

CONSEJO DE PERSONAL

SESION N° 08-2001

Sesión ordinaria del Consejo de Personal celebrada a las diez horas del primero de marzo del dos mil uno, con asistencia de los Magistrados Bernardo van der Laat Echeverría quien preside y Rodrigo Castro Monge, los Jueces Superiores Licda. Ana Luisa Meseguer Monge y el Dr. Oscar González Camacho y el Lic. Francisco Arroyo Meléndez, Jefe del Departamento de Personal.

ARTICULO I

Se leyó y aprobó el acta anterior.

ARTICULO II

Se entra a conocer el informe O.CV-083-01 relacionado con la propuesta de Clases Anchas del Sector Administrativo, cuya exposición inicial se realizó en la sesión anterior (N° 07-2001 del 01 de marzo último artículo II) cuyo texto se transcribe de seguido:

*“Ingresa la Licenciada **Nora Quirós Carvajal** Jefe a.í. de la Sección de Clasificación y Valoración de Puestos.*

El Licenciado Francisco Arroyo señala que la presencia de la Licda. Quirós tiene como propósito hacer una exposición de los contenidos generales del informe relacionado con la creación de clases anchas para el Sector Administrativo. Indica el Lic. Arroyo que previo a dicha exposición conviene tener presente las consideraciones emitidas mediante Oficio N° 168-JP-2001, que en este acto se entrega a cada uno de los presentes y cuya lectura se da de seguido. Su contenido es el siguiente:

“Adjunto encontrarán la actualización del informe CV-265-98, elaborado por la Sección de Clasificación y Valoración de Puestos del Departamento de Personal.

Dada la trascendencia institucional y el efecto que puede generar sobre el entorno laboral un estudio como el de cita, conviene hacer algunas aclaraciones preliminares, que si bien están contenidas implícita y explícitamente en el informe, su adecuada comprensión facilitará el análisis del documento y permitirá un mejor enfoque de sus resultados.

SOBRE EL ESTUDIO DE CLASES “ANCHAS” DEL SECTOR ADMINISTRATIVO

- 1- **Este informe no es un estudio de revaloración de puestos.** Su objetivo fundamental es la elaboración de clases más “anchas” en el sector administrativo, con el propósito de tornar más racional el manejo de políticas salariales, y propiciar el mejor uso del recurso humano, buscando potenciar sus facultades al establecer luego, descripciones de puestos de índole más genéricas, en donde el servidor tendrá la posibilidad de “agregar valor” al trabajo ordinario, y la Institución tendrá la posibilidad de ampliar los límites del accionar de sus servidores. Por este motivo, no necesariamente todos los puestos deben verse afectados, y no necesariamente deben serlo en la misma proporción.
- 2- Debe tomarse en cuenta que en el estudio inicial se consideraron las condiciones del mercado salarial, donde se realizó una comparación con doce entidades públicas, por lo que algunos ajustes de clase se orientan a equiparar diferencias, que son perceptibles sobre todo a nivel del estrato profesional.
- 3- El estudio inicial aprovechó la circunstancia para incluir una serie de gestiones de reclasificación pendientes. Dadas las directrices del acuerdo de Corte Plena que ordena la actualización del informe y se destina para ello un monto económico específico para el ámbito administrativo, el orden de precedencia fue analizar todas las variaciones surgidas de diciembre 1998 a la fecha solo para los casos contemplados ya en el informe. Lo anterior por cuatro razones básicas:
 - a- Proceder en forma distinta equivaldría a hacer un nuevo estudio en cada dependencia, lo que demandaría un tiempo mucho mayor.

- b- El contenido económico se actualizó basados en las gestiones ya contempladas en el informe inicial; en caso contrario, el monto podría resultar fuera de la presupuestación.
 - c- En orden de prioridad, los casos surgidos entre 1999 y el año 2000 deberán evaluarse oportunamente, inclusive a la luz de los planteamientos que sobre el particular establezca el estudio de la consultora internacional contratada para este efecto.
 - d- Las clases anchas crean un efecto de “alo” sobre algunos puestos, cuya integración en el estrato respectivo puede resolver en gran medida la inquietud generada.
- 4- Los analistas consideraron que los cambios surgidos en los Departamentos de Servicios Generales y Publicaciones e Impresos eran de un impacto relevante sobre la estructura de los cargos, y por ende, sobre su ubicación salarial. Por tanto, algunos puestos no sufren reclasificaciones, a la espera del estudio que sobre el particular realiza el Departamento de Planificación. Es entendido que una vez conocido y aprobado dicho informe, se procederá a la brevedad posible a nuestro análisis.

SOBRE LA REVALORACION DEL SECTOR JURISDICCIONAL Y DE APOYO A EL.

