

CONSEJO DE PERSONAL

SESION N° 17-2002

Sesión ordinaria del Consejo de Personal celebrada a las diez horas del primero de agosto del dos mil dos, con asistencia del Magistrado Román Solís Zelaya quien preside, la Juez Superior Licda. Ana Luisa Meseguer Monge, y el Lic. Francisco Arroyo Meléndez Jefe del Departamento de Personal. El Magistrado Adrián Vargas Benavides se excusó por no poder asistir, la Dra. Alicia Monge Fallas no asistió por encontrarse incapacitada.

ARTICULO I

Lectura y aprobación del acta anterior.

ARTICULO II

*Ingresa el Máster **Malberth Chaves Sanabria** con el propósito de exponer el contenido del informe CV-292-2002. El informe señala lo siguiente:*

I. GESTION:

1.1 El Consejo Superior en la sesión No. 61-2001, celebrada el primero de agosto del 2001, artículo LXIII, acordó lo siguiente:

“1-) Tener por rendido el informe de los Licdos. Campos y Amador. 2-) Solicitar al Departamento de Personal, que en la medida de sus posibilidades y preferiblemente en término de dos meses, lleve a cabo el estudio de la propuesta presentada, en el que necesariamente debe hacerse el estudio de campo correspondiente...”

Según el texto de la nota un grupo de servidores del Departamento de Laboratorios de Ciencias Forenses, entregaron varios documentos,

entre ellos el Oficio 181-DCF-2001, el cual consiste en una propuesta elaborada por el Consejo Consultivo de esa dependencia para reestructurar el sistema clasificado de puestos.

1.2 Relacionado con esta gestión se han recibido otras solicitudes, las cuales a continuación se citan:

1.2.1 Oficio No. 991-DG-01, suscrito por la Licda. Lineth Saborío Chaverri, Directora General del OIJ, del 30 de mayo del 2001.

La Directora General del OIJ en ese entonces, trasladó al Departamento de Personal copia del oficio No. 153-DCF-2001, en el que el Lic. Marvin Salas Zúñiga, Jefe del Departamento de Ciencias Forenses, formula una serie de observaciones respecto al estudio de clases anchas del sector administrativo, en torno al salario de esa jefatura departamental y otros funcionarios.

1.2.2 Oficio No. 190-DCF-2001, suscrito por las jefaturas de sección del Departamento de Laboratorios de Ciencias Forenses, del 21 de junio del 2001.

Adicional a la propuesta de reestructuración indican que es necesario incorporar lo siguiente:

- *Una equiparación entre los requisitos de las clases propuestas y la experiencia, formación y demás atestados de los servidores.*

- *En el caso de la Secretaria 3 el requisito de bachillerato universitario debe establecerse en carácter de preferible, a fin de permitir el concurso de las secretarias de este departamento que no cuentan con dicho grado universitario.*

1.2.3 Oficio No. 7819-01, suscrito por el Lic. Ricardo Monge Bolaños, Secretario General interino de la Corte, del 2 de julio del 2001.

Se remite nota del 25 de junio pasado en el que un grupo de Psicólogos Clínicos de la Sección de Psiquiatría y Psicología Forense, se adhieren a las peticiones del Consejo Consultivo, debido a su carácter de profesionales especialistas en funciones periciales.

1.2.4 Oficio No. 8918-2001, suscrito por el Lic. Ricardo Monge Bolaños, Secretario General interino, del 27 de julio del 2001.

Se transfiere la nota de un grupo de servidores que se denominan "Comisión Representante de Trabajadores del Departamento de Laboratorios de Ciencias Forenses", en ella manifiestan su apoyo a la propuesta del Consejo Consultivo y solicitan lo siguiente:

- *El requisito de la Secretaria 3 debe establecerse en términos de: graduado de un Colegio Técnico Profesional con Especialidad en Secretariado Ejecutivo o Título de bachiller en Educación Media y Título en Secretariado Ejecutivo.*

- *En tanto no exista la especialidad en Ciencias Forenses se debe equiparar este requisito con al menos cinco años de experiencia ininterrumpida como perito en el área de las ciencias forenses.*
- *“Además solicitan una negociación directa, que permita acelerar los mecanismos para alcanzar una pronta solución...”*

1.2.5 Oficio del 24 de setiembre del 2001, suscrito por un grupo de trabajadores del Departamento de Ciencias Forenses.

*La nota se encuentra dirigida al Consejo Superior indicando que el primero de octubre venció el plazo fijado por este mismo órgano, para que se evaluara su situación salarial y laboral, razón por la cual debido a la falta de respuesta se ven obligados a **“ejecutar una serie de medidas de presión que afectarán el servicio que ofrece este Complejo y por ende el Poder Judicial.”***

1.2.6 Oficio No. 470-DCF-2001, suscrito por la Licda. Marycell Molina Zamora, Jefa a. í. del Departamento de Ciencias Forenses, del 26 de noviembre del 2001.

*La Licda. Molina Zamora solicita se estudie la plaza de Oficinista 2 ocupada por el señor Gerald Huertas Ortega, debido a que la naturaleza del puesto ha cambiado profundamente, pues en su criterio: **“realiza funciones trascendentales en lo que a soporte informático se refiere”.***

II.-SINTESIS DE LA GESTION

Debido a que la propuesta de reestructuración diseñada por el Consejo Consultivo incluye múltiples cambios de nomenclatura y salariales, se muestra a continuación un resumen con la idea de facilitar su análisis y comprensión.

La propuesta se subdivide en cuatro apartados de manera que en el primero se incluyen los cambios solicitados para el grupo de puestos administrativos, en el segundo los que corresponden al sector Técnico, en el tercero los dirigidos hacia los profesionales y en el último, para el cargo de Inspector de Aseguramiento de la Calidad.

2.1 Propuesta para el sector administrativo:

Para los puestos del área administrativa del Laboratorio de Ciencias Forenses se solicitan las siguientes modificaciones:

CUADRO No. 01
Modificaciones solicitadas para el área administrativa por parte del Consejo Consultivo (1).

CLASIFICACIÓN ACTUAL			CLASIFICACIÓN PROPUESTA	
Clase Ancha	Clase Angosta	Salario Base ¢ (2)	Clase Ancha	Salario Base ¢
Auxiliar de Servicios Generales 2	Conserje 2	137.800	Auxiliar Administrativo 2	153.000
Auxiliar Administrativo 1	Oficinista 2 Bodeguero	145.000	Auxiliar Administrativo 2	153.000
Auxiliar Administrativo 2	Secretaria 1	153.000	Asistente Administrativo 2	168.200
Asistente Administrativo 2	Secretaria 3	168.200	Secretario Ejecutivo 1	188.200

(1) Órgano perteneciente al Departamento de Laboratorios de Ciencias Forenses.

(2) Salarios de acuerdo al índice vigente a partir del 01-01-2002.

Asimismo, para la Secretaria 3 solicitan como requisito académico mínimo el grado de bachiller universitario.

2.2 Propuesta para el sector técnico forense, asistencial y afines:

Para este sector proponen crear una sola clase de "Técnico" con cinco niveles en la que se agruparía al Fotógrafo Criminalista, el Técnico en Producción Audiovisual, el Técnico Criminalístico 1, el Asistente de Laboratorio, el Técnico Criminalístico 2B y al Técnico Criminalístico 2. Los grados de la serie se diferenciarían básicamente por el factor experiencia, de forma que para el segundo nivel se solicitarían dos años de experiencia, cinco años para el tercero, diez para el cuarto y quince para el quinto.

Para establecer el salario base se propone un intervalo que inicia en ¢214.200⁽¹⁾ y concluye en ¢259.200 para el Técnico 5; únicamente para efectos ilustrativos se señala que el salario base actual de un Profesional 2 (Auditor, Administrador, Periodista, Estadístico, Psicólogo, Trabajador Social, Sociólogo y Supervisor de Construcciones), al que se le exige la licenciatura y considerable experiencia en las labores propias del cargo, es de ¢252.600.

¹ Salarios actualizados de acuerdo con el índice vigente a partir del 01-01-2002..

2.3 Propuesta para el sector profesional:

Se aduce discriminación salarial con respecto a los profesionales en ciencias médicas del Departamento de Medicina Legal, además expresan su inconformidad con el salario asignado a las jefaturas de Análisis de Escritura y Documentos Dudosos, Fotografía y Audiovisuales y, Tránsito y Planimetría, por cuanto consideran que deberían devengar el mismo salario que el resto de jefaturas de sección profesionales.

Para este sector proponen la siguiente estructura de puestos:

CUADRO No. 02
Estructura de puestos propuesta para el sector profesional y jefaturas, por parte del Consejo Consultivo.

Clase Propuesta	Salario Base Propuesto ¢ (1)	Clases con las que solicitan ser equiparados
Profesional Residente	306.600	Médico Residente
Profesional 1	313.400	-----
Profesional 2	319.000	Médico 1
Profesional 3 (Jefe de Sección)	342.200	Médico 3
Profesional 4	377.800	Integrante del Consejo Médico
Profesional 5 (Jefe de Departamento)	387.000	Médico 5

(1) Propuesta actualizada con un incremento del 5.05% aprobado a partir del 01-01-2002.

2.4 Inspector para el Aseguramiento de la Calidad:

Para este puesto proponen un salario base de ¢361.200⁽²⁾ considerando que en un informe anterior aprobado por el Consejo

² El salario se actualizó con los incrementos por costo de vida siendo el último un 5.05% aprobado a partir del 01-01-2002.

Superior, se había acordado fijar su salario en una categoría intermedia entre la del jefe de sección y la del jefe de departamento.

III.-METODOLOGIA

El análisis de esta propuesta de reestructuración se efectuó considerando la siguiente metodología:

a) *Revisión de antecedentes: se revisaron estudios y acuerdos anteriores relacionados con los puestos en estudio y otros de interés, tal es el caso de los Médicos.*

b) *Revisión bibliográfica: se utilizó esta fuente con la finalidad de obtener el fundamento teórico necesario sobre sistemas de remuneración variables.*

c) *Se aplicaron entrevistas grupales por Sección en las que se incluyó al menos un servidor de cada grupo ocupacional; de esta forma se trató de obtener una muestra representativa, dado que el tiempo concedido por el Consejo Superior para la ejecución del estudio es bastante corto, lo cual imposibilitó entrevistar a la totalidad de la población judicial de esa dependencia. También se entrevistó a la Jefa interina del Departamento en ese momento, la Licda. Marycell Molina Zamora, al Jefe titular, Master Marvin Salas Zúñiga y al Master Daniel Gómez Murillo, quien se desempeña como Inspector de Aseguramiento de la Calidad.*

El objetivo de este conjunto de entrevistas fue el obtener la mayor cantidad posible de información, respecto a las actividades típicas y características de los puestos que componen los grupos ocupacionales ubicados en el Departamento de Laboratorios de Ciencias Forenses. También, haciendo uso de esta herramienta se profundizó en los fundamentos de la propuesta de reestructuración.

d) *Cuestionarios de Clasificación y Valoración de Puestos:* para obtener mayores elementos de juicio respecto a las actividades particulares de los puestos, que a su vez conforman los grupos ocupacionales de la propuesta, se aplicaron cuestionarios a cada uno de los entrevistados. Se utilizó la versión resumida para facilitar y agilizar el proceso a los servidores y lograr obtener la mayor cantidad posible de formularios.

e) *Revisión de fuentes externas:* para ampliar los criterios se consultó con personal de las unidades de recursos humanos de la Caja Costarricense del Seguro Social y del Ministerio de Salud.

IV.- ANTECEDENTES

4.1 Sesión del Consejo Superior celebrada el 07-02-95. artículo LXXVIII:

El Consejo Superior en ese entonces luego de analizar las peticiones formuladas por el gremio de los médicos, aprobó los siguientes beneficios:

“Incrementar el salario base de toda la serie “Médicos”, ...”

“En el caso de los médicos adscritos a las Secciones de Patología Forense y Clínica Médico Forense, por el tipo de servicio que prestan, se les reconocerá un sobresueldo del 25% a la base....”

Cabe señalar que este ajuste fue producto de una negociación directa con las autoridades judiciales, pues al momento en que se tomaba este acuerdo, el Departamento de Personal preparaba el informe respectivo; no obstante, como se puede observar a través del oficio 095-DP-95 dirigido al Jefe de Clasificación por el Jefe del Departamento de Personal, ese documento no sería conocido ya que para entonces las decisiones habían sido tomadas.

4.2 Sesión del Consejo Superior celebrada el 13-03-95, artículo LVIII:

Se dispuso incrementar a un 35% el sobresueldo concedido a los médicos en la sesión del 07-02-95, con la finalidad de compensar el servicio que deben realizar los fines de semana, los días feriados y en las horas fuera de la jornada ordinaria de trabajo.

4.3 Sesión del Consejo Superior celebrada el 09-11-95, artículo XXVII:

Concerniente al estudio sobre “riesgo y vacaciones profilácticas” realizado por el Departamento de Personal, el Consejo Superior dispuso lo siguiente:

“Reconocer, siempre que exista disponibilidad presupuestaria, un 5% sobre la base por peligrosidad a los cargos de Microbiólogo, Biólogo, Químico, Asistente de Laboratorio y Fotógrafo Criminalista del Departamento de Laboratorio de Ciencias Forenses...”

“...Salvo mejor criterio, no tendrán derecho al pago de “peligrosidad” los cargos de Jefe de Sección y Jefe del Departamento de Laboratorio de Ciencias Forenses pues las funciones que ejecutan ***durante la mayor parte de su jornada laboral son de carácter administrativo.***” (El resaltado no corresponde al original)

4.4 Estudio CV-103-96, del 21 de marzo de 1996, realizado por la Sección de Clasificación y Valoración de Puestos del Departamento de Personal:

Debido a los incrementos concedidos a los médicos del Departamento de Medicina Legal, servidores profesionales del Departamento de Laboratorios de Ciencias Forenses solicitaron que se mantuvieran las diferencias salariales percibidas en el pasado, se concediera el pago por “riesgo” y la concesión de vacaciones profilácticas.

En las conclusiones de este informe se señaló lo siguiente:

6.1. Del análisis realizado se desprende que antes del incremento efectuado a la serie de Médicos existían cargos comparables en cuanto a los factores de clasificación y valoración de puestos, situación que permitía asignar de manera adecuada los respectivos salarios bases.

6.2. Luego del incremento efectuado a la Serie de Médicos, se dio un desfase con respecto a otros puestos similares, lo que ha generado las demandas en cadena, con el propósito de que se ajusten los respectivos salarios.

6.3. Las medidas y resoluciones tomadas por el Consejo Superior en su oportunidad no respondieron a estudios ni criterios técnicos, sino más bien a

una política para paliar el problema existente. (El resaltado no corresponde al original)

4.5 Sesión del Consejo Superior celebrada el 08-08-00, artículo XXVIII:

En esta sesión se aprobaron las recomendaciones contenidas en los informes de la Auditoría, con ocasión del estudio operativo practicado en el Departamento de Laboratorios de Ciencias Forenses; además de las diferentes observaciones realizadas al respecto por el Auditor Judicial, el Director del Organismo de Investigación Judicial y el Jefe del Departamento de Laboratorios de Ciencias Forenses.

Algunas observaciones de interés para el presente estudio son las siguientes:

- *“Reorientar las funciones de los Jefes de Sección, en el sentido de que supervisen los procedimientos desarrollados por el personal de las unidades a su cargo en la ejecución de las pericias, ...”*

Dentro de las funciones asignadas a las jefaturas de sección se identifica el control sobre las pericias, no obstante, tal como se puede observar en esta recomendación dicha actividad había sido dejada de lado y por lo tanto, la Auditoría recomienda se vuelva a retomar.

No obstante lo anterior, puede presumirse que ese tipo de actividades tampoco ocupan el 100% del tiempo de una jefatura, ya que dentro

de sus funciones como jefe son de mucho interés las tareas administrativas.

- *También se recomendó lo siguiente: "Reorientar las funciones desarrolladas por la Sección de Fotografía y Audiovisuales, de tal manera que se aprovechen los recursos con que esta cuenta para la realización de pericias que trasciendan en el proceso investigativo y sean determinantes en las resoluciones judiciales."*

4.6 Sesión del Consejo Superior celebrada el 19-09-00, artículo XXIX:

*Se conoce el estudio operativo realizado por la Auditoría Judicial en la Unidad de Troquelados y en la Sección de Análisis de Escrituras y Documentos, en el cual se menciona que servidores con puestos en condiciones similares tienen niveles de rendimiento diferentes; dentro de las recomendaciones se establece la necesidad de **crear parámetros para medir la productividad individual.***

V. MARCO TEORICO

En el siguiente apartado se tratarán algunos conceptos sobre carrera administrativa, sistemas de remuneración variable y capacitación para el ascenso, los cuales resultan bastante convenientes para abordar la problemática del sector y buscar posibilidades de solución distintas.

Carrera Administrativa:

Para los autores William B. Werther y Keith Davis (³), la planificación de la carrera en una organización trae consigo algunas ventajas, entre las cuales se pueden mencionar las siguientes:

- Permite coordinar las estrategias generales con las necesidades de personal.*
- Permite el desarrollo de empleados con potencial de promoción.*
- Disminuye la tasa de rotación.*
- Satisface las necesidades psicológicas del empleado.*

Sobre este último punto, mencionan que cuando un empleado sustituye su percepción sobre la forma en que debe prepararse para un ascenso, la cual puede ser imprecisa o errónea, por los pasos establecidos en un programa, logran entonces encauzar sus posibles frustraciones hacia soluciones positivas.

