora Calderón Marín, Jefa Inmediata del puesto aboga por la reasignación, sin embargo, está de acuerdo que con las dos servidoras de la oficina y los dos conserjes se cumple con el trabajo normal, aunque hay momentos en que es mucha la actividad en el despacho, por lo que es necesario que todos hagan un esfuerzo mayor para salir adelante.

5.6. Dentro de los planes de crecimiento del Departamento de Investigaciones Criminales se encuentra el de conformar una Oficina Técnica de Atención Inmediata, según lo expresó el Lic. Láscarez, quien indicó que entre las necesidades de personal para tal proyecto está la de contar con un oficinista 1 que atienda dicho despacho.

6. Conclusiones.

6.1. De acuerdo con las entrevistas y análisis realizados las labores auxiliares de oficina que realiza el puesto de Conserje 2 en estudio son sencillas y no constituyen labores habituales, sino que son delegadas por su Jefa Inmediata, quien junto con la Oficinista 2 son las que llevan a cabo el grueso de las labores propias de oficina del despacho.

6.2. De acuerdo con el Manual Descriptivo de Puestos dichas labores de oficina son propias de ese cargo y se ubican en la línea: Ejecutar otras tareas sencillas de oficina.

Las anteriores tareas se adicionan a las de limpieza de las instalaciones y equipo de oficina, de las que se ocupa en gran parte el Conserje 2 en

estudio, además del resto de las tareas típicas que realiza el puesto y que menciona el Manual Descriptivo de Puestos.

6.3. Las tareas delegadas al puesto de Conserje 2, así como las nuevas o las ocasionales, no le han generado un cambio sustancial y permanente, de acuerdo con las tareas típicas que le corresponden.

6.4. Según el criterio del Lic. Gerardo Láscarez, con las dos oficinistas y los dos conserjes se cumple adecuadamente con el movimiento del despacho, por lo que él es contrario a la reasignación del puesto en mención y porque además se perdería consejería. Al respecto considera que sería necesaria una plaza de oficinista 1 en el futuro, de acuerdo con las necesidades de personal que se presentarían, si se consolidara una Oficina Técnica de Atención Inmediata que se encuentra en estudio.

7. Recomendaciones.

7.1. Se sugiere mantener la clasificación y valoración actuales del puesto de Conserje 2 adscrito a la Jefatura del Departamento de Investigaciones Criminales y ocupado por el servidor Walter Roy Solano Vega, por cuanto las labores que realiza poseen el grado de variedad y dificultad típicas de la clase de Conserje 2.

SE ACORDO: Aprobar el informe del Departamento de Personal en todos sus extremos y por lo tanto denegar la solicitud de revaloración del puesto Conserje 2.

ARTICULO IV

El Consejo Superior en sesión N° 39-99 del 20 de mayo en curso artículo XXI, tomó el siguiente acuerdo:

“En sesión celebrada el 8 de abril último, artículo XXVIII, se dispuso trasladar al Departamento de Personal para lo que correspondiera, la gestión presentada por los servidores de la Sección de Psiquiatría Forense del Departamento de Medicina Legal del Organismo de Investigación Judicial, en la que expresaron su preocupación respecto a la inconveniencia de que la plaza de Psicólogo Clínico Psicólogo Clínico de esa oficina tenga la condición de intinerante, ya que consideran que esa situación descalifica la naturaleza de su profesional de su trabajo, afectando negativamente la calidad del servicio y deja fuera la posibilidad de que dos servidores que se han desempeñado interinamente, opten por esa plaza en propiedad.

También se trasladó la solicitud de la Jefa del Departamento de Medicina Legal, la cual fue avalada por el Subdirector General del Organismo de Investigación Judicial, para que la citada plaza sea transformada como plaza itinerante, dirigida y coordinada por la Jefatura de la Sección de Psiquiatría y Psicología Forense, con jurisdicción en todo el país y con honorario normal de trabajo.

Mediante Oficio N° 530-JP-99 de 12 de este mes, el Lic. Francisco Arroyo Meléndez, Jefe del Departamento de Personal, transcribe el acuerdo del Consejo de Personal, en sesión celebrada el 29 de abril último, artículo IV, que en lo conducente dice:

GESTION:

El Consejo Superior, mediante Oficio N° 4289-99 recibido el 21 del mes en curso, comunica el acuerdo tomado en Sesión N° 27-99 celebrada el 8 de abril, Artículo XXVIII, en el que se transcriben las peticiones de los psicólogos clínicos que laboran en la Sección de Psiquiatría Forense y la de la Dra. Leslie Solano Calderón, Jefe Departamental, avalada por el Lic. Jorge Rojas Vargas como Director a.i. del Organismo de Investigación Judicial.

ANTECEDENTES:

a- *Solicitud de la Dra. Leslie Solano Calderón, Jefe del Departamento de Medicina Legal para que se incorpore para efectos del concurso para llenar la plaza vacante de Psicólogo Clínico N° 48459 lo siguiente:*

b-

“ Plaza itinerante que será dirigida y coordinada por la Jefatura de la Sección de Psiquiatría y Psicología Forense de San Joaquín de Flores con jurisdicción en todo el país y con horario judicial “

Dicha solicitud de la Dra. Solano se basa en las recomendaciones del Informe 1242-PLA-98 aprobado por el Consejo Superior el 3 de diciembre de 1998, sesión N° 96-98 Artículo XXXVIII.

b- *Posición de los Licenciados Mercedes Loaiza Coronado, Minor Aguilar Gutiérrez, Mario García Hidalgo, Pablo González Hernández, propietarios, Desirée Morales Salinas y Lisímaco Valerio Bonilla, interinos, en la que informan sobre los inconvenientes que provocaría un servicio con la condición de “ itinerante “ y en la*

que destacan la imposibilidad o dificultad para trasladar las pruebas psicológicas, disponer de un ambiente adecuado para las peritaciones, además de que si la plaza se concursara con esa condición, los actuales interinos que ya tienen una extensa capacitación no ofrecerían sus servicios pues no aceptan ser itinerantes.

c- El Manual de Clasificación de Puestos no tiene incorporado para el cargo específico de Psicólogo Clínico, en el apartado de “ responsabilidades “ la condición que sí aparece en otros puestos y que dice así: “ En el desempeño de las labores debe viajar a diversos lugares del país y prestar los servicios cuando sean requeridos “.