- 1- La entrada en vigencia del Código Procesal Penal, así como de la Ley de Reorganización Judicial generó en este sector un ajuste a clases más genéricas, por lo que si bien no hubo un estudio técnico exhaustivo sobre el tema, se crearon las clases, y los puestos sufrieron ajustes en su salario. (Jueces, Fiscales, Defensores Públicos, Auxiliares Judiciales, Notificadores). Se adjunta fotocopia de los cambios ya sufridos por esos puestos.
- 2- El informe CV-265-98 plantea como una opción la definición, a nivel de la política institucional, de la importancia relativa de los cargos profesionales de este sector, con el propósito de hacer distinciones salariales, lo que constituye un tema que debe plantearse al más alto nivel, para una resolución mediata debidamente justificada.

- 3- Este informe plantea un ajuste equitativo en todas las series de puestos, con el propósito de guardar la relación existente a la fecha , y no causar desajustes propios en toda la estructura, cuyo costo puede ser muy alto en virtud del “efecto en cascada” que se produciría.
- 4- Proceder como se describe en el punto anterior, genera un impacto presupuestario cuya solución resulta más viable para la administración superior. Cualquier ajuste mayor al propuesto incrementará en forma significativa los costos de toda la propuesta, dadas las relaciones intrínsecas y equivalencias en las remuneraciones de los cargos.

PUESTOS DE LA SERIE “POLICIAL”

Debe indicarse que los puestos del área policial no se contemplan en este informe, pero que sí están considerados en un estudio que en los próximos días será del conocimiento del Consejo de Personal.

Por último debe rescatarse un capítulo fundamental del estudio CV-265-98, relacionado con el establecimiento de las políticas que se sugiere adoptar en el futuro en relación con el tema de la clasificación y valoración de puestos, por lo que se insta a su aprobación y divulgación.”

La Licda. Nora Quirós procede a exponer el informe respectivo. Su contenido se adjuntará al anexo de este acuerdo.

Los Integrantes del Consejo hacen una serie de preguntas a la Licda. Quirós, relacionadas con los antecedentes del informe y algunas inquietudes sobre algunos cargos. Específicamente las consultas giran en torno a la valoración de los puestos Jefe Servicio Médico de Empresa, Auditor Investigador e Integrante del Consejo Superior..

Señala la Licda. Meseguer que en caso del Jefe del Servicio Médico, si la valoración se realiza en función de las actividades de jefatura, conviene analizar y definir si este reconocimiento generará un detrimento en el servicio al usuario, ya que sus tareas se englobarían en una función netamente administrativa, por lo que se estaría ganando un jefe y perdiendo un médico.

En relación con los Auditores Investigadores, se genera la inquietud del monto de su reasignación ya que su función auxiliar a la Administración de Justicia debe reconocerse en relación con otros profesionales del mismo campo, y no sólo ello, sino también valorando sobre las condiciones de mercado laboral para profesionales en esta rama. Adicionalmente es necesario considerar los efectos que sobre su salario de contratación ha tenido reconocimiento de diferentes rubros o pluses que causan una sobrevaloración, en relación con la consistencia lógica de la estructura de puestos de esta Sección, de otros profesionales en el área administrativa y de otras profesiones cuya oferta laboral es limitada, y que por lo tanto, si demandan un trato salarial que resulte atractivo.

Situación similar se presenta para los Trabajadores Sociales 2.

*Luego de un intercambio de criterios **se acordó:***

- 1. Tener por presentado el informe elaborado por el Departamento de Personal.*
- 2. Reservar para su estudio y posterior análisis el presente informe."*

Señala el Lic. Arroyo que en relación con las inquietudes presentadas en la sesión anterior, se tiene que el salario de contratación para un Auditor Investigador con cinco años de antigüedad es el siguiente:

<u>PUESTO ACTUAL</u>	<u>BASE</u>	<u>DED. EXCL.</u>	<u>REFJ</u>	<u>SENT. JUD.</u>	<u>ANUAL (05)</u>	<u>C.P (20 PTS)</u>	<u>TOTAL</u>	
Auditor Investigador	191,400.00	124,410.00	34,452.00	38,280.00	13,775.00	17,200.00	419,517.00	
Auditor 2	191,400.00	124,410.00	34,452.00		13,775.00	17,200.00	381,237.00	-38280
<u>SEGÚN ESTUDIO</u>								
Auditor Investigador	232,200.00	150,930.00	41,796.00	46,440.00	13,775.00	17,200.00	502,341.00	
<u>SEGÚN REVISIÓN</u>								
Auditor Investigador	224,200.00	145,730.00	40,356.00	44,840.00	13,775.00	17,200.00	486,101.00	

*La diferencia salarial entre estos servidores y los Auditores 2 de la Auditoría Judicial descansa precisamente en el reconocimiento que el Consejo Superior hizo para ellos, del **20% sobre el salario base** que se otorgó al personal policial por concepto de riesgo, disponibilidad y variación de jornada. Consulta el Magistrado Castro si efectivamente estos servidores tienen disponibilidad y si su jornada laboral se vio modificada como producto de este reconocimiento.*

El Lic. Arroyo responde que hasta donde tiene conocimiento no se presenta ni una, ni otra cosa, ya que su horario es el ordinario para el resto de servidores, pero que habiéndose reconocido ese concepto, eventualmente les correspondería efectuar turnos o disponibilidades en forma permanente si así lo demanda el servicio, tal y como sucede con los puestos policiales.

