

## **CONSEJO DE PERSONAL**

### **SESION N° 14-2001**

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

#### **ARTICULO I**

*Se leyó y aprobó el acta anterior.*

#### **ARTICULO II**

*Ingresa la Licenciada Nora Quirós Carvajal Jefe de la Sección de Clasificación y Valoración de Puestos del Departamento de Personal.*

*Este Consejo en sesión celebrada el 20 de julio del 2000 artículo XVIII conoció el informe sobre el Plan de Profesionalización Policial. Dicho acuerdo señala:*

*“Este Consejo en sesión N° 23-2000 celebrada el 22 de junio artículo II tomó el siguiente acuerdo:*

*“Se recibe a la Licenciada Nora Quirós Carvajal y al Licenciado Malbert Chaves Sanabria, Técnicos en Administración de la Sección de Clasificación y Valoración de Puestos, quienes realizan una amplia exposición del Informe CV-099-00 relacionado con la clasificación y valoración de los puestos de Investigación Criminal del Organismo de Investigación Judicial.*

*Luego de un amplio intercambio de criterios **se acordó:** tener por recibido el informe, y reservar para analizar y discutir lo procedente en el seno de este Consejo en próximas sesiones. Se agradece a los señores Quirós y Chaves la presentación del informe."*

*Manifiesta el Lic. Francisco Arroyo que es necesario definir el procedimiento que se va a seguir para el conocimiento de este informe, y que sugiere se le remita copia a la Comisión de Enlace Corte-O.I.J., y a la Dirección de dicho Organismo, para que en un plazo razonable hagan las observaciones que estimen pertinentes.*

***Se acordó:** Acoger la propuesta del Lic. Francisco Arroyo Meléndez y por lo tanto trasladar copia del estudio de puestos del Organismo de Investigación Judicial CV-099-2000, para que a más tardar el 04 de setiembre hagan llegar las observaciones que estimen necesarias.*

***Se declara firme el acuerdo."***

*&.&.&.&*

*La Licda. Nora Quirós procede a realizar una amplia exposición del informe así como de las implicaciones de sus recomendaciones, dado el tiempo transcurrido entre el citado acuerdo y el día de hoy.*

“ Las recomendaciones de dicho informe son las siguientes:

**1.** Atendiendo la inquietud de las autoridades de la Corte, de la Dirección y funcionarios del Organismo de Investigación Judicial manifiesta en el “Plan de Profesionalización Policial (P3)” y la demanda de la época que requería una revisión y actualización de las descripciones de clase, instrumento técnico de base para el quehacer de la investigación judicial, se presenta la siguiente propuesta:

**1.1 Reestructurar las clases policiales con fundamento en las siguientes variables:**

- Complejidad del trabajo.
- Condiciones laborales (jornada, ambiente, métodos, riesgos laborales, etc.).
- Necesidades académicas para el desarrollo de las tareas en forma eficiente.

- Responsabilidades (por coordinación, independencia funcional, por equipo, etc.)
- Títulos de puestos ajustados a las tareas.
- Carrera administrativa (sistema de ascensos).
- Salarios.
- Experiencia.
- Normativa que rige la materia.

### **1.2 Estratificar las clases de investigación criminológica con base en las anteriores variables, de la siguiente forma:**

- **Policial:** conformada por una serie de ejecución, su desempeño demanda el dominio de las técnicas policiales para la investigación y aclaración de delitos.
- **Oficial:** conformada por una clase a la cual le corresponde la ejecución y coordinación; esta demanda además del dominio de las técnicas policiales para la investigación y aclaración de delitos, capacidad de dirección y responsabilidad por el trabajo de otros. Su desempeño requiere conocimiento y experiencia en la actividad, amplio manejo de la normativa, relaciones humanas y una preparación igual al nivel de diplomado universitario.
- **Técnico Policial:** conformada por una clase encargada del análisis e interpretación de la información, investigación y estadística policial. Su naturaleza de trabajo requiere la combinación entre la experiencia policial y el análisis criminalístico. El ámbito de preparación es igual al de un bachillerato universitario.
- **Profesional:** grupo de clases que comprende ocupaciones cuyas tareas principales requieren para su desempeño conocimientos profesionales y experiencia en la materia, para desarrollar trabajo creativo y analítico que les permita: resolver problemas y situaciones complejas e imprevistas, aplicar y adecuar conceptos, desarrollar metodologías, administrar una oficina y manejar recursos humanos. El ámbito de preparación estaría comprendido entre un bachillerato universitario hasta una licenciatura.

### **1.3 Eliminar del Manual Descriptivo de Clases, las siguientes series y clases:**

- Auxiliar de Investigación
- Suboficial de Investigación
- Oficial de Investigación

- Encargado de Unidad
- Encargado de Apoyo Operativo
- Jefe de Sección de Investigaciones Criminológicas 1
- Jefe de Sección de Investigaciones Criminológicas 2
- Jefe de Sección de Investigaciones Criminológicas 3
- Subjefe de Delegación
- Jefe de Subdelegación
- Asesor Operativo
- Jefe de Delegación
- Subjefe del Departamento de Investigaciones Criminales
- Jefe del Departamento de Investigaciones Criminales

**1.4 Actualizar las siguientes clases, conforme a las descripciones que se incluyen en el anexo 01:**

- Director General del OIJ
- Subdirector General del OIJ
- Supervisor de Servicio O. I. J.