Las posibilidades de ascenso significan para un empleado, de acuerdo con el autor Agustín Reyes Ponce (⁴), un incentivo indirecto, ya que ordinariamente supone un aumento de salario, un incentivo moral por el estatus social y como principio general un trabajador pierde interés cuando no puede obtener alguna mejora. Respecto al ascenso por antigüedad señala que elimina todo estímulo por mejorar, por cuanto

³ William B. Werther, Jr y Keith Davis. Administración de Personal y Recursos Humanos. México: McGraw -Hill. Cuarta Edición. 1995. pp. 268 y 269.

⁴ Agustín Reyes Ponce. Administración de Personal, Sueldos y Salarios. México: Editorial LIMUSA, SA. 1995. pp. 155 y 156

todo depende del tiempo; también que en muchas ocasiones ubica en los puestos a los más ineficientes y por último, en bastantes casos obliga al trabajador a un ascenso contrario a sus conocimientos y aptitudes.

Incentivos a la productividad:

La remuneración de un servidor está compuesta por componentes fijos y variables; los primeros corresponden a los sueldos fijos y otras prestaciones que se establecen según la complejidad, valor o contribución de cada puesto de trabajo. Los segundos, llamados también incentivos o remuneración por rendimiento, fluctúan de acuerdo con criterios definidos con anterioridad y el incremento fijo por méritos.

El uso de los incentivos ha sido un instrumento muy utilizado especialmente dentro del sector privado, como medio para incentivar la producción o simplemente como sistema de remuneración. No obstante, en el sector público ha tomado auge recientemente, debido a la necesidad de maximizar el uso de los recursos, operar en ambientes de escasez presupuestaria e incrementar la eficiencia en los servicios que se prestan al ciudadano.

Los esquemas tradicionales como el utilizado en el Poder Judicial, sustentados básicamente en un salario base, un incremento por costo de vida y otro por antigüedad; no obstante, que tienen a su favor la

objetividad con que se asignan los incrementos y su facilidad de manejo desde la perspectiva salarial, muestran las desventajas señaladas por los expertos, entre las que se pueden citar la pérdida de valor motivador y el que se transforman en un hábito.

Otras ventajas ⁽⁵⁾ de un sistema de remuneración por incentivos, son las siguientes:

- Refuerzan el concepto de equidad interna: los que más aportan reciben una mayor recompensa, así desempeñen un mismo puesto de trabajo.*
- El talento humano debe buscar un nivel de excelencia en productividad, calidad, flexibilidad e innovación.*
- El elemento humano debe involucrarse con la estrategia y objetivos de la organización.*

En otro orden de ideas, al establecer un sistema de remuneración por incentivos es necesario considerar el tipo de recompensa que anhelan recibir los empleados por su trabajo, la importancia de su participación en la fijación de objetivos, el que con frecuencia las metas y medidas de desempeño no son sencillos, ya que se aspira a considerar una gran diversidad de aspectos y por último, que su medición debe ser lo más precisa posible.

⁵ Juan Antonio Morales Arrieta y Néstor Fernando Velandia Herrera. Salarios, estrategia y sistema salarial o de compensación. Colombia: McGraw-Hill. 1999. pp. 217, 218 y 219.

Respecto a la satisfacción salarial que puede experimentar un servidor se puede señalar lo siguiente:

*“La satisfacción salarial se refiere a cómo se sienten las personas respecto a su sueldo, sensación que las personas determinan mediante tres clases de referencias: los sueldos de otras personas en otras compañías, **los sueldos de otros personas en la misma compañía** y sus propios sueldos comparados con su respectivo desempeño.”* ⁽⁶⁾ (El resaltado no corresponde al original)

Sobre los incentivos a la productividad es conveniente además de analizar la perspectiva teórica, comprender como ha sido conceptualizado a un nivel práctico - jurídico, para ello a continuación se muestran algunos criterios extraídos de sentencias de la Sala Segunda.

Las resoluciones de la Sala Segunda⁽⁷⁾ establecen que una bonificación por rendimiento pasa a engrosar el patrimonio de un empleado, a partir del momento en que se dan los siguientes supuestos:

- Cuando existe una regularidad en la entrega de dichos beneficios, en otras palabras al convertirse en obligatorios.*
- Cuando no están sujetos a ningún condicionamiento.*
- Cuando son a título oneroso (contraprestación por los servicios prestados).*

Por el contrario, de las mismas resoluciones se extrae que si bien las bonificaciones siempre tendrán un carácter oneroso, ya que no constituyen un desprendimiento del empleador, se brindan por las

⁶ Juan Antonio Morales Arrieta y Néstor Fernando Velandia Herrera. *Opus Cit.* p. 221.

⁷ Resoluciones de la Sala Segunda No. 204-96, 226-96, 100-98 y 896-2000.

circunstancias particulares bajo las cuales se presta un servicio con un rendimiento superior al estándar, una actividad extraordinaria, el interés con que la persona desempeñe su trabajo u otras, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía y periódicas.

Considerando el sistema de remuneración prevaleciente en el Poder Judicial, se estima que una remuneración de este tipo pasaría a engrosar el patrimonio de derechos adquiridos del empleado, prácticamente sin posibilidad de eliminarlo; acción típica cuando el empleado no logra alcanzar ese rendimiento superior o desempeño particular esperado, por el cual se busca compensarle.

Formación (capacitación, adiestramiento) del trabajador:

Por último, interesa referir un concepto que guarda relación con el desarrollo de la carrera administrativa de un trabajador: "formación para el trabajo".

Comprendida como aquellas acciones orientadas a que la persona obtenga los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para ocupar un puesto de trabajo, lograr su progreso laboral y satisfacer tanto las necesidades particulares como las de la organización, la formación o capacitación para el trabajo, tiene varios objetivos:

"Incrementar la productividad ...

Desarrollar una cultura empresarial y fortalecer la moral de los trabajadores ...

Prevenir los accidentes y reducir las pérdidas por este concepto ...

Aminorar los esfuerzos del supervisor ...

Preparar al personal necesario para ocupar posiciones clave

...” (El resaltado no corresponde al original) ⁽⁸⁾

La capacitación puede utilizarse para fomentar una determinada cultura organizacional, tales como: “calidad en el trabajo”, “excelencia en las labores”, “servicio al cliente” o cualquier otra. También, es de esperar que la capacitación permita al trabajador optimizar la aplicación de sus conocimientos, capacidades y aptitudes, con lo cual se estará fuertemente contribuyendo a su satisfacción en el empleo.

Dentro de la planificación de los recursos humanos, la capacitación para la promoción permite al administrador evitar la escasez que en determinado momento pueda presentarse, especialmente en aquellas áreas donde se requiere personal especializado o con ciertas aptitudes específicas.

VI.- ENTREVISTAS

6.1 Licda. Marycell Molina Zamora, Jefe a. í. del Departamento de Laboratorios de Ciencias Forenses:

La propuesta del Consejo Consultivo tiene como objetivo principal generar en el personal la motivación necesaria, para que continuamente se capacite, ya sea por sus propios medios o los

⁸ Alfredo Barquero Corrales. Administración de Recursos Humanos (II parte). Costa Rica. EUNED. 1993. p. 102.

institucionales. Para ello se propone la conformación de una carrera administrativa sustentada en la capacitación y experiencia, en conjunto a una valoración acorde a las funciones y responsabilidades de los puestos.

Otros objetivos que se pretenden alcanzar por medio de la propuesta, son los siguientes:

- Eliminar las brechas salariales injustificadas entre profesionales con similar e inclusive menor nivel de complejidad en sus tareas y responsabilidades. Se cita como ejemplo el caso del Médico Residente, el cual no tiene la responsabilidad de firmar dictámenes, se encuentra en calidad de estudiante del programa de Medicina Legal y; sin embargo, percibe un salario base superior al de cualquier Biólogo, Químico o Microbiólogo Químico Clínico.*
- Brindar un reconocimiento acorde con las tareas y responsabilidades de los cargos. Los puestos administrativos de esta dependencia tienen un nivel superior de complejidad y responsabilidad, ya que deben formar parte de la cadena de custodia, tienen contacto con imputados, tienen un riesgo implícito en la manipulación de las evidencias, manejan bases de datos y otros.*
- Existen una variedad de puestos a los cuales no se les reconoce el porcentaje por riesgo; no obstante, que se encuentran expuestos.*

- *Se pretende un mejor reconocimiento salarial para los Asistentes de Laboratorio, más acorde con sus tareas y responsabilidades, ya que se les exige un requisito académico superior al del Técnico Criminialístico con una remuneración menor.*

Se pretende también la creación de un órgano similar al Consejo Médico Forense, que al igual como opera en el Departamento de Medicina Legal resuelva las apelaciones sobre los dictámenes, se pronuncie sobre casos complejos, establezca el orden en que deben intervenir los profesionales cuando el caso debe ser analizado interdisciplinariamente, etcétera.

Dentro de la propuesta se propone agrupar diferentes puestos en una serie nueva de "Técnico"; al respecto la Licda. Molina Zamora aclara que el Asistente de Laboratorio y otros puestos que no tienen responsabilidad directa por la realización de una pericia, podrían ascender en el escalafón hasta el segundo nivel, reservando los restantes precisamente para aquellos cargos que si tengan este tipo de responsabilidades.

Respecto a las pericias que les corresponde rendir a solicitud del Departamento de Medicina Legal, se indica que son dictámenes propios emitidos bajo su absoluta responsabilidad, los cuales el médico utiliza para confirmar o descartar sus hipótesis.

La proporción de peritajes enviados a Medicina Legal, es de aproximadamente un veinte por ciento, lo cual implica que el ochenta por ciento restante es solicitado y remitido directamente a los Tribunales.

También señala que comúnmente se habla de inopia en el área de las ciencias médicas; sin embargo, en las ciencias forenses también hay ausencia de profesionales capacitados, ya que es un área muy específica y particular.

Por último, se le consultó respecto al posgrado en Ciencias Forenses que se menciona en la propuesta, a lo cual respondió que es una iniciativa a desarrollar en el futuro junto con la Universidad de Costa Rica, que en tanto se lleva a cabo, puede considerarse la experiencia (antigüedad) del servidor como parámetro para ascender dentro del escalafón.

6.2 Master Marvin Salas Zúñiga, Jefe titular del Departamento del Laboratorio de Ciencias Forenses:

El modelo elaborado por el Consejo Consultivo se propuso debido a la existencia de desigualdades entre grupos ocupacionales similares y toma en consideración tanto la perspectiva institucional como la del empleado.

Se propone relacionar grados salariales con la aprobación de exámenes, estudios universitarios, experiencia y otros, de forma que el salario de un empleado de cierta antigüedad no sea prácticamente el mismo que el de uno de reciente ingreso.

El modelo no es nuevo, ya existe con los médicos que ingresan como residente; este galeno se diferencia del médico 1 el cual es responsable de las pericias; la ventaja de ese modelo es que para ascender se pasan ciertos años de preparación y experiencia y después el médico cuando ejerce no se le antepone ninguna objeción.

La única persona en el Laboratorio con un título académico que lo reconoce como científico forense es él; aclara que académicamente acreditado, no prácticamente preparado; los demás han ido aprendiendo en forma autodidacta. Lo que se debe hacer es generar la academia y no convertir anualidades en escalas, sino que los ascensos deban ganarse por méritos.

En esta dependencia hay gente preparada, con maestría en farmacología y otras áreas, como Erna Meléndez, Marta Espinoza; en dos años se tendría un banco de 5 ó 6 personas con las cuales se podría abrir un programa en Ciencias Forenses.

El fondo de la petición consiste en implementar un programa de formación en ciencias forenses por medio de un centro de capacitación (equipararse al modelo de Medicina Legal).

Lo injusto actualmente es tener que capacitar, pues hay una inconsistencia en la política salarial (con relación al escalafón de Medicina Legal). En esa dependencia un jefe firma pericias, como responsable de un equipo, y un jefe de otra área, con iguales niveles de exigencia percibe un 25 % más en su salario; por eso hay gente que actualmente piensa irse como peritos externos donde percibirían mayores ingresos. Los peritos forenses sólo se forman aquí, por ejemplo los químicos externos podrán saber cómo hacer el análisis, pero de la presentación o defensa ante estrados no tiene la más mínima idea, por eso no puede haber comparación.

La propuesta lleva consigo procesos de selección que obliga a acreditarse, tanto en teoría como en la práctica. La acreditación mejorará la política de selección de personal, haría que los oferentes además de científicos, sean idóneos como peritos.

6.3 Síntesis de las entrevistas realizadas al personal del Departamento de Laboratorios de Ciencias Forenses:

Conforme fue indicado se realizaron entrevistas grupales en todas las secciones del Departamento de Laboratorios de Ciencias Forenses, de

forma que se pudiera obtener el criterio de una muestra representativa de los servidores de esta dependencia.

Los principales aspectos señalados por estos servidores son los siguientes:

- No existe justificación objetiva para que dentro del Poder Judicial existan diferencias salariales entre diferentes grupos de profesionales.*
- No existe una carrera administrativa que permita los ascensos, el desarrollo del empleado, compense la experiencia, los méritos y su capacitación.*
- Las diferencias salariales entre servidores antiguos y de reciente ingreso es ínfima.*
- Se encuentran relegados en materia de capacitación; no obstante, continuamente requieren desarrollar nuevas técnicas de investigación y dentro de los juicios es común cuestionar la idoneidad de los peritos, por estas razones se requiere de una capacitación continua y un mayor respaldo institucional.*
- Es necesaria una especialidad en ciencias forenses para fortalecer la capacitación de los servidores y asegurar la calidad del trabajo.*
- El salario base de los puestos de jefe de las Secciones de Fotografía y Audiovisuales, Análisis de Escrituras y Documentos Dudosos y, Tránsito y Planimetría, debe igualarse con el del resto de jefes de sección profesionales.*

- *Solicitan que se establezca como requisito académico mínimo, para los puestos técnico - asistenciales, el de Bachiller universitario en Criminología.*
- *En el corto plazo los Técnicos Criminalísticos 1 prácticamente realizan el mismo tipo de labor que los del nivel siguiente, pero con un salario menor.*
- *El salario base del Asistente de Laboratorio es inferior al del Técnico Criminalístico; a pesar de que se les exige una mayor preparación académica, participan activamente en la realización de las pericias (seleccionan muestra, realizan el montaje, ejecutan individualmente algunos procesos) y realizan en forma independiente las de menor complejidad.*
- *A los Asistentes de Laboratorio se les niegan las oportunidades para ascender a los puestos de técnico, no así a quienes han entrado como Conserjes y luego se desempeñan como oficinistas.*
- *Los puestos administrativos son remunerados inadecuadamente, ya que en ellos se requiere de un alto grado de discrecionalidad, de manejo del lenguaje técnico, manipulan indicios peligrosos y tienen contacto con imputados. Solicitan el pago de riesgo por el manejo de indicios, ya que a pesar de las medidas de prevención siempre están expuestos.*

- *Se indica que en muchas de las secciones los oficinistas y las secretarías realizan labores similares; no obstante, también señalan que la coordinación es responsabilidad de las últimas.*
- *Los servidores de esta dependencia se encuentran insatisfechos por no haber recibido el mismo trato salarial que se le brindó al sector policial, al cual se le dieron aumentos en salario base y pluses.*
- *El estudio de clases anchas del sector administrativo provocó que los profesionales, técnicos y administrativos del Laboratorio de Ciencias Forenses sean los peor remunerados.*
- *Se requieren incentivos a la productividad, pero que no vayan en menoscabo de la calidad en el trabajo.*
- *Se ha omitido el reconocimiento del porcentaje por riesgo, aún cuando en los laboratorios se encuentran expuestos a vapores de compuestos tóxicos.*
- *En horas y días no hábiles se está volviendo común que las jefaturas deban presentarse a laborar, sin percibir por ello el pago de horas extra y el de la disponibilidad.*
- *El volumen de trabajo crece en forma acelerada y no existen incentivos, tampoco les reconocen horas extra.*
- *La propuesta del Consejo Consultivo es con propósitos de motivación, estímulo, capacitación y que las becas sean concedidas justamente.*

- *El perito forense se forma únicamente dentro del Poder Judicial, razón por la cual se dificulta sustituirlo.*

A manera de síntesis, mencionan que el nivel de satisfacción laboral es bajo debido a diversas condiciones, entre las que se pueden citar la falta de oportunidades de ascenso, problemas para el pago de horas extra, exceso en el volumen de trabajo, falta de capacitación, ausencia de identificación (les confunden con Medicina Legal), diferencias salariales injustificadas con respecto a otros sectores, escasez de recursos para trabajar (por ejemplo: acceso a la red Internet), ausencia de una seguridad adecuada en el edificio, el tener que trabajar con la pena de ver continuamente el dolor ajeno y otros.

VII.- ANÁLISIS

7.1 Propuesta de reestructuración de puestos:

A continuación se analiza la propuesta de reestructuración del sistema clasificado de puestos del Departamento de Laboratorios de Ciencias Forenses, presentada por el Consejo Consultivo de esa dependencia

7.1.2 Aspectos Generales:

7.1.2.1 *Se menciona en el documento que el espíritu y la preocupación que privó en la elaboración de la propuesta, se centra en corregir los problemas que enfrenta ese despacho; sin embargo, se omite mencionar explícitamente cuáles son las inconveniencias que afrontan y de que forma influyen sobre la estructura de puestos.*

7.1.2.2 También, se omite incluir, conforme textualmente indican en la gestión, “el marco de las necesidades Institucionales y nacionales actuales” que utilizaron para “ajustar a la realidad funcional” de ese departamento, las estructuras de requisitos, clasificación y valoración de puestos.