RECOMENDACIONES :

1. *Modificar la descripción del puesto de Psicólogo Clínico, adicionando lo reseñado en el apartado c-.*
2. *Para llenar la vacante que nos ocupa, se deberá indicar en la publicación la condición de “ itinerante “ por ser facultativo de la institución imponer un requisito razonable y específico en aras de ofrecer el servicio que requiere el Departamento de Medicina Legal.*

SE ACORDO: *Acoger en todos sus extremos el informe del Departamento de Personal, y por lo tanto, recomendar al Consejo Superior la modificación de la descripción del puesto “Psicólogo Clínico” según lo indica el informe respectivo. Posteriormente podrá elaborarse el concurso respectivo.*

Con vista de los acuerdos anteriores, nuevamente los servidores de la Sección de Siquiatría Forense, según consta en la nota de 19 de este mes, consideran necesario que se tomen en cuenta sus apreciaciones en torno al inconveniente de convertir la citada plaza en itinerante, desde el punto de vista técnico-profesional, para tales efectos adjuntan copias de las gestiones realizadas por ellos ante la Jefatura del Departamento de Personal, al Colegio de Psicólogos de Costa Rica y la nota dirigida a la Comisión de Enlace O.I.J.-Corte, que respaldan la solicitud para que no se transforme la citada plaza.

Tomando en consideración los inconvenientes para que un Psicólogo Clínico desarrolle su labor en el resto de la jurisdicción del país, por cuanto no va a contar con las facilidades físicas y materiales con que cuentan en el Laboratorio de Ciencias Forenses, se dispuso: Trasladar nuevamente las presentes diligencias al Consejo de Personal para que reconsidere la conveniencia de convertir la citada plaza en itinerante”.

*Luego de un amplio intercambio de opiniones **SE ACORDO:** Trasladar los antecedentes respectivos al Departamento de Planificación para que efectúe un*

estudio en donde se determine la conveniencia funcional y económica de desconcentrar los servicios de la Sección de Psiquiatría y Psicología Forense.

ARTICULO V

La Sección de Reclutamiento y Selección mediante Informe RS-CP-026-99 manifiesta:

GESTION:

El Consejo de Personal en sesión celebrada el pasado quince de abril, artículo XIII, solicitó a esta Sección informar acerca de la condición académica de la señorita Adriana Tapia Quirós, secretaria administrativa 3 a.i. en el Ministerio Público, con el fin de determinar si es posible su equiparación a ese cargo, a raíz de la solicitud planteada por el Fiscal General Lic. Carlos Arias y el Fiscal General Adjunto Lic. Jorge Segura.

ANTECEDENTES

La Sección de Reclutamiento y Selección remitió a la Fiscalía General de la República el 14 de setiembre del año anterior, la nómina de oferentes para el citado puesto, después de haber realizado los concursos externos No. 61-97 y 20-98, en los cuales no participó la interesada, dado que no posee el título de secretaria.

De acuerdo con el Manual Descriptivo de Clases, los requisitos para el puesto de interés son los siguientes:

- Graduado de un Colegio Técnico Profesional con especialidad en Secretariado; ó*
- Conclusión de Estudios en Educación Diversificada y Título de Secretaria.*

- *Amplia experiencia en labores de secretariado.*
- *Considerable conocimiento de otro idioma cuando las características del puesto lo requieran.*
- *Habilidad para tratar con el público.*
- *Preparación equivalente cuando se considere conveniente por la naturaleza del puesto, a juicio del Consejo de Personal.*

CONSIDERACIONES:

La situación académica y laboral de la señorita Tapia Quirós es la siguiente:

1. *Posee el diploma de “ Inglés Avanzado ” extendido por el Centro Cultural Costarricense Norteamericano, con una duración de dos años y ocho meses, según se nos informó en esa Institución, lo cual demuestra sus conocimientos en dicho idioma como requisito deseable según la jefatura del Ministerio Público; sin embargo carece del título de Secretaria.*
2. *Ha laborado interina y consecutivamente para este Poder desde el 02-01-96 en el Ministerio Público, primero como Asistente Jurídico M.T. y desde hace un año ha ocupado el cargo de secretaria 3.*
3. *A la fecha no presenta suspensiones ni correcciones disciplinarias dentro de su registro laboral.*

*Por otra parte el Lic. **Carlos Arias Núñez** Fiscal General de la República en Oficio N° 604-FG-99 indica:*

“En la secretaría del Ministerio Público, se ha venido desempeñando por espacio de un año y un mes en el puesto de Secretaria 3 la señorita Adriana Tapia Quirós.

Dicha funcionario no posee el título de Secretaria que se requiere para el puesto y por ello el Departamento de Personal ha objetado el nombramiento. Sin embargo, considera esta Fiscalía que la señorita Tapia debido a los

conocimientos que en Derecho ha adquirido por ser estudiante de dicha carrera y al dominio del idioma inglés que posee puede desempeñar el cargo que ocupa actualmente pues el mismo implica para la Fiscalía General una tarea primordial, para lo cual se necesita una persona de absoluta confianza, que tenga conocimiento a lo interno de la Fiscalía, que guarde discreción en casos sumamente delicados, los cuales a nivel de jefatura se manejan, debe tener un trato especial hacia el público en general y saber relacionarse con diversas personas, que de toda índole ocupan los servicios de la Fiscalía y sobre todo el trato que con mucho cuidado día a día se da con la prensa.