*En el caso de los Trabajadores Sociales del Departamento de Trabajo Social, el estudio de mercado salarial presentado en el informe inicial señala que están mejor reconocidos en el Poder Judicial que en el resto de instituciones consultadas. Adicionalmente debe recordarse que el Consejo Superior aprobó un **10% por concepto de “riesgo”** o dichos cargos, lo que distorsiona aún más su situación en relación con otros profesionales.*

Aclara el Lic. Arroyo que en el estudio, estos puestos trataron de diferenciarse en función de su aporte a la función sustantiva del Poder Judicial, pero que en todo caso, su valoración puede perfectamente ser objeto de revisión en función de las condiciones salariales del mercado y la oferta laboral existente.

En cuanto al Jefe del Servicio Médico, el estudio lo ubicó salarialmente en una posición similar a la de los Jefes Administrativos 4, en razón de que se visualizó su rol en función del crecimiento que ha tenido esta oficina, y del grado profesional de sus subalternos.

Sobre la inquietud surgida en torno al salario de los Integrantes del Consejo Superior, el Lic. Arroyo explica que su salario se equiparó al de Juez 5B y no Juez 5, tal y como se ha hecho desde el año 1995, de conformidad con lo establecido por ese mismo Consejo en sesión del 5 de julio de 1994 , artículo XCVI . (Se adjunta copia del acuerdo). En ese sentido, lo que se realizó fue mantener la situación existente y llevar a los Jueces 5 al mismo nivel salarial, con el objetivo de evitar desfases en el futuro, cuando no exista el puesto Juez 5B, y dar cabal cumplimiento al artículo 68 de la Ley Orgánica.

*Luego de un amplio intercambio de criterios, **se acordó:***

1. Acoger la propuesta de reestructuración de Clases Anchas del Sector Administrativo, así como la revaloración del Sector Jurisdiccional y del Organismo de Investigación Judicial derivadas del estudio citado, con las siguientes modificaciones:

	<u>SALARIO ACTUAL</u>	<u>SALARIO PROPUESTO</u>	<u>DIFERENCIA INCREMENTO</u>
22 Auditor Investigador	¢191.400.00	¢224.200.00	¢32.800.00
43 Trabajador Social 2	¢191.400.00	¢224.200.00	¢32.800.00 (T.Social)
1 Jefe Serv. Médico de Empresa	¢249.000.00	¢273.800.00	¢24.800.00
4 Integrante del Consejo Superior	¢409.400.00	¢421.000.00	¢11.600.00
1 Juez 5 B	¢409.400.00	¢421.000.00	¢11.600.00
9 Juez 5	¢397.000.00	¢421.000.00	¢24.000.00

En el caso del salario de los Integrantes del Consejo Superior, se estima que la ubicación propuesta es la por este Consejo es la que se ajusta a lo establecido en la Ley Orgánica, artículo 68.

2. Aprobar, como parte del informe citado, las siguientes disposiciones generales para la clasificación y valoración de puestos, con el propósito de regular esta materia.

“ DISPOSICIONES GENERALES

1. Hacia futuro para evitar ulteriores desajustes es necesario que al crearse plazas nuevas y extraordinarias, de previo a la fijación salarial, se cumpla con el proceso de análisis y valoración de los puestos por parte de la instancia competente a fin de prevenir el riesgo de incurrir en sobre y subvaloraciones. Los estudios de creación de plazas incluirán esta actividad en su cronograma.
2. La práctica de trasladar al personal de una dependencia a otra sin cumplir los trámites formales establecidos dificulta y torna riesgoso decidir sobre la clasificación de los cargos cuyos titulares se encuentran en esa condición. Para evitar esta situación es necesario se inste a las jefaturas respectivas a reportar al Departamento de Personal sobre los cambios y permutas de servidores que realicen. En este sentido conviene que el Consejo Superior adopte las medidas requeridas para poner a derecho lo indicado.
3. Una vez que se adopten las variaciones en cuanto a clasificación y valoración de puestos contenidas en este informe, es necesario dejar transcurrir un plazo prudencial no inferior a seis meses para atender cualquier solicitud de revisión de puestos.
4. A solicitud de los interesados se efectuará el análisis de puestos cuando se consoliden cambios sustanciales y permanentes en sus tareas y responsabilidades. En estos casos se requiere que los titulares cumplan los requisitos formalmente establecidos para los nuevos deberes producto de las variaciones. En todo caso es necesario que el puesto haya sido desempeñado como mínimo durante un año, con el propósito de que las tareas se encuentren debidamente consolidadas.
5. Las solicitudes para estudios de clasificación y valoración en ningún caso deben estar referidas o justificadas por cambios en la situación académica, experiencia y otros aspectos de las condiciones personales de los titulares de los puestos.

