

## **CONSEJO DE PERSONAL**

### **SESION N° 04-2002**

*Sesión ordinaria del Consejo de Personal celebrada a las diez horas del diecinueve de febrero del dos mil dos, con asistencia de los Magistrados Román Solís Zelaya quien preside, Adrián Vargas Benavides, la Juez Superior Licda. Ana Luisa Meseguer Monge, y el Lic. Francisco Arroyo Meléndez Jefe de Personal. La Dra. Alicia Monge Fallas no asistió por encontrarse incapacitada.*

#### **ARTICULO I**

*Lectura y aprobación del acta anterior.*

#### **ARTICULO II**

*Se entra a conocer el Oficio O.CV-493-01 de la Sección de Clasificación y Valoración de Puestos; el mismo indica:*

*De acuerdo con lo conversado y en ampliación al oficio O.CV-453-01, relacionado con algunas plazas de chofer de la Sección de Cárcel y Transportes, con todo respeto me permito señalar que el Consejo de Personal en sesión del 14 de junio del 2001, artículo V, acordó solicitarle al Departamento de Planificación un informe sobre:*

- a) las consecuencias de eliminar puestos de chofer y que estos asuman tareas de traslado, presentación de detenidos y lleven consigo armas de fuego,*

- b) *establecer las responsabilidades sobre el uso y cuidado de los vehículos,*
- c) *extender el requisito de poseer licencia B-1 a los conductores de detenidos y evaluar la aptitud para la conducción de vehículos oficiales.*
- d) *Revisar el procedimiento de pago de horas extra para los choferes que participan en la conducción de detenidos.*

*El Departamento de Planificación, en informes 1606-PLA y 106-CE-2001, en lo que interesa dice:*

1. "... luego del respectivo análisis y **reestructuración** de la Sección de Cárceles y Transportes, el Departamento de Planificación recomendó que el Departamento de **Personal efectúe el estudio tendiente a equiparar las plazas citadas.**
2. ...(el) Jefe de la Sección estudiada argumenta ... que es imprescindible que los choferes dedicados a la actividad evaluada, **colaboren con los conductores** de detenidos ...
3. ... las consecuencias asociadas a la equiparación de las plazas afectaría solo el área de la remuneración salarial ...
4. (a quien) se le dificulte cumplir con los requisitos adicionales, se tendrá que condicionar la plaza ... (hasta) el momento de quedar vacante
5. sobre el uso y cuidado de los vehículos, lo que corresponde es aplicar el procedimiento establecido por la Sección de Cárceles y Transportes ...
6. ... la situación faculta a la Sección de Cárceles para cumplir con lo establecido en **las normas técnicas de seguridad, que dictan que por cada privado de libertad deben existir dos conductores de detenidos.** " (los resaltados no son del original)

*Sobre los anteriores puntos cabe señalar que, de acuerdo con el Estatuto de Servicio Judicial, al Departamento de Personal le corresponde clasificar y valorar los puestos, por lo tanto el examinar si se equiparan determinados cargos, es un asunto de organización que no le compete a este Despacho. En este caso Planificación no plantea claramente cual es la reestructuración de la Sección de Cárcel y Transportes, pareciera que el objetivo es cumplir con lo indicado en el punto sexto: acatar las normas técnicas de seguridad las cuales dictan que por cada privado de libertad deben existir dos conductores de detenidos. Como esto resulta oneroso para la institución, se podría determinar que por cada vehículo que traslada enjuiciados, es necesario mantener dos conductores de detenidos.*

*Cuando se externa la preocupación sobre las consecuencias asociadas de esa medida de seguridad, es en el sentido de hacerla extensiva a las diferentes unidades de cárceles y transportes del OIJ; al menos el Segundo Circuito Judicial de San José cuenta con su sección de cárcel y transporte y también en las delegaciones y subdelegaciones se realiza esa actividad. Otro aspecto es que quien porte armas, además del permiso, debe pasar un examen psicológico el cual se realiza cada cierto tiempo; igualmente se practica un test para quien conduce vehículos oficiales; en estos casos se debe disponer de alguna medida alterna para*

*quienes no las aprueben. Por tanto la trascendencia no es solo salarial como lo expone Planificación.*

*Se reitera que el propósito de ese reordenamiento debe ser diáfano, no es posible que todavía el Jefe de la Sección de Cárceles exprese que es imprescindible que los choferes COLABOREN con los conductores, además estos en nota dirigida al Consejo de Personal señalan que en sus funciones reciben el apoyo de los choferes. Aquí ya no se trata de una ayuda, sino que unos y otros hagan lo mismo, ya sea en forma alterna o como lo determinare Planificación en los manuales de procedimientos que apoyan la reestructuración.*

*Dentro de toda esta temática, llama la atención lo apuntado por el Lic. Luis Enrique Arias Muñoz, Jefe de la Sección de Cárceles y Transportes en oficio 682-CT2-2001, dirigido al Departamento de Planificación: "... los choferes ya mencionados después de haber conducido por tres, cuatro o más horas cooperan con sus compañeros conductores en las vigilancias que deben prestarse en las diferentes salas de juicio de esas localidades, **sin importar el cansancio que presenten** ...(igualmente) se cuenta con 10 conductores de detenidos autorizados por la Dirección Ejecutiva para conducir vehículos oficiales ... en razón de que en giras largas **es importante que el chofer reciba auxilio** de otro servidor en la conducción del **vehículo a fin de evitar accidentes por cansancio del primero**, de igual manera **en ocasiones en que algún chofer se***

***incapacita o por cualquier otro motivo no se presenta a laborar y no es posible sustituirlo ..."*** (los resaltados no son del original).

*Por lo anterior, sería importante determinar si esa fatiga afecta al chofer en sus reflejos pues el uso y manejo de armas de fuego obliga a estar alerta en todo momento. Por otro lado es observable que la autorización para que diez conductores conduzcan vehículos oficiales es circunstancial, no se trata de una variación sustantiva en su contrato laboral.*

*De darse formalmente una reorganización en la Sección de Cárceles y Transportes, que afecte la estructura de puestos, esta dependencia procederá con el estudio de clasificación y valoración y, ante el eventual caso de reasignaciones donde los titulares no posean el requisito académico mínimo exigido para la nueva clase, se podrá hacer el análisis para el levantamiento de tal exigencia, de acuerdo con los procedimientos establecidos en la Ley de Servicio Civil y su Reglamento y según la normativa del Estatuto de Servicio Judicial.*

*Luego de un amplio intercambio de criterios sobre las repercusiones legales y laborales que tiene la equiparación de ambas clase en una sola.*

***Se acordó:*** *Tomar nota del anterior informe y se deja pendiente para su conocimiento en una próxima sesión.*

### **ARTICULO III**

*El Licenciado **Abel Jiménez Obando** Juez Primero Civil de Mayor*

*Cuantía de San José en oficio de fecha 13 de febrero en curso indica:*

"Por este medio, y para el estimable conocimiento del Consejo de Personal muy respetuosamente reitero mi interés en concursar para beca de posgrado en el área del Derecho Civil o Derecho Procesal Civil en **España**; cuando las condiciones presupuestarias de la Institución así lo permitan. No omito manifestar que laboro como Juez en propiedad desde 1992, y a partir del 1 de enero del 2002 fui nombrado en propiedad como Juez 3 en el Juzgado Primero Civil de Mayor Cuantía de San José."

***Se acordó:** tomar nota de las manifestaciones del Lic. Abel Jiménez Obando, y reservar para su conocimiento para el momento en que se tengan los lineamientos para el otorgamiento de becas en el exterior por parte del Poder Judicial.*

### **ARTICULO IV**

*La Sección de Clasificación y Valoración de Puestos, en Informe CV-055-2002 señala:*

#### **1. GESTION**

*En notas dirigidas al Departamento de Personal, suscritas por un grupo de profesionales en psicología y trabajo social, adscritos a diversos despachos judiciales tales como Violencia Doméstica, Penal Juvenil, Familia, etcétera, solicitan el pago del 10% por concepto de Riesgo Profesional, con base en las siguientes justificaciones:*

- *Ostentan las mismas calidades profesionales, ejercen labores similares y cumplen con iguales responsabilidades "... en ocasiones en*

*medios más adversos y con menos recursos que otros colegas que ya gozan de pago de ese plus."*

- *"... por acuerdo No. XXIII del día 08 de octubre de 1998, el Consejo Superior les otorgó este beneficio salarial a otros colegas, funcionarios(as) judiciales que tienen el mismo perfil laboral que ellos..."*
- *Sería discriminatorio que se les exima de ese pago.*

## **2. ANTECEDENTES**

**2.1** *El Consejo Superior en sesión del 09 de marzo de 1998, artículo XLIII., aprobó el instrumento técnico para calificar el riesgo en los puestos de trabajo institucionales, el cual otorga a los Grados A y B un 10 ó un 5 % sobre la base. Ambos factores se caracterizan así:*