**1.5 Aprobar las clases, según las descripciones que se incluyen en el anexo 01:**

- Investigador 1
- Investigador 2
- Oficial de Investigación
- Analista en Criminología
- Jefe de Investigación 1
- Jefe de Investigación 2
- Jefe de Investigación 3
- Jefe Profesional de Investigación 1
- Jefe Profesional de Investigación 2

**1.6 Propuesta de reasignación.**

Reasignar, por reestructuración, los puestos ubicados en las descripciones de clases anteriores, según el siguiente procedimiento:

<b>De: Clase Anterior</b>	<b>A: Clase Propuesta</b>
Auxiliar de Investigación 1 Auxiliar de Investigación 2 Auxiliar de Investigación 3 Suboficial de Investigación 1	<b>Investigador 1</b>
Suboficial de Investigación 2 Suboficial de Investigación 3	<b>Investigador 2</b>

Oficial de Investigación 1	
Oficial de Investigación 2 Oficial de Investigación 3	<b>Oficial de Investigación</b>
Técnico Criminalístico (Números de puesto a reasignar en el anexo 06) (Este caso corresponde a una reclasificación)	<b>Analista en Criminología</b>
Encargado de Unidad Encargado de Apoyo Operativo	<b>Jefe de Investigación 1</b>
Jefe Secc. de Invest. Criminales. 1 Encargado de Unidad (Oficinas Regionales)	<b>Jefe de Investigación 2</b>
Jefe Secc. de Invest. Criminales 2 Jefe Secc. de Invest. Criminales 3 Jefe de Servicio O. I. J. Jefe de Subdelegación O. I. J. Subjefe de Delegación Subjefe de Delegación B Supervisor de Servicio (Un puesto, ver número en el anexo 06) Jefe Oficina de Asuntos Internos	<b>Jefe de Investigación 3</b>
Subjefe Depto. de Invest. Criminales	<b>Jefe Profesional de Investigación 1</b>
Jefe de Delegación Jefe de Investigaciones Criminales Asesor Operativo	<b>Jefe Profesional de Investigación 2</b>

### 1.7 Valoración.

#### **Valorar las clases de puestos policiales con base en las siguientes variables:**

- **Profesionalización:** Estimación de la demanda de estudios académicos superiores para la eficaz ejecución de las actividades de análisis, evaluación y aclaración de delitos.
- **Ingreso:** Atracción de los candidatos más idóneos en formación, experiencia, iniciativa y capacidad analítica.

- **Desarraigo:** Desarrollo adecuado del personal en cualquier zona donde se le asigne, según lo que establece el artículo 18 de la Ley Orgánica del Organismo de Investigación Judicial.
- **Carrera Policial:** Redefinición del escalafón de puestos con el fin de ofrecer la posibilidad de progresar en el trabajo y aspirar a cargos de mayor jerarquía.
- **Posición del puesto y relaciones con otros:** Análisis de la situación de la clase dentro de la nueva estructura policial, con base en los organigramas adecuados.
- **Jerarquía:** características de ciertos cargos con funciones de planificación, organización, dirección, control, responsables por el trabajo de otros e involucrados en la toma de decisiones.
- **Factores de valoración:** Examen de los puestos de acuerdo con el sistema definido, para establecer la categoría remunerativa.
- **Mercado laboral:** Revisión de la oferta, demanda y demás datos producto de las encuestas aplicadas a sectores con actividades similares.
- **Relación de puestos interna:** Vinculación de las nuevas clases con los cargos de otros ámbitos que puedan tener similar nivel de exigencias.
- **Impacto presupuestario:** Proyección económica de los rubros en los cuales las recomendaciones puedan tener algún efecto.

La diferencia salarial producto de la reestructuración y de las reasignaciones se harán efectivas cuando las disponibilidades presupuestarias lo permitan.

#### 1.8 Propuesta de Valoración.

Con base en las variables mencionadas, ubicar las clases propuestas en la estructura de salarios, de la siguiente manera:

TÍTULO	CATEGORÍA	SALARIO BASE
Investigador 1	408	156.600
Investigador 3	435	167.400
Oficial de Investigación	474	183.000
Analista en Criminología	488	188.600
Jefe de Investigación 1	510	197.400
Jefe de Investigación 2	577	224.200
Jefe de Investigación 3	743	290.600
Jefe Sección Del. Econ.	760	297.400

<b>y Financieros</b>		
<b>Jefe Profesional de Investigación 1</b>	805	315.400
<b>Secretario General del O. I. J.</b>	805	315.400
<b>Jefe Profesional de Investigación 2</b>	856	335.800

El costo estimado de esta propuesta es el siguiente:

<b>RUBRO</b>	<b>COSTO MENSUAL</b>	<b>COSTO ANUAL</b>
Diferencia en salario base	8,648,400	
Prohibición / Dedicación	2,197,500	
Riesgo, disp., var. de jornada	1,653,040	
Resp. Ejercicio Func. Jud.	1,305,992	
A anualidad	1,297,260	
<b>Subtotal sin cargas sociales</b>	<b>15,102,192</b>	<b>181,226,304</b>
Cargas Sociales (43.41%)	<b>6,987,784</b>	
<b>COSTO TOTAL</b>	<b>22,089,976</b>	<b>265,079,715</b>