6. La clasificación y valoración de un puesto puede revisarse solamente después que hayan transcurrido por lo menos dos años desde que se produjo el último cambio, salvo casos excepcionales a juicio del Consejo de Personal.
7. De previo a efectuar los análisis respectivos, el Departamento de Personal, verificará si los servidores cumplen con los requisitos establecidos para la clase a que aspiran ser reasignados. Si el interesado carece de dichos requerimientos no se dará curso a la gestión, salvo mejor criterio de la Corte Plena.
8. Las jefaturas del Poder Judicial deben velar porque el trabajo asignado a los servidores a su cargo, se ajuste a las tareas de la clase de puesto en que se encuentren nombrados, y que están debidamente documentadas en el Manual de Clasificación de Puestos respectivo. Situaciones especiales muy calificadas deben plantearse anticipadamente ante el Consejo de Personal con las justificaciones respectivas.
9. En ningún caso los cambios en la clasificación y valoración de los puestos afectarán los derechos adquiridos por los titulares mientras se mantengan en sus puestos. De presentarse reasignaciones hacia abajo, las mismas se harán efectivas a partir del momento en que las plazas queden vacantes."

3. Para los efectos pertinentes, comunicar a la Corte Plena, Consejo Superior y Comisión de Presupuesto que el costo de todas las modificaciones salariales contempladas en este informe, es el siguiente:

**COSTO ESTIMADO ESTUDIO DE PUESTOS SECTOR ADMINISTRATIVO Y
REVALORACIÓN SECTOR JURISDICCIONAL**

CONCEPTO	TOTAL GENERAL		SECTOR O. I. J.		SECTOR JURISDICCIONAL		SECTOR ADMINISTRATIVO	
	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
Variación mensual (sal. base)	36,153,400	-	2,472,200		24,916,400		8,764,800	
Dedicación – Prohibición	21,122,310	-	1,309,170		16,181,880		3,631,260	
Riesgo	345,720	-	310,160		-		35,560	
Anualidad	5,597,910	-	545,730		3,737,460		1,314,720	
R. E. F. J.	7,933,428	-	477,716		6,027,336		1,428,376	
Disponibilidad	2,130,020	-			2,130,020			
SUBTOTAL	73,282,788	879,393,456	5,114,976	61,379,712	52,993,096	635,917,152	15,174,716	182,096,592
CARGAS SOCIALES Y OTROS	%							
C. C. S. S. (Mater.)	9.25%	6,778,658	473,135		4,901,861		1,403,661	
Asignac. Fam.	5.00%	3,664,139	255,749		2,649,655		758,736	
Fondo de Pens.	12.00%	8,793,935	613,797		6,359,172		1,820,966	
Bco. Popular	0.50%	366,414	25,575		264,965		75,874	
Aguinaldo	8.33%	6,104,456	426,078		4,414,325		1,264,054	
Ley Prot. al Trab.	3.00%	2,198,484	153,449		1,589,793		455,241	
Aguinaldo Escolar	8.33%	6,104,456	426,078		4,414,325		1,264,054	
SUBTOTAL C. SOC.	46.41%	34,010,542	2,373,860	28,486,324	24,594,096	295,129,150	7,042,586	84,511,028
TOTAL GENERAL		1,287,519,959		89,866,036		931,046,302		266,607,620

INCLUYE EL INCREMENTO DE SALARIOS APROBADO A PARTIR DEL 01-01-2001 POR UN 6%

LOS CALCULOS SE EFECTUARON CON UN TOTAL DE 6401 DE PUESTOS, NO INCLUYE PLAZAS EXTRAORDINARIAS.

De estos recursos, la Corte Plena aprobó separar el dinero en el presupuesto vigente para hacer efectivo el pago al Sector Administrativo por lo que se cuenta con contenido económico para hacerle frente a partir del 01 de enero del año en curso, tal y como fue aprobado por la instancia superior.

4. Los recursos para el reconocimiento al Sector Jurisdiccional y el Sector del Organismo de Investigación de Investigación Judicial deberán obtenerse en próximos presupuestos, conforme las disponibilidades presupuestarias de la Institución, y no tendrán efecto retroactivo, tal y como ya resolvió la Corte Plena.

ARTICULO III

*Este Consejo en sesión N° 07-2001 del 01 de marzo artículo III, conoció la solicitud de prórroga de beca del Licenciado **Alberto Alpízar Chaves** en dicha sesión se acordó lo siguiente:*

“...solicitar nuevamente al Lic. Alpízar un informe detallado, donde expresamente se señale la calendarización de las actividades que realizaría con el propósito de cumplir con su obligación contractual dentro del término de la nueva prórroga solicitada, así como una mayor especificación del estado actual en que se encuentra su trabajo final de graduación.”

El Licenciado Alpízar, mediante correo electrónico, presenta la siguiente ampliación:

“En atención a la solicitud formulada, me permito indicar:

Si se me concediera la prórroga por seis meses, la misma iría (si mis datos no son equivocados pues no recibí comunicación de la anterior

prórroga) del 16 de marzo al 16 de setiembre, en total seis meses; partiendo de que la actividad principal que me resta es la redacción de la tesis, cabe señalar el estado de la misma y posteriormente indicar el cronograma de las actividades a realizar (las que conviene señalar no dependen exclusivamente de mi persona pues también la Directora de tesis puede señalar modificaciones posteriores en las actividades o en el trabajo realizado); en todo caso detallo:

AL MOMENTO SE HAN REDACTADO LOS SIGUIENTES CAPÍTULOS DE LA TESIS (los últimos los tiene en revisión al Directora).