7.1.2.3 Otro aspecto mencionado del que no se brinda ninguna justificación, es la relación entre profesionalización y una “mejora apreciable en la calidad del servicio público”. En este punto cabe resaltar que una profesionalización generalizada corresponde más a una “academización”, la cual provoca incrementos injustificados en el costo del servicio y no está relacionado con un beneficio institucional directo.

7.1.3 Sobre la propuesta para el Sector Administrativo:

7.1.3.1 En el texto del documento se indica que los servidores de esa dependencia asumen sus labores con gran responsabilidad, esmero y no se limitan a las labores descritas en el respectivo Manual de Puestos; no obstante, estos aspectos no son factores técnicos a considerar dentro de un estudio de puestos, por el contrario son situaciones personales las cuales se examinan dentro de la evaluación anual del desempeño y en la escogencia de los candidatos para un ascenso o nombramiento en propiedad, entre otros.

7.1.3.2 Otro argumento utilizado para justificar los cambios que pretende el Consejo Consultivo, es el contacto continuo que tienen los servidores con indicios e imputados; sin embargo, debe señalarse que esta característica se repite en alguna forma e intensidad en el resto de puestos de la estructura del Poder Judicial; esto por cuanto la naturaleza de la organización es muy propia y particular.

7.1.3.3 Se omite incluir una justificación técnica, lo cual imposibilita conocer cuáles factores utilizaron en el análisis y cómo los ponderaron, de forma tal que les permitiera recomendar reasignaciones como por ejemplo: de Oficinista 2 a Oficinista 3 o de Secretaria 3 a Secretaria Ejecutiva. Expresado en otros términos: ¿Cómo llegaron a la conclusión de que el Oficinista 2 deba ser reasignado a Oficinista 3 y no a una clase superior o inclusive inferior? y ¿Por qué no, a una clase de naturaleza totalmente diferente?

La ausencia de estos criterios puede dar como resultado que en un futuro cercano se vuelva a solicitar la reasignación de estos cargos a un nivel superior, sin contar con la debida justificación.

7.1.3.4 Respecto a los puestos de Conserje de ese departamento, el Consejo Superior en la sesión 83-2000, celebrada el 19 de octubre del 2000, artículo XVII, conoció el informe CV-365-00, en el cual se recomendó la reasignación de tres puestos a la clase Auxiliar Administrativo 1, también crear la clase Bodeguero 2 y reasignar uno

de los cargos; por último, a dos puestos se recomendó mantenerles su clasificación, ya que uno se encontraba en calidad de préstamo y en el otro las labores y responsabilidades se ajustaban a su clasificación. La parte dispositiva del acuerdo avaló las recomendaciones, con excepción de la que establecía la creación de la clase Bodeguero 2, en su defecto solicitó al Departamento de Planificación un estudio sobre los procedimientos y medidas de seguridad necesarias en las bodegas, así como sobre la necesidad de que una persona se encargue de su administración.

7.1.3.5 *Los grados de la clase "Secretaria" se encuentran relacionados entre otros factores con la jerarquía y responsabilidad de la oficina donde se ubica el puesto; consecuentemente no corresponde, tal como se solicita en el documento, realizar una reasignación general de todos los puestos de Secretaria 1 al nivel 3, toda vez que se ajustan adecuadamente a la clase existente.*

Asimismo, tampoco existe sustento para reasignar los puestos de Secretaria 3 a Secretaria Ejecutiva, serie ampliamente analizada por los señores Magistrados en las sesiones de Corte Plena del 07-02-2000 y 22-01-2001, artículos XXV y XXXIX respectivamente, en las cuales fueron conocidos los informes CV-370-98 y CV-194-00. Dos características distintivas de los puestos de Secretaria Ejecutiva, son la

ubicación en los niveles ejecutivos de la Institución y el que se encuentren catalogados como “puestos de confianza”.

7.1.3.6 *Del grupo de tareas que se citan para el Conserje 2 y Oficinista 2, puede concluirse la adecuada clasificación que ostentan los puestos ubicados en estas clases, ya que su naturaleza es precisamente la ejecución de labores de oficina y recepción. Es típico de estos cargos atender público, autoridades, compañeros, recibir objetos y documentos diversos, manejar archivos, redactar y transcribir documentos, preparar reportes y otros; además, se recalca que estos puestos no son los únicos dentro de la Institución que tienen un contacto frecuente con imputados y con la responsabilidad de mantener confidencialidad sobre la información a que tienen acceso.*

7.1.4 Sobre la propuesta para el Sector Técnico Forense y otros:

7.1.4.1 *El segundo apartado del documento hace alusión a las pretensiones salariales que se tienen para el grupo que denominan “Sector Técnico Forense”, dentro del cual ubican al Fotógrafo Criminalista, al Técnico en Producción Audiovisual, al Técnico Criminalístico 1 y 2 y al Asistente de Laboratorio.*

7.1.4.2 *La propuesta se centra en crear una serie denominada “Técnico” para agrupar todos los puestos mencionados, ya que en su criterio “comparten en forma similar niveles de responsabilidad, acceso a indicios, manejo de información confidencial,...”. Como se puede*

observar esta clasificación no toma en cuenta la naturaleza de trabajo de cada uno de los cargos mencionados en el punto anterior, razón suficiente para explicar el por qué técnicamente los cambios además de improcedentes son totalmente inconvenientes.

7.1.4.3 *La propuesta salarial carece de proporción; obsérvese que para el primer nivel de la clase se le pretende fijar una base mensual de ¢214.200 (**propuesta actualizada con el índice de salarios del primer semestre 2002**), categoría ligeramente inferior a la de puestos profesionales con bachillerato universitario y superior al de algunas jefaturas operativas y al de otras clases del área sustantiva de la institución en las que se requiere amplia experiencia; todo esto para una clase de ingreso en la que el ocupante del puesto llega precisamente a aprender el oficio. Al Técnico 5 le establecen una base de ¢259.200 y se mantiene el requisito académico de diplomado o tercer año universitario, la inconveniencia resulta obvia, toda vez que este salario corresponde a puestos con nivel de licenciatura y amplia experiencia.*

7.1.4.4 *Para justificar la valoración de la clase propuesta (Técnico) se menciona la comparación únicamente con algunos puestos, lo cual introduce un sesgo importante en el análisis, ya que para este tipo de ejercicios se debe considerar la totalidad de la estructura salarial y las diferentes variables que inciden en su conformación. Así por ejemplo,*

la clase Profesional 1 (requisito de bachillerato universitario) tiene una valoración inferior a la de Profesional 2 (requisito de licenciatura y considerable experiencia), esta a su vez percibe una remuneración menor con respecto a las de Jefe Administrativo 3 y 4; por su parte el Profesional 2 también mantiene relación en un grado menor (salario base menor) con las clases donde se ubican profesionales como el Auditor Investigador, Biólogo o Químico y estas últimas con relación al Jefe de Sección de Laboratorio de Ciencias Forenses.

7.1.4.5 *Otro argumento para justificar la propuesta consiste en que a estos puestos les corresponde brindar capacitación a investigadores, fiscales y personal de nuevo ingreso; sin embargo, la frecuencia de esta tarea no es tan elevada como para provocar cambios sustanciales en la naturaleza de los puestos y por ello incrementos salariales fuera de toda proporción; si este fuera el caso los puestos deberían entonces pasar de técnicos a instructores.*

7.1.4.6 *La valoración de una clase se define ponderando diversos factores como el de la "formación académica", lo que viene a dar como resultado que el salario base de un cargo con requisito de licenciatura, normalmente deba ser superior al de aquellos en los que la preparación formal se establece en bachillerato de enseñanza secundaria; dicho criterio se sustenta básicamente en dos aspectos, primero, se exige el título de licenciatura en un cargo debido que su*

desempeño requiere un nivel superior de conocimientos, habilidades y actitudes, y segundo, obtener un título universitario requiere un mayor esfuerzo.

Los salarios que propone el Consejo Consultivo para la clase de Técnico, igualan y en algunos casos superan la remuneración de ciertos estratos profesionales, lo cual resulta improcedente desde la perspectiva técnica por lo expuesto en el párrafo anterior, además de que una acción de este tipo provocaría inevitablemente el rompimiento de la estructura salarial y gran cantidad de reclamos en cadena por parte de diversos sectores.

En el mismo orden de ideas, cabe señalar que en cuanto a los Técnicos Criminalísticos, los actuales programas de estudio universitario que se ofrecen en criminalística, están orientados hacia el área de la investigación criminal y no hacia las ciencias forenses.

7.1.4.7 *El Consejo Superior en la sesión 30-2001, celebrada el 19 de abril del 2001, artículo LXXI, además de aprobar el estudio de clases anchas del Sector Administrativo, adoptó una serie de disposiciones relacionadas con la clasificación de los puestos, en lo que interesa a este análisis la número cuatro y cinco, indican lo siguiente:*

“4. *A solicitud de los interesados se efectuará el análisis de puestos cuando se consoliden cambios sustanciales y permanentes en sus tareas y responsabilidades. En estos casos se requiere que los titulares cumplan los requisitos formalmente establecidos para los nuevos deberes producto de las variaciones. En todo caso es*

necesario que el puesto haya sido desempeñado como mínimo durante un año, con el propósito de que las tareas se encuentren debidamente consolidadas.

5. *Las solicitudes para estudios de clasificación y valoración **en ningún caso deben estar referidas o justificadas** por cambios en la situación académica, experiencia y otros aspectos de las condiciones personales de los titulares de los puestos.” (El resaltado no corresponde al original)*

Como puede observarse, los cambios que pretende el Consejo Consultivo son improcedentes tanto desde la perspectiva técnica, como por las políticas aprobadas por los órganos superiores de la Institución, ya que en gran medida se fundamentan en condiciones personales de los titulares de los puestos.

7.1.5 Sobre la propuesta para el Sector Profesional:

7.1.5.1 *El tercer apartado de la propuesta se encuentra referido al “Sector Profesional”, en el que agrupan al Jefe del Departamento, a los Jefes de Sección de Laboratorios de Ciencias Forenses, a los profesionales en Química, Biología, Microbiología y a los Jefes de las Secciones de Análisis de Escrituras y Documentos Dudosos, Fotografía y Audiovisuales y, Tránsito y Planimetría. Respecto a estos puestos se indica que el problema salarial no es resuelto por el Estudio Integral, sino por el contrario las brechas entre profesionales se incrementan propiciando la discriminación; otro argumento es que el salario base de los profesionales y jefes de sección es menor que el de los Médicos y por último, se manifiestan en desacuerdo que los Jefes de Sección no*

profesionales ⁽⁹⁾, tengan un salario base ¢215.400 en tanto los Jefes de Sección profesionales ¢377.800. El Consejo Consultivo propone para este grupo la creación de un escalafón con cinco niveles agrupando profesionales y jefaturas; los salarios bases propuestos oscilarían entre ¢306.600 para el primer nivel y ¢387.000 para el último; a partir del Profesional 2 esta valoración los equipararía con el salario base del escalafón de los médicos.

7.1.5.2 Es importante aclarar que dentro del estudio de clases anchas del "Sector Administrativo", algunos salarios aunque no pertenecieran a este sector, fueron modificados con la finalidad de mantener consistencia y equidad dentro de la estructura. De ahí que el salario base de las jefaturas especialmente las profesionales ⁽¹⁰⁾, fuera incrementado para mantenerlos dentro del grupo de clases homologables. En conclusión, dentro de los objetivos de este estudio no estuvo contemplado el resolver inconsistencias dentro de este sector y más importante aún, disminuyó algunas diferencias salariales, como en el caso de estas jefaturas.

7.1.5.3 El cuadro de recomendaciones para este grupo ocupacional demuestra un manejo inadecuado de la técnica, que a futuro vendría a

⁹ Sección de Análisis de Escritura y Documentos Dudosos, Fotografía y Audiovisuales y, Tránsito y Planimetría.

¹⁰ Con el Estudio de Clases Anchas al Jefe de Sección del Laboratorio de Ciencias Forenses se le incrementó el salario base en ¢26.400.

crear un mayor grado de insatisfacción en los servidores debido a las inconsistencias que introduce.

De acuerdo con la propuesta se agruparían en una sola clase los jefes profesionales y no profesionales, acción incongruente ya que se omite considerar las características, responsabilidades y exigencias particulares de cada puesto. Además, en el caso de establecerse una readecuación de requisitos a nivel universitario, los titulares de los cargos deben poseer una formación atinente, ya que de lo contrario no procedería la reasignación.

7.1.5.4 *Se menciona el interés por formalizar un sistema de especialización en Ciencias Forenses; no obstante, para que esto surta efecto conforme a la normativa vigente, tendría que estar debidamente reconocido por las instancias correspondientes; en todo caso, también restaría por analizar cuál ocupación requiere de conocimientos a este nivel, ya que de lo contrario no tendría sentido elevar el costo del servicio que presta la Institución, máxime en momentos de crisis presupuestaria.*

7.1.5.5 *Con el estudio integral se brindó consistencia y equidad dentro de la estructura salarial de la Institución, al ubicar en una misma categoría salarial a un grupo de profesionales que se dedican a la labor pericial. Para ello se consideró entre otros factores la similitud*

de sus exigencias profesionales, la complejidad de sus tareas y responsabilidad en sus labores.

7.1.5.6 *Los puestos de jefatura no profesionales de esta dependencia muy posiblemente requieren de una actualización en sus requisitos, tal como se efectuó recientemente con el de la Sección de Análisis de Escritura y Documentos Dudosos; no obstante, poco o nada se puede hacer si sus ocupantes no cuentan con el requisito académico requerido. Igual sucedió con la jefatura de Tránsito y Planimetría para la cual el Consejo Superior en la sesión No. 71-2001, celebrada el 6 de setiembre pasado, artículo XLVI, acordó que el análisis del puesto se realizaría una vez que el interesado presentara el título profesional que se requiere.*

De igual forma, debe tenerse presente que si bien todas estas jefaturas tienen a cargo la supervisión sobre actividades periciales, esto no implica que todos deban tener el mismo salario base, por cuanto existen diferencias sustantivas determinadas por la capacitación requerida, cantidad y calificación del tramo de control, responsabilidades y otros. Un ejemplo de esta situación en otro ámbito, lo constituye la serie de Jefe Administrativo, en la cual se agrupan todos los puestos de jefatura del sector administrativo, donde a pesar de que todos deben supervisar y controlar las tareas del personal subalterno y pertenecen al mismo ámbito, poseen una

valoración diferenciada, según el grado de la serie la cual se compone de cuatro niveles (jefe administrativo 1, 2, 3 y 4).

7.1.6 Sobre el Inspector de Aseguramiento de la Calidad:

El último punto de la propuesta refiere la situación del Inspector de Aseguramiento de la Calidad, al cual en sus orígenes se le había fijado el salario base en un nivel intermedio entre los jefes de sección y de Departamento; el análisis correspondiente se incluirá en un apartado posterior como parte del estudio general de los puestos de esta dependencia.

7.2 Otras consideraciones analíticas:

Con la finalidad de evitar que el análisis se limite únicamente a la propuesta elaborada por el Consejo Consultivo, se incluye en el siguiente apartado una serie de aspectos que permiten ampliar el conocimiento sobre la realidad laboral de los puestos del Departamento de Laboratorios de Ciencias Forenses.

7.2.1 Relación salarial.

El siguiente cuadro muestra la relación salarial de los puestos en estudio incluyendo la serie de los médicos, debido a que uno de los principales problemas señalados tanto en las entrevistas como en la propuesta de reestructuración, es la disfunción salarial existente con respecto a este grupo ocupacional. Para ampliar el criterio sobre la correcta ubicación de los puestos dentro de la estructura, se incluye

además una columna con los requisitos de cada clase, uno de los diversos factores considerados para definir la base salarial.

