

CONSEJO DE PERSONAL

SESION N° 22-2006

Sesión ordinaria del Consejo de Personal celebrada a las ocho horas del cinco de octubre del dos mil seis, con asistencia de las Magistradas Licda. Magda Pereira Villalobos quien preside, Licda. Julia Varela Araya, los Jueces Superiores Licda. Ana Luisa Meseguer Monge, Dr. José Rodolfo León Díaz y el MBA Francisco Arroyo Meléndez Jefe del Departamento de Personal.

ARTICULO I

Lectura y aprobación del acta anterior.

ARTICULO II

*La Licenciada **Ivonne Preinfalk Lavagni** presenta el informe sobre el avance de sus estudios en el exterior.*

***Se acordó:** Tomar nota del informe y trasladar al expediente de la funcionaria.*

ARTICULO III

La Sección de Investigación y Desarrollo en el Informe IDH-075-2006 señala:

Con la finalidad de que sea conocido por el Consejo de Personal, nos permitimos informar que en relación con las recomendaciones

emitidas en el informe N° 123-DO-2002 elaborado por la Sección de Desarrollo Organizacional del Departamento de Planificación, en el que indican incluir nuevas tareas a la clase de “Conductor de Detenidos” a continuación se retoman y se presentan los siguientes aspectos que son de interés para el presente estudio:

1. Este Departamento mediante el informe CV-360-01, elaborado por la entonces Sección de Clasificación y Valoración de Puestos, se pronunció con respecto a la solicitud que presentaron en su oportunidad los señores Luis Guillermo Rodríguez Vargas y Orlando Murillo Sandí, ambos “Conductores de Detenidos” de las Delegaciones Regionales del O.I.J. de Heredia y Alajuela, respectivamente, para que se les reconociera el “rol de coordinación” que ejercían en los cargos que ocupaban.

*2. El Consejo de Personal en la sesión N° 29-2001, celebrada el 13 de setiembre del 2001, artículo IV, dispuso: **“Aprobar el informe del Departamento de Personal en todos sus extremos, y solicitar al Departamento de Planificación elaborar el informe solicitado a la brevedad posible”.***

*3. Con respecto a lo anterior, a continuación se transcriben textualmente las **“Conclusiones”** y **“Recomendaciones”** que se*

plasmaron en el informe 123-DO-2002, elaborado por el

Departamento de Planificación, veamos:

“1. De acuerdo con el estudio elaborado, este Departamento determinó que en la práctica las Delegaciones Regionales, han asignado labores de distribución de trabajo, planificación y control en uno de los conductores de detenidos de mayor experiencia, situación que aumenta las labores originales asignadas formalmente, adquiriendo un nivel mayor de autoridad y responsabilidad.

2. No obstante, se determina que algunas de las “nuevas” labores asignadas son de competencia superior, sea son exclusivas de los puestos de jefes y subjefes, tal como lo establece el “Manual Descriptivo de Clase de Puestos”.

Las recomendaciones emitidas en el informe de cita se detallan de seguido:

“1. En virtud de lo anterior, este Departamento no recomienda reconocer dichas labores adicionales en aquellas plazas que están asumiendo la función de “coordinador” de conductor de detenidos, en las diferentes Delegaciones Regionales, por el contrario, se recomienda la siguiente distribución de labores para las unidades de cárceles en las Delegaciones Regionales del Organismo de Investigación Judicial:

*Labores que corresponde al **Subjefe** de la Delegación:*

- Distribuir el trabajo (remisiones de detenidos) a los conductores de detenidos.*
- Girar las instrucciones respectivas a dicho personal.*
- Velar porque se ejecuten las tareas encomendadas.*

- *Llevar el control del uso del equipo asignado para los conductores de detenidos, tales como armas, radios, esposas, chalecos, entre otros.*

Labores que corresponde realizar individualmente a cada uno de los conductores de detenidos:

- *Planificar el trabajo y las medidas de seguridad que se deben disponer para el traslado de los detenidos, lo que a su vez incluye:*
 - *Corroborar la ubicación del privado de libertad en el Centro Penitenciario que indica la remisión de detenidos, o de lo contrario investigar dónde se encuentra ubicado.*
 - *Investigar la causa por la cual se encuentra detenido el privado de libertad, a fin de determinar la peligrosidad del mismo.*
 - *Coordinar con los diferentes Centros Penitenciarios la hora de salida de los detenidos.*

Finalmente, la labor de llevar el control del “Libro de Detenidos”, podrá asignarse como recargo a cualquier servidor a través de un rol semanal, quincenal o mensual.” (el subrayado pertenece al original)

4. *Aunado a lo anterior y revisadas las diferentes directrices y circulares, se tiene que el Consejo Superior, en sesión N° 35-02, celebrada el 21 de mayo del 2002 aprobó el “MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PARA LA CONTENCIÓN, CONDUCCIÓN E INTERVENCIONES CORPORALES DE DETENIDOS”. En su*

CAPÍTULO V (Disposiciones sobre el uso de armas reglamentarias)¹

se establece lo siguiente :

“Artículo 29: El conductor de detenidos deberá cumplir con lo dispuesto en la Ley de Armas y Explosivos; y, en el Manual de Normas y Procedimientos para el uso, Portación, Mantenimiento y Retención del Arma de Uso Oficial, del Organismo de Investigación Judicial.

Artículo 30: El Conductor de detenidos deberá cumplir fielmente con los controles establecidos por la Jefatura de Cárceles y Transportes para la entrega y devolución de armas y equipo especial que se utilice en el traslado de privados de libertad. Dicho control establecerá un detalle por caso, en forma completa e individualizada sobre el uso de cada arma.

Artículo 31: Toda arma de fuego, debe presumirse cargada aunque no se porte y debe cumplirse con todas las recomendaciones de seguridad.

Artículo 32: Siempre que las condiciones lo permitan, se utilizará cualquier otro medio o alternativa antes de recurrir al uso del arma de fuego.

Artículo 33: Se prohíbe amenazar o hacer uso del arma de fuego contra cualquier persona, excepto que sea estrictamente necesario en el cumplimiento del deber.

Artículo 34: Se prohíbe dejar las armas de fuego, al alcance de personas no autorizadas.

Artículo 35: Se prohíbe dejar las armas o equipo de uso oficial, en la gaveta del vehículo automotor u otro sitio que no ofrezca seguridad.

¹ Se modifican los artículos N° 36 y 80 según circular N° 151-2005 del Consejo Superior.

Artículo 36: Se prohíbe disparar al aire. *El disparo de armas letales por parte del policía o custodio, sólo se concibe como último medio para repeler, en legítima defensa, una agresión o la amenaza actual e inminente de ella, nunca con el único motivo de dar por terminada una persecución, de evitar la fuga de un sospecho o como medio para amedrentar, exhibir o agredir. No se debe correr con el dedo puesto en el gatillo del arma.*

Artículo 37: El arma no debe ser guardada ni portada con el percutor amartillado. Cuando el arma no se encuentre en uso, deberá tener los seguros colocados.

Artículo 38: El arma de fuego deberá entregarse respetando las medidas de seguridad, tales como: Vacía, abierta, revisar que no contenga munición y con los cargadores separados. Lo anterior también aplica cuando el arma es enviada para mantenimiento.”

Como se desprende del “Manual de Procedimientos para la contención, conducción e intervenciones corporales de detenidos”, quienes ejercen la actividad de “conductor de detenidos” deben cumplir con las anteriores regulaciones establecidas para la portación y uso de armas de fuego. Ahora bien, con el fin de aclarar lo anterior, se procedió a consultar telefónicamente al Lic. Luis Enrique Arias Muñoz, Jefe de la Sección de Cárceles y Transportes del O.I.J. lo siguiente:

- ✓ ¿Quiénes ocupan cargos de “conductor de detenidos” tienen asignado un arma de fuego?
- ✓ ¿Es responsabilidad del “conductor de detenidos” revisar y mantener en buen estado el arma de fuego?