Todos estos requisitos que para la Jefatura son importantes en el ejercicio del cargo de Secretaria, ha demostrado tener la señorita Adriana Tapia, por lo cual en forma respetuosa solicito al Consejo de Personal que usted preside, se autorice el nombramiento de dicha funcionaria en la plaza vacante.

No omito manifestar que adjunto encontrarán copia fotostática del título que acredita la conclusión del plan de estudios de Inglés Avanzado en el Centro Cultural Costarricense Norteamericano”.

*Luego de un amplio intercambio de criterios **SE ACORDO** permitir la participación de la señorita Adriana Tapia Quirós para el puesto Secretaria Administrativa 3 en el Ministerio Público, en razón de las manifestaciones del Lic. Arias Núñez, dado el alto grado de confidencialidad que se presenta en esa Dependencia.*

ARTICULO VI

*La Sección de Clasificación y Valoración mediante Informe 253-99 resuelve la gestión del Msc. **Alvaro Burgos Mata** para que no se le aplique retroactivamente, en lo que perjudica, la nueva normativa de Carrera Profesional.*

El informe señala:

1. PETICIÓN

El Máster en Psicología Criminal Alvaro Burgos Mata, Defensor Público 2 en San José, con fecha 21 de abril del año en curso, solicita que las regulaciones de la nueva normativa que en materia de Carrera Profesional aprobó la Corte

Plena en Diciembre pasado no le sean aplicadas de manera retroactiva, concretamente en lo que respecta a lo preceptuado en el numeral 2 del artículo 11, inciso b).

Lo anterior por cuanto en criterio del M.Sc. Burgos va en contra del principio de la no retroactividad de la ley cuando ésta va en perjuicio del trabajador, cual es su situación particular, en tanto que dicha norma prevé a partir de enero de 1999 una imposibilidad de reconocer más de 5 puntos por un mismo curso.

En respaldo de su gestión, plantea lo siguiente:

“Aunque el nuevo reglamento que rige los puntos correspondientes a CARRERA PROFESIONAL a partir de enero de 1999, indica que el máximo reconocible a un curso es de 5 puntos, esto no era así con la normativa que regía previamente cuando yo desarrollé el curso de marras, por lo que conforme al PRINCIPIO DE NO RETROACTIVIDAD, evidentemente al entrar a regir una nueva normativa no se debería de aplicar retroactivamente la normativa, salvo que ésta fuera MAS FAVORABLE al servidor, lo cual ocurre en el presente caso.”

Verbalmente, en visita personal a la oficina, nos manifestó que si la nueva normativa fue publicada en el Boletín Judicial hasta el día 23 de abril del año en curso, legítimamente es a partir de ese día en que jurídicamente su contenido tiene validez y aplicación.

2. ANTECEDENTES

Con nota 6 de enero de 1999, el petente había solicitado el reconocimiento del excedente en horas por el curso de Inglés Jurídico Intensivo, toda vez que el tope se duplicó a 20 puntos, oportunidad en la que se le informó que no era factible tal pretensión, toda vez que la nueva reglamentación de

Carrera Profesional si bien aumentó el tope en los factores, también dispuso que por curso el máximo a reconocer son 5 puntos.

La respuesta anterior motivó el presente recurso de reconsideración presentado por el M.Sc. Burgos.

A la fecha no se cuenta otra gestión, pasada o presente, similar a la de don Alvaro.

3. REGLAMENTACION

3.1 *La normativa que estuvo vigente hasta el 31 de diciembre de 1998, en materia de cursos de capacitación establecía:*

Artículo 10.

b) Curso de capacitación

1. De aprovechamiento

Un punto por cursos de 40 horas mínimo (hasta un máximo de 10 puntos)

2. De participación

Un punto por cursos de 80 horas mínimo (hasta un máximo de 10 puntos)

Los cursos de aprovechamiento y participación menores y los excedentes del número de horas señaladas en el numeral 1 y 2 de este inciso se podrán acumular para efectos de reconocimiento.

Artículo 13.

Los cursos de capacitación recibidos en el país, o fuera de él, para efectos de la Carrera Profesional serán reconocidos siempre y cuando:

a) Hayan sido recibidos después de haber obtenido, como mínimo, el grado académico de bachiller universitario.

- b) *Sean atinentes a la especialidad de los puestos desempeñados, de conformidad con lo indicado en el inciso anterior.*
- c) *Hayan sido evaluados por el Departamento de Personal o el Consejo Directivo de la Escuela Judicial en cuanto a validez, duración y catalogación en cursos de participación y aprovechamiento.*

Artículo 14.

No se reconocerán, como cursos de capacitación, los cursos regulares de una carrera universitaria.

3.2 *A partir del 1º de enero de 1999 se viene aplicando la nueva normativa en Carrera Profesional, la cual fue aprobada por la Corte Plena el 21 de diciembre de 1998, sin embargo, dicha norma reglamentaria fue publicada en el Boletín Judicial N° 78 hasta el 23 de abril de 1999.*

En lo que respecta a cursos de capacitación establece:

Artículo 11.

b) Curso de capacitación

1. De aprovechamiento

Un punto por cada 40 horas de capacitación hasta un máximo de 5 puntos por curso (tope 20 puntos).

2. De participación

Un punto por cada 80 horas de capacitación hasta un máximo de 5 puntos por curso (tope 20 puntos).

Artículo 13.

Los cursos de capacitación recibidos en el país, o fuera de él, para efectos de la Carrera Profesional serán reconocidos siempre y cuando:

- a) *Hayan sido recibidos después de haber adquirido el bachillerato universitario.*
- b) *Sean atinentes a la especialidad de los puestos desempeñados, de conformidad con lo indicado en el inciso anterior.*
- c) *El interesado aporte el diploma correspondiente (original y copia) con la información necesaria: tema, fecha, horas y tipo de actividad.*
- d) *El profesional debe indicar en su solicitud, si es el caso, lo señalado en el artículo 15 siguiente.*

Estos cursos deben ser evaluados por el Departamento de Personal, para ello podrá contar con la ayuda del Consejo Directivo de la Escuela Judicial, en cuanto a validez, duración y catalogación en cursos de participación y aprovechamiento.