Para efectos presupuestarios al costo total se le debe restar la suma de **¢19,442,314**, debido a que en el Estudio de Clases Anchas del Sector Administrativo hubo necesidad de ajustar el salario base de algunos puestos policiales para mantener consistencia dentro de la estructura salarial. El costo anual por lo tanto asciende a **¢ 233,307,765**

2. Con la finalidad de solventar la problemática apuntada en el apartado 9.2.1, referente a la distorsión que ha generado a nivel de los salarios de contratación, la concesión por vía judicial de un sobresueldo del 20% para el Auditor Investigador, Auditor Supervisor y Jefe de la Sección de Delitos Económicos y Financieros, se presenta la siguiente alternativa:

**A.** Conceder al resto de puestos de la estructura del OIJ el mismo sobresueldo. Esta opción se considera alejada de la técnica en materia de clasificación y valoración de puestos y puede generar reacciones en cadena dentro de otros sectores, tanto inferiores como superiores.

**B.** Dado que el estudio de puestos del Sector Administrativo y Revaloración del Sector Jurisdiccional aún no ha sido discutido por Corte Plena, conviene incluir la solución dentro de la propuesta de valoración de dicho análisis.

**3.** Que el Departamento de Planificación analice y se pronuncie respecto a los siguientes aspectos:

- Cantidad de puestos de la clase Oficial de Investigación necesarios en cada oficina, a fin de que se reasignen plazas vacantes o se recomiende la creación de puestos nuevos. Dada la existencia de la Oficina de Planes y Operaciones dentro del Organismo y la importancia de consolidar esta nueva estructura, es conveniente contar con el criterio formal de esta dependencia al respecto.

De igual forma, es importante que en cuanto a la creación de plazas nuevas, independientemente de su nivel, las mismas respondan a necesidades particulares de cada dependencia y con respecto a la estructura de puestos propuesta.

- Necesidad de que los Jefes de Servicio laboren durante los días y horas hábiles, por cuanto se estima que en ese período existe dualidad de tareas con los Jefes de Sección de Investigaciones Criminales y se desvían estos cargos del objetivo para el cual fueron creados.

- Estructura organizativa requerida en el Departamento de Investigaciones Criminales y sus secciones. Para esto se recomienda retomar lo indicado en el apartado 9.5.5, respecto a las potestades de la Corte para una posible reestructuración a la luz de la Ley de Reorganización Judicial y el artículo 251 de la Ley Orgánica del Poder Judicial; caso contrario, promover las modificaciones legales que se requieran, por las vías usuales.

**4.** De acuerdo con los análisis realizados las labores de investigación en materia de tránsito se enmarcan dentro de la serie Investigador Judicial, clase de nivel 2, por lo tanto los puestos de investigación pertenecientes al programa 824 (Juristránsito) destacados en las dependencias regionales, deberán ser reasignados al nivel de Investigador Judicial 2 conforme queden vacantes.

**5.** El adecuado funcionamiento del sistema clasificado depende de una asignación de tareas y responsabilidades acorde con el nivel de cada puesto, por lo tanto se recomienda realizar atenta instancia en este sentido a la Dirección del Organismo y a las jefaturas policiales.

En este orden de ideas es responsabilidad de las jefaturas velar porque los cargos que resulten reasignados con base en la reestructuración desempeñen las tareas correspondientes a su nivel; así por ejemplo, el grado de Oficial de Investigación entre otras tareas inherentes al puesto tiene la de fungir como “jefe de guardia”.

6. Se recomienda presentar atenta instancia al Departamento de Planificación para que estudie la adecuada ubicación jerárquica y organizativa de la Oficina encargada de realizar los análisis por Delitos Económicos y Financieros, según lo indicado en el artículo II de la sesión del Consejo de Personal, celebrada el veintidós de julio de 1999 y a la luz del numeral 251 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

7. Conviene que por medio de la oficina competente o de una Comisión nombrada para tal efecto, se analice la factibilidad de instaurar dentro del escalafón policial de base, un sistema de promoción horizontal tal como el que se ejemplarizó en el apartado 9.9, con el fin de promover el mantenimiento, la actualización y motivación en los servidores de este sector; variables críticas en el desempeño de cualquier cuerpo policial.

8. Establecer por conveniencia institucional, para los casos en que así se justifica, el criterio de preparación equivalente según como se indica a continuación:

Conocimientos y habilidades adquiridos por medio del desempeño continuo y ascendente de cargos, dentro de ramas atinentes de actividad que se constituyen en la experiencia previa necesaria en la carrera de ascenso hacia puestos superiores, de ocupaciones específicas; incluye la aprobación de cursos formales, propios del área laboral, sustitutivos de los señalados en los requisitos primarios.

Para efectos de compensar la falta de años de estudios académicos y permitir la participación en los concursos de selección y las reasignaciones, la “preparación equivalente” se computará de la siguiente manera:

**a.- Falta de requisitos de estudio:**

Dos años de experiencia en labores de similar naturaleza a las del cargo por cada año que falte, hasta un máximo de tres años de estudios superiores. Cuando se requieran cursos específicos, estos solo podrán ser sustituidos por estudios propios del área específica.