- ✓ ¿Cuáles son los requisitos y características que se exigen al personal de nuevo ingreso?

En atención a nuestras consultas de los días 10 y 11 de mayo del 2006, el Lic. Arias Muñoz nos indicó que:

*“ ... es necesario indicar que quienes ejercen la función de “conductor de detenidos” no portan **un arma como los investigadores del O.I.J.**; ya que para el caso de quienes realizan la función de conductores de detenidos, el arma de fuego es asignada cada vez que les corresponde practicar una “diligencia judicial” y una vez finalizada esta, el servidor devuelve el arma de fuego. Asimismo cada vez que se le asigna un arma de fuego a un conductor de detenidos, este se hace responsable por el **cuidado** y las actividades de “**mantenimiento y revisión**” son propias del armero.*

Con respecto a los requisitos y características al personal de nuevo ingreso son las siguientes: Bachiller en Educación Media, carné de portación de armas al día y buena condición física y mental.”

Finalmente el Lic. Arias sugirió que por la función que realizan los “conductores de detenidos”, es necesario que se le realice cada cierto tiempo un chequeo físico a ese personal, condición laboral que no se brinda en la actualidad a este grupo ocupacional.

5. *Asimismo se revisó el artículo N° 41 de la Ley de Armas y Explosivos # 7530, publicada en la Gaceta # 159 del 23 de agosto de 1995, así como el artículo N° 26 del Reglamento a la Ley de Armas y Explosivos, cuyas normas señalan lo siguiente:*

Artículo N° 41-Ley de Armas y Explosivos

“... Las personas físicas deberán aportar un dictamen extendido por un profesional competente, en los términos que establezca el reglamento, sobre la idoneidad mental del solicitante, al cual se le tomará la impresión de sus huellas dactilares”.

Artículo N° 26-Reglamento a la Ley de Armas y Explosivos

“Las personas físicas que soliciten la inscripción o deseen portar un arma de fuego permitida, deberán aportar al Departamento, un dictamen extendido por un psicólogo o psiquiatra incorporado al Colegio Profesional respectivo, **sobre la idoneidad mental del petente, el cual deberá indicar, con toda claridad la aptitud para el uso de armas de fuego permitidas**”. (el subrayado es nuestro)

Referente a lo anterior, en primera instancia se procedió a consultar a los psicólogos de la Sección de Reclutamiento y Selección del Departamento de Personal-Gestión Humana, respecto a quiénes compete la responsabilidad en la aplicación de las pruebas de idoneidad para la portación de armas, los cuales indicaron que por una disposición administrativa dichas pruebas son efectuadas por los psicólogos de la Unidad de Apoyo Psicológico Operacional de la Oficina de Planes y Operaciones (O.P.O) del Organismo de Investigación Judicial.

De acuerdo a lo manifestado por los profesionales del área de recursos humanos y con el fin de conocer si para quienes ocupan los puestos de conductor de detenidos se aplican las respectivas pruebas de idoneidad mental, procedimos a consultar nuevamente al Lic. Arias², el cual nos manifestó que efectivamente los psicólogos de la O.P.O, son los responsables de aplicar las pruebas de idoneidad mental para la portación de armas de fuego; sin embargo, fue claro al indicarnos que la aplicación de dichas pruebas a los conductores de detenidos, no se realizan tal y como lo señala la Ley, es decir cada dos años.³

*6. En otro orden de ideas, es importante cuestionarse si el actual título⁴ de la clase de **“CONDUCTOR DE DETENIDOS”**, refleja la naturaleza de esos puestos. Para determinar lo anterior, consultamos⁵ el significado de las siguientes dos palabras, las*

² Consulta telefónica del día 23 de mayo del 2006.

³ **ARTÍCULO 36.- Características y registro del permiso.** El permiso de portación de armas tendrá una vigencia de dos años ...”.