Artículo 14.

No se reconocerán, como cursos de capacitación, los cursos regulares de una carrera universitaria.

Artículo 15.

Cuando se trate de cursos organizados o en los que participe la Escuela Judicial, ésta deberá comunicar por escrito (en un plazo no mayor a los 7 días hábiles) al Departamento de Personal la lista de los profesionales asistentes a la actividad, quienes ejercieron el rol de docentes, quienes lo aprobaron en el caso de aprovechamiento y las características señaladas en el inciso c) del artículo 13º anterior, en estos casos se procederá de oficio a otorgar los puntos que correspondan, a partir del día siguiente del término de la actividad.

Artículo 16.

Los cursos recibidos e impartidos menores al mínimo de horas establecido y sus excedentes se podrán acumular para efectos de reconocimientos posteriores.

Cuando el profesional alcance el tope máximo en la modalidad de aprovechamiento, los excedentes podrán ser reconocidos conforme a lo estipulado para cursos de participación, en tanto no esté agotado este rubro.

ESTUDIOS DE CARRERA PROFESIONAL

A continuación nos permitimos presentar los estudios que en materia de Carrera Profesional se le han aplicado al señor Burgos Mata, al menos en los que se presentó el momento en que se agota el tope máximo establecido para aquella época.

4.1 CP-0176-94 (agota el rubro)

En este estudio presenta un curso de aprovechamiento por 48 horas y mantenía un excedente de 37 horas, se le reconoce 1 punto con el cual alcanza el tope de los 10 puntos por factor. El nuevo excedente de 45 horas se le traslada al rubro de participación.

Debido a que el petente alcanzó el tope máximo, él no volvió a gestionar el reconocimiento de cursos de aprovechamiento sino hasta enero de 1999 en ocasión de la reforma reglamentaria con la que se incrementó el máximo reconocible a 20 puntos.

4.2 CP-0085-99 (21-01-99)

Se le reconocen 40 horas de aprovechamiento, alcanzando así el punto N° 11.

4.3 CP-0238-99 (05-04-99)

Mediante este estudio se le da curso a la gestión del Msc. Burgos Mata en lo que concierne al curso de aprovechamiento en cuestión, Inglés Jurídico Intensivo.

Por tratarse de una gestión presentada en abril del 99 se le aplica la normativa con la cual se viene trabajando desde el 1º de enero de 1999, por lo tanto la restricción implícita en el artículo 11 de la nueva reglamentación impidió el reconocimiento de las 904 horas del curso, únicamente fue factible reconocer 5 puntos en esta oportunidad.

Luego del cómputo anterior, al señor Burgos le quedó un excedente de 704 horas, las cuales si no privara la restricción de marras, tendría que reconocérsele 4 puntos más de aprovechamiento para agotar de nuevo el tope de 20 puntos; pero además se le tendrían que reconocer 544 hrs. de participación, sean 6 puntos adicionales y le quedaría un excedente en participación de 75 horas. En total se le reconocerían 11 puntos adicionales a los 5 puntos que le fueron aceptados en el estudio CP-238-99, para un total de 16 puntos por un mismo curso de capacitación. Esta situación debilita la equidad relativa del sistema, tomando en cuenta que la especialidad comprende 10 puntos y la maestría 20 puntos.

5. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

5.1 *Es importante retrotraer en este momento cual ha sido la cronología de hechos que han afectado la normativa de Carrera Profesional desde su creación:*

- a) *En Boletín Judicial N° 129, del 7 de julio de 1989 se publica por primera vez la normativa de Carrera Profesional.*
- b) *Los alcances y beneficios se aplicaron hasta el 16 de octubre de 1989.*
- c) *Con el paso de los años y ante la necesidad de resolver situaciones no previstas por la normativa vigente, el Consejo de Personal, órgano facultado para ello, toma una serie de acuerdos con los cuales la reglamentación se enriquece y da solución a problemas particulares.*
- d) *Mediante informe CV-308-98 se presenta al Consejo de Personal una reforma y actualización del reglamento de Carrera Profesional, la cual se eleva posteriormente a la instancia superior.*
- e) *En sesión N°34-98 del 21 de diciembre de 1998, artículo XXIII, la Corte Plena aprueba la nueva normativa de Carrera Profesional, disponiendo que la misma rige a partir del 1º de enero de 1999, sujeto a contenido presupuestario.*
- f) *En Boletín Judicial N° 78, del 23 de abril de 1999 se publica la nueva normativa de Carrera Profesional.*

Efectivamente hasta el 23 de abril del año en curso la reforma a la normativa se publica en el diario oficial, sin embargo, en todos sus extremos es aplicada desde el 1º de enero de 1999.

5.2 *Desde el punto de vista y enfoque que nos corresponde dar, sea el carácter administrativo, llama poderosamente la atención el recurso presentado por el Msc. Burgos Mata, ello es porque la misma norma que está*

cuestionando su legítima aplicación desde el 1º de enero en lo referente al tope de 5 puntos máximo por curso, es el mismo cuerpo jurídico que faculta también desde el 1º de enero el incremento en el tope de puntos por factor (máximo 20 puntos), con el cual presenta solicitud de reconocimiento de más puntos por un mismo curso de capacitación.