*"GRADO A: Considera los riesgos asociados a las condiciones inseguras, principalmente de la actividad policial, en la que se hace necesario el contacto físico directo y continuo con delincuentes, normalmente en ambientes en los cuales es difícil ejercer un control absoluto de la situación.*

*GRADO B: Se incluye aquellas actividades sujetas a condiciones y actos inseguros, que puedan degenerar tanto en accidentes como enfermedades laborales. Básicamente los factores de riesgo ambientales que inciden en esta caso son: biológicos, físicos, químicos y de fuerza de trabajo.*

GRADO C: Agrupa aquellos puestos en los que las medidas de seguridad, procedimientos y condiciones adecuadas minimizan la probabilidad de ocurrencia de accidente o enfermedad laboral." (el resaltado no es del original)

**2.2** En el análisis de riesgo efectuado por el Departamento de Personal, no se recomendó ese reconocimiento para los trabajadores sociales y psicólogos, por lo cual el Lic. Hernán Campos Vargas, integrante del Consejo Superior, en sesión del 14 de setiembre de 1998 señaló que a esos puestos

"... se les debe otorgar la clasificación A, por cuanto en sus labores habituales tienen relación directa, continua y frecuente con sospechosos o delincuentes, que además realizan en lugares donde pueden gestarse grupos informales para la comisión de ilícitos; estos trabajos los realizan en ambientes incontrolados y sin ningún tipo de vigilancia, todo ello en acatamiento de las disposiciones legales que rigen las leyes de Justicia Penal Juvenil, Violencia Doméstica y por comisiones que les encargan los Juzgados de Ejecución de la Pena y los Contravencionales de Menor Cuantía."

**2.3** Con base en la anterior información, el Consejo Superior en sesión del 8 de octubre de 1998, artículo XXIII, aprobó el pago de riesgo de un 10% para los trabajadores sociales y psicólogos del Departamento de Trabajo Social y Psicología.



*2.4 El Consejo Superior en sesión 38-99 del 18 de mayo de 1999, artículo XXXIII, aprobó el acuerdo adoptado por el Consejo de Personal en el cual denegaba la gestión de reconocimiento del sobresueldo por riesgo para los puestos de Psicólogo y Trabajador Social adscritos a los Juzgados de Familia del I Circuito Judicial de San José.*

*2.5 Los fundamentos para denegar el reconocimiento de riesgo y otros para los trabajadores sociales y psicólogos de los juzgados de familia, se consignaron en el informe CV-085-99, entre los cuales destacan los siguientes*

*i) Las características del trabajo desarrollado sugieren una baja probabilidad de riesgo, tanto dentro como fuera de la oficina. Lo habitual es no visitar lugares peligrosos, reconocidos por sus índices de pobreza y criminalidad.*

### **3. CONSIDERACIONES GENERALES**

*3.1 Para conocer acertadamente los puestos de Trabajador Social y Psicólogo, se consultaron diversos programas de estudio de esas profesiones. Estos planes son coincidentes en señalar como objetivo de la carrera, lo siguiente:*

*TRABAJADOR SOCIAL: "... disciplina que está **estrechamente vinculada a los cambios producidos en las sociedades contemporáneas**, en la medida en que se promueven estructuras sociales nuevas y formas de*

*vida diferentes y en la medida que se producen desajustes y necesidades sociales."*

*Como parte de los objetivos, se señala que les corresponde ejercer una función de "... atención a personas, **familias o grupos que se hallan en situaciones de crisis ...o bien en situaciones de carencia que necesitan una asistencia social** planificada para superar sus dificultades; y atiende también problemas específicos que tienen una dimensión colectiva. ...La incidencia del Trabajo Social se produce en los ámbitos de los individuos, familias, grupos, comunidades e instituciones.*

*PSICOLOGÍA : Al psicólogo se le caracteriza como un profesional capacitado para estudiar el comportamiento y procesos mentales de los seres humanos. **Realizar investigaciones sobre diferentes situaciones y problemáticas psicosociales que se plantean en diversos ámbitos:** individuos, grupos humanos, familias, instituciones y en la comunidad, con el fin de diagnosticar e intervenir en realidades psicológicas generales "... y específicamente clínicas o empresariales, en cualquier contexto social o institucional, tanto público como privado, usando científica y eficientemente instrumentos de medición psicológicos ..."...." (resaltado no es del original)*

**3.2** *El Manual de Especialidades de la Dirección General de Servicio Civil, sobre esas áreas hace la siguiente descripción:*

### **3.2.1) "TRABAJO SOCIAL**

*La especialidad es aplicable en puestos cuya actividad se centra en la organización, dirección y control de programas de bienestar social, en los cuales se ayuda a los individuos y a las familias a superar las dificultades de orden social y personal.*

#### **CARACTERÍSTICAS**

*El propósito de esta actividad consiste en prestar servicios de consulta para prevenir las dificultades de orden social y personal. El especialista en esta materia determina el origen y la naturaleza de los problemas; examina mediante entrevistas o por otro método, la idiosincrasia y ambiente de la persona o grupo; ayuda a los individuos a comprender más claramente su situación y encontrar solución a sus problemas; alienta y estimula el buen desarrollo, el espíritu social y los reajustes personales; determina los derechos del individuo a asistencia financiera, médica o de otra clase y gestiona su concesión; envía a los individuos a los centros que dispone la comunidad, como hospitales, clínicas, iglesias, lugares de recreo y escuelas especiales; coloca a los niños en instituciones de adopción; observa la evolución de los casos después de resueltos los problemas inmediatos; organiza y dirige actividades recreativas y lleva registros y redacta informes periódicos."*

### **3.2.2) "PSICOLOGIA**

*Conceptúa aquella actividad relativa a puestos con deberes y responsabilidades que se enmarcan dentro de un contexto en donde es imperativo el estudio de la conducta humana.*

*Implica la aplicación de técnicas y métodos dependiendo del área de actividad en que se inserte el psicólogo, sea entonces, Psicología Educativa, Laboral, Deportiva, Criminológica, Social y otras áreas que demanden la necesidad de este tipo de profesional, tanto directa como indirectamente.*

#### **CARACTERÍSTICAS**

*Se caracteriza esta actividad por la aplicación de técnicas en el análisis de situaciones concretas.*

*Su objetivo entonces estará en función de un mejor desarrollo y desenvolvimiento del ser humano como un ser integral. Pueden actuar como asesores o, en su defecto, como profesionales o como miembros de un equipo inter o multidisciplinario (por lo general, integrado por sociólogos, trabajadores sociales, abogados, penalistas, administradores de recursos humanos, educadores, médicos y médicos especialistas, enfermeras u orientadores).*

*Le puede corresponder funciones variadas dependiendo de la Institución en la cual labore, entre éstas pueden citarse: la colaboración a funcionarios en el tratamiento de problemas psicológicos producto del trabajo que realizan o de situaciones familiares; analizar puestos en lo referente a sus*

*condiciones de trabajo y exigencias psicofísicas y otros estudios en los cuales deba aplicarse conocimientos específicos de esta formación.”*

**3.3** *Dentro del Poder Judicial, el perfil de estos puestos se ha descrito así:*

<b>PSICÓLOGO</b>	<b>TRABAJADOR SOCIAL</b>
<i>Ejecución de labores profesionales de psicología en las áreas de salud mental y sociolaboral: Investigar, diseñar y adaptar pruebas psicológicas. Practicar e interpretar exámenes psicológicos. Aplicar pruebas de psicodiagnóstico. Atender y valorar casos individuales y grupales ...</i>	<i>Estudiar y diagnosticar, conjuntamente con personas, grupos y comunidades involucradas, la problemática del menor infractor y otras de carácter social jurídico y definir la acción social correspondiente. Efectuar investigaciones sociales y ejecutar e interpretar los resultados de las mismas. Levantar, en cada caso asignado, un legajo Social Confidencial donde se consigne la investigación. Efectuar estudios sociales o resumen diagnóstico para la resolución de la correspondiente medida tutelar....</i>

#### **4. CONSIDERACIONES CONCLUSIVAS**

**4.1** *Como parte de los procesos que se ejecutan para determinar la valoración de un cargo, está realizar el análisis de los factores de valoración; entre ellos está CONDICIONES DE TRABAJO, constituido por diversas variables entre ellas medio ambiente y enfermedades profesionales.*

**4.2** *Cuando se recurre a compensaciones adicionales o sobresueldos es por diversos objetivos; para mencionar algunos se tiene incentivar o premiar la productividad o, atraer y retener personal capacitado. Este*

*procedimiento permite que no se afecte la relación salarial, la cual está fundamentada en el sistema de valoración.*

**4.3** *A través de los años el Organismo de Investigación Judicial ha estado sujeto a una alta rotación de personal y a una escasa oferta, además el proceso de selección es muy cuidadoso dada la índole de las funciones y el entorno de trabajo; por otro lado en vista que no había entidades encargadas de instruir en esa área tan especializada, la capacitación básica y algunos cursos de actualización los asumió el Poder Judicial.*

**4.4** *A todas luces la situación arriba enumerada incrementa los costos institucionales, por los procesos de capacitación, inducción, selección de personal, asignación y seguimiento de los asuntos de investigación criminal, etcétera. Con el fin de minimizar esta situación, después de los análisis practicados por el Departamento de Planificación, Corte Plena en sesión del 19 de octubre de 1992, artículo XXX, acordó reconocer un sobresueldo de 20% a los puestos de Investigador del OIJ, con fundamento en:*

- ⇒ riesgo o peligrosidad, por la naturaleza del servicio*
- ⇒ por disponibilidad*
- ⇒ por variación de jornada.*

**4.5** *Apartándose del criterio del Departamento de Personal que recomendaba denegar cualquier reconocimiento adicional para los puestos de Psicólogo o Trabajador Social, el Consejo Superior en sesión del 8 de*

octubre de 1998, artículo XXIII, aprobó el pago de riesgo de un 10% para los trabajadores sociales y psicólogos del Departamento de Trabajo Social y Psicología.