CAPÍTULO PRIMERO

TIPO OBJETIVO Y RESULTADO

I.- EL CONCEPTO DE RESULTADO

1.- DIVERSAS ACEPCIONES EN DOCTRINA DEL CONCEPTO DE RESULTADO

- 1.1- La acción exterior o realización del tipo
- 1.1- La lesión o puesta en peligro del bien jurídico
- 1.1- El resultado como efecto separable de la acción

2.- VALORACIÓN CRÍTICA Y POSICIÓN PERSONAL

- 2.1- Crítica del resultado como exteriorización de la voluntad
- 2.2- Crítica del resultado como afectación del bien jurídico
- 2.3- Crítica del resultado como efecto separable de la acción
- 2.4- El concepto de resultado

II.- TIPO PENAL Y RESULTADO

1- tipo penal

- 1.1- Evolución del concepto
- 1.2- Tipo no-valorativo y objetivo
- 1.3- Inclusión de elementos subjetivos

- 1.4- Dolo e imprudencia, integración en el tipo
- 1.5- Tipo penal como indicio de la antijuricidad
- 1.6- Tipo penal como fundamento de la antijuricidad
- 1.7- Concepto de tipo penal

2- FUNCIONES DEL TIPO Y RESULTADO

- 2.1- Función de garantía
 - 2.1-1. Reserva de ley (*lex scripta*)
 - 2.1-2. Desarrollo de derechos fundamentales
 - 2.1-3. Posición personal
- 2.2- Función de taxatividad (mandato de certeza «*lex certa*»)
 - 2.2-1. Conceptos valorativos y leyes penales en blanco
 - 2.2-2. Casuismo
 - 2.2-3. Cumplimiento del «mandato de certeza»
- 2.3- Función de motivación general de conductas⁵⁷
 - 2.3-1. Criticas a la función de motivación
 - 2.3-2. Fundamento de la función de motivación
- 2.4- Función de llamada de atención
- 2.5- Función definidora y delimitadora

3.- SISTEMATIZACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE LOS TIPOS PENALES, TIPOS DE RESULTADO

- 3.1- Estructura del tipo penal
- 3.2- Clasificación según los elementos de la parte objetiva
 - 3.2-1. Por el autor
 - 3.2-2. Por la acción o conducta típica

- 3.2-3. Por el bien jurídico
- 3.3- Clasificación conforme a los elementos del tipo subjetivo
- 3.4- Clasificación por la conexión con otros tipos
- 3.5- Delitos de resultado y su relación con otras clasificaciones
- 3.5-1. Delitos formales y materiales
- 3.5-2. Delitos de acción y de omisión
- 3.5-3. Delitos de lesión y delitos de peligro
- 3.5-4. Delitos calificados por el resultado y delitos determinados por el resultado
- 3.6- Consecuencias de la clasificación como delito de resultado
- 3.6-1. Conexión entre acción y resultado
- 3.6-2. Consumación
- 3.6-3. Tiempo y lugar del resultado

III.- TIPO SUBJETIVO Y RESULTADO

1.- EL RESULTADO EN EL DELITO DOLOSO

- 1.1- Exclusión del resultado como elemento del tipo de injusto
- 1.1-1. Desvalor de acción y desvalor de resultado
- 1.1-2. Exclusión del desvalor de resultado
- 1.1-2.1. Teorías subjetivo-monista
- 1.1-2.2. Teorías objetivo-monista
- 1.1-2.3. Teorías dualistas relativas
- 1.1-3. Consecuencias de la exclusión del desvalor de resultado
- 1.1-3.1. Consecuencias de un injusto fundamentado exclusivamente en el desvalor de acción

- 1.1-3.2. La función del resultado en las teorías monistas
- 1.1-4. Crítica y posición personal
 - 1.1-4.1. Consideraciones generales
 - 1.1-4.2. Contraste entre posiciones monistas y regulación legal del resultado
 - 1.1-4.3. Crítica al resultado como indicio de peligrosidad
 - 1.1-4.4. Crítica al resultado como criterio sobre la necesidad de la pena
 - 1.1-4.5. Inclusión del resultado en el injusto
- 1.1-5. Exclusión del desvalor de resultado en la tentativa
 - 1.1-5.1. Cuestiones terminológicas: los diversos tipos de tentativa
 - 1.1-5.2. La tentativa inidónea
 - 1.1-5.3. Fundamentos sobre el castigo de la tentativa relativamente inidónea
 - 1.1-5.4. Posición personal
- 1.2- El dolo
 - 1.2-1. Importancia del resultado en la definición de dolo
 - 1.2-2. Objeto del dolo
 - 1.2-2.1. El resultado
 - 1.2-2.2. Otros elementos
 - 1.2-2.3. Elementos descriptivos y normativos
 - 1.2-3. Tipos de dolo
 - 1.2-3.1. Dolo directo de primer grado
 - 1.2-3.2. Dolo directo de segundo grado
 - 1.2-3.3. Dolo eventual