Situaciones especiales muy calificadas serán resueltas por el Consejo de Personal, previo estudio de la Sección de Reclutamiento y Selección de Personal.

**b.- Falta de requisitos de experiencia:**

Cursos, años de estudio y otras formas de capacitación afines con los requisitos del puesto.

Bajo esta modalidad la compensación será máximo de un año de estudios por dos de carencia de experiencia específica.

9. Conceder los porcentajes correspondientes por el factor denominado “Responsabilidad por el Ejercicio de la Función Judicial”, según como se indica a continuación:

CLASE	PORCENTAJE SOBRE SALARIO BASE
Investigador 1	10%
Investigador 2	10%
Oficial de Investigación	10%
Analista en Criminología	14% (con requisito de bachillerato universitario) 10% (con requisito de cuarto año aprobado de una carrera universitaria)
Jefe de Investigación 1	18% (con requisito de bachillerato universitario) 10% (con requisito de cuarto año aprobado de una carrera universitaria)
Jefe de Investigación 2	18% (con requisito de bachillerato universitario) 10% (con requisito de cuarto año aprobado de una carrera universitaria)
Jefe de Investigación 3	22%
Jefe Profesional de Investigación 1	26%
Jefe Profesional de Investigación 2	26%

&&&

*El Licenciado Francisco Arroyo señala que las observaciones hechas por la Dirección General del Organismo de Investigación Judicial mediante Oficio N° 1818-DG-00 fueron analizadas por el Departamento a su cargo, y que salvo algunas leves diferencias de criterio en aspectos específicos, lo medular del informe satisface las expectativas de la Dirección General y por tal motivo lo que procede es que este Consejo defina lo correspondiente.*

*Se produce un intercambio de criterios, sobre todo relacionados con el hecho de que al establecerse las Clases Anchas, ciertos puestos se convierten en un*

*limite superior para la nueva clase. Señalan los Magistrados van der Laat y Castro, que al no tener estos servidores diferencia alguna a su favor, se genera un clima de desmotivación que podría ser resuelto si se analiza la posibilidad de concederles alguna diferencia salarial.*

***Se acordó:** aprobar el informe elaborado por el Departamento de Personal en todos sus extremos, con la única salvedad de que debe revisarse la situación de los puestos superiores de las nuevas clases con el propósito de procurar una diferencia salarial a su favor, que sirva como motivación por el desempeño de sus funciones.*

### **ARTICULO III**

*El Licenciado Arroyo hace una exposición sobre el Informe CV-146-2001 donde se analizan algunos puestos del Departamento Financiero Contable.*

*Luego de un amplio intercambio de criterios **se acordó:** reservar su conocimiento para la próxima sesión.*

### **ARTICULO IV**

*La Licenciada **Vanessa Villalobos Montero** mediante oficio fechado 09 de mayo del presente año, señala lo siguiente en relación con el artículo III de la sesión de este Consejo celebrada el 19 de abril del 2001.*

“Muy respetuosamente me dirijo a ustedes, para presentar reconsideración y apelación en subsidio ante el Consejo Superior, en cuanto al acuerdo tomado por ustedes en la sesión del 19 de abril último, en su artículo III, en el que se acoge la impugnación a la nómina N° 11- 01 presentada por la Dirección General del Organismo de Investigación Judicial.

No estoy conforme con el citado acuerdo por considerar que antes de tomar la decisión de promover un nuevo concurso, como respuesta a la impugnación presentada por la Dirección General, es apropiado tomar en cuenta que, desde que la Oficina de Planes y Operaciones entró en labores en 1999, ha contado con una plaza de Psicólogo, que según el Manual de Clasificación y Valoración de Puestos del Poder Judicial como Psicólogo 1, cuyos requisitos son contar con el grado de Licenciatura en Psicología, estar incorporado al Colegio de Psicólogos, tener experiencia en labores propias del puesto y conocimientos básicos de computación.

En dicha plaza, desde entonces, se han venido desarrollado una serie de las funciones que han estado altamente ligadas a las proyecciones, necesidades y solicitudes de la Dirección General y por lo tanto de la institución realizándose una serie de actividades que cumplen con los objetivos propuestos en los Planes de Trabajo de la Oficina de Planes y Operaciones y aprobados por la Dirección General, tal como se puede comprobar en los Informes de Labores que ha entregado a esta misma instancia.

Asimismo, la Oficina de Planes y Operaciones asumió desde su apertura un papel primordial en cuanto a la conformación, impulso y desarrollo del Análisis Criminal, como una de las principales metas de la organización, elaborando una serie de proyectos que fueron aprobados e impulsados por la Dirección General. En relación a esta temática, durante el período 1999-2000, las funciones de la psicóloga de la Oficina de Planes y Operaciones, giraron entorno al cumplimiento de proyectos con este énfasis (Análisis Criminal), como fueron:

- Institucionalización las modernas técnicas de análisis criminal en sus diferentes formas y modalidades.
- Realización de los estudios y análisis correspondientes para la elaboración de un perfil ideal del puesto del analista criminal.
- Elaboración del Manual de Puesto para el analista criminal y el establecimiento de un mecanismo de selección para este puesto.
- Implementación las modernas técnicas de análisis criminal en sus diferentes formas y modalidades, en el que:
  - Se diseñó el programa y los manuales del curso Analista Criminal
  - Se definieron los objetivos, contenidos del curso, metodología, evaluación y recursos didácticos.
  - Se recopiló y seleccionó el material bibliográfico.