**4.6** *Examinada en forma detallada la labor que desarrollan tanto trabajadores sociales como psicólogos, se tiene que son profesionales involucrados en analizar la problemática social o mental de las personas en forma individual o grupal independiente de la Institución donde presten sus servicios: ya se de bien social, penitenciaria, salud, bancaria, gubernamental, privada u otras. La metodología para la ejecución de su trabajo incluye entrevistas, visitas, aplicación de pruebas, etcétera.*

**4.7** *La última encuesta salarial aplicada a fines del año 2001, ubica a las clases de Trabajador Social y Psicólogo en una posición privilegiada dentro del mercado laboral, según se muestra en el siguiente cuadro, en el cual no se citan las diversas entidades por acuerdos propios de la técnica de valoración:*

**CUADRO 1**  
**RELACIÓN CON RESPECTO A SALARIO**  
**DE CONTRATACIÓN**

CLASE	<i>Poder Judicial</i> ¢	<b>B</b> ¢	C ¢	D ¢	E ¢	F ¢	G ¢	H ¢	I ¢
Psicól.	<b>427.486</b>	319.514	277.169	367.704	339.325	340.340	481.952	263.219	267.869
Tr.Soc.	<b>427.486</b>	319.514	277.169	N:T	N:T	340.340	N.T.	263.219	267.869

**Fuente: informe CV-367-2001**

**4.8** *Hasta la fecha, los cargos de Trabajador Social y Psicólogo no han enfrentado problemas de reclutamiento y selección, tampoco de rotación de personal y los casos que se han dado son los normales por jubilación del titular y unos pocos son resultado de que los titulares se graduaron en la rama del Derecho y se han ubicado en esa área.*

**4.9.** *Igualmente no se tiene conocimiento que quienes ocupan estos puestos han sido objeto de daños a su integridad física en razón de su trabajo o en forma accidental. Cabe recordar que un complemento salarial no protege contra riesgos, ni cubre servicios hospitalarios, de medicamentos u otros, tal y como reiteradamente han señalado los especialistas en salud ocupacional. Lo que corresponde es tomar las medidas de seguridad cuando, tal y como lo establece el instrumento para calificar el riesgo, se desarrollan tareas en ambientes en los cuales es posible ejercer un control sobre la situación.*

**5. RECOMENDACIONES**

**5.1** *Desestimar la solicitud de pago de riesgo o peligrosidad para los puestos de Trabajador Social y Psicólogo asignados a diversos despachos judiciales, tales como Violencia Doméstica, Penal Juvenil y otros, pues es*



*inherente a la profesión el laborar en situaciones de crisis y pronunciarse sobre problemas de orden social y personal, independiente de la entidad en la cual prestan servicios, por tanto, la misma profesión los prepara para tomar el control en ambientes con una problemática social.*

**5.2** *Revisar los criterios por los cuales se otorgó un sobresueldo por riesgo a un grupo de profesionales en Psicología y Trabajo Social adscritos al Departamento de Trabajo Social y Psicología, pues además de apartarse de los criterios técnicos y aumentar los costos institucionales, ha generado reacciones en cadena por parte de quienes se consideran en iguales condiciones.*

**5.3.** *Dejar establecido que algunos complementos salariales son producto de una política institucional con el propósito de fortalecer grupos ocupacionales, sin afectar la estructura salarial. Estos sobresueldos, como por ejemplo prohibición, dedicación exclusiva, REFJ y otros, han surgido en situaciones coyunturales; en el caso de riesgo, variación de jornada y disponibilidad para los investigadores pues, por la naturaleza del trabajo, se ha dado una alta rotación de personal, lo cual afecta el presupuesto institucional por capacitación, selección, seguimiento de casos, etcétera.*

*Luego de un amplio intercambio de criterios y en concordancia con lo que sobre el particular resolviera este Consejo en ocasiones anteriores, al conocer sobre la petición de reconocimiento de riesgo a los Trabajadores Sociales y Psicólogos del*

*Departamento de Trabajo Social, se estima acoger en todos sus extremos el informe del Departamento de Personal y por lo tanto denegar la petición.*

### **ARTICULO V**

*La Sección de Reclutamiento y Selección de Personal en informe RS-CP-040-2002 indica:*

#### **A. GESTION:**

*Mediante oficio sin número, fechado 24 de enero del año en curso, el Lic. Alvaro Córdoba Herrera, Fiscal Coordinador de Santa Cruz, impugna la terna adjunta N° 27-2002 para el puesto de Oficial de Localización y solicita que se confeccione un nuevo documento en el que se permita la participación del señor Manuel Brenes Díaz, quien actualmente ocupa el cargo de interés.*

#### **B. ANTECEDENTES:**

*B-1 El pasado 18 de enero, la Sección de Reclutamiento y Selección confeccionó la terna N° 027-2002, integrada por un único candidato, el señor Francisco Caamaño Villarreal quien con anterioridad se encontraba elegible para dicha zona con un promedio de 88.80 %.*

*B-2 El 21 de julio del año anterior, personal de esta Sección realizó exámenes en la provincia de Guanacaste con el fin de llenar las dos plazas vacantes en ese momento, debido a que en nuestros registros solamente habían dos elegibles, uno de ellos es el señor Caamaño. La terna enviada para llenar la primera de las plazas fue impugnada inicialmente y luego de*

*resuelto el asunto en sesión del Consejo de Personal del 27-11-01 artículo VII se realizó el nombramiento en propiedad a partir del 15 de este mes, lo cual retrasó significativamente el trámite normal para enviar esta segunda terna para el puesto N° 48565.*

*B-3 Para dicho concurso se presentaron tres aspirantes quienes aprobaron el examen para Oficial de Localización, sin embargo dos de ellos reprobaron la entrevista psicológica. El otro candidato que ganó todas las pruebas es precisamente el señor Manuel Brenes Díaz, quien ha venido ocupando ese puesto desde mediados del año anterior, no obstante al momento de confeccionar los promedios (30-08-01), dicho servidor no obtuvo su elegibilidad en virtud de que carecía de experiencia en funciones propias del cargo pues era muy reciente su integración a este Poder.*

**C. CONSIDERACIONES:**

*C-1 En virtud de que ya transcurrió un período de cinco meses desde que se confeccionó el promedio de elegibilidad del señor Brenes Díaz obteniendo una nota de 65.46 %, de recalificarse su experiencia a la fecha de hoy quedaría elegible con un promedio de 70.41 %, lo que le permitiría ocupar el segundo lugar de la terna.*

*C-2 Debe tenerse en cuenta que como lo indica el Lic. Córdoba en su apelación, una terna con un solo candidato y que además no labora en ese cargo lo deja en desventaja al no contar con varias opciones de donde escoger y principalmente porque la persona que el considera más apta para el puesto no integra la terna por las razones ya indicadas.*

*C-3 Es de interés aclarar que la elegibilidad del Sr. Caamaño, único integrante de la terna, se deriva de un concurso realizado en San José,*

*anterior al N° 42-2001 tramitado para Santa Cruz, y en razón del traslado como Auxiliar de Seguridad a Nicoya, fue que se aplicaron las elegibilidades de ascenso a la zona.*

**D. RECOMENDACIÓN:**

*La Sección de Reclutamiento y Selección considera conveniente acoger la impugnación del Fiscal Coordinador de Santa Cruz por las razones que indica y al mismo tiempo autorizar la recalificación del promedio del señor Manuel Brenes Díaz, a fin de que pueda integrar una nueva terna.*

***Se acordó:*** *Denegar la solicitud de impugnación de terna de conformidad con el artículo 136 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y 129 del Estatuto de Servicio Judicial, ya que no se brindan razones objetivas para dicha solicitud.*

**ARTICULO VIII**

*La Licenciada **Sonia Navarro Solano** Directora del Programa Poder Judicial-BID en Oficio N° PJ-BID-24-2002 señala:*

*“Como es de su conocimiento la actividad secretarial de la Unidad Ejecutora, requiere de una persona con gran experiencia en el manejo de proyectos y los conocimientos necesarios en Microsoft, particularmente Word, Power Point, Excel, lectura en inglés y otros aspectos que suplan las necesidades secretariales de la oficina. No obstante, lo más importante es una persona versátil, flexible, que tenga discrecionalidad para tomar decisiones y conozca el campo del manejo de proyectos y pueda trabajar a presión. La señora María Jiménez Cerros, reúne estos requisitos y además ha trabajado en el IDH en proyectos regionales en administración de justicia.*

*Por los motivos antes señalados, considero que sería la persona idónea en la UEP para ocupar el cargo de Secretaria 2 como plaza extraordinaria asignada a la UEP.*

Con el debido respeto, someto a su consideración esta posibilidad para llenar una plaza importante para el quehacer de la oficina con una persona idónea, en el entendido que sus estudios y experiencia son lo que requiere el desempeño de esa plaza en la UEP."