⁴ Título de la clase: Es el nombre oficial de los puestos de una clase dentro de la organización y se usa en todo tipo de documentos. De ser corto e inteligible, que conste de una palabra o unas pocas palabras, que dé una idea clara del tipo de labores que se realizan en los puestos de una clase y además sea comprendido por cualquier persona que lo utilice. (Manual de Normas y procedimientos del Departamento de Clasificación y Valoración de Puestos- Dirección General del Servicio Civil)

⁵ Consultada página oficial en Internet: www.rae.es

cuales el Diccionario de la Real Academia Española las define como sigue:

“Custodia: persona o escolta que custodia a un preso”

“Conductor, ra: que conduce, especialmente vehículos de motor”

De lo anterior se colige, que la palabra “custodia” está más relacionada con la actividad que realizan los conductores de detenidos.

Así las cosas y tomando en consideración los puntos anteriores se recomienda lo siguiente:

a. Modificar el título de la clase de “Conductor de Detenidos” por el de “Custodio de Detenidos” y aprobar la actualización de la clase de “Custodio de Detenidos” tal y como se presenta en el ANEXO.

b. Que el Servicio Médico de Empleados del Poder Judicial realice periódicamente (plazo a definir por los médicos) un chequeo a quienes ocupan los cargos de “CUSTODIO DE DETENIDOS”, lo anterior con la finalidad de que ellos se encuentren en las mejores condiciones físicas y de idoneidad para el desempeño óptimo de sus funciones.

c. Que los psicólogos de la Unidad de Apoyo Psicológico Operacional de la Oficina de Planes y Operaciones (O.I.J.), apliquen

tal y como lo estipula el “Reglamento a la Ley de Armas y Explosivos” cada dos años la prueba de idoneidad mental para la portación de armas de fuego, a quienes ocupan los puestos de “Custodio de Detenidos” esto con el fin de garantizar la calidad en la prestación del servicio.

d. Una vez aprobada la clase, esta deberá ser comunicada a las diferentes jefaturas del Organismo de Investigación Judicial, donde tienen a cargo puestos de esta naturaleza funcional, a fin de que pongan en conocimiento a los servidores que realizan estas actividades de la modificación a dicha clase de puesto.

ANEXO

CUSTODIO DE DETENIDOS

NATURALEZA DEL TRABAJO

*Traslado y custodia de detenidos para el cumplimiento de **diligencias** judiciales.*

TAREAS TÍPICAS

Trasladar y custodiar detenidos mediante entrega y recibo de las autorizaciones correspondientes desde los centros penitenciarios o celdas del Organismo de Investigación Judicial a los despachos judiciales, Complejo de Ciencias Forenses,

centros hospitalarios o cualquier otro lugar señalado por la autoridad competente.

Practicar la revisión corporal al detenido, con el objeto de garantizar que no posea entre sus ropas o partes del cuerpo ningún instrumento que le permita la evasión, infringirse lesiones o ingresar drogas prohibidas; o bien amenazar o causarle daños a sus custodios, servidores judiciales o terceras personas.

Implementar las medidas de seguridad necesarias y autorizadas para el traslado y custodia de los detenidos que garanticen la integridad física propia del detenido, así como de servidores judiciales y otras personas que tengan contacto directo o indirecto con éste.

Planificar el traslado de detenidos, por lo que entre otros aspectos deben considerar, distancia y condiciones de la vía o terreno entre el lugar de origen y el destino de traslado, peligrosidad del detenido, número de privados de libertad a trasladar y posibilidad de que existan roces ellos.

Coordinar con funcionarios de los diferentes centros penitenciarios la ubicación y hora de salida de las personas a ser trasladadas.

Hacer las anotaciones correspondientes en el control del “Libro de Detenidos”.

Suministrar alimentos a los detenidos.

Presentar informes verbales y escritos cuando el caso lo amerite.

Reseñar y tomar huellas a los detenidos.

Atender y evacuar consultas relacionadas con su labor, según lo permita la ley.

Realizar otras labores propias del cargo.

RESPONSABILIDADES Y OTRAS CONDICIONES

Trabaja siguiendo instrucciones generales, métodos y procedimientos establecidos y las directrices giradas por sus superiores.