5.3 *Administrativamente parece que si el mencionado cuerpo normativo facultó desde el 1º de enero para incrementar los topes máximos a 20 puntos, también debe facultar para establecer la imposibilidad de reconocer más de 5 puntos por curso, máxime que ésta restricción pretende establecer un mecanismo de control y justicia entre el reconocimiento por cursos de capacitación y grados académicos. Se regula este extremo a fin de evitar una sobreestimación de los cursos frente a los grados académicos.*

5.4 *Como se puede observar en el acápite 4 del presente informe cuando el M.Sc. Burgos solicitó el reconocimiento del curso **"Inglés Jurídico Intensivo"** el tope máximo por factor ya estaba en 20 puntos, sin embargo, el límite de 5 puntos máximo por curso permitió que sólo se le aplicaran 200 horas, quedándole un sobrante de 704 horas, las cuales desaparecen en razón de la nueva normativa, sin embargo, el interesado pide su cómputo y en ocasión de la reforma invoca el principio de no retroactividad.*

5.5 *Es oportuno destacar el espíritu de la restricción establecida en el artículo 11 de la normativa vigente, ello es reconocer por un mismo curso un máximo de 5 puntos.*

Anterior a esta regulación un profesional podía obtener 10 o más puntos por un curso de capacitación informal, tal es la situación del presente caso, pues

el Msc. Burgos, eventualmente podría obtener 16 puntos por un mismo curso de capacitación, mientras que un profesional al matricular una especialidad universitaria tiene como expectativa el reconocimiento de 10 puntos como máximo, lo cual se constituye en una inequidad para quien mayor esfuerzo debe hacer.

Es posible sostener que el contenido, la formalidad y el sacrificio de obtener una especialidad universitaria es mucho mayor que realizar una pasantía o bien un curso informal, por ende la administración con justicia dispuso hacer un mayor reconocimiento a quien más esfuerzo ejecuta en el proceso de formación.

5.6 *Pese a lo anterior, es preciso considerar los preceptos jurídicos que en materia de retroactividad puedan aplicarse al caso analizado en este documento, pues como se indicó al inicio, administrativamente este asunto se resolvió aplicando la reglamentación que rige desde el primero de enero de mil novecientos noventa y nueve.*

6. RECOMENDACION

A la luz de la nueva normativa procede denegar la gestión presentada por el M.Sc. Alvaro Burgos Mata dada la restricción estatuida en su artículo 11, de reconocer máximo 5 puntos por curso. Ahora bien, si el principio de no retroactividad es aplicable al presente caso se precisa que el Consejo de Personal así lo defina.

Ante el panorama esbozado a lo largo del presente análisis, se somete a resolución de los señores miembros del Consejo de Personal las siguientes alternativas:

- 6.1** *Denegar la gestión presentada por el M.Sc. Alvaro Burgos, Defensor Público, debido a que la nueva normativa establece una limitación de un máximo de 5 puntos por un mismo curso y la gestión se presentó estando vigentes los cambios reglamentarios.*
- 6.2** *Acoger la solicitud presentada por el M.Sc. Alvaro Burgos, Defensor Público, de ser aplicable el principio de no retroactividad de la ley, en consecuencia reconocer el total de horas del curso y otorgarle los puntos que correspondan.*
- 6.3** *Si se optara por lo indicado en el numeral 6.2 conviene que el Consejo de Personal defina de una vez como proceder de presentarse otras situaciones similares a las del caso analizado en este documento.*

SE ACORDO: *Denegar la gestión del Msc. Burgos Mata por cuanto la modificación al Reglamento de Carrera Profesional fueron publicados en el Boletín Judicial el 23 de abril del año en curso, siendo aplicables entonces los parámetros existentes hasta ese momento para reconocimiento de cursos y teniendo un tope de diez puntos para los cursos de aprovechamiento y participación.*

ARTICULO VII

La Licenciada Silvia Navarro Romanini mediante Oficio N° 6513-99 del 14 de junio en curso indicó al Magistrado Orlando Aguirre Gómez Presidente de este Consejo de Personal lo siguiente:

“Con instrucciones del Presidente en ejercicio, Magistrado Montenegro, para estudio e informe del Consejo que usted preside, respetuosamente le remito copia fotostática del oficio de 9 de los corrientes, en que el Lic. Ulises Zúñiga Morales, Juez de Casación Penal del Segundo Circuito Judicial de San José, se refiere a la beca que se le concedió para realizar estudios superiores en España y solicita si ésta cubre el

costo de los pasajes San José-Madrid y viceversa, y pide, que tomando en cuenta el alza en el costo de la vida, se determine el monto de la ayuda económica mensual a otorgar a cada uno de los becados”.

SE ACORDO: Comunicar al Lic. Ulises Zúñiga Morales que la beca concedida para realizar estudios superiores en España cubre el costo de los pasajes San José-Madrid y viceversa, y que el monto de ayuda económica mensual es de 162.500 pesetas españolas mensuales.

ARTICULO VIII

La Licenciada Silvia Navarro Romanini mediante Oficio N° 5907-99 del 24 de mayo en curso indicó al Magistrado Orlando Aguirre Gómez Presidente de este Consejo de Personal lo siguiente:

“Muy respetuosamente le remito para su estudio e informe, la nota DICR-0560-99, recibida el 26 de mayo en curso, en la que el Lic. Gerardo Láscars Jiménez, Jefe del Departamento de Investigaciones Criminales del Organismo de Investigación Judicial, solicita se modifique el Contrato de Adiestramiento 18-AD-98, mediante el cual se le concedió licencia con goce de sueldo para cursar estudios de Posgrado en Administración de Justicia, en la Universidad Nacional de Heredia”.

SE ACORDO: Tomar nota y trasladar al Departamento de Personal para lo de su cargo.

ARTICULO IX

Este Consejo en sesión celebrada el veintidós de abril pasado, artículo II acordó lo siguiente:

“Por lo expuesto anteriormente SE ACUERDA previo a resolver lo pertinente otorgarle una audiencia por cinco días al señor Jorge Chinchilla Solano, para que después del recibo de esta comunicación presente a este Consejo la documentación probatoria sobre su experiencia como Auxiliar Judicial 2”.

El señor **Jorge Chinchilla Solano** mediante oficio fechado 19 de mayo en curso señala:

“De conformidad con su oficio número 519-JP-99 de fecha 12 de los corrientes, muy respetuosamente paso a informarle la experiencia como Auxiliar Judicial 2.