- 1.2-4. Conocimiento y voluntad
 - 1.2-4.1. Conocimiento
 - 1.2-4.2. Voluntad
- 1.2-5. Posición personal
- 1.3- El error
 - 1.3-1. Error de tipo
 - 1.3-2. Error de derecho
 - 1.3-3. Error sobre los elementos normativos del tipo
 - 1.3-4. Error de interpretación del significado jurídico exacto de un elemento normativo
 - 1.3-5. Error sobre elementos accidentales del tipo
 - 1.3-6. Error sobre el curso causal
 - 1.3-7. Error sobre el objeto o la persona
 - 1.3-8. Error que no implica cambio de calificación jurídica
 - 1.3-9. Error inverso
 - 1.3-10. Aberratio ictus

RESTARÍA POR REDACTAR EN LA EVENTUAL PRÓRROGA POR SEIS MESES:

EL RESULTADO EN LOS DELITOS DE LESIONES Y HURTO

EL RESULTADO EN LAS LESIONES

Cuestiones general

Breve reseña histórica

Bien jurídico

Pluralidad de bienes

Concepto unitario

Crítica y toma de postura

Tipo básico de lesiones

Concepto de lesión

Otros tipos de lesiones

Tipo objetivo

El resultado en las lesiones

Tipo subjetivo

Dolo

Imprudencia

Error

Relación entre el tipo básico y la falta de lesiones (art. 617)

El resultado en relación con las formas imperfectas de ejecución, la participación y otros.

EL RESULTADO EN EL HURTO

Breve reseña histórica

El tipo objetivo en el hurto

Resultado y valor de la cosa

El valor de la cosa y la distinción entre delito y falta de hurto.

Tipo subjetivo.

Dolo

Resultado

Error

Formas imperfectas de ejecución y participación, desde la perspectiva del valor de la cosa.

PROBLEMATICA DEL RESULTADO EN LAS LESIONES Y HURTO

Principio de responsabilidad subjetiva y resultado.

El resultado, en las lesiones y hurto, desde la perspectiva de la teoría de la pena.

Crítica a las posiciones objetivistas

El resultado como condición objetiva de punibilidad

Preterintencionalidad y resultado.

Ley posterior en el tiempo y su relación con el resultado (lesiones y hurto)

Cuestiones de política criminal

Resultado, en lesiones y hurto, y su relación con el principio de insignificancia

Alternativas procesales.

Aspectos relacionados con las teorías de la pena

POSIBLE CRONOGRAMA (dependiendo de la concesión de la prórroga):

16 de marzo al 16 de junio: Capítulo III: Del resultado en los delitos de lesiones y hurto (según el detalle adjunto), aproximadamente: 16 de marzo a 16 de mayo lo relacionado con el tema de las lesiones, el restante mes lo concerniente al hurto.

16 de junio a 16 de setiembre: La problemática del resultado en las lesiones y hurto, no se especifican fechas exactas pues el desarrollo de todos los temas apuntados podría restringirse de común acuerdo con la Directora.

Además: los días miércoles y jueves de cada semana asistiré invitado como oyente a los seminarios que impartirán la Dra. Rodríguez Montañés (Directora de la tesis) y el Dr. Luzón Peña.

También se encuentra redactada, presentada y aprobada la tesina que debí realizar como parte del nuevo programa de estudios, la cual puedo remitir fácilmente pues se encuentra en un soporte informático, así

como documentación correspondiente al EXAMEN DE GRADO aprobado.”

Luego de un amplio intercambio de criterios, se acordó: recomendar a la Corte Plena una última y definitiva prórroga de tres meses, es decir, del 15 de marzo al 14 de junio del 2001 para que el Lic. Alpízar continúe con su trabajo de investigación y lo deje debidamente presentado ante las autoridades universitarias. La razón de esta recomendación descansa en que por motivos de salud debidamente demostrados oportunamente, el Lic. Alpízar sufrió algunos atrasos en sus estudios, por lo que su situación debe catalogarse como extraordinaria.

ARTICULO IV

El Licenciado Francisco Arroyo indica que la Corte Plena en sesión N° 04-01 del 25 de enero último, artículo X tomó un acuerdo en relación con la compensación de vacaciones a los servidores judiciales. En dicha resolución se definió como procedimiento general para proceder con dicha compensación, el que se transcribe a continuación.

1. “Solicitud escrita por parte del trabajador.
2. Acuerdo de la Corte, en su condición de empleadora, para lo cual se ha de tomar en cuenta lo siguiente:
 - a) Que el trabajador ocupe un puesto, cuya sustitución se torne difícil de hacer, es decir, que no exista personal disponible con los requisitos para hacer sustituciones.