- Se elaboró el material didáctico correspondiente a cada modulo que compone el curso y se estableció la coordinación académica y logística del curso Analista Criminal.
- Se establecieron ordenó metodológica y pedagógicamente los contenidos, temas y evaluación del curso, así como todas las actividades necesarias para la consecución del mismo (búsqueda de recursos audio visuales, compara de materiales, asignación de aula, etc.)
- Selección de los oferentes propuestos por las distintas unidades policiales para ocupar el puesto de analista criminal.
- Capacitación a los futuros analistas criminales para que sean capaces de desarrollar los tipos de análisis criminal susceptibles de ser desarrollados en este momento por la institución; estos son, Análisis de Fenómenos Criminales, Perfil General, Comparativo de Casos y Grupo de Autores
- Diseño de un ejercicio de aplicación práctica que cumpla los objetivos de utilización de los conocimientos adquiridos y necesidades institucionales
- Conformación una Comisión Evaluadora de los Proyectos presentados por los Analistas Criminales.
- Definición de las prioridades de trabajo que garanticen la implementación del Análisis Criminal en las distintas oficinas del Organismo de Investigación Judicial.
- Realización de un Taller para conocer la problemática enfrentada por los Analistas Criminal durante el proceso de elaboración del Primer Proyecto para la Aplicación del Análisis Criminal, en el que:
  - Se evaluó a partir de los intereses institucionales y la etapa en que se encuentra la implementación del Análisis Criminal los problemas detectados por los analistas.
  - Se identificaron las áreas prioritarias sobre las que se deben trabajar para garantizar la implementación del Análisis Criminal
- Definición las prioridades de trabajo que garanticen la implementación del Análisis Criminal en las distintas oficinas del Organismo de Investigación Judicial.
- Evaluación del desarrollo de la Primera Etapa de la Implementación del Análisis Criminal en que:
  - Se evaluó el cumplimiento de los objetivos de trabajo propuestos para llevar a cabo el Curso Básico para el Análisis Criminal.

- Se recuperaron las experiencias acontecidas durante el diseño e implementación del Curso Básico para el Análisis Criminal.
- Se conoció la percepción de los Analistas con respecto a los conocimientos adquiridos en el Primer Curso Básico para el Análisis Criminal y las problemáticas enfrentada en la aplicación del Proyecto.
- Se valoró los niveles de asimilación de los conocimientos transmitidos en el Curso Básico para el Análisis Criminal
- Se evaluó a partir de los intereses institucionales y la etapa en que se encuentra la implementación del Análisis Criminal los problemas detectados por los analistas durante el desarrollo del proyecto.
- Se definieron las prioridades de trabajo que garanticen la implementación del Análisis Criminal en las distintas oficinas del Organismo de Investigación Judicial.

La oficina de Planes y Operaciones ha impulsado además, la creación de sistemas de recolección de información que buscan dotar a la Policía Judicial de los mecanismos que coadyuven al mismo desarrollo del Análisis Criminal, permitiendo planificar, evaluar, detectar problemáticas y necesidades, así como, facilitar la toma de decisiones en las áreas operativas y administrativas, tal es el caso, de los siguientes planes de trabajo, que hasta la fecha se están desarrollando por la profesional en Psicología de esta oficina:

- Realización de estudios que permitan conocer a mayor profundidad las dinámicas y motivaciones subyacentes a diversas manifestaciones criminales.
- Creación de un sistema especializado de recopilación y análisis de información sobre los delitos sexuales donde se perpetra uso de fuerza sobre la víctima, que origina la creación del Formulario Sistema de Análisis de Delitos Sexuales.
- Elaboración de un primer diagnóstico sobre la situación actual de los delitos sexuales, dentro del Organismo e Investigación Judicial.

Dichos sistemas, eventualmente permitirán contar con bases de datos especializadas que facilitaran los análisis y estudios de las diversas manifestaciones de la criminalidad, a lo cual se podría hacer uso de técnicas como el perfilado psicológico, así como la elaboración de autopsias psicológicas, las cuales han venido siendo poco a poco utilizadas por psicólogos que laboran en la Sección de Psiquiatría Forense del Departamento de Medicina Legal.

Igualmente, ha sido de interés prioritario para la Dirección General cubrir una serie de aspectos de índole organizacional, con el fin de contar con las herramientas necesarias para poder brindar apoyo en el diseño, desarrollo,

ejecución y evaluación de planes de las unidades de trabajo que conforma el organismo, así como, establecer normas y procedimientos estandarizados a nivel administrativo y operativo, los cuales son también, objetivos prioritarios de la Oficina de Planes y Operaciones y en los que la profesional en Psicología ha desarrollado los siguientes proyectos:

- Elaboración de un resumen ejecutivo sobre la gestión de la Dirección General del OIJ. (1999)
- Colaboración con la Unidad de Capacitación de la Escuela Judicial en el curso “Gerencia en Policía” para lo cual se:
  - Planeó y diseñaron partes del Curso Gerencia en Policía correspondiente a “Comportamiento Organizacional”, Programas de Trabajo e Informes de Labores.
  - Se participó como docente en el curso mencionado, lo cual implicó revisar material bibliográfico y elaboración de un documento de referencia para el curso, de material didáctico. Dichos cursos se han impartido tres veces durante el período 1999-2000.
- Identificación de los problemas más importantes desde el punto de vista del ambiente laboral de cada una de las oficinas que componen el Organismo de Investigación Judicial. Para lo cual, regularmente se ha participado en las evaluaciones integrales realizadas por la Unidad de Supervisores y se ha brindado apoyo técnico a dicha en la elaboración de los informes de Supervisión Extraordinaria. (1999- 2000)
- Seguimiento a los acuerdos asumidos en el Primer encuentro de Mujeres Policías de alto Rango de Centroamérica, Panamá, Belice y República Dominicana. (1999)
- Proceso de Selección de Investigadores para conformar la Unidad de Negociadores. (1999)
- Seguimiento a las Modificaciones del Proceso de Selección del Auxiliar de Investigación Judicial, como resultado de una serie de reuniones en las que se ha analizado el proceso de Selección de los investigadores judiciales, se solicitó elaborar un Perfil de Ingreso para el Puesto de Auxiliar de Investigación Judicial, el cual estuvo coordinando con la Sección de Reclutamiento y Selección del Departamento de Personal. (2000)
- Apoyo en el diseño de la encuesta para determinar el grado de conocimientos de los funcionarios policiales dedicados a la atención del sitio del suceso, con el fin de detectar en esta misma niveles de motivación y la actitud hacia las labores que se realizan. (2000)

- Delimitación y clarificación las funciones del jefe y subjefe de la delegaciones policiales del Organismo de Investigación Policial, para el cual se ha estado desarrollando lo siguiente: (2001)
  - Se identificaron las tareas que corresponden al puesto de Jefe y Subjefe de las Delegaciones.
  - Se puntualizaron los procedimientos y métodos de trabajo utilizados por la jefatura.
  - Está pendiente evaluar y establecer los tiempos necesarios para desarrollar cada una de las tareas.
- Colaboración en el proyecto llamado Sistema de Indicadores para la Toma de Decisiones, cuyos responsables son Gilbert Brenes Camacho y Rodolfo Calderón Umaña (2001)
- Se ha brindado cooperación en una investigación de la Sección de Homicidios, tal como lo encomendó la Dirección General. (2001)

Tal como se ha podido apuntar con este desglose de las principales tareas, que se han llevado a cabo en el puesto de Psicóloga de la Oficina de Planes y Operaciones, los planes establecidos por la Dirección General se han estado cumpliendo, con el consentimiento y aprobación de los respectivos superiores y ante lo cual no se ha presentado queja alguna, y sobre todo éstos han tratado de impulsar de la manera más óptima el desarrollo institucional.

De manera que, en el planteamiento de la Dirección en el que se argumenta que, ... “si bien es cierto la misma (la nómina) está conformada por profesionales en Psicología, lo cierto es que su formación académica y experiencia laboral difieren de forma absoluta con los intereses y proyecciones definidas por esta Dirección General”..., resulta incongruente con el trabajo realizado durante más de dos años en esta área, el cual ha sido reconocido y aprobado por la misma Dirección sin que se haya dicho que lo actuado difiera de forma absoluta con los intereses y proyecciones definidas por esta Dirección General, o bien que se hayan dictado pautas para variar tales labores.

Así como, dicho argumento, ignora y pasa por alto, la recomendación que mediante oficio 264- OPO- 2001 realizada por la Jefatura de la Oficina de Planes y Operaciones, en el que se manifiesta la pertinencia de nombrar en el puesto a quien lo ha venido desempeñando.

A la vez es importante aclarar que en función de un proceso de selección, los requisitos que se esperan de los oferentes deben estar acordes con la preparación profesional que el medio académico ofrece y de las herramientas con las que

cuenta un profesional en el área de la Psicología para desempeñar una serie funciones, según los niveles o grados profesionales.

De ahí que, es importante destacar que en su solicitud la Dirección General, plantea como necesario, que los aspirantes cuenten con conocimientos en psicopatología criminal, evaluación psicológica de crímenes violentos, la investigación psicológica y conocimientos criminológicos.

Tales requisitos que la Dirección General señala como específicos, son no más que conocimientos generales que dentro de la formación profesional, están contemplados en los planes de estudios de Bachillerato y Licenciatura de la carrera de Psicología, como se puede observar en el plan de estudios de la Escuela de Psicología de la Universidad de Costa Rica, la cual respalda mi formación académica en particular, pero que sirve de parámetro para mostrar que a nivel de licenciatura se cuenta con los conocimientos sugeridos.

Ahora bien, la Dirección General menciona también, dentro de los requisitos deseables para desempeñar este puesto contar con “...conocimientos especializados en el área de perfilado psicológico y... formación en el campo de la Psicología Forense...”. Sobre estos dos requerimientos, es importante señalar que, en el país no existe todavía ninguna institución de educación superior que imparta una especialización de este tipo, lo cual puede ser confirmado por el Colegio de Psicólogos y el CONESUP.