Desde 1977, inicié mis labores en el Poder Judicial, a través de los años he estado en diferentes puestos y oficinas, como se encuentran registrados dentro del expediente a mi nombre. Posteriormente, tuve la oportunidad de ingresar a la Dirección Ejecutiva, con un puesto superior a los que había desempeñado anteriormente, es decir como Auxiliar Judicial dejando atrás los puestos de escribientes-oficinistas de las diferentes dependencias judiciales. Es importante resaltar que todos los puestos en que he sido nombrado, siempre he considerado de mucha responsabilidad, sin embargo, tuve la oportunidad de ocupar en la Dirección Ejecutiva, propiamente en la Oficina de Cobro Administrativo, dicho cargo el cual ocupé en forma representativa como Secretario durante diez años (los cuales incluyen todo el ámbito de un despacho judicial, desde citar personas, tomar declaraciones a testigos, imputados, realizar inspecciones oculares, solicitar información a diferentes entidades así como realizar visitas a entidades gubernamentales, hasta transcribir resoluciones y llegar al proceso de condenatoria o absolutoria), pues el señor Director o Subdirector Ejecutivo era el Director del Proceso y este servidor llevaba un promedio en aquella época de cuatrocientos a quinientos expedientes al año, divididos en reintegros y vehículos. Para resumir la función realizada antes descrita, debo indicar que se complementa una directriz de materias Penal, Civil, Tránsito y Contencioso Administrativo labor realizada únicamente por el Director del Proceso y éste colaborador. La creación de la Sección de Asesoría Legal de la Dirección Ejecutiva, tiene entre otras un fin primordial, colaborar con las diferentes oficinas del Poder Judicial (administrativo-judicial), con ello los entonces puestos de auxiliares judiciales, pasaron a denominarse auxiliares judiciales. En el tiempo que tengo de desempeñar las funciones laborales como Auxiliar Jurídico 1, en muchas ocasiones he ocupado también el puesto de Auxiliar Jurídico 2, realizando vacaciones a mis compañeros, y como producto un sinnúmero de funciones tanto administrativas como judiciales. Cada despacho que nos designa el Jefe de Asesoría Legal, es con la intención de aprovechar al máximo nuestra experiencia y capacidad en la atención de las funciones de empleados constantes en materias diversas y sobre todo en un alto rendimiento de asuntos que se encuentren atrasados por diversos motivos. Los conocimientos obtenidos en las oficinas que se nos designa, trae como buen resultado, más madurez, capacitación, experiencia y sobre todo el sentido satisfacción de poder ayudar o resolver problemas laborales. Considero pertinente, indicarle poder ayudar o resolver problemas laborales. Considero pertinente, indicarle que desde que inicié en Despachos como Alcaldías de Faltas y Contravenciones, Juzgados de Instrucción en los años setentas y ochentas, hoy Juzgados Contravencionales y Juzgados Penales, así como Tribunal Penal de Juicio, Fiscalías Adjuntas, años noventas, siempre he estado en forma anuente a ocupar puestos de relevancia, como son un día, una audiencia, para sustituir personal de toda la oficina, hasta he podido relevar a señores licenciados entonces Alcaldes y Fiscales Auxiliares, con las funciones propias del momento, sin poder firmar, porque la ley no me lo permite.

Don Francisco, son muchas las experiencias vividas a través de los años en infinidad de despachos judiciales a nivel nacional, me siento orgulloso de poder servir a esta Institución, máxime que he podido aportar un granito de arena en instruir personal subalterno así como colaborar con los señores Jefes de Oficina y a veces por que no indicarlo de poder enseñar a los señores funcionarios una contribución para el buen funcionamiento de las Oficinas Judiciales.

En síntesis, estimo de justicia se tome en consideración la polifuncionalidad y experiencia acumulada a lo largo de mi larga trayectoria judicial.

Con la esperanza de haber rendido el informe satisfactoriamente, me es grato suscribirme de usted”.

*Del mismo modo con fecha 26 de mayo el Licenciado **Carlos Mora***

Rodríguez *Jefe de la Asesoría Legal remite el Oficio N° 659-DE/AL-99, el cual indica:*

“Para su estimable conocimiento y fines consiguientes, me permito informar a usted los Despachos Judiciales donde se ha ubicado al Auxiliar Jurídico, Jorge Chinchilla Solano, cédula N° 9-044-473.

AÑO 1997:

ENERO

Tribunal Penal I Circuito Judicial, Hatillo

FEBRERO

Tribunal Penal I Circuito Hatillo

MARZO

Tribunal Penal I Circuito Hatillo

ABRIL

Tribunal Penal I Circuito Hatillo

MAYO

Tribunal Penal I Circuito Hatillo

JUNIO

Tribunal de Trabajo de Menor Cuantía

JULIO

Alcaldía de Faltas y Contravenciones de Desamparados

AGOSTO

Alcaldía de Faltas y Contravenciones de Desamparados

SETIEMBRE

Alcaldía de Palmares

OCTUBRE

Juzgado Mixto de Hatillo

NOVIEMBRE

Juzgado Mixto de Hatillo

DICIEMBRE

Juzgado Mixto de Hatillo

AÑO 1998

ENERO

Tribunal Penal I Circuito Judicial de Hatillo

FEBRERO

Juzgado Mixto de Hatillo

MARZO

Juzgado Mixto de Hatillo

ABRIL

Juzgado Mixto de Hatillo

MAYO

Juzgado Mixto de Hatillo

JULIO

Juzgado Mixto de Hatillo

AGOSTO

Juzgado Contravencional de Desamparados

SETIEMBRE

Juzgado Contravencional de Desamparados

OCTUBRE

Tribunal Penal I Circuito Judicial de Hatillo

NOVIEMBRE

Tribunal Penal I Circuito Judicial de Hatillo

DICIEMBRE

Tribunal Penal I Circuito Judicial de Hatillo

AÑO 1999:**ENERO**

Fiscalía de Hatillo

FEBRERO

Fiscalía de Hatillo

MARZO

Fiscalía de Hatillo

ABRIL

Fiscalía de Hatillo

MAYO

Juzgado Contravencional de Desamparados”.