CUADRO No. 3
Relación Salarial

Clase	Salar io Base ¢	Requisitos
<i>Auxiliar Administrativo 1 (Oficinista 1 y 2)</i>	<i>145.0 00</i>	<i>Bachiller en Educación Media, manejo de procesadores y hojas electrónicas, experiencia.</i>
<i>Auxiliar Administrativo 2 (Secretario 1 y 2)</i>	<i>153.0 00</i>	<i>Título de Secretariado, considerable experiencia</i>
<i>Fotógrafo Criminalista</i>	<i>158.6 00</i>	<i>Conclusión de Estudios de Educación Diversificada, amplia experiencia, capacitación, licencia B-1</i>
<i>Técnico Criminalístico 1</i>	<i>167.0 00</i>	<i>Un año universitario aprobado o Bachiller en Educación Media, capacitación, experiencia, licencia B-1.</i>
<i>Técnico Producc. Audiovisuales</i>	<i>167.0 00</i>	<i>Bachiller en Educación Media, considerable experiencia, licencia B-1</i>
<i>Asistente de Laboratorio</i>	<i>171.8 00</i>	<i>Diplomado universitario en Laboratorio o tercer año aprobado de una carrera universitaria, experiencia</i>
<i>Técnico Criminalístico 2</i>	<i>182.2 00</i>	<i>Segundo año universitario, capacitación, considerable experiencia. licencia B-1.</i>
<i>Topógrafo</i>	<i>187.4 00</i>	<i>Diplomado universitario, incorporado al colegio, considerable experiencia, tener habilidad en dibujo topográfico, arquitectónico y afines.</i>
<i>Jefe Secc. Anál. Escrit y Documentos Dudosos</i>	<i>215.4 00</i>	<i>Segundo año universitario o bachiller en Educación Media y cuatro años de experiencia en la materia, capacitación, experiencia en supervisión de personal.</i>
<i>Jefe Secc. Tránsito y Planimetría</i>	<i>215.4 00</i>	<i>Tercer año de la carrera de Ing. Mecánica o Física, conocimientos básicos en mecánica de vehículos, planimetría y fotografía; o primer año universitario y cuatro años de</i>

		<i>experiencia, capacitación y experiencia en supervisión de personal</i>
<i>Jefe Secc. Fot. y Audiovisuales</i>	<i>215.4 00</i>	<i>Tercer año universitario, capacitación, considerable experiencia en la materia, experiencia en supervisión de personal.</i>
<i>Químico</i>	<i>261.4 00</i>	<i>Licenciatura en Química, incorporación al Colegio profesional, amplia experiencia.</i>
<i>Microbiólogo Clínico</i>	<i>261.4 00</i>	<i>Licenciatura en Microbiología con especialidad en una área que le faculte para el desempeño del puesto, incorporación al Colegio profesional, considerable experiencia.</i>
<i>Biólogo</i>	<i>261.4 00</i>	<i>Licenciatura en Biología, incorporación al Colegio profesional, considerable experiencia en labores.</i>
<i>Médico Residente</i>	<i>306.6 00</i>	<i>Médico, incorporado al Colegio respectivo. Cuando el residente obtiene la especialización, su puesto será reasignado a la clase Médico 1.</i>
<i>Inspector Aseguramiento Calidad</i>	<i>319.0 00</i>	<i>Licenciatura, incorporación al Colegio profesional, capacitación en aseguramiento de la calidad, amplia experiencia en control de calidad, experiencia en supervisión de personal, amplio dominio del idioma inglés, conocimiento de paquetes informáticos.</i>
<i>Médico 1</i>	<i>319.0 00</i>	<i>Médico, especialista en Medicina Legal (1) , incorporación al Colegio profesional e inscripción en el registro correspondiente, experiencia en el campo de la Medicina Legal y en supervisión de personal.</i>
<i>Jefe Secc. Lab. Ciencias Forenses</i>	<i>327.0 00</i>	<i>El proyecto de clase estrecha se establece entre los requisitos los siguientes: licenciatura, incorporación al Colegio profesional, considerable experiencia, experiencia en supervisión de personal.</i>
<i>Médico 2</i>	<i>335.0 00</i>	<i>Médico, especialista en Medicina Legal, incorporación al Colegio profesional e inscripción en el registro correspondiente, considerable experiencia en el campo de la Medicina Legal y en supervisión de personal.</i>
<i>Médico 3</i>	<i>342.2 00</i>	<i>Médico, especialista en Med. Legal, Med. del Trabajo, Patología o Psiquiatría;</i>

		<i>incorporación al Colegio profesional e inscripción en el registro correspondiente; considerable experiencia en el campo de la Med. Legal y en supervisión de personal.</i>
<i>Jefe Depto. Lab. Ciencias Forenses</i>	<i>377.800</i>	<i>Licenciatura, incorporación al Colegio profesional, amplia experiencia, experiencia en supervisión de personal.</i>
<i>Médico Integrante Consejo Médico Forense 4:</i>	<i>377.800</i>	<i>Médico especialista en Medicina Legal u otra especialidad según convenga al Consejo Médico Forense, incorporación al Colegio profesional e inscripción en el registro correspondiente, amplia experiencia.</i>
<i>Médico 5 (Jefe Depto. Medicina Legal)</i>	<i>387.000</i>	<i>Médico especialista en Medicina Legal u otra especialidad a juicio de la Corte, incorporación al Colegio profesional e inscripción en el registro correspondiente, amplia experiencia, considerable experiencia en supervisión de personal.</i>

(1) *La especialidad en Medicina Legal se obtiene luego de cumplir un programa de tres años y la presentación del trabajo respectivo.*

Para ampliar el análisis es conveniente profundizar en las tareas típicas, características y responsabilidades de los puestos, para ello se puede observar un detalle de estas en el cuadro número ocho que se incluye en el primer anexo.

En este punto es conveniente destacar que existe un adecuado orden de prelación en los puestos, de manera que aquellos sin responsabilidades directas por una pericia, complejidad diferenciada por sus tareas y requisitos de menor nivel, se ubican con una menor dotación salarial.

Obsérvese también que, el Asistente de Laboratorio ostenta una asignación salarial superior a la del Técnico Criminalístico 1, pero inferior a la Técnico Criminalístico 2, precisamente obedeciendo a la consideración integral de los factores que caracterizan a estos puestos. En este último, con una diferencia mínima en cuanto a capacitación exigida, se distingue por el factor experiencia y su responsabilidad directa en las pericias.

7.2.2 Encuesta Salarial:

Para efectos de obtener una adecuada percepción sobre los niveles salariales que deben ostentar las clases en estudio, es conveniente considerar los resultados de las encuestas de salarios realizadas por la Sección de Clasificación y Valoración de Puestos, durante el segundo semestre del 2001 (informes CV-354-2001 y CV-367-2001).

En lo que interesa al presente estudio cabe resaltar que como "puestos tipo" (puestos representativos dentro de la estructura) fueron tomados en consideración el *Oficinista 2*, la *Secretaria 2*, el *Asistente de Laboratorio* y el de *Químico*, lo cual permitirá observar directamente su comportamiento salarial dentro del mercado de trabajo.

A continuación se muestran dos cuadros con los resultados de la encuesta en términos de salario base y salario de contratación:

CUADRO No. 5
RESULTADOS DE LA ENCUESTA SALARIAL
(Salario Base)

Puesto	Salario PJ	Sal. Mayor	Sal. Menor	Promedio	Percentil 90
<i>Oficinista 2</i>	128.600	136.990	80.150	102.734	126.806
<i>Secretaria 2</i>	135.800	163.484	88.250	114.695	145.545
<i>Asistente de Laboratorio</i>	152.600	115.550	92.550	107.643	115.250
<i>Químico</i>	232.200	228.960	159.250	182.048	212.149

* Los salarios reportados corresponden a los vigentes para el primer semestre del 2001.

Como se puede observar, el salario base del *Asistente de Laboratorio* y del *Químico*, son superiores a los existentes en el mercado; por su

parte en cuanto al Oficinista 2, dicha relación se circunscribe a ser únicamente superior al percentil 90, lo cual refleja una buena ubicación. Respecto al puesto de Secretaria su salario base se ubica en una posición menos privilegiada; no obstante, tampoco es crítica ya que es superior al promedio del mercado y cercano al percentil 90.

Para completar este análisis sobre la ubicación de los puestos en estudio dentro del mercado salarial, es necesario extenderlo al concepto de salario de contratación, es decir salario base más todos aquellos pluses o sobresueldos a los que puede acceder una persona cuando es contratado.

CUADRO No. 6
RESULTADOS DE LA ENCUESTA SALARIAL
(Salario de Contratación)

Puesto	Salario PJ	Sal. Mayor	Sal. Menor	Promedio
Oficinista 2	141.460	164.606	97.065	130.836
Secretaria 2	149.380	140.651	99.365	120.008
Asistente de Laboratorio	167.860	131.733	111.700	121.717
Químico	442.126	367.704	259.654	293.099

* Los salarios reportados corresponden a los vigentes para el primer semestre del 2001.

La información mostrada en el cuadro anterior deja evidenciada la excelente posición salarial de que gozan los puestos de Asistente de Laboratorio y Químico en el mercado, ya que tanto en salario base como de contratación, se ubican en un primer lugar. Estos resultados son de trascendental importancia dentro de este estudio, ya que permiten inferir con respecto a otros cargos como el de Biólogo,

Microbiólogo, Técnicos criminalísticos y otros, de los cuales se puede indicar que disfrutan de una remuneración adecuada y competitiva en el mercado laboral.

Respecto al Oficinista y la Secretaria 2, si bien en cuanto a salario base no gozan de una situación privilegiada, se tiene que en cuanto a salario de contratación el Poder Judicial se ubica en una muy buena posición, debido a la acción positiva que ejerce el REFJ (sobresueldo que por sus siglas significa, "Responsabilidad por el Ejercicio de la Función Judicial").

7.2.3 Carrera administrativa en el Departamento de Laboratorios de Ciencias Forenses:

Conforme se puede observar en la ilustración de la página siguiente, el escalafón de puestos en el sector administrativo, asistencial, técnico y profesional de este departamento es bastante reducido; adicionalmente la falta de una relación de ascenso directo entre las diferentes ocupaciones produce que internamente los servidores vean limitadas sus opciones de trasladarse a un área diferente.

Para abundar en detalles se puede advertir que la clase Asistente de Laboratorio es única y se encuentra salarialmente en un nivel intermedio entre el Técnico Criminalístico 1 y 2, de forma que un

traslado implicaría para el servidor renunciar a un salario superior, debido a que la naturaleza de trabajo le obligaría a empezar la carrera en el nivel inicial; no obstante, que su preparación académica y experiencia, resultarían bastante convenientes para ocupar un cargo de esta naturaleza.

En cuanto a los técnicos Criminalísticos puede señalarse que su estructura de dos grados le permite a la persona sólo una posibilidad de ascenso y de paso limitada a la sección donde se ubique el cargo, esto por ser una clase ancha donde se ubican especialidades variadas como el análisis de escritura, de hechos de tránsito, la determinación y restauración de números de identificación, balística y otros. Situación similar se puede advertir en el caso del Fotógrafo Criminalista y el Técnico en Producción de Audiovisuales.

Por ultimo, en el sector profesional los ocupantes de estos cargos ingresan directamente al único grado y no tienen otras posibilidades de ascenso antes de pretender una jefatura de sección, las cuales son limitadas.

Como consecuencia inmediata de esta situación se tiene la limitación en las posibilidades de ascenso y por tanto de hacer carrera administrativa, que de acuerdo con los entrevistados ha influido negativamente en el grado de satisfacción laboral.

ILUSTRACIÓN No. 1
Carrera Administrativa en el Depto. de Lab. de Ciencias Forenses

Carrera Admtva.	PUESTO	Cantidad de Puestos
	Jefe Departamento Laboratorio Ciencias Forenses	1
	<i>Jefe Sección Laboratorio</i>	5
	Inspector Aseg. de la Calidad	1
	Químico, Biólogo, Microbiólogo	27
	Profesional en Balística	4
	Jefes de Sección: Documentos Dudosos, Tránsito y Fotografía	3
	Topógrafo	4
	Técnico Criminalístico 2	15
	Asistente de Laboratorio	13
	Asistente Administrativo 2	1
	Técnico Criminalístico 1, Técnico en Producción Audiovisual	16
	Fotógrafo Criminalista	5
	Auxiliar Administrativo 2	8
	Auxiliar Administrativo 1	18

7.3 Sobre el Inspector de Aseguramiento de la Calidad.

De acuerdo con la gestión y de ahí los objetivos planteados para la siguiente investigación, el análisis se circunscribe al escalafón de puestos y no a cargos individuales; no obstante, dentro de la propuesta de reestructuración fue incluida la solicitud para el estudio particular de este puesto, por esa razón se hace la excepción correspondiente y se procede a su análisis.

El puesto surge a partir del informe 125-CE-97 elaborado por el Departamento de Planificación, que fuera aprobado por el Consejo Superior el 23 de octubre de 1997, como consecuencia de la nueva estructura propuesta para el Departamento de Laboratorios de Ciencias Forenses.

La Sección de Clasificación y Valoración de Puestos realizó el informe CV-375-99, el cual dentro de las recomendaciones señaló lo siguiente:

“Según el análisis efectuado a las funciones que realiza el ocupante de este puesto, se logra identificar que las mismas en su (SIC) gran porcentaje son de índole administrativa, reflejando su labor primordial en la supervisión a las distintas secciones en lo que respecta al control de la calidad referente a sus análisis respectivos.”

Como resultado del análisis se recomendó la creación de la clase y ubicarla en la categoría salarial 614, de forma que el salario base quedaría en un punto intermedio entre el Jefe del Departamento y los Jefes de Sección.

Con ocasión del Estudio de Clases Anchas del Sector Administrativo, la valoración de esta clase se mantuvo y se ajustó el salario base a las jefaturas de sección, a fin de guardar consistencia y equidad dentro de la estructura; como resultado el salario del Inspector de Aseguramiento de la Calidad quedó ubicado en la categoría 814 (¢319.000), el del Jefe de Sección en la 834 (¢327.000) y por último el del Jefe de Departamento en la categoría 961 (¢377.800)

El siguiente cuadro muestra una comparación entre este cargo y el de un jefe de sección de los laboratorios, dado que el principal desacuerdo mostrado por el Consejo Consultivo, concierne a que la valoración de este cargo debe ser superior.

Como se podrá observar en tanto el Inspector se enfoca al desarrollo y buena ejecución del programa que permita el aseguramiento de la calidad en los laboratorios, el otro es un puesto con responsabilidades administrativas y técnicas sobre el trabajo de profesionales, técnicos, asistentes y personal administrativo. Asimismo, se constata que ambos laboran con independencia, siguen instrucciones generales, tienen la responsabilidad de mantener actualizados sus conocimientos y se les evalúa conforme a la calidad de los resultados que obtengan.

CUADRO No. 4

Comparación del puesto de Inspector de Aseguramiento de la Calidad y Jefes de Sección del Laboratorio de Ciencias Forenses

Factor / Puesto	Inspector de Aseguramiento de la Calidad	Jefe Sección de Laboratorios de Ciencias Forenses
<i>Naturaleza del Trabajo</i>	Ejecución de labores variadas y complejas en el desarrollo, implantación y supervisión del Programa de Aseguramiento de la Calidad.	Dirección, asignación, coordinación, ejecución y control de las actividades especializadas de una Sección del Departamento de Laboratorio de Ciencias Forenses.
<i>Otras características y responsabilidades</i>	Trabaja con independencia, sigue instrucciones generales, procedimientos técnicos, administrativos y legales. Mantiene relaciones constantes con sus superiores, funcionarios del despacho, de la institución y de instancias externas. Debe mantenerse actualizado con los conocimientos y técnicas propias de su especialidad. Su labor es evaluada mediante el análisis de los informes que rinde y la apreciación de la calidad de los resultados obtenidos.	Trabaja con independencia, sigue instrucciones generales, las normas que se dicten al efecto y los procedimientos técnicos, administrativos y legales. Mantiene relaciones constantes con sus superiores, funcionarios del despacho, de la institución y de instancias externas. Debe mantenerse actualizado con los conocimientos y técnicas propias de su especialidad. Supervisa a un número variable de servidores de nivel profesional, técnico, asistencial y administrativo. Le corresponde velar porque el personal actúe con discreción y guarde absoluto secreto en los asuntos a cargo del organismo. La labor es evaluada mediante el análisis de los informes que rinda y las demás circunstancias que concurran en cada caso concreto.
<i>Requisitos</i>	Licenciatura en una carrera en el área de la especialidad del puesto. Incorporado al Colegio respectivo. Haber aprobado cursos formales sobre aseguramiento de la calidad. Amplia experiencia en labores propias de control de calidad. Experiencia en supervisión de personal. Amplio dominio del idioma inglés. Conocimiento de paquetes informáticos.	Licenciatura en una carrera que lo faculte para el desempeño del cargo. Incorporado al Colegio respectivo. Considerable experiencia en el campo atinente al cargo. Experiencia en supervisión de personal.

VIII. Conclusiones.

8.1 Efectos del estudio de clases anchas en la estructura salarial.

Previo a considerar los efectos que tuvo el "Estudio de Clases Anchas en el Sector Administrativo" dentro de la estructura de salarios, es importante aclarar que la naturaleza de este estudio difiere totalmente de la de uno por costo de vida; en el primero se traslada el sistema clasificado de puestos a uno de clases anchas, en tanto en el segundo se revaloran los salarios de todas aquellas clases que producto de la inflación u otros factores, perdieran su posición salarial relativa.

Por esta razón, en el estudio de clases anchas el incremento no fue generalizado para todos los servidores y para otros las diferencias salariales fueron pequeñas, ya que únicamente percibieron el ajuste que les llevó al salario más alto de todas las clases que pasaron a conformar la nueva clase ancha.

Este informe comprende únicamente la reestructuración de clases del Sector Administrativo y el ajuste de los salarios de clases pertenecientes a otros ámbitos por estricta necesidad, para mantener la consistencia dentro de la estructura salarial. En este sentido por lo tanto, no se puede afirmar entonces que la reestructuración en el sector administrativo provocara o ampliara diferencias salariales.

En el caso de los servidores profesionales del Departamento de Laboratorios de Ciencias Forenses, su situación salarial no resultó

desmejorada producto del estudio, lo cual se verifica fácilmente comparando la ubicación salarial anterior y posterior. Como parte de los principios de consistencia y equidad que deben prevalecer en una estructura, se ubicaron en la misma categoría grupos de profesionales con características ocupacionales similares (**Peritos**); se recalca que esta acción fue llevada a cabo sin disminuir la dotación salarial de ningún cargo. Por el contrario, **a las jefaturas profesionales se les aumentó el salario base en veintiséis mil cuatrocientos colones por mes (¢26.400)**, para cumplir con los criterios mencionados permitiendo así que las diferencias con respecto al grupo de los médicos se acortaran.