*Se acordó: permitir la participación en nombramientos interinos de la señora Jiménez Cerros.*

## **ARTICULO IX**

*Se conoce el Informe CV-047-2002 sobre la solicitud del Licenciado **Carlos Enrique Chacón Vásquez** Jefe de Investigaciones 3 (antes Jefe de Servicio O.I.J.) del Departamento de Investigaciones Criminales, para que se le reconozca el beneficio de Dedicación Exclusiva.*

### **1. GESTIÓN**

*En virtud de la reasignación por reestructuración de puestos al sector policial, mediante nota de fecha 29 de enero último, el Licenciado Carlos Enrique Chacón Vásquez, gestiona el pago por concepto de Dedicación Exclusiva en virtud de su nombramiento interino como Jefe de Investigación 3, durante el período que va desde el 1º al 31 de enero del presente año.*

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

**2.1** *La clase fue modificada a raíz de la reestructuración de los puestos policiales, según consta en sesiones de Corte Plena celebrada el 4 y 18 de junio del 2001, artículos XIX y XLI en su orden. Los ajustes salariales*

*producto de esos cambios quedaron sujetos a que exista contenido presupuestario.*

**2.2.** *El interesado se encuentra nombrado interinamente como Jefe de Investigación 3 y cumple con los requisitos citados en el numeral 3.*

**2.2** *En virtud de lo expuesto procede reconocer al Licenciado Carlos Enrique Chacón Vásquez el 65% sobre el salario base de la clase Jefe de Investigación 3, por concepto de Dedicación Exclusiva. Mediante informe CV-258-00 se le reconoció un 20% en el puesto de Jefe de Servicio O.I.J., con el presente informe se reajusta un 45% adicional a ese porcentaje.*

**2.3** *Rige a partir del 29 de enero del 2002 y durante los períodos que se le nombre en dicho puesto. Se sugiere elaborar contrato abierto.*

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

## **ARTICULO X**

*Se conoce el Informe CV-048-2002 sobre la solicitud del Licenciado **Rogelio Ramírez Cartín** Jefe de Investigaciones 3 (antes Jefe Investigaciones Criminales 3) de la Sección de Delitos Sexuales, Familia y contra la Vida, para que se le reconozca el beneficio de Dedicación Exclusiva.*

### **1. GESTIÓN**

*En virtud de la reasignación por reestructuración de puestos al sector policial, mediante nota de fecha 29 de enero último, el Licenciado Rogelio Ramírez Cartín, gestiona el pago por concepto de Dedicación Exclusiva*

*en virtud de su nombramiento interino como Jefe de Investigación 3, durante el período que va desde el 1º al 31 de enero del presente año.*

## **2. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

*2.1 La clase fue modificada a raíz de la reestructuración de los puestos policiales, según consta en sesiones de Corte Plena celebrada el 4 y 18 de junio del 2001, artículos XIX y XLI en su orden. Los ajustes salariales producto de esos cambios quedaron sujetos a que exista contenido presupuestario.*

*2.2. El interesado se encuentra nombrado interinamente como Jefe de Investigación 3 y cumple con los requisitos citados en el numeral 3.*

*2.2 En virtud de lo expuesto procede reconocer al Licenciado Rogelio Ramírez Cartín el 65% sobre el salario base de la clase Jefe de Investigación 3, por concepto de Dedicación Exclusiva. Mediante informe CV-244-00 se le reconoció un 20% en el puesto de Jefe Investigaciones Criminales 3, con el presente informe se reajusta un 45% adicional a ese porcentaje.*

*2.3 Rige a partir del 29 de enero del 2002 y durante los períodos que se le nombre en dicho puesto. Se sugiere elaborar contrato abierto.*

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

### **ARTICULO XI**

*Se conoce el Informe CV-049-2002 sobre la solicitud del Licenciado **Greivin Moncada Cortés** Jefe de Investigación 1 (antes Encargado de*

Unidad) de la Oficina Regional de Garabito, para que se le reconozca el beneficio de Dedicación Exclusiva.

## **1. GESTIÓN**

En virtud de la reasignación por reestructuración de puestos al sector policial, mediante nota de fecha 04 de febrero último, el Licenciado Greivin Moncada Cortés, gestiona el pago por concepto de Dedicación Exclusiva en virtud de su nombramiento interino como Jefe de Investigación 1 en la Oficina Regional de Garabito por el período del 01 de enero al 31 de marzo del 2002.

## **2. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

**2.1** La clase fue modificada a raíz de la reestructuración de los puestos policiales, según consta en sesiones de Corte Plena celebrada el 4 y 18 de junio del 2001, artículos XIX y XLI en su orden. Los ajustes salariales producto de esos cambios quedaron sujetos a que exista contenido presupuestario.

**2.2.** El interesado se encuentra nombrado interinamente como Jefe de Investigación 1 y cumple con los requisitos citados en el numeral 3.

**2.2** En virtud de lo expuesto procede reconocer al Licenciado Greivin Moncada Cortés el 20% sobre el salario base de la clase Jefe de Investigación 1, por concepto de Dedicación Exclusiva.



**2.3** Rige del 04 de febrero al 31 de marzo del 2002 y durante los períodos que se le nombre en dicho puesto. Se sugiere elaborar contrato abierto.

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

## **ARTICULO XII**

Se conoce el Informe CV-050-2002 sobre la solicitud del Licenciado **Randall Zamora Zamora** Jefe de Investigación 3 (antes Jefe Investigaciones Criminales 3), para que se le reconozca el beneficio de Dedicación Exclusiva.

### **1. GESTIÓN**

En virtud de la reasignación por reestructuración de puestos al sector policial, mediante nota de fecha 04 de febrero último, el Licenciado **Randall Zamora Zamora**, gestiona el pago por concepto de Dedicación Exclusiva en virtud de su nombramiento en propiedad como Jefe de Investigación 3 en la Sección de Fraudes.

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

**2.1** La clase fue modificada a raíz de la reestructuración de los puestos policiales, según consta en sesiones de Corte Plena celebrada el 4 y 18 de junio del 2001, artículos XIX y XLI en su orden. Los ajustes salariales producto de esos cambios quedaron sujetos a que exista contenido presupuestario.

*2.2. El interesado se encuentra nombrado en propiedad como Jefe de Investigación 3 y cumple con los requisitos citados en el numeral 3.*

*2.2 En virtud de lo expuesto procede reconocer al Licenciado Randall Zamora Zamora el 65% sobre el salario base de la clase Jefe de Investigación 3, por concepto de Dedicación Exclusiva. Mediante informe CV-200-96 se le reconoció un 20% en el puesto de Jefe Investigaciones Criminales 3, con el presente informe se reajusta un 45% adicional a ese porcentaje.*

*2.3 Rige a partir del 04 de febrero del 2002. Se sugiere elaborar contrato abierto.*

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

### **ARTICULO XIII**

*Se conoce el Informe CV-067-2002 sobre la solicitud del Licenciado **Albin Obando Granados** Jefe de Investigación 3 (antes Jefe Subdelegación Regional O.I.J.) de la Delegación Regional de Cañas, para que se le reconozca el beneficio de Dedicación Exclusiva.*

#### **1. GESTIÓN**

*En virtud de la reasignación por reestructuración de puestos al sector policial, mediante nota de fecha 04 de febrero último, el Licenciado Albin Obando Granados, gestiona el pago por concepto de Dedicación Exclusiva en virtud de su nombramiento interino como Jefe de Investigación 3 en*

*la Delegación Regional de Cañas por el período del 12 de enero al 10 de febrero del 2002.*

## **2. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

*2.1 La clase fue modificada a raíz de la reestructuración de los puestos policiales, según consta en sesiones de Corte Plena celebrada el 4 y 18 de junio del 2001, artículos XIX y XLI en su orden. Los ajustes salariales producto de esos cambios quedaron sujetos a que exista contenido presupuestario.*

*2.2. El interesado se encuentra nombrado interinamente como Jefe de Investigación 3 y cumple con los requisitos citados en el numeral 3.*

*2.2 En virtud de lo expuesto procede reconocer al Licenciado Albin Obando Granados el 65% sobre el salario base de la clase Jefe de Investigación 3, por concepto de Dedicación Exclusiva.*

*2.3 Rige del 04 al 10 de febrero del 2002 y durante los períodos que se le nombre en dicho puesto. Se sugiere elaborar contrato abierto.*