Luego de un intercambio de criterios y considerando que según señala el Lic. Javier Sánchez Medrano en su informe CP-008-99 las pruebas aplicadas fueron claramente diferenciadas para el Auxiliar Jurídico 1 y Auxiliar Jurídico 2. Lo que corresponde es permitir al señor Chinchilla Solano efectuar las pruebas para el cargo indicado y esperar el resultado obtenido para definir lo correspondiente.

ARTICULO X

Se conoce el Informe CV-149-99 elaborado por la Sección de Clasificación y Valoración de Puestos relacionado con la creación de la clase “Encargado de Apoyo Operativo”. El mismo indica:

1. Antecedentes

El Departamento de Planificación, como parte del análisis integral del Organismo de Investigación Judicial, realizó un Estudio de Estructura y Organización, el cual se rinde bajo el informe N° 612-Pla-98 y que en lo referente, entre otras cosas, al Departamento de Investigaciones Criminales

recomendó la creación de una plaza de “Profesional en Policía” para la Sección de Delitos Contra la Propiedad con la finalidad de que su titular colabore con la jefatura de la Sección en aquellas tareas que por la variedad de funciones le es imposible atender y sirva de enlace con la Oficina de Planes y Operaciones (OPO), para ello este profesional tendrá a su cargo la denominada unidad de Apoyo Operativo y contará con siete investigadores, según se desprende del citado reporte.

2. Relación de puestos

En la relación de puestos para el año 1999 la plaza en mención aparece adscrita, según lo dispuesto, a la Sección de Delitos Contra la Propiedad con un salario de ¢143.000, sin embargo debido a la revaloración hecha a todos los puestos de la institución a partir de Enero de 1999 y por concepto de costo de vida, dicho estipendio quedó revalorado con una base de ¢151.800.

RELACIÓN DE PUESTOS 1999 (incluye aumento enero 99)

PUESTO	SALARIO BASE	diferencia
Jefe de Sección	¢ 161.800	¢ 10.000
Profesional en Policía	151.800	5.200
Encargado de Unidad	146.600	

3. Tareas a desempeñar en el cargo

Con el objeto de conocer más en detalle el conjunto de tareas y obligaciones propias del cargo en estudio, se procedió a conversar con el jefe (a.í.) de la Sección de Delitos Contra la propiedad, Sr. Reynaldo Suárez Espinoza, los diferentes encargados de Unidad y el Licenciado Guillermo Benavides Flores, en su calidad de titular de la jefatura de Delitos Contra la Propiedad, además

de que dicho profesional participó activamente en la comisión que tuvo a cargo el análisis y planteamiento de la plaza objeto del presente estudio, asimismo, por considerar de suma importancia su opinión pues en la actualidad se desempeña interinamente como “Profesional en Policía 2” en la Oficina de Planes y Operaciones.

De la información suministrada por las personas mencionadas en el párrafo anterior así como de otras fuentes, se concluye que este “Profesional en Policía” tendrá a cargo las siguientes labores:

- ⇒ Colaborar con la Jefatura de la Sección y las distintas unidades que conforman dicho despacho en tareas de inteligencia policial.*
- ⇒ Servir como enlace y coordinar con las demás unidades de la Sección así como con la Oficina de Planes y Operaciones (O.P.O.) en aspectos de interés para ambas instancias policiales.*
- ⇒ Analizar las diferentes conductas delictivas de los casos en los que el despacho esté involucrado y en la medida de lo posible establecer relaciones con otros comportamientos delictivos de otras latitudes nacionales, de manera que eventualmente puedan correlacionarse y aunar los esfuerzos de las distintas dependencias policiales que participan en el caso.*
- ⇒ Monitorear las tendencias delincuenciales e identificar las diferentes conductas de individuos y particularmente de bandas organizadas que operan en las áreas de su competencia.*
- ⇒ Diseñar planes tácticos para facilitar el trabajo de los investigadores.*

- ⇒ *Establecer y mantener actualizada una clasificación de los delitos y delincuentes que actúan en la zona a su cargo.*
- ⇒ *Recopilar, clasificar, analizar e interpretar información de manera que facilite el trabajo.*
- ⇒ *Realizar investigaciones que impliquen un mayor grado de dificultad.*
- ⇒ *Realizar “vigilancias” por distintos medios (vigilancia electrónica, estacionaria y móvil –a pie o en vehículo) según las necesidades que el caso demande.*
- ⇒ *Establecer contactos y trabajar profesionalmente con “confidentes”.*
- ⇒ *Elaborar diagramas de bandas o enlace, de eventos, de llamadas telefónicas y de otras de similar naturaleza.*
- ⇒ *Suministrar información estadística actualizada a otras oficinas y encargados de unidad en aspectos de interés policial.*
- ⇒ *Mantener en anonimato, en la medida de lo posible, la identidad del personal a su cargo cuando participe en operativos policiales, con fines precautorios para futuras investigaciones.*
- ⇒ *Participar en reuniones con sus superiores y otros.*
- ⇒ *Velar por el abastecimiento del equipo y materiales necesarios para el buen desempeño de su equipo de trabajo.*
- ⇒ *Revisar periódicamente el libro de novedades de la Sección de Delitos Contra la Propiedad con el fin de mantenerse al día en los distintos casos que ingresan y las particularidades de cada uno con lo cual pueda enriquecer su trabajo.*

⇒ Interpretar cuadros estadísticos y comparar con la información que posee la unidad, a fin de establecer nuevos modos de delinquir y establecer, si existe, relación entre éstos y algunos de los casos en proceso de investigación.

⇒ Hacer informes.