La validez del Concurso N° 01-2001 promovido por la Sección de Reclutamiento y Selección de Personal, debe de mantenerse pues se realizó siguiendo los procedimientos establecidos, tanto es así que, se hicieron publicaciones en diarios de circulación nacional, se extendieron panfletos con la información y se abrió el concurso donde todos participamos en igualdad de condiciones, buscando con ello una sana competencia.

Por lo que, promover un nuevo concurso en el que se disponga como requisito deseable contar con conocimientos o experiencia en Psicología Forense, ciertamente dejaría por fuera a todos los oferentes que presentaron sus atestados, pues ninguno contaría con una especialización de esta índole, además que nos variarían el principio de seguridad jurídica al que todos tenemos derecho, ya que de variarse los requisitos a última hora para llenar expectativas, que la Dirección General no hizo saber en su momento, no solo es perjudicial, sino también ilegal, toda vez que esa alta jerarquía policíaca tuvo oportunidad de coadyuvar con el Departamento de Personal y con la Sección de Reclutamiento y Selección, en la preparación del proceso de selección del psicólogo.

Esto que no quiere decir que yo no cumpla con lo esperado por la Dirección, pues como lo dije anteriormente me he venido desempeñando en el puesto y he realizado todas las labores solicitadas por la Dirección, sin que haya habido queja alguna. Asimismo, el puesto sacado a concurso no requiere de manera específica los atestados que ahora se solicitan, puesto que este requisito deseable, que ahora

se propone, se puede valorar de conformidad con los atestados presentados por los concursantes, partiendo de su experiencia, pero no puede ser motivo para anular un concurso lícitamente celebrado.

Por último, es sano considerar lo planteado en el Artículo 21 del Estatuto de Servicio Judicial, el que cita que “al hacer los nombramientos para puestos que hayan quedado vacantes, la Corte procurará dar preferencia, en igualdad de condiciones personales y de competencia para el desempeño de los cargos, a las personas que figuren como servidores judiciales”, lo cual puede estar viéndose quebrantado ante la disposición de promover un nuevo concurso puesto que, habiendo dentro de la misma institución la persona que está cumpliendo a cabalidad con las funciones y requisitos de un puesto, estos son modificados para abrir la posibilidad de extender un concurso, que dejaría por fuera a todos los que ya concursamos y concretamente a la suscrita, quien fue la persona recomendada por el Lic. Francisco Segura Montero, Jefe de esta oficina.

Cito para cualquier eventual notificación, la Oficina de Planes y Operaciones.”

*Luego de discutir y deliberar sobre los distintos agravios contenidos en la impugnación planteada por la servidora Vanessa Villalobos, por llevar razón la recurrente en todos sus alegatos, **se acuerda** revocar el acuerdo tomado por este Consejo en la sesión celebrada el 19 de abril del 2001 bajo artículo III. El fundamento de la revocatoria radica en que con el afán de tutelar el servicio de interés público o institucional no se pueden violar los principios de seguridad jurídica, igualdad de trato, el de preferencia de los servidores judiciales e igualdad de condiciones y de competencia para el desempeño de los cargos establecido en artículo 21 del Estatuto de Servicio Judicial.*

*Tampoco es posible en ese afán incumplir el formalismo del procedimiento público de licitación ni el bloque de legalidad imperante en el Derecho Administrativo.*

## **ARTICULO V**

*Se conoce el informe presentado por la Licenciada **Ingrid Hess Herrera** quien se encuentra en Francia disfrutando de permiso sin goce de salario por estudios.*

*Luego de revisado dicho documento **se acordó**: aprobarlo en todos sus extremos y trasladarlo al Departamento de Personal para lo de su cargo.*

## **ARTICULO VI**

*El Licenciado Francisco Arroyo señala que recibió oficio suscrito por el señor **Antonio Morales Mengual** Coordinador General de la OTC, donde señala las bases del Programa Aula Iberoamericana 2000 que la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI) convoca con el Consejo General del Poder Judicial.*

*Literalmente el oficio señala:*

*“Adjunto remito las bases de la I Fase del Programa AULA IBEROAMERICANA 2001, que la AECI convoca con el Consejo General del Poder Judicial.*

*Los cursos que se convocan son los siguientes:*

*Curso de Formación Judicial Especializada “Control de la Administración por los Tribunales de Justicia”.*

*Fechas: 09 al 27 de julio del 2001*

*Lugar: Escuela Judicial del Consejo General del Poder Judicial*

*Ayuda económica: 200.000 pesetas a cada participante*

*Curso de Formación Judicial Superior “Dimensión Jurídica de la Integración Política y Económica”.*

*Fechas: 8 de octubre al 14 de diciembre del 2001*

*Lugar: Escuela Judicial el Consejo General del Poder Judicial.*

*Ayuda económica: 600.000 pesetas a cada participante.*

*Curso de Formación Judicial Especializada "Jurisdicción social y el nuevo Derecho del Trabajo"*

*Fechas: 12 al 30 de noviembre del 2001*

*Lugar: La Coruña*

*Ayuda económica: 200.000 pesetas al mes a cada participante*

*Dado que uno de los Cursos de Formación Especializada comienza en julio, se han establecido dos plazos diferentes para la presentación de solicitudes razón por la que existen dos plazos para la presentación de solicitudes. Por lo tanto, el día **20 de mayo del 2001** se vence la presentación de documentos para el curso Formación Judicial Especializada "Control de la Administración de los Tribunales de Justicia" y para los restantes cursos deberán ser presentadas antes del **15 de junio del 2001**.*