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

### **ARTICULO XIV**

*Se conoce el Informe CV-068-2002 sobre la solicitud del Licenciado **Gilberth Zamora Mora** Trabajador Social 2 del Juzgado Penal Juvenil y de Familia del Segundo Circuito Judicial de Limón, para que se le reconozca el beneficio de Dedicación Exclusiva.*

## **1. GESTIÓN**

*Con nota fechada 06 de febrero último, el Licenciado Gilberth Zamora Mora, gestiona el pago por concepto de Dedicación Exclusiva en virtud de su nombramiento interino como Trabajador Social 2 en el Juzgado Penal Juvenil y de Familia del II Circuito Judicial de Limón, por el período comprendido entre el 04 de febrero y el 03 de junio del 2002.*

## **2. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

*2.1. El interesado se encuentra nombrado como Trabajador Social 2 en forma interina y cumple los requisitos indicados en el numeral 3.*

*2.2. En virtud de lo expuesto procede reconocer al Licenciado Gilberth Zamora Mora el 65% sobre el salario base de la clase Trabajador Social 2, por concepto de Dedicación Exclusiva.*

*2.3. Rige del 06 de febrero al 03 de junio del 2002 y durante los períodos que se le designe en dicho puesto. Se sugiere elaborar contrato abierto.*

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

## **ARTICULO XV**

*Se conoce el Informe CV-069-2002 sobre la solicitud de la Licenciada **Débora Rivera Romero** Trabajadora Social 2 del Departamento de Trabajo Social y Psicología, para que se le reconozca el beneficio de Dedicación Exclusiva.*

### **1. GESTIÓN**

*Con nota fechada 05 de febrero último, la Licenciada Débora Rivera Romero, gestiona el pago por concepto de Dedicación Exclusiva en virtud*

*de su nombramiento interino como Trabajador Social 2 en el Departamento de Trabajo Social y Psicología, por el período comprendido entre el 01 de febrero y el 31 de marzo del 2002.*

## **2. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

*2.1. La interesada se encuentra nombrada como Trabajador Social 2 en forma interina y cumple los requisitos indicados en el numeral 3.*

*2.2. En virtud de lo expuesto procede reconocer a la Licenciada Débora Rivera Romero el 65% sobre el salario base de la clase Trabajador Social 2, por concepto de Dedicación Exclusiva.*

*2.3. Rige del 05 de febrero al 31 de marzo del 2002 y durante los períodos que se le designe en dicho puesto. Se sugiere elaborar contrato abierto.*

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

## **ARTICULO XVI**

*Se conoce el Informe CV-070-2002 sobre la solicitud de la Licenciada **Xinia Mora Peraza** Trabajadora Social 2 de la Oficina de Atención a la Víctima del Ministerio Público, para que se le reconozca el beneficio de Dedicación Exclusiva.*

### **1. GESTIÓN**

*Con nota fechada 06 de febrero último, la Licenciada Xinia Mora Peraza, gestiona el pago por concepto de Dedicación Exclusiva en virtud de su nombramiento interino como Trabajador Social 2 en la Oficina de*

*Atención a la Víctima del Ministerio Público, por el período comprendido entre el 14 de enero al 30 de junio del 2002.*

## **2. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

*2.1. La interesada se encuentra nombrada como Trabajador Social 2 en forma interina y cumple los requisitos indicados en el numeral 3.*

*2.2. En virtud de lo expuesto procede reconocer a la Licenciada Xinia Mora Peraza el 65% sobre el salario base de la clase Trabajador Social 2, por concepto de Dedicación Exclusiva. Anteriormente por medio de informe CV-148-98 del 28 de abril de 1998, se reconoció a la interesada un 65% por este mismo concepto; con el presente informe se renueva el contrato para percibir el plus.*

*2.3. Rige del 06 de febrero al 30 de junio del 2002 y durante los períodos que se le designe en dicho puesto. Se sugiere elaborar contrato abierto.*

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

### **ARTICULO XVII**

*El Licenciado Francisco Arroyo Jefe del Departamento de Personal presenta el Informe O.CV-077-2002 el cual indica:*

*Para su conocimiento y fines consiguientes, con todo respeto me permito informarle que:*

*1. Corte Plena en sesión del 28 de agosto del 2000, artículo XXXIII, aprobó el Reglamento de Creación, Organización y Funcionamiento de*

*la Contraloría de Servicios. En el artículo primero de ese documento, se establece que ese órgano estará adscrito al Consejo Superior.*

- 2. El puesto de Contralor de Servicios fue creado a partir del 2001 e incluido en la Ley de Presupuesto de ese año, adscrito a la Presidencia de la Corte, con un salario igual al de Abogado Asistente 3.*
- 3. Por tratarse de una plaza nueva, no fue revisada durante la actualización del estudio administrativo de clases anchas practicado por este Departamento durante el 2000, por lo cual la reenumeración quedó congelada.*

*Por lo anterior, dado el grado de responsabilidad, interés en los resultados que ese servicio pueda generar para la Institución y otras condiciones del puesto, es conveniente ajustar el salario de la siguiente forma:*

	<b>DE</b>		<b>A</b>	
	<b>CATEGORIA</b>	<b>BASE ACTUAL</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>BASE ACTUAL</b>
<i>Contralor de Servicios</i>	<i>961</i>	<i>¢377.800.00</i>	<i>984</i>	<i>¢387.000.00</i>

*De manera que se ubique en un nivel similar al Profesional en Derecho 3.*

***Se acordó:*** *Acoger en todos sus extremos el informe del Departamento de Personal.*

### **ARTICULO XVIII**

*La Sección de Clasificación y Valoración de Puestos en informe CV-422-2002 indica:*

## **I.- Gestión.**

1.1 *Oficio No. 488-UIF del 09 de noviembre de mil novecientos noventa y nueve, suscrito por el Lic. Edwin Retana Carrera, Fiscal Auxiliar de la Unidad de Inspección Fiscal del Ministerio Público.*

*El Lic. Retana Carrera con el visto bueno del Lic. Jorge Seguna Román, Fiscal General Adjunto, solicita el estudio de su puesto, a fin de que se le asigne una categoría más alta, acorde con el nivel de las funciones encomendadas.*

**1.2 *Oficios No. 258-UIF del 15 de marzo del dos mil y 153-UIF del 20 de febrero del dos mil uno, suscritos también por el Lic. Retana Carrera.***

*A través de estos oficios se reitera la gestión original y se adiciona por medio del 153-UIF, la solicitud para que sea estudiada la plaza de Auxiliar Judicial de ese despacho.*

## **II. Razonamiento de la Gestión.**

*Para justificar la solicitud de reasignación y la importancia del puesto, el Lic. Edwin Retana Carrera presenta diversos argumentos, de los cuales a continuación se muestra una síntesis:*

- *La adscripción de la oficina es directa a la Fiscalía General de la República, para la cual se convierte en un órgano asesor en materia disciplinaria.*



- *La Unidad se encarga de la instrucción de todos los procesos disciplinarios que involucran a un funcionario del Ministerio Público.*
- *Dentro de sus responsabilidades están las de atender las apelaciones que se presenten contra las revocatorias del nombramiento de un Fiscal Adjunto, Fiscal o Fiscal Auxiliar.*
- *El Fiscal desarrolla diferentes tareas entre las que se encuentran la toma de denuncias, instrucción del proceso, realizar visitas funcionales a las oficinas del Ministerio Público y otros; se le conoce como Inspector Fiscal.*
- *La cantidad de denuncias que atiende esta oficina muestra una tendencia sostenida al alza.*
- *Las reasignaciones solicitadas resultan de importancia para reestructurar la Unidad, debido al incremento en la cantidad de quejas administrativas recibidas.*

### **III.- Antecedentes.**

#### **3.1 Sesión del Consejo Superior No. 99-99, celebrada el 14 de diciembre de 1999, artículo XXVI.**

*En esta sesión se conoce el informe 296-DO-99, elaborado por el Departamento de Planificación, en el cual se recomienda conceder una plaza de Asistente Jurídico a tiempo completo para la Unidad de Inspección Fiscal; se sugiere además que la Unidad Administrativa del Ministerio Público mantenga por el tiempo que sea necesario, una plaza*

*de Auxiliar Judicial para que colabore con las labores de notificación, citaciones y atención al público.*

*Cabe resaltar que en las conclusiones se hace referencia al cargo de Auxiliar Judicial en los siguientes términos:*

*“En cuanto al Auxiliar judicial, muestra que el volumen de trabajo que debe atender es alto, ya que no cuenta con más personal que colabore en las labores de notificación, citación y atención al público, además de cubrir las labores de trámite de los asuntos ...”*

*Respecto a la plaza de Asistente Jurídico, su asignación se justifica en la necesidad de evitar que toda la actividad de la oficina se concentre en el Fiscal, para que atienda las consultas y otro tipo de asuntos en ausencia de la jefatura, de forma que el servicio al usuario se vea mejorado.*