8.2 Propuesta de reestructuración del sistema clasificado de puestos del Departamento de Laboratorio de Ciencias Forenses.

8.2.1 Del análisis practicado se concluye que la valoración pretendida en la propuesta resulta desproporcionada en términos de la estructura salarial vigente en la institución, motivo por el cual su puesta en ejecución generaría múltiples inequidades e inconsistencias en la relación de puestos. Ajustes de este tipo inducirían a problemas presupuestarios y a una gran diversidad de reclamos en serie por parte de quienes se consideren en similares condiciones laborales, sumiendo a la institución en una espiral de conflictos con

consecuencias negativas de fácil predicción, pero de efectos incuantificables.

8.2.2 *Esta propuesta fue presentada en el momento que prácticamente finalizaban las negociaciones con la Asociación de Investigadores en Criminalística; sin embargo, cabe señalar que los cambios en los puestos policiales obedecen a una situación particular justificada en la alta rotación, la poca oferta y las condiciones laborales difíciles de los puestos policiales. El interés institucional por lo tanto, fue el fortalecer este grupo y disminuir costos en inducción y capacitación, además de atraer y retener personal calificado, reprimir con eficacia la criminalidad y otros.*

Dado lo anterior, no se pueden comparar estos grupos laborales y tampoco generalizar las medidas salariales establecidas para el sector policial, ya que como se indicó las características ocupacionales son diferentes, se contrarrestaría el efecto pretendido, se generarían inconsistencias en la relación salarial y se entraría en una espiral inflacionaria en materia de salarios.

8.3 Grupo ocupacional administrativo.

8.3.1 *La clasificación de los puestos administrativos del Departamento de Ciencias Forenses se ajusta al tipo de funciones, grado de responsabilidades y demás exigencias, razón por la cual se carece de justificación para proceder a una reasignación generalizada a los*

siguientes niveles de cada serie, tal como lo pretende el Consejo Consultivo en su propuesta de reestructuración.

8.3.2 *Uno de los parámetros más convenientes para medir la situación salarial de un puesto es precisamente el mercado y en cuanto a los puestos administrativos la relación es bastante adecuada, motivo por el cual se hace innecesario en la actualidad reajustar los salarios de este sector.*

8.3.3 *No obstante lo reseñado en los puntos anteriores, resalta dentro de este grupo la limitación para el desarrollo de una adecuada carrera administrativa, dada la cantidad y variedad de puestos a que pueden acceder los servidores.*

Influye también en esta problemática, el que si bien teóricamente los servidores administrativos de este departamento tienen la posibilidad de trasladarse o ascender a otra dependencia fuera del Laboratorio, en la práctica estas posibilidades son bastante limitadas, tanto por la cantidad elevada de oferentes a estos puestos como por el sistema de nombramientos. También es necesario considerar que para ascender a los puestos profesionales, se deben cursar carreras propias de las ciencias básicas, las cuales se imparten en universidades públicas ubicadas a distancias considerables de este centro laboral, con horarios de estudio diurnos.

8.3.4 *En cuanto a las situaciones particulares reseñadas por los entrevistados, se puede indicar lo siguiente:*

a) Respecto a la disconformidad por la falta de oportunidades para ascender a los puestos de Técnico Criminalístico: *si bien esto no atañe al presente estudio, pues corresponde a una situación de organización interna de la dependencia, convendría que la Jefatura del Departamento revise las disposiciones al respecto y promueva las políticas correspondientes, de manera que los servidores puedan visualizar con claridad sus posibilidades y las reglas de ascenso.*

b) Sobre la supuesta igualdad de tareas y responsabilidades entre los puestos de las secretarias y los oficinistas: *es responsabilidad de la jefatura asignar las tareas conforme a la clasificación del puesto; sin embargo, los entrevistados también señalaron en bastantes casos que la coordinación del trabajo recae en las secretarias, este aspecto en conjunto a que las Secretarias brindan apoyo directo al jefe de oficina, justifican en gran parte las diferencias de clasificación entre uno y otro puesto.*

c) Respecto a la gestión del personal administrativo para el reconocimiento del sobresueldo por riesgo: *conforme al artículo XLIII de la sesión del Consejo Superior celebrada el 09 de marzo de 1998, previo a la realización de un estudio por este concepto, la*

gestión debe ser analizada por el área de Salud Ocupacional, quienes deberán pronunciarse respecto a lo siguiente:

- *Tipo de riesgo, características, consecuencias y otros.*
- *Cantidad y suficiencia de las medidas, procedimientos y equipos de seguridad existentes.*
- *Eficiencia y eficacia de las medidas, procedimientos y equipos de seguridad existentes.*
- *Soluciones alternas.*

Los aspectos señalados sobre riesgo, deben inclusive ser analizados a la luz de los nuevos protocolos que en materia de seguridad y salud ocupacional, debe estar implantando el Inspector de Aseguramiento de la Calidad.

8.3.5 *Posterior al planteamiento general, la jefatura de esta dependencia solicitó el estudio individual de la plaza de Auxiliar Administrativo 1 (Oficinista 2) ocupada por el señor Gerald Huertas Ortega. Una vez analizado el cuestionario de clasificación, el Manual Descriptivo de Clases y la estructura organizacional, se concluye que lo procedente es un estudio de organización para definir la conveniencia y necesidad de que este tipo de labores sean realizadas en un puesto adscrito directamente al Departamento de Laboratorio de Ciencias Forenses.*

Lo anterior por cuanto en la Subunidad Administrativa Regional de San Joaquín de Flores existe una plaza de Profesional en Informática 1, responsable de brindar soporte técnico en este complejo de oficinas. En todo caso, resulta inconveniente para la Institución que atípicamente por la vía de la Clasificación y Valoración de Puestos, se reasignen puestos por actividades tan específicas en las que hay políticas definidas, sin el análisis organizacional respectivo.

8.4 Grupo ocupacional de profesionales y jefaturas.

8.4.1 *Con base en las entrevistas, los cuestionarios aplicados y la propuesta de reestructuración, se concluye que el descontento de este grupo se ubica en el siguiente contexto:*

- **Discriminación salarial:** *las jefaturas y el resto de profesionales devengan un salario menor que el de los profesionales en ciencias médicas.*
- **Ausencia de una carrera administrativa:** *no existe un escalafón de puestos para promover el desarrollo profesional y personal de los servidores, debido a que las series de puestos normalmente se encuentran constituidas por un solo grado*
- **Especialidad en ciencias forenses:** *los profesionales desean que la Institución formalice un sistema de posgrado en ciencias forenses, al igual que el existente en las ciencias médicas.*

- **Reconocimiento de disponibilidad, horas extra y el porcentaje correspondiente por riesgo:** existe disconformidad por cuanto se está volviendo común requerir la presencia de los servidores en días y horas no hábiles, asimismo, debido al volumen de trabajo continuamente deben laborar tiempo extra y por último, en las jefaturas no se brinda el reconocimiento del porcentaje por riesgo.

8.4.2 Previo a las conclusiones medulares, es conveniente señalar respecto a los últimos dos apartados del punto anterior, lo siguiente:

- El quehacer fundamental de la institución es ajeno a la actividad académica, por lo tanto estratégicamente es inconveniente que se dedique a la creación de un posgrado en Ciencias Forenses. Por otro lado, resultaría paradójico que se dediquen recursos y esfuerzos para desarrollar un posgrado en esta área y no en Derecho.

- Determinar la viabilidad de crear una especialidad en esta área excede las competencias del Departamento de Personal.

- La gestión para el pago de horas extra conforme a lo que se estipula en estos casos, debe ser canalizada por las vías correspondientes ante el Consejo Superior.

- Respecto a la gestión para el pago por riesgo a las jefaturas, salvo mejor criterio, se estima conveniente mantener la recomendación aprobada en el artículo XXVII, de la sesión del Consejo Superior

celebrada el 09-11-95, en que se indicó que tal pretensión se denegaba por cuanto en una buena parte de su jornada laboral, las actividades son de carácter administrativo. Esta posición concuerda con lo establecido en el instrumento para la calificación del grado de riesgo en los puestos de trabajo, aprobado por el mismo órgano en la sesión del 09 de marzo de 1998, artículo XLIII, el cual se sustenta en la frecuencia de exposición al factor generador de riesgo, de forma que para ser acreedor del sobresueldo la frecuencia debe ser superior o igual a un 70%.

8.4.3*El análisis de los antecedentes y de la situación salarial actual de los grupos en estudio, permiten concluir tal y como fue señalado por esta Sección en 1996 -informe CV-103-96-, que los beneficios salariales concedidos al gremio de los médicos en el año 1995, provocaron una disfunción dentro de la estructura al ocasionar que cargos comparables en sus factores de clasificación y valoración, presentaran una asignación salarial diferenciada sin una justificación técnica. Lo anterior sin entrar en consideraciones respecto a otros estipendios que la Ley de Incentivos a los Profesionales en Ciencias Médicas establece para ese gremio, los cuales por su naturaleza legal escapan al accionar técnico - administrativo.*

Así las cosas, previo al reajuste concedido a los médicos, las jefaturas de ambos departamentos se encontraban equiparadas y el salario de

los Microbiólogos, Químicos y Psicólogos Clínicos era superior en una categoría al del Médico Residente. En la actualidad el Jefe del Departamento de Laboratorios de Ciencias Forenses se equipara con el Médico 4, los Jefes de Sección tienen una valoración menor que la del Médico 2 y la diferencia entre el salario base del Médico Residente y los profesionales de Ciencias Forenses es de cuarenta y cinco mil doscientos colones (¢45.200). Para abundar en detalles los anexos 2 y 3 incluyen los cuadros 9 y 10 con la comparación salarial antes de los reajustes realizados en 1995 y el salario actual de estas clases.

8.4.4 *Resolver la inequidad generada por los reajustes salariales concedidos a los médicos sin el estudio técnico respectivo, de forma que se analizaran las posibles incidencias y otras soluciones, exige en la actualidad una combinación de acciones técnicas y políticas definidas.*

8.4.5 *La acción inicial es definir si la Institución desea continuar con la política salarial establecida implícitamente en 1995, según la cual el salario base de los puestos en medicina legal debe ubicarse en un nivel salarial superior al del resto de profesionales, excepción hecha los puestos en derecho. Como elemento adicional de decisión, debe considerarse que una de las justificaciones en aquel momento, fue la escasez de profesionales en medicina y especialmente con disposición para dedicarse a la medicina legal; no obstante, al 15 de febrero de los*

corrientes, la Sección de Reclutamiento y Selección poseía entre sus registros la cantidad de 29 oferentes para el puesto de Médico Residente.

8.4.6 *Superado el punto anterior lo recomendable entonces sería proceder a la equiparación del salario para puestos con exigencias similares en sus factores de clasificación y valoración. Respecto a los puestos en estudio, debe señalarse en cuanto a sus factores de valoración, la dificultad para diferenciarlos de manera absoluta; prácticamente sólo en cuanto a la preparación académica exigida se perciben diferencias, ya que el médico requiere la dedicación de un año adicional para la realización de su práctica profesional, esto de acuerdo con los planes de estudio de la Universidad de Costa Rica. Posteriormente, otro elemento a considerar es que el médico aún cuando tiene una participación laboral activa, es estudiante del posgrado en medicina legal bajo la supervisión de un tutor, el cual tiene una duración mínima de tres años; por el contrario, el Químico, el Biólogo o el Microbiólogo no están bajo un sistema de capacitación, sino más bien en el desarrollo de su trabajo habitual con todas las responsabilidades inherentes.*

8.4.7 *En virtud de lo expuesto, salvo mejor criterio, se debe establecer el salario base del Médico Residente en la categoría 670, correspondiente a un salario base de ¢261.400, misma donde se*

ubican el Biólogo, el Microbiólogo, el Químico y el Psicólogo Clínico. Debido a que se trata de una reasignación hacia abajo, los derechos adquiridos de quienes estén nombrados en la actualidad en esos puestos deben mantenerse a salvo, para lo cual la diferencia resultante entre el salario base anterior y el sugerido, debe ser pasada a la casilla de sobresueldos y luego eliminarse cuando el titular sea reasignado a la clase de Médico 1.

Proceder en contrario, es decir, elevar el salario de los profesionales en ciencias forenses al mismo nivel del médico residente, tendría para la institución las siguientes implicaciones:

- Encarecimiento del servicio sin ninguna justificación, lo cual agudizaría la situación presupuestaria del Poder Judicial. Recuérdese que estos cargos de acuerdo con las encuestas de mercado (apartado 7.3.1), poseen una muy buena posición salarial.*
- Someterse a múltiples reclamos y reacciones en cadena por parte de otros puestos profesionales.*
- Eliminar la congruencia alcanzada dentro de la estructura salarial con el Estudio de clases anchas del Sector Administrativo, lo cual implicaría incrementar el salario base a otras clases de puestos que se encuentran agrupadas en la misma categoría, debido a su característica común de apoyar al sector jurisdiccional con la realización de peritajes. Para efectos ilustrativos, se menciona que el*

aumento mínimo que debería aplicarse sería ¢45.200 mensuales y lo sería también para puestos como el de Auditor Investigador, Trabajador Social 2 y Odontólogo Forense. Aunado a lo anterior, debe tenerse presente que dicho incremento muy posiblemente se deba proyectar a lo largo de la estructura, ya que se distorsionaría la relación existente con las jefaturas profesionales y los niveles superiores.

8.4.8 *Aún resuelto lo anterior, queda pendiente la situación de las jefaturas de sección y del jefe del departamento, cuyos salarios son menores que los de sus homólogos del Departamento de Medicina Legal.*

Dado que la valoración de las jefaturas de medicina legal se considera adecuada y acorde con el nivel de responsabilidades y complejidad de las tareas, conviene retomar la situación original antes de 1995, en la que el Jefe del Departamento de Laboratorio de Ciencias Forenses estuvo equiparado salarialmente con el de Medicina Legal y los jefes de sección de los laboratorios con el Médico 3 (jefe de sección). Recuérdese que tanto en uno como en otro caso se trata de profesionales consolidados, con amplia experiencia en actividades especializadas dentro del Poder Judicial y en la supervisión de personal.

La propuesta anterior puede traer consigo reclamos en cadena por parte de los ocupantes de jefaturas administrativas de sección y de departamento, ya que han estado equiparadas con las de ciencias forenses, y hasta 1995 en conjunto con las de medicina legal. Obsérvese que desde la perspectiva organizacional estos departamentos tienen idéntica jerarquía; en otros términos, dentro del organigrama oficial se ubican en el mismo nivel jerárquico.

8.5 Problemática de la carrera administrativa dentro del Departamento de Laboratorios de Ciencias Forenses.

8.5.1 *Las entrevistas realizadas, los argumentos del Consejo Consultivo para solicitar la reestructuración del escalafón de puestos, así como el análisis de la estructura vigente, permiten concluir sobre la necesidad de crear una carrera administrativa en este sector, que se constituya en soporte para la gestión del factor humano en concordancia con los objetivos institucionales.*

Esta situación resulta contraria a la política vigente en el Poder Judicial sobre esta materia, la cual está orientada hacia la reducción de la cantidad de grados en las series de puestos, uso de clases anchas y estructuras planas; inclusive se nota cierta tendencia hacia la contracción total de los sistemas clasificados de puestos, tal es el caso de la clase Auditor 1 recientemente eliminada.

8.5.2 *En el diseño de un escalafón de puestos se deben tener presente los siguientes aspectos:*

- *Los grados en las series de puestos resultan necesarios para mantener en el empleado el interés por el ascenso, como medio de lograr su crecimiento personal y la consecución de los objetivos organizacionales.*
- *Los sistemas de puestos deben poseer la cantidad suficiente de grados, al menos a nivel institucional los extremos en esta materia han demostrado ser inconvenientes.*
- *Ante la dificultad que en algunas ocasiones significa distinguir los grados de una serie por complejidad y responsabilidad, se presenta la posibilidad de sustituir estos factores por la evaluación de la productividad del servidor. Con la finalidad de proveer además desarrollo personal, dicho indicador puede ser complementado con factores como la capacitación y experiencia del servidor, aunque esta última deba medirse a través de la antigüedad.*

8.5.3 *En el Poder Judicial el sistema para remunerar el tiempo de servicio (anuales), provoca que el salario de los servidores con mayor antigüedad sea similar a los de reciente ingreso, toda vez que el monto con que se remunera cada anual es reducido. De acuerdo con las entrevistas esta situación ha provocado insatisfacción laboral en los servidores, ya que se remunera por igual tanto al que tiene*

experiencia como aquel que la carece, inclusive en algunos casos el primero debe prestarle al segundo una inducción que dependiendo del campo puede prolongarse.

La excepción la constituyen los puestos que se encuentran cubiertos por la Ley de Incentivos a los Profesionales en Ciencias Médicas; en este caso los Microbiólogos Clínicos, ya que cada anualidad se compensa con un 5,5% sobre el salario base; en contraposición por ejemplo, el Biólogo y el Químico perciben un 1.4% por este concepto.