Debe respetar los derechos y garantías de los detenidos; mantenerse en buena condición física y mental para cumplir con las exigencias de idoneidad que su trabajo demanda.

Debe estar siempre vigilante de los movimientos del privado de libertad y de su entorno.

Velar por la conservación del equipo de trabajo asignado (armas de fuego, esposas, etc).

Le corresponde laborar turnos rotativos y trasladarse a diversos lugares del país.

Puede estar expuesto a situaciones de peligro y prestar los servicios cuando sea requerido.

La labor es supervisada y evaluada por su superior mediante la apreciación de la calidad de los resultados obtenidos.

CARACTERÍSTICAS PERSONALES

Buena condición física y mental para el desempeño del cargo.

Trabajo en equipo: Implica la intención de colaboración y cooperación con terceros, formar parte de un grupo, trabajar con los demás, como actitud opuesta a la individual o competitiva.

Autocontrol: Es la capacidad para controlar las emociones personales y evitar las reacciones negativas ante provocaciones, oposición u hostilidad de los demás o cuando se trabaja en condiciones de estrés.

REQUISITOS

Bachiller en Educación Media.

Carné de portación de armas al día.

Se acordó: Acoger el informe del Departamento de Personal, con excepción de la recomendación B) por cuanto es criterio de este Consejo que el acondicionamiento físico del Conductor de Detenidos debe responder a un plan de mantenimiento del personal de esta instancia, bajo la responsabilidad y desarrollo de la Unidad de Capacitación del Organismo de Investigación Judicial.

ARTICULO IV

El Consejo de Personal en la sesión N° 12-2006 del 08 de junio de 2006 artículo II, tomó el siguiente acuerdo:

“Se procede a conocer el informe IDH-108-2006, de la Sección de Investigación y Desarrollo en relación con los puestos de Coordinador del Área Jurídica de la Dirección Nacional de Notariado, así como los cargos de Profesional en Derecho de esa dependencia.

El informe fue puesto en conocimiento de los Integrantes de este Consejo para su análisis. Para efectos del acuerdo, se transcriben las conclusiones y recomendaciones del mismo:

I. Aspectos relevantes del análisis

1. La Dirección Nacional de Notariado es una oficina de naturaleza administrativa, esto puede corroborarse con las estadísticas vertidas en los informes de labores de los años 2004 y 2005); por lo que, su personal no puede ubicarse dentro de la escala de categorías salariales en igualdad o superioridad que puestos del ámbito jurisdiccional, como son los puestos de la tríada jurisdiccional (fiscal, defensor público y juez) quienes trabajan directa e indirectamente en lo sustantivo de las labores del Poder Judicial, que es el impartir justicia.

2. El puesto de Profesional en Derecho 3 corresponde a una figura construida bajo el espíritu de ser personal de confianza con experiencia como jueces, que sirvieran como asistentes de los magistrados, los cuales son la última instancia de justicia que existe dentro del Marco Jurídico de Costa Rica, perfil laboral que en definitiva no armoniza con las labores que realiza la DNN.

3. Las plazas de Profesional en Derecho 3 destinadas en el momento de la creación de la Dirección Nacional de Notariado fueron tomadas de la planilla de cargos que pertenecía a la Sala Segunda, la cual contaba con esas plazas para los magistrados de dicha Sala.

4. Los profesionales en derecho de la DNN si bien es cierto, se desempeñan primordialmente en el área administrativa, en uno de los escenarios laborales de dicha instancia, mantiene una relación con el proceso judicial en materia notarial.

5. El Lic. Gerardo Matamoros Mora se ha venido desempeñando efectivamente como Coordinador Legal del Área Jurídica de la DNN.

6. El puesto de Coordinador Legal de la Dirección Nacional de Notariado se encuentra sobre valorado en relación con otros puestos que se encuentran en la misma categoría salarial como el Juez 3, el Jefe de Laboratorio de Ciencias Forenses, la Contralora de Servicios e incluso sobre puestos que están hasta dos categorías menores como son los Jefes de Departamento 2, Juez 2, Fiscal Auxiliar. Por esa razón, es necesario reasignar a este servidor a una categoría salarial menor.