### ***3.2 Sesión del Consejo Superior No. 74-00, celebrada el 19 de setiembre del 2000, artículo XXII.***

*Ante la solicitud del Fiscal General de la República para convertir en Fiscalías Adjuntas las Unidades de Casación y Revisión, de Delitos Sexuales y Violencia Intrafamiliar y, la de Ejecución de la Pena y Procedimientos de Extradición, la Sección de Proyección Institucional del Departamento de Planificación rinde el informe No. 050-PI-2000.*

*Se trae a colación este acuerdo por cuanto, aunque en forma escasa, señala algunas de las características que debe cumplir una oficina dentro del Ministerio Público, para que sea calificada como Fiscalía Adjunta.*

*De las conclusiones y recomendaciones de este informe, se pueden anotar como características de una Fiscalía Adjunta, las siguientes:*

- *Autonomía en su actuación.*
- *Competencia a nivel nacional (supone mayor complejidad e impacto).*
- *Complejidad en la materia que trata.*
- *Autoridad para exigir el cumplimiento de directrices establecidas a nivel nacional, en la tramitación de las denuncias.*
- *El responsable de la oficina está a cargo de la coordinación, supervisión y dirección funcional de las actuaciones de otros fiscales.*

#### ***IV.- Entrevistas.***

##### ***4.1 Lic. Jorge Segura Román, Fiscal General Adjunto.***

*El Lic. Jorge Segura Román funge como superior inmediato del Lic. Edwin Retana Carrera, razón por la cual su conocimiento sobre la materia disciplinaria y el trabajo de este servidor, permitirá obtener mayor información respecto a las tareas y responsabilidades de este cargo.*

*En su criterio, la Unidad de Inspección Fiscal es una oficina importante dentro del Ministerio Público por las siguientes razones:*

- *Los procesos disciplinarios pueden tener incidencia en la imagen del Ministerio Público y del Poder Judicial, pues tratan sobre la corrección de problemas disciplinarios y de eficiencia en las funciones.*

- *Además de su función instructora en las causas disciplinarias, se pretende proyectar esta oficina hacia la prevención, por medio de visitas a los despachos en los que se informa e instruye sobre temas diversos, como son: servicio público de calidad, dirección funcional, relación con los jueces, proyección del Ministerio Público, agilidad en los procesos y otros.*
- *Con la intervención de la UIF se pretende, en la medida de lo posible, resolver las situaciones que se presentan antes de que se interponga la queja, ya que algunos casos pueden degenerar en escándalos y por lo tanto en perjuicio directo para el Poder Judicial.*
- *El Ministerio Público ha crecido y así también la cantidad de causas disciplinarias que deben tramitar.*
- *Se ha percibido por parte de las jefaturas cierto desencanto a la hora de aplicar el régimen disciplinario, lo que en algún sentido afecta la calidad del proceso,*

*Respecto al trabajo que le corresponde desarrollar al Fiscal a cargo de la Unidad de Inspección Fiscal, indicó lo siguiente:*

- *Es una labor que exige dedicación y cuidado para evitar acciones u omisiones de tipo administrativo, que vayan a degenerar en la prescripción de las causas.*
- *Es una materia compleja en la que el funcionario para estar en capacidad de discernir si el asunto es disciplinario o procesal, debe*

*conocer sobre derecho de fondo, procesal penal, penal juvenil y materia disciplinaria, ya que las quejas en ocasiones se presentan por desconocimiento y en otras se utilizan como una forma particular de litigar, con la finalidad de buscar el atraso o separar al Fiscal del proceso judicial.*

*Por último, el Lic. Segura Román hizo las siguientes observaciones:*

- *Los Fiscales Adjuntos normalmente atienden sin objeciones las consultas, observaciones o directrices que realiza el Inspector Fiscal, ya que como política dentro del Ministerio Público se tiene la de evitar las quejas; en todo caso generalmente el acceso a estas jefaturas se realiza bajo el control del Fiscal General o el Fiscal General Adjunto.*
- *El volumen de trabajo de la Inspección Fiscal es comparable al de una Fiscalía Adjunta.*
- *De compararse el puesto del Fiscal a cargo de la Unidad de Inspección Fiscal con el de un Fiscal Adjunto, se puede señalar a favor de este último lo siguiente:*
  - ◆ *Le corresponde coordinar y supervisar a otros profesionales (Fiscales Auxiliares y Fiscales), además de personal administrativo.*
  - ◆ *Tiene bajo su responsabilidad la Dirección Funcional.*
  - ◆ *Puede ser sujeto de responsabilidad penal además de la disciplinaria.*
  - ◆ *El Fiscal Adjunto asume la responsabilidad directa por la toma de decisiones en los casos de su conocimiento, por el contrario en el caso*

*del Inspector Fiscal la decisión final es adoptada por el Fiscal General o el Fiscal General Adjunto.*

#### **4.2 Lic. Edwin Retana Carrera, Fiscal Auxiliar 1.**

*Destaca el Lic. Retana Carrera la relevancia de su cargo, con responsabilidades que comprenden desde la coordinación de la Unidad de Inspección Fiscal, hasta la asesoría en materia disciplinaria al Fiscal General y Fiscal General Adjunto. Desde la perspectiva organizacional esta oficina ha sido ubicada en una función de "estaff" o asesora de la Fiscalía General y es considerada el órgano disciplinario del Ministerio Público.*

*Señala la similitud entre sus tareas y las de un Inspector General Judicial, cargo en el que los requisitos por imperativo legal deben ser iguales a los de un Juez de Casación.*

*Respecto al puesto, sus responsabilidades, tareas y otras características, expresó lo siguiente:*

- Se dificulta sustituirlo durante las licencias debido a la falta de personas con conocimiento y experiencia en la aplicación del Régimen Disciplinario.*
- No existe en su área posibilidades de hacer carrera administrativa.*
- Trabaja en estrecha coordinación con el Fiscal General Adjunto, lo cual facilita la comunicación y coordinación con los Fiscales Adjuntos.*

- *Le corresponde organizar, coordinar, dirigir y supervisar el trabajo de un Auxiliar Judicial y un Asistente Jurídico; para el año siguiente se espera una plaza nueva de Fiscal Auxiliar.*
- *Dentro de sus responsabilidades como jefatura están la planificación anual del trabajo, mantener controles varios sobre la actividad de la oficina y supervisar al personal.*
- *En algunas ocasiones le corresponde atender asuntos fuera de horario, ya sea porque se originan o deban investigarse en una fiscalía de turno extraordinario.*
- *Aún cuando la ley autoriza a las jefaturas para aplicar el régimen disciplinario, por disposición administrativa su ejercicio ha sido centralizado en la Unidad, básicamente para evitar posibles nulidades de los casos por desatención de los jefes y por la especialidad de la materia.*
- *Los casos que atiende son aquellos en que la sanción puede alcanzar hasta quince días; no obstante, siempre se le brinda trámite a todas las causas, aunque posteriormente deban trasladarse a la Inspección Judicial.*
- *Atiende los recursos de apelación que por ley le corresponde conocer al Fiscal General, sobre las resoluciones dictadas por el Tribunal de la Inspección Judicial, en las que se revoca el nombramiento a un fiscal*

*adjunto, fiscal o fiscal auxiliar. (Artículo 28 de la Ley Orgánica del Ministerio Público)*

*En otro orden de ideas, respecto a la reasignación que solicita para el puesto de Auxiliar Judicial, indicó que debido al exceso de trabajo, se ha visto en la necesidad de asignarle el mismo tipo de tareas y responsabilidades que las que tiene el Asistente Jurídico; dicho en otros términos, reparte por igual el trabajo entre ambos servidores. Asimismo, considera conveniente la reasignación, porque de esta forma se le puede asignar un asistente jurídico al fiscal que esperan para el año entrante.*

## **V.- Análisis de los Puestos.**

### **5.1 Identificación de los cargos en análisis.**

<b>Número de Puesto</b>	<b>Clase</b>	<b>Ocupado por:</b>
024452	Fiscal Auxiliar 1	Interinamente por el Lic. Edwin Retana Carrera, desde el 01-01-1998.
055455	Auxiliar Judicial 2	Ronald Zúñiga Alvarado

### **5.2 Relación Salarial.**

*A continuación se muestra la relación salarial entre la clase Fiscal Auxiliar y otros cargos de interés, tanto dentro como fuera de su ámbito.*

<b>CLASE</b>	<b>CAT.</b>	<b>SALARIO BASE *</b>
Defensor Público	883	346600
<b>Fiscal Auxiliar</b>	<b>915</b>	<b>359.400</b>
Inspector Asistente	915	359.400
Integrante Consejo Médico Forense	915	359.400
Jefe Delegación OIJ	915	359.400
Jefe Depto. de Investigaciones Criminales	915	359.400
Jefe Depto. Lab. de Ciencias Forenses	915	359.400



<i>Juez 2</i>	<i>915</i>	<i>359.400</i>
<i>Fiscal</i>	<i>937</i>	<i>368.200</i>
<i>Juez 3</i>	<i>937</i>	<i>368.200</i>
<i>Médico 5 (Jefe Depto. de Medicina Legal)</i>	<i>937</i>	<i>368.200</i>
<i>Inspector General 1</i>	<i>1025</i>	<i>403.400</i>
<i>Fiscal Adjunto</i>	<i>1025</i>	<i>403.400</i>
<i>Jefe de Defensores Públicos</i>	<i>1025</i>	<i>403.400</i>
<i>Juez 4</i>	<i>1025</i>	<i>403.400</i>
<i>Fiscal General Adjunto</i>	<i>1040</i>	<i>409.400</i>
<i>Inspector General 2</i>	<i>1057</i>	<i>416.200</i>
<i>Director General 2</i>	<i>1057</i>	<i>416.200</i>
<i>Fiscal General</i>	<i>1143</i>	<i>450.600</i>
<i>Juez 5</i>	<i>1143</i>	<i>450.600</i>

\* **Nota:** Incluye el 7% de incremento salarial aprobado a partir del 01-10-2001.