- b) Que el solicitante no haya tenido incapacidades prolongadas o periódicas, pues muchas de estas se originan precisamente, en situaciones de estrés, provocadas por la falta de vacaciones.
 - c) Que el trabajador interesado no esté sujeto a vacaciones profilácticas.
 - d) Que exista contenido presupuestario.
1. Solamente se podrá compensar, de conformidad con la Ley, el exceso de 2 semanas por cada 50 semanas de trabajo, siempre y cuando existan razones justificadas, para que el trabajador no las haya disfrutado.
 2. No se podrán compensar más de 3 períodos acumulados, si la compensación procede solo cada 2 años.
El plan entraría en vigencia, en el ejercicio presupuestario del año 2.001.

Por las razones que expresa el Departamento de Planificación, la Comisión considera conveniente, recomendar a la Corte se refuerce al Departamento de Personal, con una plaza extraordinaria de Auxiliar de Recursos Humanos asignada a la Sección de Derechos Laborales y Archivo, para atender el volumen adicional de trabajo que se puede generar, con motivo de la implementación del sistema de compensación de vacaciones propuesto.”

En relación con dicho procedimiento el Departamento de Personal tiene algunas observaciones que conviene analizar para proceder con la ampliación del acuerdo.

***OBSERVACIONES AL PROCEDIMIENTO DE COMPENSACIÓN DE
VACACIONES***

La solicitud debe presentarse ante el Departamento de Personal, quien debe verificar que cumpla con los requisitos previamente definidos por el Consejo de Personal. Posteriormente se traslada a él.

Para este efecto debe diseñarse un formulario, que será distribuido a las oficinas. (ver anexo)

La labor del Consejo de Personal, en primera instancia, será la de definir algunos parámetros básicos para este proceso.

Entre ellos se citan:

1. Resulta imprecisa la frase “cuya sustitución se torne difícil”, ya que prácticamente para todos los cargos, en teoría, hay oferentes.

Así las cosas, hay tres posibilidades:

- Hacer un listado de puestos, que por sus características especiales, exista dificultad en su sustitución. En este caso, puestos como Auxiliar de Investigación, Médicos Forenses y otros profesionales y técnicos especialistas, Directores, etc., Jueces, Sector Jurisdiccional.*
- Dejar abierta la posibilidad para cualquier cargo, en el entendido de que debe existir una adecuada justificación por parte del Jefe de Oficina. En este caso, por ejemplo, si en una zona rural existe inconveniente para nombrar a un Auxiliar Judicial, porque no existe un sustituto idóneo, el Jefe podrá justificar adecuadamente en el formulario.*

- *Una solución mixta, en donde se definen los puestos a los que se podrá compensar, pero se deja abierta la posibilidad de que en casos calificados y debidamente justificados ante el Consejo de Personal , se acceda.*
- 2- *En relación con las incapacidades, ni el Sistema Integrado de Personal, ni la misma boleta de incapacidad hacen referencia alguna al motivo de la incapacidad, como para hacer la relación con situaciones estresantes, u otras derivadas de la falta de vacaciones. Lo único disponible sería un listado totalizado, que refleje las fechas de incapacidades de un servidor, y el número total de días incapacitado en un período de tiempo. Salvo mejor criterio, esta información no es útil para los fines del criterio aprobado, por lo que es inaplicable, desde el punto de vista de relación causa-efecto.*
- 3- *En relación con la certificación de contenido económico, lo que procede es:*
- *Una certificación inicial del Dpto. Financiero Contable sobre el monto global de la partida presupuestaria.*
 - *Cada estudio realizado y aprobado por el Consejo de Personal se contabilizará en un consecutivo, en forma automática, lo que permitirá determinar si existe saldo.*

- *Adicionalmente, con base en los acuerdos, el Dpto. Financiero Contable llevará el movimiento de la cuenta. Periódicamente, podrá confrontar nuestro registro para efectuar la conciliación respectiva.*
- 4- *Otro punto sobre el cual el Consejo de Personal deberá pronunciarse es sobre el reconocimiento para períodos anteriores al año 2001. El procedimiento acordado no será aplicable a todos los casos, ya que las causas que generaron las acumulaciones, pueden ser diversas, y no necesariamente coinciden con lo ahora expuesto.*

En estas circunstancias, y conociendo la voluntad institucional de “limpiar los saldos” acumulados a la fecha, se sugiere:

- *Utilizar el nuevo procedimiento a las vacaciones del período 2000-2001.*
- *Todos los saldos anteriores, podrán ser compensados hasta un máximo de 45 días calendario, para lo cual bastará con remitir la solicitud correspondiente y que exista contenido económico.*
- *Las solicitudes se tramitarán en estricto orden de ingreso y hasta que el contenido económico se agote. (art. 7 Ley de Salarios)*

Formula:

Hay que diseñarla adecuadamente, pero podría ser así:

SOLICITUD DE COMPENSACIÓN DE VACACIONES

Fecha: _____

Nombre: _____

cédula: _____

Oficina: _____

Puesto: _____

Condición: _____

Saldo de vacaciones: _____

Días a compensar: _____

<p>JUSTIFICACIÓN DEL JEFE DE OFICINA:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>Nombre: _____ cédula: _____ Firma: _____</p>
--

Se acordó: reservar para su conocimiento en una próxima sesión.