8.5.4 *Satisfacer las necesidades expuestas por los Asistentes de Laboratorio, Técnicos Criminalísticos y profesionales del Departamento de Laboratorios de Ciencias Forenses, en conjunto a las expectativas e intereses organizacionales, requiere modificar la política actual sobre las estructuras de puestos y su forma tradicional de diseño, ya que la problemática no es exclusiva de este sector, trasciende a toda la estructura de puestos del Poder Judicial. Cualquier acción que se defina para un sector inevitablemente deberá replicarse en los otros, como por ejemplo el jurisdiccional donde se encuentra el Auxiliar Judicial o el administrativo, donde se ubica personal de oficina y profesionales.*

Debido a la trascendencia e impacto de las posibles alternativas de solución, resulta conveniente que previo a la toma de decisiones su análisis sea realizado en forma interdisciplinaria, de manera que

involucre aspectos de organización, de recursos humanos y del área de psicología. Obsérvese que una decisión de este tipo, además de exceder la materia sobre la clasificación y valoración de un cargo, involucra aspectos muy diversos como los siguientes:

- *Estructura organizacional.*
- *Estructura de puestos.*
- *Políticas sobre el sistema clasificado de puestos (en la actualidad está vigente la de clases anchas y estructuras planas).*
- *Cambios radicales en la forma de remuneración (por ejemplo, en lugar de remunerar por antigüedad, instaurar un sistema de incentivos a la productividad).*
- *Incentivos económicos.*
- *Satisfacción laboral derivada de factores monetarios y no monetarios (lo no monetario pareciera tener bastante incidencia en el Departamento de Laboratorios de Ciencias Forenses, ya que los servidores se quejan por la falta de una carrera administrativa, ascensos, reconocimientos y otros).*
- *Motivación de la persona.*
- *Impacto presupuestario.*

A efecto de ampliar el panorama respecto a las posibilidades de remuneración por incentivos, se incluye en el anexo número seis un ejemplo sobre un posible sistema de este tipo, con base en la

estructura de puestos de la dependencia en estudio, el cual puede servir de fundamento para una discusión interdisciplinaria que aborde la problemática a nivel institucional.

8.5.5 *Generalmente en la fijación del requisito académico para una clase se genera cierta presión para que sea definido a nivel universitario, ya que ello posibilita el acceso a diferentes pluses salariales (dedicación exclusiva y carrera profesional) y por consiguiente una mejora sustancial en el ingreso del empleado. No obstante, en esta materia se debe actuar con extremo cuidado, ya que alentar el estudio de una carrera sin que para el desempeño de los puestos se requiera de un determinado nivel universitario, produce gestiones en este sentido que al ser rechazadas, generan disgusto en los servidores e insatisfacción laboral.*

La Auditoría Judicial en uno de sus estudios recomendó que la Sección de Fotografía y Audiovisuales, reorientara sus servicios hacia la realización de pericias que trasciendan en el proceso investigativo (apartado 4.5). Esa dependencia informó entonces a través del Oficio 429-DCF-2001, que para cumplir con dicho objetivo, desarrolló una serie de acciones entre las que se puede ubicar un “plan de profesionalización y capacitación del personal”.

Por su parte, el Programa de Trabajo de la Escuela Judicial para el 2001, en el apartado "Proyectos de Desarrollo Institucional", punto número cinco, señala lo siguiente:

"Esta sección (Sección de Fotografía y Audiovisuales) ha promovido independientemente su capacitación mediante diversos proyectos, algunos de estos ya ejecutados, otros, en proceso. Se torna necesario especificar dentro de este plan, las actividades académicas más relevantes programadas para este año:

- **Profesionalización de la sección por medio del Bachillerato en Fotografía de la Universidad Véritas.** Los miembros de la sección están asumiendo el costo de la capacitación." (El texto entre paréntesis y el resaltado no corresponden al original).*

Si bien no se puede aseverar que la decisión de estos servidores para cursar estudios universitarios, sea producto de la recomendación hecha por la Auditoría Judicial, preocupa que la Escuela Judicial de alguna manera esté formalizando dicha acción, de la cual por lógica van a esperar que la Institución brinde en un futuro próximo algún tipo de respuesta, ya que cuando a nivel organizacional se motiva a los empleados para cursar estudios superiores, es porque se requieren profesionales con esa capacitación y como tales se está dispuesto a remunerarles.

8.5.6 *Es necesario que la Jefatura del Departamento de Laboratorio de Ciencias Forenses, promueva a través del Inspector de Aseguramiento de la Calidad, programas de capacitación para la promoción, de forma que tanto servidores administrativos como asistenciales puedan prepararse para llenar vacantes temporales y definitivas.*

Es importante resaltar respecto al Asistente de Laboratorio, que dada su preparación académica, conocimiento y experiencia institucional, **una vez recibida la capacitación necesaria**, puede resultar el sustituto adecuado para un Técnico Criminalístico 2, aún cuando no tenga experiencia acumulada en el primer nivel. Por este motivo, se estima conveniente que bajo el término de preparación equivalente contenido en la clase, se contemple para este tipo de servidores los aspectos mencionados y se les autorice ascender a dicho cargo.

Para justificar con mayores argumentos la importancia para esta dependencia, de un programa de formación para el ascenso o la promoción, a continuación se muestra un cuadro con la antigüedad promedio de los servidores que ocupan los puestos de Asistente de Laboratorio, Técnico Criminalístico 1 y 2.

CUADRO No. 7

Antigüedad promedio de los servidores que ocupan los puestos de Asistente de Laboratorio, Técnico Criminalístico 1 y 2.

Puesto	Antigüedad ad Promedio	Observaciones
Asistente de Laboratorio	11,6 años	En estos puestos hay 4 personas con un tiempo de servicio superior a los 20 años, de los cuales 2 tienen más de 25.
Técnico Criminalístico 1	13,7 años	Dos servidores con más de 20 años, de los cuales uno cuenta con más de 25.

<i>Técnico Criminalístico</i> <i>2</i>	<i>18,2 años</i>	<i>Siete servidores con más de 20 años, de los cuales dos poseen más de 25.</i>
---	------------------	---

Como puede observarse en el corto plazo una parte importante de esta población cumplirá con el tiempo oficial para optar por su jubilación, aspecto relevante que necesariamente obliga a planificar la forma de sustituirle.

8.6 Sobre el Inspector de Aseguramiento de la Calidad.

Respecto a la gestión particular para que el salario base de este cargo sea elevado a una categoría intermedia entre el Jefe de Sección y el Jefe del Departamento de esa dependencia, se pueden señalar las siguientes conclusiones de interés:

- Un jefe de sección tiene a su cargo personal en diversa cantidad y calificación, entre ellos a profesionales, técnicos, asistentes y administrativos.*
- El jefe de sección por imperativo de ley es el perito oficial, razón por la cual es el responsable de supervisar que las pericias que se ejecutan en su despacho sean adecuadamente realizadas.*
- La labor del Inspector de Aseguramiento de la Calidad es una actividad de carácter profesional, cuya naturaleza no puede ser catalogada de jefatura, por ello, sería incongruente denominarle Jefe de Calidad, tal como en algún momento sugieren los entrevistados.*

- *La naturaleza de este puesto trasciende la inspección de los procesos que se ejecutan en esa dependencia, tiene un objetivo más general que comprende además de la inspección, el desarrollo, la implantación y supervisión del programa para asegurar la calidad en los laboratorios, de ahí que el título de la clase refleja solo una parte del ámbito de su actividad.*

- *La ubicación de un cargo dentro del organigrama es uno de elementos considerados para establecer la valoración, en ningún caso se convierte en el único; expresado en otros términos, el hecho de que a nivel organizacional una unidad se decida ubicarla como un órgano "staff", no implica que automáticamente el salario de los puestos ubicados en ella, deban ser superiores al resto con una ubicación descendente en esa representación de la estructura organizacional.*

Para lograr y mantener consistencia dentro de la estructura salarial, es necesario que los puestos ostenten la asignación salarial correspondiente de acuerdo con la complejidad de sus tareas y nivel de responsabilidades; por esta razón se considera conveniente que el salario base de este cargo sea superior al de un profesional responsable de la realización de las pericias (Químico, Biólogo o Microbiólogo con un salario base de ¢261.400) y a lo sumo igual al de un Jefe de Sección de los laboratorios (Salario base propuesto de ¢342.200).

IX. Recomendaciones.

9.1 *Modificar la asignación salarial de la clase Médico Residente en la siguiente proporción:*

Valoración			
Actual		Propuesta	
Categoría	Salario Base	Categoría	Salario Base
783	306.600	670	261.400

Nota: los salarios se encuentran conforme al índice de salarios vigente en el primer semestre del 2002.

9.2 *Revalorar según como se indica las siguientes clases:*

Clase	Clasificación			
	Actual		Propuesta	
	Cat.	Sal. Base	Cat.	Sal. Base
Jefe Secc. Lab. Ciencias Forenses	834	327.000	872	342.200
Inspector de Aseguramiento de la Calidad	814	319.000	872	342.200
Jefe Depto. Lab. Ciencias Forenses	961	377.800	984	387.000

Nota: los salarios se encuentran conforme al índice de salarios vigente en el primer semestre del 2002.

El costo de estas reasignaciones es el siguiente:

Rubro	Cinco plazas de Jefe de Sección	Insp. Aseg. de la Calidad	Jefe de Departamento	Costo Anual Total
Costo sin cargas sociales	¢182.813	¢45.704	¢19.527	¢248.044
Cargas sociales	46.160	11.540	4.931	62.631
Aguinaldo y salario escolar	30.201	7.550	3.226	40.977
Total mensual	259.174	64.794	27.684	351.652
Total anual	¢3.110.088	777.528	¢332.208	¢4.219.824

9.3 *Analizar la factibilidad de instaurar en el Poder Judicial un sistema de incentivos por productividad, para lo cual en el anexo número seis se incluye un ejemplo aplicado al Departamento de Laboratorio de Ciencias Forenses.*

Por la trascendencia que puede tener a nivel institucional, debido a que una acción de este tipo implica todo un cambio en la filosofía prevaleciente sobre la remuneración de los puestos y el impacto presupuestario que pueda tener, se recomienda que el estudio sea efectuado a un nivel interdisciplinario.

9.4 *Desestimar las propuestas de reestructuración y revaloración hechas por el Consejo Consultivo, por cuanto se encuentran fuera del contexto de la estructura salarial de la Institución y alejados de la técnica que le sustenta. Su aprobación llevaría consigo la introducción de desajustes e inequidades que provocarían reacciones en cadena por parte de diferentes grupos ocupacionales, así como una fuerte erogación presupuestaria no calculada.*

En consecuencia también debe desestimarse la solicitud de los Psicólogos Clínicos de la Sección de Psiquiatría y Psicología Forense, del Departamento de Medicina Legal, para adherirse a la gestión del Consejo Consultivo y en consecuencia revalorar sus salarios bases.

9.5 *Solicitar al Departamento de Planificación su criterio y recomendación respecto a la conveniencia, necesidad y congruencia con la política institucional, de que se asignen tareas de soporte técnico informático básico a un puesto de Auxiliar Administrativo 1, dentro del Departamento de Laboratorios de Ciencias Forenses.*

Lo anterior por cuanto en el Complejo de Ciencias Forenses, propiamente en la Subunidad Administrativa, existe un cargo de Profesional en Informática 1, responsable de este tipo de labores en el lugar.

9.6 *Ajustar la descripción de la clase Inspector de Aseguramiento de la Calidad, conforme se observa en el anexo No. 5, para que en adelante se le denomine Asegurador de la Calidad.*

9.7 *Sugerir al Jefe del Departamento de Laboratorio de Ciencias Forenses, lo siguiente:*

- Promover las políticas organizacionales necesarias que permitan a los servidores de esta dependencia conocer con claridad las reglas y sus posibilidades de ascenso.*
- Desarrollar en conjunto al Asegurador de la Calidad, un programa de formación para la promoción o el ascenso, de manera que facilite capacitar al personal técnico y asistencial necesario para futuras sustituciones. Con esta acción se alcanzará un indudable beneficio para el Poder Judicial, ya que se tendrá a disposición personal capacitado en áreas especializadas, se evitarán costos de inducción, pérdidas de productividad, se minimizan errores, se incrementa la satisfacción laboral y otros.*

9.8 *Se sugiere que en los concursos para llenar vacantes de Técnico Criminalístico 2, se permita a los Asistentes de Laboratorio participar*

una vez que hayan completado la capacitación necesaria señalada en la recomendación previa.

Lo anterior por cuanto este tipo de personal además de reunir el perfil académico adecuado, reúne otras características beneficiosas para la Institución como son su conocimiento, nociones adelantadas sobre la actividad de las ciencias forenses, dominio de algunas técnicas relacionadas, manejo administrativo y otros.

Cabe resaltar que la descripción de la clase Técnico Criminalístico 2 contempla el criterio de "preparación equivalente", que en este caso puede perfectamente aplicarse, ya que se estaría combinando preparación académica y capacitación para ser compensada por experiencia.

ANEXOS

ANEXO No. 01:

Características de los Grupos Ocupacionales en estudio.

Con la información recopilada a través de los cuestionarios de clasificación y valoración aplicados, así como de las entrevistas realizadas, se procede a continuación a caracterizar los tres grupos ocupacionales para los cuales el Consejo Consultivo presentó una propuesta de reestructuración.

CUADRO No. 8
CARACTERÍSTICAS DE LOS GRUPOS OCUPACIONALES

Grupo Ocupacional	Puesto	Reseña de las tareas principales que se ejecutan en los puestos	Características
Administrativos	Auxiliar Administrativo 1	Labores de recepción (atender público, teléfono, recibir indicios, correspondencia, etc.), labores de oficina (digitación, redacción de oficios, archivo, manejo de bases de datos, correspondencia, mantener controles menores, etc.), labores de conserjería (traslado de materiales, drogas y pedidos, fotocopiado, recoger y entregar ropa para la lavandería), otras (embalar indicios, acompañar a personas ajenas a la Institución)	Debe mantener confidencialidad por la información contenida en los dictámenes y expedientes. Maneja valores diversos (indicios). Recibe supervisión de la secretaria y en su defecto de la jefatura.
	Auxiliar Administrativo 2	Labores de recepción, asistencia a la jefatura, preparar actas, manejar agendas de citas, redactar y transcribir documentos, realizar labores de archivo, manejo de registros manuales e informatizados, mantener controles administrativos, manejo de bodegas menores de útiles y materiales de oficina.	Debe mantener confidencialidad por la información contenida en los dictámenes y expedientes. Generalmente maneja valores (indicios). Recibe supervisión de la jefatura. Coordina puestos de menor nivel. Le corresponde mantener controles diversos y tener a cargo bodegas de suministros y materiales, así como archivos variados.
Técnicos, Asistentes y afines.	Asistente de Laboratorio	Asistencia en la elaboración de las pruebas, preparación, revisión, determinación y toma de muestras, realización de pruebas diversas, preparación de reactivos, lavado y acomodo de cristalería, elaboración de pruebas menores, mantenimiento de registros estadísticos y controles diversos (inventarios, muestras, reactivos, estado y funcionamiento de equipos, etc.), custodia y traslado de evidencias, tomar fotografías a	Debe mantener confidencialidad por la información contenida en los dictámenes y expedientes. Disponibilidad para trasladarse a cualquier parte del país. No le corresponde ejercer supervisión. Recibe supervisión directa de profesionales. Dependiendo la ubicación del puesto debe mantener contacto continuo con imputados, testigos y ofendidos. Su actividad debe ser realizada con sumo cuidado, ya que generalmente las muestras
Grupo Ocupacional	Puesto	Principales Tareas	Características
		indicios, preparación de muestras para almacenamiento,	son irrepetibles.

		embalaje de indicios.	Algunos puestos tienen bajo su responsabilidad el manejo de las bodegas de indicios.
Técnico Criminalístico		Confeccionar actas de apertura, de inicio, de observaciones previas y otras, según lo requieran los procedimientos. Realizar análisis de documentos, cuerpos de escritura, impresiones y otros para determinar la autenticidad, falsificación o alteración. Efectuar análisis sobre armas de fuego, balas, casquillos y fragmentos, disparar armas de fuego, restaurar números de serie, etc.. Determinar la dinámica de los accidentes de tránsito, realizar reconstrucciones de hechos de tránsito, inspecciones a lugares, inspecciones a vehículos para determinar sus características, daños, fallas, reparaciones y otros. Confeccionar croquis y planos. Restaurar secuencias alfanuméricas para identificación del objeto, comparar números de serie y marcas identificatorias contra los patrones originales. Embalar indicios, tomar fotografías, redactar e imprimir los dictámenes, mantener actualizadas las estadísticas, atender consultas, brindar cursos de capacitación	Debe mantener confidencialidad por la información contenida en los dictámenes y expedientes. Disponibilidad para trasladarse a cualquier parte del país. Cumplir los procedimientos administrativos establecidos para la realización de las pericias. Asistir a juicios en calidad de perito. Firma los dictámenes que realiza.
Topógrafo		Realizar dictámenes topográficos, estudios registrales y catastrales, reconstrucciones de hechos, levantamientos de los sitios de suceso, mediciones diversas, planos, croquis y cálculos. Brindar cursos de capacitación.	Debe mantener confidencialidad por la información contenida en los dictámenes y expedientes. Disponibilidad para trasladarse a cualquier parte del país. Cumplir los procedimientos administrativos establecidos para la realización de las pericias.

Grupo Ocupacional	Puesto	Principales Tareas	Características
Profesionales	Microbiólogo Químico	Realizar análisis variados en el campo de la microbiología: determinaciones de drogas en muestras	Asistir a juicios en calidad de perito. Firma los dictámenes que realiza. Debe mantener confidencialidad por la información contenida en los dictámenes y expedientes.