### **5.3 Actividades típicas de los puestos en estudio.**

#### **5.3.1 Fiscal Auxiliar:**

##### **Cuadro de tareas típicas:**

*La información que a continuación se muestra fue obtenida a partir del cuestionario de clasificación y valoración de puestos y la entrevista realizada al ocupante del cargo.*

##### **A.- Actividad Administrativa:**

- *Planificar, dirigir, controlar y ejecutar las labores en la oficina a su cargo.*
- *Asignar, dirigir y controlar el trabajo de los subalternos.*
- *Confeccionar los planes de trabajo anuales de la oficina.*

- *Instaurar y mantener controles y registros diversos sobre la actividad de la oficina.*
- *Velar por la eficiencia en el trabajo de su oficina y la calidad de atención al público.*
- *Gestionar el aprovisionamiento de suministros y materiales.*
- *Rendir informes diversos.*

***B.- Actividad relacionada con el desarrollo del régimen disciplinario:***

- *Evaluar las quejas que se presenten para determinar si debe dársele curso al proceso disciplinario:*
  - ◊ *Si la queja es presentada personalmente se atiende al quejoso para evaluar la procedencia de la misma; en caso positivo determina el proceso a seguir.*
  - ◊ *En caso de ser una queja por escrito, valora su procedencia, realiza los registros correspondientes y determina los pasos a seguir.*
  - ◊ *Se realiza este procedimiento para determinar si la queja trata sobre asuntos ajenos a lo disciplinario, propios por ejemplo del proceso penal. La valoración de la queja se realiza a la luz de los hechos denunciados, normas atinentes y demás criterios.*
- *Levantar de oficio, a solicitud del interesado o por mandato de un superior, las informaciones requeridas para esclarecer los hechos que*

*afecten la disciplina de los funcionarios y servidores, o la eficiencia de las oficinas del Ministerio Público:*

- \* Realiza el traslado de cargos (relación de hechos y análisis del tipo de falta), lo pasa a firma del Fiscal General Adjunto y se notifica.*
- \* Asigna el expediente al auxiliar y le indica los aspectos necesarios para una adecuada instrucción.*
- \* Firma todos aquellos actos exclusivos de la causa como comparecencias, oficios, audiencias, resoluciones que resuelven incidentes, etcétera.*
- \* Recibe la prueba que se presente y realiza las juramentaciones pertinentes.*
- \* Atiende todo lo que ocurra dentro del proceso como incidentes, excepciones, oficios, audiencias que se soliciten y otros.*
- Realizar investigaciones preliminares.*
- \* Realiza investigaciones preliminares para valorar si procede la apertura del proceso, de forma que verifica o descarta previamente la información obtenida.*
- Preparar el proyecto de resolución final y pasarlo a firma.*
- \* Analiza los hechos, la prueba (documental, pericial, testimonial o material), aplica las normas y valora si se archiva, sanciona o se determina la incompetencia; confecciona el proyecto de resolución y lo pasa a firma del Fiscal General o el Fiscal General Adjunto.*

- \* *Firmada la resolución se notifica y comunica la sanción.*
- *Evacuar consultas a los Fiscales Adjuntos y Fiscales relacionadas con la aplicación del régimen disciplinario.*
- *Analizar y preparar proyectos de resolución sobre los recursos de apelación interpuestos contra la revocatoria de nombramiento de un Fiscal Adjunto, Fiscal o Fiscal Auxiliar.*

**c) Otras actividades:**

- *Realizar visitas funcionales en coordinación con el Fiscal General Adjunto.*
- \* *Visita los despachos para informar sobre los asuntos que generan una mayor cantidad de quejas, revisar procedimientos, motivar e incentivar.*
- *Colaborar con el Fiscal General en la respuesta de recursos de amparo y responder los que son presentados en su contra.*

**5.3.2 Auxiliar Judicial:**

**Cuadro de tareas típicas:**

*El siguiente recuento de tareas se realizó con base en el cuestionario de clasificación y valoración de puestos, que fuera debidamente completado por el servidor.*

- *Tramitar las causas según las instrucciones que dicte el superior.*
- *Efectuar las notificaciones que correspondan según se indica en el expediente.*

- *Recibir manifestaciones de queja o de testigos, de acuerdo con las formalidades establecidas.*
- *Revisar expedientes sobre causas penales y recopilar la información de interés para la oficina.*
- *Elaborar proyectos de resolución.*
- *Atender y evacuar consultas del superior, compañeros y público en general, relacionadas con los asuntos del despacho, según lo permita la ley.*
- *Redactar oficios, cuadros estadísticos e informes diversos.*
- *Transcribir resoluciones, oficios y otros.*

## **VI.- Consideraciones Conclusivas.**

### **6.1 Puesto No. 024452, Fiscal Auxiliar.**

**6.1.1 Síntesis del cargo:** *le corresponde al ocupante de este puesto, instruir las causas disciplinarias dentro del Ministerio Público, en las que cuando por la naturaleza de la falta no deba aplicarse una suspensión mayor de quince días.*

*Sus tareas incluyen la planificación, dirección y ejecución de labores en la oficina; el levantamiento de las informaciones requeridas para averiguar aquellos hechos que afecten la disciplina y la eficiencia en los despachos judiciales, el análisis de los recursos presentados contra las revocatorias*

*de nombramiento de los Fiscales y la preparación de los proyectos de resolución.*

*Para el desarrollo de esta actividad dirige una oficina con dos subalternos, un Asistente Jurídico y un Auxiliar Judicial. Su ámbito por disposición administrativa es a nivel nacional, sin perjuicio de lo que establece el artículo 185 de la ley Orgánica del Poder Judicial, que faculta a los jefes de oficina para aplicar el régimen disciplinario.*

**6.1.2** *Para facilitar la clasificación y valoración del cargo de Fiscal Auxiliar en estudio, conviene comparar su naturaleza del trabajo con la de otros puestos, tanto pertenecientes a su serie como aquellos que se encuentran involucrados en el proceso disciplinario de la Institución.*

*En el anexo número uno se incluye un cuadro comparativo con aspectos de interés para diferentes puestos como el de Fiscal Auxiliar, Fiscal, Fiscal Adjunto, Inspector Asistente e Inspector General 1.*

*De esta comparación se puede concluir lo siguiente:*

- *El cargo difiere en su naturaleza del trabajo respecto a otros puestos del Ministerio Público; si bien se puede aducir que en todos su labor*

*involucra tareas de investigación, puede señalarse que el primero incursiona en materia administrativa -régimen disciplinario-, en tanto los otros lo hacen en materia penal, área sustantiva del Ministerio Público.*

- *Exceptuando al Fiscal Adjunto, el resto de los cargos de fiscal no tiene responsabilidades de planificación, dirección o coordinación en una oficina, esto conforme a lo establecido en el Manual Descriptivo de Clases.*
- *El tramo de control de un Fiscal Adjunto es totalmente diferente al del fiscal de la Unidad de Inspección Fiscal, en adelante UIF, tanto por la cantidad como por la calificación de los subalternos. El Fiscal Adjunto tiene a cargo Fiscales, Fiscales Auxiliares, Asistentes Jurídicos y Auxiliares Judiciales, por el contrario en la UIF solo hay un asistente y un auxiliar.*
- *La actividad típica del fiscal de la UIF es similar a la del Inspector Asistente, con la diferencia de que el primero es responsable de una oficina.*

- *Con respecto al Inspector General se determina una diferencia importante, ya que a este le corresponde la aplicación del régimen disciplinario como miembro del Tribunal de la Inspección Judicial, actividad que no realiza el fiscal de la UIF.*
  
- *La UIF mantiene una adscripción directa a la Fiscalía General, que le brinda dentro de la estructura organizativa del Ministerio Público una posición jerárquica importante.*
  
- *La adscripción de la Inspección Judicial es directa al Consejo Superior y Corte Plena.*
  
- *El grado de independencia de cargos como el de Fiscal o Inspector General es superior al del encargado de la UIF, ya que este último labora siguiendo instrucciones generales del Fiscal General y del Fiscal General Adjunto.*