ARTICULO V

La Licenciada **Silvia Navarro Romanini** Secretaria del Consejo Superior en

Oficio N° 2388-2001 indica:

“Para su conocimiento y fines consiguientes, le comunico que el Consejo Superior en la sesión celebrada ayer, previamente a resolver lo que corresponda, dispuso trasladar al Consejo de Personal, para que emita pronunciamiento respectivo, sobre la solicitud de permiso con goce de sueldo, realizada por el Lic. José Arnoldo González Castro, Defensor Público en el Segundo Circuito Judicial de San José, con el fin de cursar Maestría en Ciencias Penales en la Universidad de Costa Rica.”

Se acordó: trasladar al Consejo Superior de acuerdo con el artículo 137 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

ARTICULO VI

Se conoce el Informe CV-106-2001 sobre la solicitud del señor **Carlos Herrera Solís** Jefe de Investigaciones Criminales 3, para que se le reconozca el beneficio de Dedicación Exclusiva.

1. GESTIÓN

Con nota de fecha 27 de febrero del 2001, el señor Carlos Herrera Solís, gestiona el pago por concepto de Dedicación Exclusiva, en virtud de su nombramiento interino como Jefe de Investigaciones Criminales 3.

2. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

2.1 El interesado se encuentra nombrado como Jefe de Investigaciones Criminales 3 y ostenta el grado de Licenciado en Derecho.

2.2 En virtud de lo expuesto, procede reconocer al señor Carlos Herrera Solís, el 20% sobre el salario base de la clase Jefe de Investigaciones Criminales 3, por concepto de Dedicación Exclusiva.

2.3 Rige a partir del 27 de febrero del 2001 y durante los períodos que se le designe en dicho puesto. Se sugiere elaborar contrato abierto. Futuras gestiones las planteará el interesado directamente a la Sección de Salarios.

Se acordó: recomendar al Consejo Superior la aprobación de dicho beneficio.

ARTICULO VII

*Se conoce el Informe CV-110-2001 sobre la solicitud de la Bachiller **Vivian Rímola Soto** Analista Programadora 1 del Departamento de Informática, para que se le reconozca el beneficio de Prohibición.*

1. GESTIÓN

Con nota de fecha 28 de febrero del presente año, la señorita Vivian Rímola Soto, gestiona el pago por concepto de Prohibición en virtud de su nombramiento como Analista Programador 1.

2. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

2.1 El interesado se encuentra nombrado como Analista Programador 1 y cumple los requisitos indicados en el numeral 3.

2.2. En virtud de lo indicado, procede reconocer a la Bachiller Vivian Rímola Soto, el 30% sobre el salario base de la clase Analista Programador 1 por concepto de Prohibición.

2.3 Rige a partir del 28 de febrero de 2001 y durante los períodos que se le designe en dicho cargo. Futuras gestiones las planteará el interesado directamente ante la Sección de Salarios.

Se acordó: *recomendar al Departamento de Personal aplicar dicho beneficio.*

ARTICULO VIII

*Se conoce el Informe CV-111-2001 sobre la solicitud del Licenciado **Guillermo Obando Araya** Asistente en Administración 2, para que se le reconozca el beneficio de Dedicación Exclusiva.*

1. GESTION

Con nota del 27 de febrero del 2001, el Licenciado Guillermo Obando Araya, gestiona el pago de Dedicación Exclusiva en virtud de su nombramiento como Asistente Administrativo 2.

2. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

2.1. El interesado se encuentra nombrado como Asistente Administrativo 2 y cumple los requisitos indicados en el numeral 3.

2.2. En virtud de lo expuesto procede reconocer a el Licenciado Guillermo Obando Araya, el 20% sobre el salario base de la clase Asistente en Administración 2 por concepto de Dedicación Exclusiva.

2.3. Rige a partir del 28 de febrero del 2001 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 acordó: *recomendar al Consejo Superior la aprobación de dicho beneficio.*

ARTICULO IX

*Se conoce el Informe CV-113-2001 sobre la solicitud de la Licenciada **Mónica Cordero Román** Asistente en Administración 2, para que se le reconozca el beneficio de Dedicación Exclusiva.*

1. GESTION

*Con nota del 01 de marzo del 2001, la Licenciada **Mónica Cordero Román**, gestiona el pago de Dedicación Exclusiva en virtud de su nombramiento como Asistente en Administración 2.*

2. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

2.1. La interesada se encuentra nombrada como Asistente en Administración 2 y cumple los requisitos indicados en el numeral 3.

*2.2. En virtud de lo expuesto procede reconocer a la Licenciada **Mónica Cordero Román** ,el 20% sobre el salario base de la clase Asistente en Administración 2 por concepto de Dedicación Exclusiva.*

2.3. Rige a partir del 01 de marzo del 2001 y durante los períodos que se le designe en dicho puesto. Se sugiere elaborar contrato abierto. Futuras gestiones las planteará la interesada directamente ante la Sección de Salarios.

Se acordó: *recomendar al Consejo Superior la aprobación de dicho beneficio.*

Se levanta la sesión a las 12 horas.

Dr. Bernardo Van der Laat Echeverría
Presidente

Lic. Francisco Arroyo Meléndez
Secretario