Clínico, Biólogo, Químico.	<p>biológicas, de sangre, semen, saliva. prueba de embarazo, hemogramas, diagnóstico de tuberculosis, sífilis, sida, tricomonas, clamidia, enfermedades de transmisión sexual, espermogramas, prueba presuntiva de sida.</p> <p>Análisis macro y microscópico de cabellos, vellos, fibras, residuos vegetales, especímenes animales y otros.</p> <p>Análisis químicos cuantitativos y cualitativos diversos: extracción y determinación de tóxicos, determinación de explosivos y residuos en objetos y superficies; análisis de drogas, etc.</p> <p>Extracción de muestras (sangre, orina, tejidos, cabellos, vellos, etc.). Preparación de muestras y reactivos, calibración de equipos, confección de los dictámenes, atención de consultas, elaboración de las estadísticas e informes, asistencia a reuniones, brindar cursos de capacitación. Trasladarse a la escenas del crimen para recolectar indicios. Realizar investigaciones diversas para mejorar los métodos y procedimientos de trabajo. Participar en los traslados y destrucciones de droga</p>	Disponibilidad para trasladarse a cualquier parte del país. Cumplir los procedimientos administrativos establecidos para la realización de las pericias. Asistir a juicios en calidad de perito. Firma los dictámenes que realiza
----------------------------------	--	---

Grupo Ocupacional	Puesto	Principales Tareas	Características
Inspector Aseguramiento de la Calidad	<p>Elaborar, implantar y actualizar el programa de aseguramiento de la calidad. Diseñar, verificar y supervisar la elaboración de procedimientos de operación normados. Revisar, uniformar y simplificar procesos de trabajo. Desarrollar y aplicar normas e instructivos para el aseguramiento de la calidad.</p> <p>Desarrollar, implantar y supervisar programas para la calibración y mantenimiento del equipo. Promover y</p>	<p>Labora bajo la supervisión directa del Jefe del Departamento. Debe mantener confidencialidad por la información a que tenga acceso. De acuerdo con el organigrama interno el puesto se ubica como “staff” de la jefatura en materia de calidad. No tiene personal a cargo y tampoco es responsable por la custodia o trámite de valores</p>	

desarrollar nuevas metodologías de investigación, para el tratamiento numérico y estadístico de datos y de otro tipo de trabajos. Velar por el cumplimiento de los programas de salud y seguridad ocupacional. Coordinar reuniones de trabajo. Brindar y promover capacitación para el personal. Rendir informes variados y formular las recomendaciones correspondientes. Realizar trámites y tareas administrativas correspondientes al cargo

ANEXO No. 02:

CUADRO No. 9

**COMPARACIÓN SALARIAL DE LOS PUESTOS EN ESTUDIO ANTES
DEL INCREMENTO A LAS BASES DE LA "SERIE DE MÉDICOS", REALIZADA
EN 1995**

(Según el índice de salarios aprobado para el I Semestre de 1995)

MÉDICOS		LAB CIENCIAS FORENSES		PSICÓLOGOS CLÍNICOS	
TIT. DEL PUESTO	BASE	TIT. DEL PUESTO	BASE	TIT. DEL PUESTO	BASE
Médico 5 (Jefe Departamento Medicina Legal)	φ155.400	Jefe Depto. Laboratorios Ciencias Forenses	φ155.400		
Médico 4 (Integrante Consejo Médico Forense)	φ145.000				
Médico 3 (Jefe Sección)	φ131.800	Jefe Sección Lab. Ciencias Forenses	φ131.800		
Médico 2 (Jefe Unidad Médico Legal)	φ124.200				
Médico 1 (Especialista)	φ121.000				
		Microbiólogo	φ115.400	Psicólogo Clínico	φ115.400
		Químico	φ115.400		
Médico Residente	φ115.000				
		Biólogo	φ110.600		

Fuente: Informe CV-103-96 de la Sección de Clasificación y Valoración de Puestos.

ANEXO No. 03:

CUADRO No. 10

**COMPARACIÓN DE SALARIOS DE LOS PUESTOS EN ESTUDIO DE
ACUERDO CON EL ÍNDICE SALARIAL VIGENTE "**

(Incluye el incremento salarial para el I Semestre del 2002, 5.05%)

MÉDICOS		LAB CIENCIAS FORENSES		PSICÓLOGOS CLÍNICOS	
TIT. DEL PUESTO	BASE	TIT. DEL PUESTO	BASE	TIT. DEL PUESTO	BASE
Médico 5 (Jefe Departamento Medicina Legal)	¢387.000				
Médico 4 (Integrante Consejo Médico Forense)	¢377.800	Jefe Depto. Laboratorios Ciencias Forenses	¢377.800		
Médico 3 (Jefe Sección)	¢342.200				
Médico 2 (Jefe Unidad Médico Legal)	¢335.000	Jefe Sección Lab. Ciencias Forenses	¢327.000		
Médico 1 (Especialista)	¢319.000				
Médico Residente	¢306.600	Microbiólogo	¢261.400	Psicólogo Clínico	¢261.400
		Químico	¢261.400		
		Biólogo	¢261.400		

ANEXO No. 04:

A.- Ley de Incentivos a los Profesionales en Ciencias Médicas (Ley No. 6836)

Esta ley define el marco regulatorio en aspectos salariales para los profesionales en ciencias médicas, dentro de los cuales se encuentran contemplados además del Médico, el Psicólogo Clínico, el Microbiólogo, el Odontólogo y el Farmacéutico. Los artículos primero y segundo definen una escala salarial exclusiva para los Médicos, compuesta por once categorías, las cuales se identifican por medio de la letra G y los números cardinales, es decir desde G-1 hasta G-11.

En términos monetarios los artículos 7, 9, 16 y 17 definen una escala salarial, en la cual se establecen diferencias entre médicos y otros profesionales, brindándole inclusive preponderancia a los primeros; esta situación aunque en ningún artículo se establezca que deba aplicarse de esa forma, se ha mantenido a través del tiempo dando como resultado que las estructuras salariales mantengan diferenciadas esas profesiones asignándole un salario mayor al médico.

CUADRO No. 11

ESCALA SALARIAL CONTENIDA EN LA LEY 6836 DEL 22-12-82

MÉDICOS		OTRAS PROFESIONES	
<i>Clase</i>	<i>Salario Base</i>	<i>Clase</i>	<i>Salario Base</i>
Médico G-1 *	¢9.000		
Médico Residente	¢9.500		
		Odontólogo 1	¢8.600
		Farmacéutico 1	¢8.300
		Microbiólogo Q. C.	¢8.300
		Psicólogo Clínico 1	¢8.300

*La escala ascendente se forma con una diferencia entre niveles de ¢400, hasta el G-11.

B.- Estructura de Salarios establecida por el Servicio Civil.

El Servicio Civil es el ente rector en materia de clasificación y valoración de puestos para el Poder Ejecutivo, por ello es de interés conocer la ubicación que le brinda a los profesionales en ciencias médicas y a los Químicos. Para facilitar la comprensión de los datos se incluyen únicamente los grados iniciales de las series.

CUADRO No. 12
Extracto de la escala salarial del Servicio Civil

<i>Clase</i>	<i>Salario Base ¢ (*)</i>
Médico Especialista	241.977
Médico Asistente	234.931
Psicólogo Clínico 2	229.858
Microbiólogo 2	223.165
Psicólogo Clínico 1	216.662
Microbiólogo 1	216.662
Químico 2	170.650
Químico 1	164.350

(*) Escala de salarios vigente a partir del 01-10-01.

Obsérvese el orden de prelación entre profesiones que es de acatamiento obligatorio en las instituciones del sector público regidas por el Servicio Civil. Si bien el Poder Judicial se encuentra excluido de dicho régimen, es destacable la experiencia de esa institución en materia de clasificación y valoración de puestos, la cual es superior y por lo tanto un referente obligatorio.

Otro aspecto a considerar es que las instituciones públicas del Poder Ejecutivo, comprenden prácticamente la totalidad del mercado laboral público para estas profesiones, por ello su comportamiento salarial y acomodo estructural puede afirmarse impone en buena medida las pautas a seguir en el resto de dependencias públicas.

ANEXO No. 05:

ASEGURADOR DE LA CALIDAD

NATURALEZA DEL TRABAJO

Ejecución de labores variadas y complejas en el desarrollo, implantación y supervisión del Programa de Aseguramiento de la Calidad, en el Departamento de Laboratorios de Ciencias Forenses.

TAREAS TÍPICAS

- *Desarrollar, implantar y evaluar el Programa de Aseguramiento de la Calidad.*
- *Velar porque la calidad de las pericias a cargo de las distintas dependencias, se ajusten a las exigencias establecidas a nivel nacional e internacional.*
- *Inspeccionar las actividades atinentes al aseguramiento de la calidad para comprobar que estén acordes con las políticas establecidas y los requerimientos de las prácticas establecidas en cada caso.*
- *Asesorar la aplicación de las normas e instructivos en materia de aseguramiento de la calidad, salud y seguridad ocupacional.*
- *Vigilar el cumplimiento de las normas de calidad en las pericias y los procedimientos conexos.*
- *Elaborar, revisar y corregir Procedimientos de Operación Normados.*
- *Recomendar las medidas correctivas cuando se incumplan la políticas establecidas.*

- *Verificar, en coordinación con la Jefatura respectiva, los procedimientos normados para comprobar la calidad de los procesos.*
- *Revisar, actualizar y uniformar los procesos que se ejecutan en las diferentes secciones del departamento.*
- *Desarrollar, probar e implantar nuevas metodologías de trabajo.*
- *Revisar y comunicar asuntos diversos referidos a la calidad de los procesos en cada dependencia.*
- *Llevar el control de los planes de trabajo anuales de cada sección, para verificar el cumplimiento de las metas.*
- *Asistir a reuniones del Consejo Consultivo y de Aseguramiento de la Calidad y similares.*
- *Coordinar, brindar y obtener capacitación para el personal del departamento.*
- *Realizar evaluaciones, inspecciones, estudios e informes solicitados por la jefatura.*
- *Tramitar oficios de carácter administrativo y de otra naturaleza.*
- *Traducir libros, revistas folletos y cualquier otro documento que se relacione con la materia de control de calidad y adaptarlos a las necesidades del trabajo.*
- *Impartir charlas sobre la especialidad y evacuar las consultas relacionadas con su trabajo.*

- *Redactar y presentar informes técnicos y emitir las recomendaciones correspondientes.*
- *Asistir a seminarios, charlas, conferencias y otros medios de desarrollo profesional relacionados con el control de calidad.*
- *Realizar otras labores propias del cargo.*

RESPONSABILIDAD Y OTRAS CONDICIONES

Trabaja con independencia, siguiendo instrucciones generales, los procedimientos técnicos, administrativos y legales que se dicten al efecto y rigen la actividad que desarrolla. Mantiene relaciones constantes con sus superiores, funcionarios del despacho, de la institución y de las instancias externas. Le puede corresponder supervisar y coordinar el trabajo de personal profesional, técnico y asistencial. Debe mantenerse actualizado con los conocimientos y técnicas propias de su especialidad. Su labor es evaluada mediante el análisis de los informes que rinde y la apreciación de la calidad de los resultados obtenidos.

CARACTERÍSTICAS PERSONALES

Capacidad analítica y de síntesis.

Habilidad para laborar en equipos interdisciplinarios.

Capacidad para brindar aportes creativos y originales.

Habilidad para tratar en forma cortés y satisfactoria con otras personas.

Capacidad para redactar informes y otros documentos.

Discreción con respecto a los asuntos que se le encomiendan.

Habilidad para resolver situaciones imprevistas.

Buena presentación personal.

REQUISITOS

Licenciatura en una carrera en el área de la especialidad del puesto.

Incorporado al Colegio respectivo.

Haber aprobado cursos formales sobre aseguramiento de la calidad.

Amplia experiencia en labores propias de control de calidad.

Experiencia en supervisión de personal.

Amplio dominio del idioma inglés. Conocimiento de paquetes informáticos.

ANEXO No. 06:

Incentivos a la productividad.

Ejemplo de un sistema de incentivos a la productividad aplicado en la estructura de puestos del Departamento de Laboratorio de Ciencias Forenses.

Dos de las formas en que se podría aplicar un sistema de este tipo, son las siguientes:

a.-*Crear un escalafón de puestos que permita el ascenso periódico como consecuencia de un desempeño superior medido a través de la evaluación de la productividad, calidad del trabajo, capacitación recibida y antigüedad del servidor en el puesto.*

b.-*Crear un sobresueldo que se otorgaría con una determinada periodicidad, como resultado también de un desempeño superior medido a través de la evaluación de la productividad, calidad del trabajo, capacitación recibida y antigüedad del servidor en el puesto.*

De las opciones expuestas se estima más conveniente para los intereses institucionales la segunda, debido a su congruencia con la política institucional vigente, sobre reducción de niveles y creación de estructuras planas. Asimismo, se evitaría afectar la estructura de puestos y se insertaría al Poder Judicial en los sistemas variables de remuneración.

Objetivo del sistema:

Promover e incrementar la productividad y calidad del trabajo de los servidores del Departamento de Laboratorio de Ciencias Forenses, en conjunto a un reconocimiento adecuado de la antigüedad.

El reconocimiento de la antigüedad se sustenta en el supuesto de que una persona con experiencia en determinadas labores, obtiene un desempeño superior en su trabajo.

Requisitos mínimos para el funcionamiento del sistema:

En cualquiera de las dos opciones previo a la puesta en funcionamiento del sistema, se requiere la definición de lo siguiente:

- *Procedimientos y/o reglamentos que permitan el adecuado funcionamiento del sistema.*
- *Sistema de indicadores y su ponderación para evaluar la productividad y calidad del trabajo de los servidores. Los indicadores deben ser confeccionados por especialistas en la materia, que para el caso del Departamento de Laboratorio de Ciencias Forenses podrían ser los miembros del Consejo Consultivo. Puede observarse que en este órgano se ubican los jefes de sección, quienes por su experiencia práctica y conocimiento en el campo serían los especialistas por excelencia para definir estándares de rendimiento; además del Inspector de Aseguramiento de la Calidad, quien con su conocimiento y experiencia particular podría aportar los conceptos*

necesarios para incluir dentro de los indicadores los aspectos sobre calidad del trabajo.

- *Registros formales requeridos.*
- *Apropiación presupuestaria.*

Características del sistema:

- ***Forma de evaluación:*** *con el uso de indicadores se busca medir la productividad y calidad del trabajo de un servidor.*
- ***Periodo de evaluación:*** *cada dos años.*
- ***Registro de la información:*** *la medición de los indicadores debe quedar debidamente registrada y mantenerse los controles necesarios que permitan demostrar el desempeño del servidor durante el periodo en evaluación*
- ***Calificación:*** *la nota mínima para acceder al incentivo económico es de un 90%, no hay otra calificación debido a que lo que interesa es un desempeño superior por parte del empleado.*
- ***Responsable de la calificación:*** *la jefatura inmediata de cada servidor deberá anualmente asignarle una calificación a estos indicadores, con bases objetivas y razonables derivadas de registros escritos.*
- ***Incentivo:*** *cada dos años de desempeño efectivo en las labores, todos aquellos servidores que obtuvieren una calificación ponderada superior o igual a un 90%, tendrán derecho a recibir como recompensa*

un sobresueldo, a razón de un porcentaje sobre el salario base vigente de un Auxiliar de Servicios Generales 1, conforme a la tabla que de seguido se muestra. El monto que se acredite pasará a ser una suma fija dentro de los sobresueldos del servidor y por lo tanto no será objeto de ningún ajuste por costo de vida.

En el caso del ejemplo aplicado al Departamento de Laboratorio de Ciencias Forenses, se sugiere aplicar la siguiente tabla:

Puesto	Porcentaje a conceder cada dos años sobre el salario base vigente de un Auxiliar de Servicios Generales 1
Fotógrafo Criminalista, Técnico en Producción Audiovisual, Asistente de Laboratorio, Técnico Criminalístico 1 y 2, Topógrafo, Jefe Sección de Análisis de Escritura y Documentos Dudosos, Jefe Sección Tránsito y Planimetría, y Jefe de la Sección de Fotografía y Audiovisuales	3%
Microbiólogo Clínico (*)	3%
Químico, Biólogo	4.5%

() La diferencia en los porcentajes de reconocimiento entre profesionales del mismo nivel, obedece a que uno de los objetivos de este sistema además del de promover e incrementar la productividad y calidad del trabajo, es el de propiciar un reconocimiento adecuado de la antigüedad, lo cual en el caso de los Microbiólogos está debidamente contemplado por medio de la Ley de Incentivos a los Profesionales en Ciencias Médicas.*

El impacto presupuestario aproximado durante el primer año, para la aplicación de una propuesta de este tipo en el Departamento de Laboratorio de Ciencias Forenses, sería el siguiente:

Costo	Monto
Sin cargas sociales	¢ 419.775,00
Cargas Sociales	126.982,00
Aguinaldo y Salario Escolar	69.347,00
Total por mes	616.104,00
Total por año	¢ 7.393.248,00

Aspectos generales:

- *Independientemente cualquier modalidad o situación, conviene aprobar el sistema bajo el criterio de plan piloto y como tal definir un plazo para su evaluación, en el que se puedan identificar sus beneficios, inconveniencias y otros.*
- *Por ser un sistema de remuneración que busca compensar y por ende estimular un desempeño superior en el empleado, el Poder Judicial se debe reservar la potestad de modificar o eliminar esta forma de reconocimientos, ante evaluaciones o investigaciones posteriores que determinen su conveniencia.*
- *Los montos absolutos percibidos por el servidor pasarían a engrosar su patrimonio de derechos adquiridos.*

*_*_*_*

Luego de la presentación se produce un intercambio de consultas en relación con aspectos medulares del informe.