Requisitos

Conscientes que con la creación de la plaza en estudio se cifraron expectativas de profesionalización de la policía, asimismo, por considerar que ello en realidad es una sentida necesidad. De igual manera, la naturaleza misma de las funciones a desempeñar en el cargo reclama del titular no solo una gran experiencia en el campo policial, de forma que esté familiarizado con los diferentes *modus operandi* para delinquir; además demanda, de una formación académica universitaria mínima para el buen desempeño del cargo, por ello se considera que conviene fijar como requisitos los siguientes:

Bachiller en una carrera universitaria que capacite para el desempeño del puesto (Ciencias Criminológicas o Derecho).

Incorporado al Colegio profesional respectivo, cuando exista esta entidad para la correspondiente área de actividad.

Considerable experiencia en labores de investigación.

Experiencia en supervisión de personal.

6. Análisis y Conclusiones

6.1. En efecto, la creación de la plaza en cuestión responde a una necesidad sentida en la Sección de Delitos contra la Propiedad, toda vez que al jefe de la misma, dado el volumen desproporcionado de casos que ingresan, le es

material y humanamente imposible cumplir con todas las tareas que garanticen atender con eficiencia y eficacia de los asuntos que le fueron encomendados, además, hoy en día se hace imprescindible la profesionalización de la policía judicial de manera que el despliegue policial logre un cometido más acertado a través de una labor de inteligencia.

6.2. *Algunas de las tareas a ejecutar por la persona que se nombre en el cargo en estudio, en la actualidad son asumidas por los encargados de las diferentes unidades que conforman la Sección de Delitos Contra la Propiedad, en perjuicio del tiempo disponible para cumplir con sus obligaciones primarias.*

6.3. *No existe la menor duda que la demanda laboral del susodicho puesto reclama de un nivel profesional, sin embargo, se considera que el título de la clase con la cual fue creada la plaza de “Profesional en Policía” no refleja la naturaleza funcional del mismo, toda vez que ella se perfila más como un encargado de unidad con personal subalterno bajo su dirección, a saber: 3 “Oficial de Investigación 2” y 4 “Oficial de Investigación 1”.*

6.4. *En lo que compete a sus responsabilidades se denota un grado de dificultad y responsabilidad mayor de este encargado en relación con los otros tres existentes en la Sección de Delitos Contra la Propiedad, no sólo por el carácter profesional necesario para el buen desempeño del cargo, sino porque de la Gestión de Apoyo Operativo dependerán en alguna medida los aciertos del despacho, toda vez que con las estrategias y planes tácticos a diseñar será más fácil enfrentar el hampa y posiblemente bajar los índices de criminalidad.*

6.5 *Consecuentes con lo señalado en el punto anterior, se considera que el puesto en mención está bien ubicado salarialmente en un nivel intermedio entre el jefe de la Sección y los encargados de unidad, tal y como fue aprobado (ver cuadro en el punto 2 del presente informe).*

7. Recomendaciones

7.1 *Reclasificar, en atención a su naturaleza funcional, el puesto de “Profesional en Policía” creado en la Sección de Delitos Contra la Propiedad, de manera que el mismo se clasifique como “Encargado Apoyo Operativo”.*

7.2 *Mantener el mismo salario base, de ¢151.800 que tiene asignado.*

7.3 *Aprobar la clase de “Encargado de Apoyo Operativo” que corre adjunta en el aparte de anexos del presente informe.*

SE ACORDO *Acoger el informe del Departamento de Personal en todos sus extremos.*

ARTICULO XI

*Se conoce el Informe CV-305-99 sobre la solicitud de la Licenciada **María del Pilar Benavides Granados** Técnica en Administración 2 a.í. de la Dirección Ejecutiva, para que se le reconozca el beneficio por concepto de Dedicación Exclusiva.*

1. GESTION

*Con nota de fecha del 03 de junio último, la Licenciada **María del Pilar Benavides Granados** expone lo siguiente:*

“En virtud de que se me nombró en forma interina en una plaza de Técnico en Administración 2, a partir del 01 de junio, solicito su

colaboración con el fin de que se me reconozca el rubo correspondiente a la Dedicación Exclusiva.”

2. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

2.1. *La señora María del Pilar Benavides Granados se encuentra nombrada como Técnico en Administración 2 en la Dirección Ejecutiva del Poder Judicial y cumple los requisitos indicados en el numeral 3.*

2.2. *En virtud de lo expuesto procede reconocer a la Licenciada María del Pilar Benavides Granados el 65% sobre el salario base de la clase Técnico en Administración 2 por concepto de Dedicación Exclusiva.*

Rige a partir del 03 de junio de 1999 y durante los períodos que se le designe en dicho puesto. Se sugiere elaborar contrato abierto. Futuras gestiones las planteará el interesado directamente ante la Sección de Salarios.

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

ARTICULO XII

*Se conoce el Informe CV-304-99 sobre la solicitud de la Egresada **Marcela Jiménez Villa** Trabajadora Social, para que se le reconozca el beneficio por concepto de Dedicación Exclusiva.*

1. GESTION

Con nota de fecha 07 de junio de 1999, la egresada Marcela Jiménez Villa gestiona el pago por concepto de Dedicación Exclusiva en virtud de su nombramiento interino como Trabajadora Social durante el período que va del 05 al 15 de julio de 1999.

2. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- 2.1** *La interesada estará nombrada como Trabajadora Social. El puesto exige licenciatura y ella ostenta la condición de egresada*
- 2.2** *En virtud de lo expuesto se somete al Consejo de Personal determinar la procedencia de reconocer a la egresada Marcela Jiménez Villa. el 60% sobre el salario base de la clase de Trabajadora Social, por concepto de Dedicación Exclusiva.*
- 2.3** *De aprobarse regiría a partir del 05-07-99 y durante los períodos que se le nombre en dicho puesto. Se sugiere elaborar contrato abierto. Futuras gestiones las planteará la interesada directamente ante la Sección de Salarios.*

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

Se levanta la sesión a las 13 horas.

Lic. Francisco Arroyo Meléndez
Jefe de Personal