7. Los profesionales que trabajan bajo la tutela del Coordinador Legal de la Dirección no pueden ganar ni igual ni más que él, por lo que, deben de reasignársele a una categoría salarial menor, según las tareas que hasta el momento vienen desempeñando.

II. Recomendaciones

A continuación se transcriben las recomendaciones a las que se llegaron en el presente estudio:

7.1 Aprobar la clase angosta “Coordinador Legal de la Dirección Nacional de Notariado”, según se indica en el anexo #1 del presente informe; la cual pasa a integrar la clase ancha de Profesional en Derecho 2.

7.2 Reasignar el puesto No.86290 (Profesional en Derecho 3) ocupado por el Lic. Gerardo Matamoros Mora a la clase angosta “Coordinador Legal de la Dirección Nacional de Notariado”.

7.3 Reasignar a los Profesionales en Derecho 3 de la Dirección Nacional de Notariado a la clase ancha Profesional en Derecho 1, conforme se indica en el punto 6.6 siguiente.

7.4 En todos los casos, se conservarán los derechos adquiridos en tanto se mantengan en el cargo; los cuales desaparecerán en el caso de traslado a otro cargo, renuncia o jubilación por parte del propietario actual. En el caso de que alguna de las plazas quedara vacante, la persona o personas que tomen posesión del cargo, se ajustarán a las nuevas regulaciones, igualmente esto aplica para nombramientos interinos en ese puesto.

7.5 Con relación a la clase ancha de “Profesional en Derecho 2”, únicamente el puesto No. 86290 de “Coordinador Legal de la DNN” le corresponde por concepto del REFJ un 22%. En el caso de los cargos que sean reasignados a “Profesional en Derecho 1”, el REFJ será el mismo de la clase, es decir, 18%; a los titulares de estos cargos, al igual que se indicó en el punto anterior, se le respetarán los porcentajes actuales como derechos adquiridos, según las condiciones indicadas.

7.6 Aprobar el siguiente cuadro resumen:

No.	Nombre	Estado	Situación Actual	Situación Propuesta	Diferenci
-----	--------	--------	------------------	---------------------	-----------

Puesto	funcionario	o plaza	Clase	Salario Base	Clase	Salario Base	a
86290	Gerardo Matamoros Mora	Prop.	Prof. en Derecho 3	557.800	Coordinador Área Legal D.N.N	505.800	-52.000
86288	Rosibel Lobo Zúñiga	Prop.	Prof. en Derecho 3	557.800	Prof en Derecho 1	459.800	-98.000
86289	Rebeca Guardia Morales	Prop.	Prof. en Derecho 3	557.800	Prof en Derecho 1	459.800	-98.000
113614	Rafael Chaves Ortiz	Prop.	Prof. en Derecho 3	557.800	Prof en Derecho 1	459.800	-98.000
86291	Juan Granados Vargas	Prop.	Prof. en Derecho 3	557.800	Prof en Derecho 1	459.800	-98.000
92987	Jesús Ramírez Campos	Prop.	Prof. en Derecho 3	557.800	Prof en Derecho 1	459.800	-98.000
92980	Edwin Cordero Centeno	Prop.	Prof. en Derecho 3	557.800	Prof en Derecho 1	459.800	-98.000
19840	Ana Trejos Abarca	Prop.	Prof. en Derecho 3	557.800	Prof en Derecho 1	459.800	-98.000
Total							-738.000

Se acordó: acoger en todos sus extremos el informe de la Sección de Investigación y Desarrollo. Los derechos adquiridos de quienes ocupan el cargo, deben respetarse, por lo que en el momento en que la plaza quede vacante, se ajustará a la nueva clasificación.”