Sale el Máster Chaves Sanabria.

*Luego de una amplia deliberación sobre el contenido del informe **se acordó:** acoger en todos sus extremos y trasladar al Consejo Superior para lo de su cargo.*

ARTICULO III

Señala el Licenciado Francisco Arroyo Jefe del Departamento de Personal que en avanzadas horas de la tarde en el día de ayer los representantes gubernamentales y sindicales llegaron a un acuerdo de otorgar un

4.38% como incremento de costo de vida para el segundo semestre del presente año.

El otro parámetro que normalmente se considera es el porcentaje de inflación, que al 30 de junio fue de 3.84%; es decir que el alza del sector público supera en más de medio punto porcentual sobre la inflación acumulada.

En este momento se han presentado los siguientes tres posibles escenarios con la observación de que los datos deberán considerarse como montos aproximados:

MONTO DE INCREMENTO	PROGRAMA 800	PROGRAMA 823	PROGRAMA 824	COSTO TOTAL
4.38%	348.888.033.87	1.327.682.58	10.459.627.56	360.675.344.01
5.00%	398.274.011.27	1.515.619.38	11.940.214.11	411.729.844.76
5.38%	428.542.836.13	1.630.806.45	12.847.670.38	443.021.312.96

Debe señalarse que de conformidad con las estimaciones preeliminares existe cobertura presupuestaria para hacer frente a los tres escenarios descritos.

Indica el Magistrado Solís que la propuesta tradicional es adicionar un punto porcentual al monto de incremento fijado por el Poder Ejecutivo como compensación por el bajo porcentaje que perciben los empleados judiciales por concepto de anualidades, por lo que lo procedente sería recomendar a la Corte Plena un incremento de 5.38%.

*Luego de un amplio intercambio de criterios **se acordó:** recomendar a la Corte Plena un incremento del 5.38% sobre el salario base por costo de vida para el segundo semestre del año 2002.*

Se declara firme el acuerdo.

ARTICULO IV

El Licenciado Francisco Arroyo indica que recibió fax firmado por el señor Pedro Seco Coordinador General de la AECI Costa Rica, que literalmente dice:

“Adjunto remito para su conocimiento y fines consiguientes la lista de personas seleccionadas para participar en el Programa AULA IBEROAMERICANA 2002.

Curso de Formación Judicial Especializada “Jurisdicción Social y El Nuevo Derecho del Trabajo” (11 al 29 de noviembre de 2002).

- Silvia Elena Arce Meneses.
- Julia Zoraida Varela Araya.

Curso de Formación Judicial Especializada “Formación de Formadores y Equipos Gestores de Escuela Judiciales” (11 al 20 de noviembre de 2002).

- Erick Alfredo Chirino Sánchez.

La ayuda concedida por la Agencia Española de Cooperación Internacional en concepto de alojamiento y manutención, consiste en 1.442 EUROS para el curso “Jurisdicción Social y El Nuevo Derecho del Trabajo” y 962 EUROS para el curso “Formación de Formadores y Equipos Gestores de Escuelas Judiciales” la cual les será entregada a su llegada a España. Los pasajes deben ser adquiridos por los interesados y posteriormente el Consejo General del Poder Judicial les reintegrará su importe hasta un máximo de 1.202 EUROS por pasaje. Asimismo el CGPD contratará un seguro médico.”

Se acordó: tomar nota de la anterior comunicación y trasladarla a la Corte Plena para lo de su cargo.

Se declara firme el acuerdo.

ARTICULO V

Informa el Licenciado Francisco Arroyo que el Licenciado Javier Sánchez Medrano Jefe de la Sección de Reclutamiento y Selección en Oficio N° 651-02 señala lo siguiente:

“De la forma más atenta me permito comunicarles que de acuerdo al oficio N° 391-JP-2002 con respecto a anunciar por parte de la Sección de Reclutamiento y Selección, la información sobre la XVIII Jornadas Iberoamericanas y XI Jornadas Uruguayas de Derecho Procesal, que la Licenciada María de los Ángeles Muñoz Ruiz, Abogada Asistente 3 de la Sala Primera, fue quien coordinó por órdenes del Magistrado Guillermo Rivas la distribución a los diferentes despachos dicha invitación.

Seguidamente se adjunta el documento que se distribuyó a todos los despachos y Unidades Administrativas del País.

La lista de los participantes se les enviará luego de la fecha de cierre de inscripciones.”

Se acordó: Tomar nota.

ARTICULO VI

El Licenciado Francisco Arroyo indica que recibió documentación del Magistrado Presidente Dr. Luis Paulino Mora Mora sobre el Proyecto Global de Derecho del Servicio Público” que se desarrollará en la Facultad de Derecho de la Universidad de Nueva York. La información es la siguiente:

“Nos dirigimos a usted a fin de informarle nuevamente sobre el Proyecto Global de Derecho del Servicio Público que se desarrolla en la Facultad de Derecho de la Universidad de Nueva York. El núcleo del Proyecto es el programa de posgrado que dura un año. En inglés se llama LL.M., o Masters of Law del Servicio Público.

El programa del LL.M incluye diez becas que cubren enseñanza, los gastos de vivienda manutención y viaje. Este nuevo LL.M está diseñado especialmente para abogados no americanos con por lo menos dos años de experiencia laboral en actividades de servicio público. Definimos servicio público de manera amplia para incluir áreas como la provisión de servicios legales gratuitos, los derechos humanos, los derechos laborales o sindicales, el trabajo en la sociedad civil y el fortalecimiento institucional, o protección del ambiente, derechos de las mujeres y los indígenas, y el trabajo en el gobierno como por ejemplo en la prosecución o defensa de personas imputadas de delitos penales. Nuestra intención es que la beca haga posible que cualquier abogado calificado pueda considerar el programa.

El folleto que se acompaña describe el LL.M. en servicio público más acabadamente, incluyendo explicaciones sobre como solicitar el formulario de postulación para la beca y lo que se requiere. Los dos folletos están escritos en inglés. Como se puede esperar el manejo de inglés es necesario para estudiar en NYU.

Le agradecemos la difusión y promoción de este programa entre sus colegas que puedan estar interesados dentro y fuera de su país. Asimismo estamos a su disposición para cualquier información adicional que necesite al respecto.

La fecha tope para recibir las postulaciones de beca para el año 2003-2004, es el 1 de diciembre de 2002. Los aspirantes deben enviar su solicitud a NYU School of Law, Office of Graduate Admissions a: 110 West 3rd Street, New York, NY 10012. Los formularios de postulación pueden obtenerse a través del sitio web de la Law School <http://www.law.nyu.edu/depts/admissions> o solicitarse por correo a la misma dirección.

Además del programa de maestría, el Proyecto Global de Derecho del Servicio Público proporciona fondos a estudiantes de derecho para realizar pasantías de diez semanas en alguna organización relacionada con el derecho fuera de los Estados Unidos. Si considera que su organización podría estar interesada en recibir un estudiante como pasante, por favor contáctenos haciéndonos saber sobre las características de su

organización y los tipos de proyectos para los que podría interesarles un pasante americano.

Para más información sobre el Proyecto Global de Derecho del Servicio Público o si tiene dudas o preguntas, por favor no dude en contactar a Diana Hortsch a la dirección escrita en el encabezado o a law.gpslp@nyu.edu".

***Se acordó:** tener por recibida la comunicación dicha y trasladar al Departamento de Personal para que la ponga en conocimiento de los empleados judiciales en el entendido de que esta Institución no se compromete a brindar ningún tipo de ayuda económica a las personas que eventualmente resulten becadas.*

ARTICULO VII

*Se conoce el Informe CV-297-2002 sobre la solicitud de la Licenciada **Margoth Cárdenas Briceño** Trabajadora Social 2, para que se le reconozca el beneficio de Dedicación Exclusiva.*

1. GESTIÓN

Con nota fechada 17 de junio último, la Licenciada Margoth Cárdenas Briceño, gestiona el pago por concepto de Dedicación Exclusiva en virtud de su nombramiento interino como Trabajador Social 2. El período de nombramiento abarca del 04 al 12 de julio 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 Margoth Cárdenas Briceño el 65% sobre el salario base de la clase Profesional 2, por concepto de Dedicación Exclusiva.

2.4. Rige del 04 al 12 de julio 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 VIII

*Se conoce el Informe CV-332-2002 sobre la solicitud del Bachiller **Sergio Alberto Vives Chaverri** Oficial de Investigación en la Delegación Regional de Puntarenas, para que se le reconozca el beneficio de Dedicación Exclusiva.*

1. GESTIÓN

Mediante nota de fecha 08 de marzo del presente año, el Bachiller Sergio Alberto Vives Chaverri, gestiona el pago por concepto de Dedicación Exclusiva en virtud de su nombramiento interino como Oficial de Investigación, en la Delegación Regional de Puntarenas, por el período del 01 de marzo al 31 de agosto del 2002.

2. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

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

2.2 En virtud de lo expuesto procede reconocer al Bachiller Sergio Alberto Vives Chaverri el 20% sobre el salario base de la clase Oficial de Investigación, por concepto de Dedicación Exclusiva.

2.3 Rige de 08 de marzo al 31 de agosto 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 IX

*Se conoce el Informe CV-333-2002 sobre la solicitud del Licenciado **Sergio Guillén Caravaca** Jefe de Investigación 2 y 3, para que se le reconozca el beneficio de Dedicación Exclusiva.*

1. GESTIÓN

Mediante nota de mayo último, el Licenciado Sergio Guillén Caravaca, gestiona el pago por concepto de Dedicación Exclusiva en virtud de sus ascensos interinos como Jefe de Investigación 2 del 17 al 22 de junio del 2002; y como Jefe de Investigación 3 del 02 de julio al 08 de agosto del 2002.

2. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

2.1. Al interesado se le nombró interinamente como Jefe de Investigación 2 del 17 al 22 de junio del presente año, sin embargo, la solicitud la presentó en forma extemporánea. Actualmente se encuentra

ascendido 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 Sergio Guillén Caravaca el 65% sobre el salario base de la clase Jefe de Investigación 3, por concepto de Dedicación Exclusiva.*

2.3 *Rige del 02 de julio al 08 de agosto del 2002 y durante los períodos que se le nombre en dicho cargo. Se sugiere elaborar contrato abierto.*

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

ARTICULO X

*Se conoce el Informe CV-334-2002 sobre la solicitud del Egresado **Alvaro Borbón Barrantes** Jefe de Investigación 3 en la Sección de Especializada de Tránsito, para que se le reconozca el beneficio de Dedicación Exclusiva.*

1. GESTIÓN

Mediante nota de fecha 19 de junio último, el Egresado Alvaro Borbón Barrantes, gestiona el pago por concepto de Dedicación Exclusiva en virtud de su ascenso interino como Jefe de Investigación 3 en la Sección Especializada de Tránsito, durante el período que abarca del 01 al 12 de julio del 2002.

2. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

2.1. *El interesado se encuentra ascendido interinamente como Jefe de Investigación 3 y ostenta la condición de egresado.*

2.2 *En virtud de lo expuesto procede reconocer al Egresado Alvaro Borbón Barrantes el 60% sobre el salario base de la clase Jefe de Investigación 3, por concepto de Dedicación Exclusiva.*

2.3 *Rige del 01 al 12 de julio del 2002 y durante los períodos que se le nombre en dicho cargo. Se sugiere elaborar contrato abierto.*

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

ARTICULO XI

*Se conoce el Informe CV-335-2002 sobre la solicitud del Licenciado **José Arturo Dinarte Gutiérrez** Jefe Administrativo 2 en la Unidad de Cárceles del Segundo Circuito Judicial de San José, para que se le reconozca el beneficio de Dedicación Exclusiva.*

1. GESTIÓN

Mediante nota de fecha 08 de julio último, el Licenciado José Arturo Dinarte Gutiérrez, gestiona el pago por concepto de Dedicación Exclusiva en virtud de su nombramiento interino como Jefe Administrativo 2 de la Unidad de Cárceles del II Circuito Judicial de San José, por el período del 01 al 12 de julio del 2002.

2. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

2.1 *El interesado se encuentra nombrado interinamente como Jefe Administrativo 2. y cumple con los requisitos citados en el numeral 3.*

2.2 En virtud de lo expuesto procede reconocer al Licenciado José Arturo Dinarte Gutiérrez el 20% sobre el salario base de la clase Jefe Administrativo 2, por concepto de Dedicación Exclusiva.

2.3 Rige de 08 al 12 de julio 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-336-2002 sobre la solicitud del Licenciado **Olidoni Palacios Badilla** Oficial de Investigación a.í., para que se le reconozca el beneficio de Dedicación Exclusiva.*

1. GESTIÓN

Mediante nota de fecha 12 de julio último, el Licenciado Olidoni Palacios Badilla, gestiona el pago por concepto de Dedicación Exclusiva en virtud de su nombramiento interino como Oficial de Investigación, en la Sección Delitos Sexuales, Familia y Contra la Vida, por el período del 01 al 31 de julio del 2002; y en el Servicio Nocturno del 01 al 31 de agosto del 2002.

2. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

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

2.2 En virtud de lo expuesto procede reconocer al Licenciado Olidoni Palacios Badilla el 20% sobre el salario base de la clase Oficial de Investigación, por concepto de Dedicación Exclusiva.

2.3 Rige de 12 de julio al 31 de agosto 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 XIII

*Se conoce el Informe CV-337-2002 sobre la solicitud de la Licenciada **Susana Guevara Solano** Jefe de Investigación 1 a.í. en la Sección de Delitos Sexuales, Familia y Contra la Vida y Oficial de Investigación en la Sección de Delitos Varios, para que se le reconozca el beneficio de Dedicación Exclusiva.*

1. GESTIÓN

Mediante nota de fecha 12 de julio último, la Licenciada Susana Guevara Solano, gestiona el pago por concepto de Dedicación Exclusiva en virtud de su nombramiento interino como Jefe de Investigación 1 en la Sección de Delitos Sexuales, Familia y Contra la Vida del 04 al 12 de julio del 2002; y como Oficial de Investigación de la Sección Delitos Varios del 01 al 31 de agosto del 2002.

2. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

2.1 La interesada se le nombró interinamente como Jefe de Investigación 1 y Oficial de Investigación y cumple con los requisitos citados en el numeral 3.

2.2 *En virtud de lo expuesto procede reconocer a la Licenciada Susana Guevara Solano el 20% sobre el salario base de las clases Jefe de Investigación 1 y Oficial de Investigación, por concepto de Dedicación Exclusiva.*

2.3 *Rige, como Jefe de Investigación 1 por el día 12 de julio del 2002 y del 01 al 31 de agosto en el puesto de Oficial de Investigación 2; y durante los períodos que se le nombre en dichos puestos. Se sugiere elaborar contrato abierto.*

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

ARTICULO XIV

*Se conoce el Informe CV-338-2002 sobre la solicitud de la Bachiller **Jeannette González Nájares** Oficial de Investigación en la Sección Delitos Contra la Propiedad, para que se le reconozca el beneficio de Dedicación Exclusiva.*

1. GESTIÓN

Mediante nota de fecha 18 de julio último, la Bachiller Jeannette González Nájares, gestiona el pago por concepto de Dedicación Exclusiva en virtud de su nombramiento interino como Oficial de Investigación en la Sección de Delitos contra la Propiedad, por el período del 01 al 31 de julio del 2002.

2. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

2.1 *La interesada se encuentra nombrada interinamente como Oficial de Investigación, y cumple con los requisitos citados en el numeral 3.*

2.2 *En virtud de lo expuesto procede reconocer a la Bachiller Jeannette González Nájares el 20% sobre el salario base de la clase Oficial de Investigación, por concepto de Dedicación Exclusiva.*

2.3 *Rige del 19 al 31 de julio 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 XV

*Se conoce el Informe CV-340-2002 sobre la solicitud de la Bachiller **Vanlly Cantillo Gamboa** Profesional 1 a.i. en el Departamento de Información y Relaciones Públicas, para que se le reconozca el beneficio de Dedicación Exclusiva.*

1. GESTIÓN

Con nota fechada 15 de julio enero último, la Bachiller Vanlly Cantillo Gamboa gestiona el pago por concepto de Dedicación Exclusiva en virtud de su nombramiento interino como Profesional 1 en el Departamento de Información y Relaciones Públicas, durante el período que va del 11 al 25 de julio del 2002.

2. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

2.1 *La interesada se encuentra nombrada en forma interina como Profesional 1 y cumple los requisitos indicados en el numeral 3.*

2.2 *En virtud de lo expuesto se procede a reconocer a la Bachiller Vanlly Cantillo Gamboa el 20% sobre el salario base de la clase Profesional 1, por concepto de Dedicación Exclusiva.*

2.3. *Rige del 15 al 25 de julio del 2002 y durante los períodos que se le nombre en dicho cargo. Se sugiere elaborar contrato abierto.*

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

Se levanta la sesión a las 12 horas.

Mag. Román Solís Zelaya
Presidente a.í.

Lic. Francisco Arroyo Meléndez
Secretario