**6.1.3** *El análisis del cargo junto a las entrevistas practicadas, permite obtener otros criterios de importancia:*



- *La actividad del fiscal encargado de la UIF, es una labor de cuidado en la que se debe mantener vigilancia continua sobre los asuntos, para evitar su prescripción y asegurar el debido proceso.*
- *La materia disciplinaria es compleja ya que para su adecuado desarrollo hace necesario el manejo de un instrumental jurídico diverso, entre el que se puede citar: Código Procesal Penal, Código de Trabajo, Ley de Administración Pública, Ley Orgánica del Poder Judicial, Estatuto de Servicio Judicial y Ley Orgánica del Ministerio Público.*
- *El puesto responsable de instruir las causas disciplinarias debe tener una jerarquía adecuada dentro de la estructura del Ministerio Público; obsérvese por ejemplo, que puede corresponderle investigar una queja seguida contra un Fiscal Adjunto.*
- *No existe punto de comparación con el cargo de Fiscal Adjunto, ya que este tiene a su cargo la Dirección Funcional, es sujeto de responsabilidad penal, su tramo de control es superior en cantidad y calificación, se desenvuelve en la actividad sustantiva y otros.*

- *En el apartado 5.1 se muestra la ubicación del cargo en estudio dentro de la estructura salarial, puede observarse que el Fiscal Auxiliar tiene la misma valoración que otras clases con responsabilidades de jefatura importantes a su haber, tal es el caso del Jefe de Delegación, el Jefe del Departamento de Investigaciones Criminales y el Jefe del Departamento de Laboratorios de Ciencias Forenses. Por su parte, el Fiscal se ubica a la par del Juez 3 y del Jefe del Departamento de Medicina Legal; en cuanto al Fiscal Adjunto su salario base es igual al del Jefe de Defensores Públicos. Respecto a la serie de los Inspectores, cabe señalar que el Fiscal Auxiliar se ubica al mismo nivel que el Inspector Asistente y el Inspector General 1 al del Fiscal Adjunto.*

**6.1.4** *En el Poder Judicial la política prevaleciente en cuanto a clasificación y valoración de puestos es la creación de clases anchas. Si bien las funciones del puesto difieren de las del fiscal, cabe resaltar su estrecha relación con las funciones que se desarrollan en el Ministerio Público y la importancia que el ocupante del cargo tenga conocimiento y experiencia sobre la actividad acusatoria dentro del proceso penal.*

**6.1.5** *Con respecto a la serie de los Fiscales se puede concluir que este cargo muestra un desajuste, ya que a pesar de ser el responsable de una oficina adscrita directamente a la Fiscalía General, que se encarga de tramitar las causas disciplinarias dentro del Ministerio Público, su clasificación es la de un Fiscal Auxiliar 1. Obsérvese también que en su*

*actividad de instructor de causas disciplinarias, puede corresponderle investigar desde un Conserje hasta un Fiscal Adjunto; además que el ejercicio de la actividad requiere conocimientos en la materia disciplinaria, sobre el proceso penal y la labor de un fiscal.*

*No obstante lo anterior, cabe resaltar que la complejidad de las tareas y el nivel de sus responsabilidades, tampoco lo hacen acreedor al nivel salarial de un Fiscal Adjunto, ya que como se indicó anteriormente, este puesto tiene a cargo la dirección funcional, es sujeto de responsabilidad penal además de la disciplinaria y su tramo de control es superior.*

*Otro aspecto a considerar es que su asignación salarial con respecto a otros cargos de jefatura, como por ejemplo el de Jefe del Departamento de Laboratorios de Ciencias Forenses o del Departamento de Investigaciones Criminales, es adecuada y que adicionalmente tampoco pueden perderse de perspectiva los cargos de Inspector Judicial 1 y 2.*

**6.1.6** *De acuerdo con la complejidad de las tareas que se ejecutan en el puesto y considerando su nivel de responsabilidades, entre otros factores, se estima adecuado reasignar el cargo de la clase Fiscal Auxiliar a la de Fiscal. Para llevar a cabo esta acción se hace necesario adecuar la descripción de clase correspondiente, debido a que su naturaleza contempla únicamente la actividad sustancial del fiscal y otras que si bien son disímiles, se enfocan precisamente a la tarea del fiscal, tales como las de capacitación y supervisión.*

## **6.2 Puesto No. 055455, Auxiliar Judicial 2.**

**6.2.1** *A partir de una comparación directa entre la descripción de clase del Auxiliar Judicial y las tareas señaladas en el apartado 5.2.2, se puede concluir que las mismas se encuentran debidamente contempladas; así las cosas, el levantamiento de informaciones, la toma de declaraciones, la recepción de indagatorias, la redacción de resoluciones bajo la vigilancia de los superiores, la elaboración de informes, la atención de consultas y otros, son labores propias de un auxiliar.*

**6.2.2** *En el informe 296-DO-99 del Departamento de Planificación, se indica que este puesto de auxiliar afronta una carga importante de trabajo; así mismo, señala que dada la complejidad e importancia de los asuntos que se atienden en esta oficina, es conveniente que la persona que apoye al Fiscal tenga conocimientos jurídicos. Es de esta forma entonces que se justifica la concesión de la plaza de Asistente Jurídico, como apoyo directo a la jefatura, para evacuar consultas y atender otros asuntos en su ausencia.*

**6.2.3** *La problemática sobre el volumen elevado de asuntos que debe atender esta oficina y que se refleja en el puesto de auxiliar, quedó evidenciada también en un acta de visita de la Inspección Judicial, realizada en marzo del dos mil.*

**6.2.4** *De acuerdo con el Lic. Retana Carrera la cantidad de asuntos que deben atender, le ha obligado a distribuir el trabajo entre el Auxiliar*

*Judicial y el Asistente Jurídico sin ningún criterio de discriminación; incluso considera necesaria la reasignación, porque de esta manera se le podrá asignar un Asistente Jurídico a la plaza de Fiscal que asignaron para el año entrante.*

**6.2.5***De acuerdo con lo indicado, la naturaleza de este puesto se ha visto modificada producto del volumen de trabajo que se maneja en esta oficina; no obstante, la práctica organizacional ha demostrado que existen múltiples formas de distribuir las labores y que bien puede haber alguna en la que al auxiliar se le asignen asuntos más operativos y rutinarios, en tanto al asistente, aquellos en los que verdaderamente deba aplicar los conocimientos adquiridos en la preparación académica que se exige para el puesto.*

*Es preocupante también la posible influencia que pueda tener esta situación en el resto de la estructura de puestos del Ministerio Público, en la que se relacionan puestos de auxiliar y asistente, ya que si se admite que el trámite sea llevado indistintamente por cualquiera de estos puestos, se estaría ante un trato falto de equidad y por lo tanto sería de esperar múltiples reclamos en cadena. Así mismo, es poco viable desde la perspectiva costo - beneficio, pretender que cada fiscal tenga a su servicio un asistente jurídico.*

*Salvo mejor criterio, se estima conveniente en este caso hacer atenta instancia a la jefatura, para que realice una distribución de labores*

conforme a la naturaleza de trabajo de cada puesto y en caso de que la problemática se encuentre sustentada en el volumen de trabajo que deben atender, se canalice la petición de nuevos recursos ante la instancia que corresponda, lo anterior de acuerdo con las directrices superiores.

### **VII.- Recomendaciones.**

**7.1** Modificar la descripción de la clase "Fiscal", según como se incluye en el anexo 02.

**7.2** Con la finalidad de asignar una clasificación acorde con la estructura organizativa del Ministerio Público, complejidad de las tareas y nivel de sus responsabilidades, se recomienda reasignar el puesto 024452, de la siguiente forma:

Clasificación Actual			Clasificación Propuesta		
Clase	Cat.	Salario Base *	Clase	Cat.	Salario Base *
Fiscal Auxiliar 1	915	359.400	Fiscal	937	368.200

**\* Los salarios contemplan un incremento del 7% por costo de vida a partir del 01-10-2001.**

El costo asociado a esta reasignación es el siguiente:

Concepto / Estado	Actual	Propuesto	Diferencia
Salario base	359.400	368.200	8.800
Anuales	19.420	19.860	440
Prohibición	233.610	239.330	5.720
REFJ	79.068	95.732	16.664
<b>Subtotal</b>			<b>31.624</b>
Cargas Sociales Patronales (30.25%)			9.566
Aguinaldo (8.33%)			2.634
Salario Escolar (8.19%)			2.590
<b>Costo Total Mensual</b>			<b>46.414</b>

**7.3** *Desestimar la solicitud de reasignación del puesto No. 055455 de Auxiliar Judicial, pues la asignación de tareas propias de un Asistente Jurídico obedece a la carga laboral, por lo tanto convendría que la oficina competente realice un estudio de organización con el fin de determinar si se requiere de una plaza adicional a tiempo completo, parcial o la colaboración de otro servidor del Ministerio Público.*

**Se acordó:** *Acoger en todos sus extremos el informe del Departamento de Personal.*

*Se levanta la sesión a las 12 horas.*

**Lic. Román Solís Zelaya**  
**Presidente a.í.**

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