*Para los participantes en los Cursos de Formación Superior y Especializada, el Consejo General del Poder Judicial financia los pasajes aéreos de ida y retorno, en clase turista, desde la ciudad de procedencia hasta el lugar de impartición de los referidos cursos. Para los participantes de todos los cursos, el Consejo contrata un seguro médico, en los términos establecidos en la póliza correspondiente.*

*Agradeciendo la colaboración brindada con relación a la divulgación de estos cursos, reciba un cordial saludo."*

*Indica el Magistrado van der Laet, que dada la proximidad del Curso Formación Judicial Especializada "Control de la Administración por los Tribunales de Justicia" y de conformidad con el acuerdo de Corte que señala la prioridad que debe darse a los señores Magistradas y Magistrados en caso de tener interés en participar en una beca, lo conveniente sería trasladar dicha gestión para la próxima sesión de Corte Plena y en el caso de los cursos Formación Judicial Superior "Dimensión Jurídica de la Integración Política y Económica" Formación Judicial Especializada "Jurisdicción*

*social y el nuevo Derecho del Trabajo” de fechas 08 de octubre al 14 de diciembre del 2001 y del 12 al 30 de noviembre del 2001 respectivamente, el Departamento de Personal deberá hacer la comunicación respectiva y recibir hasta el 31 de mayo las solicitudes correspondientes, con el objetivo de que el Consejo las analice y establezca el orden de prioridad para presentar candidatos ante la Agencia de Cooperación Española.*

***Se acordó:*** *aprobar las recomendaciones del Magistrado van der Laat y por lo tanto el Departamento de Personal realizará la respectiva comunicación.*

#### **ARTICULO VII**

*Se conoce la solicitud del señor **Luis Guillermo Rodríguez Vargas** Coordinador de la Sección de Cárceles de Heredia, en la cual solicita se le realice una revisión de las labores que realiza en el cargo que desempeña.*

***Se acordó:*** *trasladar la gestión al Departamento de Personal para su informe.*

#### **ARTICULO VIII**

*Se recibe Oficio N° 5381-01 suscrito por la Licda. Silvia Navarro Romanini*

*Secretaria General de la Corte, que señala:*

*“Muy respetuosamente, le remito para conocimiento del Consejo que usted preside, oficio de 2 de los corrientes, en que la Licda. Marta Iris Muñoz Cascante, Jefa de la Defensa Pública, adjunta nota mediante la cual el Lic. Alberto Alpízar Chaves, Defensor Público, solicita se le conceda un permiso sin goce de salario por seis meses a partir del*

*próximo 16 de junio, a fin de concluir los estudios de doctorado en Derecho en Madrid, España.”*

***Se acordó:** comunicar a la Corte Plena que este Consejo no tiene objeción alguna en que se le conceda permiso sin goce de sueldo por seis meses al Lic. Alpízar Chaves para que concluya sus estudios de doctorado en Derecho. Debe señalarse que el becario deberá cumplir íntegramente con sus obligaciones contractuales con el Poder Judicial.*

### **ARTICULO IX**

*Se conoce el Informe CV-171-2001 sobre la solicitud de la **MBA Floribel González Zúñiga** en la Sección de Soporte Técnico del Departamento de Informática, para que se le reconozca el beneficio de Prohibición.*

#### **1. GESTIÓN**

*Con nota de fecha 07 de mayo último, la MBA. Floribel González Zúñiga gestiona el pago del 5% adicional, por concepto de Prohibición en virtud de su nombramiento interino como Jefe de Sección Administrativa 4, en la Sección de Auditoría de Sistemas.*

*Además solicita se valore la posibilidad de realizar el pago desde la fecha en que fue ascendida a dicho puesto.*

#### **2. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

*La señora González Zúñiga se encuentra nombrada en propiedad como Auditor de Sistemas Informáticos e interinamente como Jefe de Sección*

*Administrativa 4 en la Sección de Auditoría de Sistemas y cumple con los requisitos mencionados.*

*2.1. Actualmente se le reconoce un 60% por concepto de Prohibición.*

*2.2. La interesada presentó a la oficina de Clasificación y Valoración de Puestos en fecha 18 de marzo de 1999, solicitud para el reconocimiento de Carrera Profesional en virtud de ostentar el grado de maestría, no obstante, omitió presentar la gestión para el pago de Prohibición, por lo cual solicita se valore la posibilidad de reconocer la diferencia del plus a partir de su ascenso.*

*2.3. En materia de reconocimiento de sobresueldos, estos se han efectuado a partir de la fecha de solicitud.*

*2.4. En virtud de lo expuesto procede reconocer a la MBA. Floribel González Zúñiga, el 65% sobre el salario base de la clase Jefe Sección Administrativa 4 por concepto de Prohibición (5% adicional).*

*2.5. Rige a partir del 07 de mayo del 2001 y durante los períodos que se le designe en dicho puesto y otros de similar requisito. Se sugiere elaborar contrato abierto.*

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

*Se levanta la sesión a las 12 horas.*

***Dr. Bernardo Van der Laat Echeverría***  
***Presidente***

***Lic. Francisco Arroyo Meléndez***  
***Secretario***