La Sección de Investigación y Desarrollo elaboró el informe IDH-185-2006 cuyo texto se transcribe:

“...Por este medio y con el fin de informar al Consejo de Personal, nos permitimos presentarle la respuesta a las manifestaciones realizadas por la Licda. Alicia Bogarín Parra, directora de la Dirección

*Nacional de Notariado, respecto al informe **IDH-108-2006**, referente al Coordinador del área legal de la Dirección Nacional de Notariado, lo anterior según lo requerido mediante oficio No. 7393-06 de la Secretaría General de la Corte.*

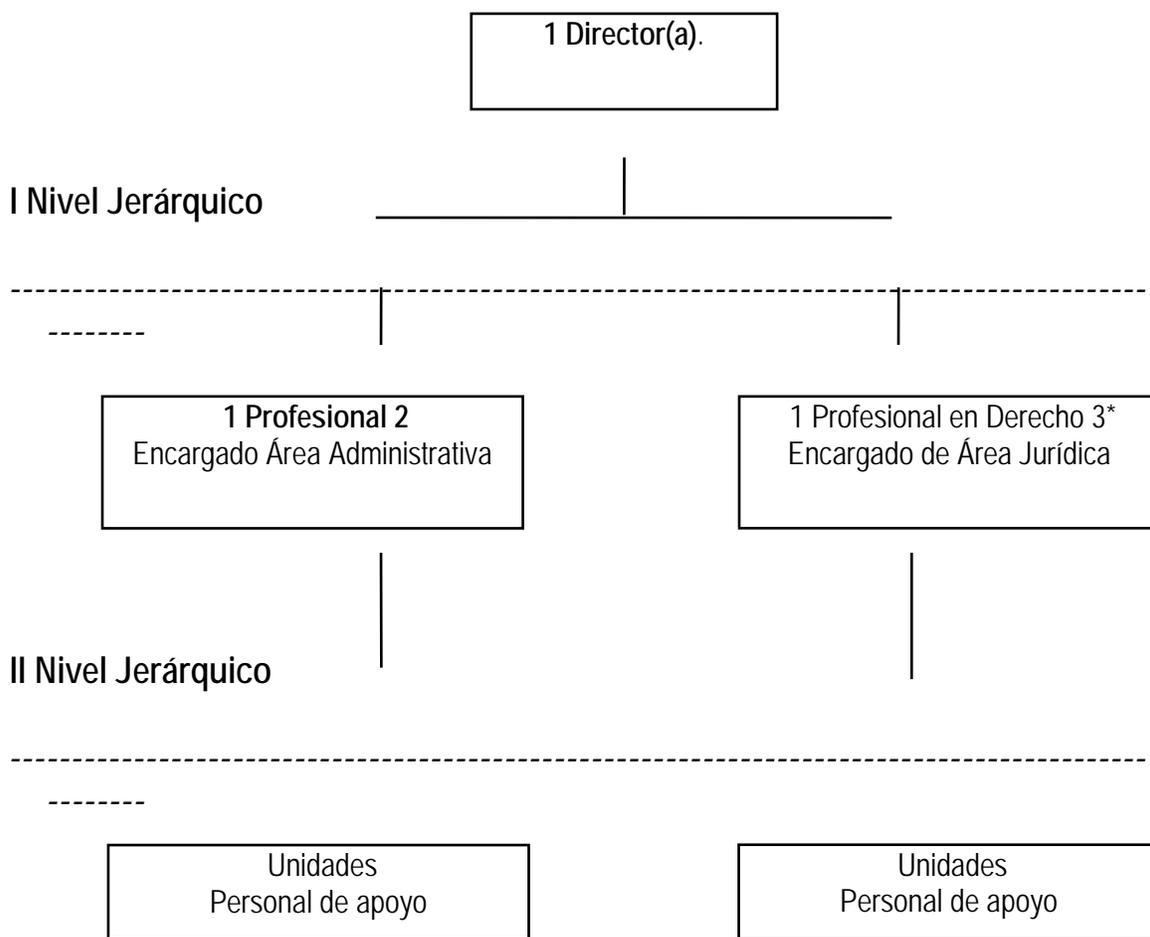
A continuación, se responden los cuestionamientos hechos por la Licda. Alicia Bogarín Parra al informe IDH-108-2006:

1) El primer punto se refiere básicamente a lo siguiente:

“ El estudio solicitado se fundamentó en la creación por parte del Departamento de Planificación, de la figura de “Coordinador del Área Legal”, dentro de la estructura organizacional de la Dirección Nacional de Notariado, aprobado por el Consejo en la sesión No. 09-02 del 12 de febrero del 2002... Sobre el particular, del citado informe se desprenden las siguientes recomendaciones:

- 1. Se recomienda que los diferentes puestos que conforman la DNN, desarrollen sus labores en apego a lo establecido en el Manual Descriptivo de Puestos del Departamento de Personal, tal como se exponen en el anexo No.2 del presente documento.*
- 2. Dado que dentro de la estructura organizacional que se propone, el encargado del área de Registro Nacional de Notarios y Archivo (1 Auxiliar Judicial 3-B) y el Coordinador del Área Jurídica (1 Profesional en Derecho 3) tienen en mismo rango que otros puestos subalternos, se recomienda que la Sección de Clasificación y Valoración de puestos del Departamento de Personal realice un estudio donde se determine la necesidad de que los puestos antes mencionados tengan un rango superior, según la jerarquía en que se encuentra. A su vez, de incluirse el estudio de recalificación de puesto para el Profesional 2, según petición realizada por la Licda. Alicia Bogarín Parra, Directora Nacional de Notariado”*

En cuanto a lo manifestado por doña Alicia, se debe indicar que efectivamente el estudio IDH-108-2006, se fundamentó en el informe del Departamento de Planificación No.183-DO-2001-B, el cual realiza varias recomendaciones, dentro de las cuales se encuentran las que definió la Licda. Bogarín anteriormente. Con respecto a los puntos anteriores, se acota que el Departamento de Personal ha respetado la estructura establecida por el Departamento de Planificación (infome No. 183-DO-2001) la cual se detalla a continuación:



III Nivel Jerárquico

De acuerdo con el anterior organigrama, el Departamento de Personal ha sido consecuente con el criterio de que dentro de la Dirección Nacional de Notariado deben existir tres niveles jerárquicos, con un director en el nivel superior, y dos coordinadores en un segundo nivel, uno de ellos encargado del área administrativa y otro del área jurídica, lo cual se sostuvo en el informe IDH-145-2004 y en el informe IDH-108-2006, por último se encuentra el nivel de personal de apoyo.

En otro orden de cosas, cabe destacar que en relación con los puestos de Profesional 2 encargado del área administrativa y el Auxiliar Judicial 3-B que menciona la Licda. Bogarín en su anterior manifestación; la valoración de dichos puestos fue realizada en el informe IDH-145-2004 del Departamento de Personal, el cual aprobó las recomendaciones de dicho informe mediante el acta No.045-2004 del 22 de junio del 2004 por parte del Consejo Superior.

2) *Continuando con las observaciones, la Licda. Bogarín señala:*

“ El informe citado es claro en cuanto a que el puesto de “Encargado del Área Jurídica” debe ser reclasificado, por razones lógicas, ya que no puede seguir teniendo el mismo rango tanto de categoría de puesto, como salarial de los demás compañeros del área legal.”

Con relación a lo anterior, la Licda. Bogarín tiene razón en relación con que en el informe se define que dicho encargado no puede poseer el mismo rango de categoría de puesto como salarial de los demás compañeros del área legal. Por esa misma razón, dentro de las recomendaciones en el punto 7.6 del informe cuestionado propone aprobar el siguiente cuadro:

No. Puesto	Nombre funcionario	Estado plaza	Situación Actual		Situación Propuesta		Diferencia
			Clase	Salario Base	Clase	Salario Base	
86290	Gerardo Matamoros Mora	Prop.	Prof. en Derecho 3	557.800	Coordinador Área Legal D.N.N	505.800	-52.000
86288	Rosibel Lobo Zúñiga	Prop.	Prof. en Derecho 3	557.800	Prof. en Derecho 1	459.800	-98.000
86289	Rebeca Guardia Morales	Prop.	Prof. en Derecho 3	557.800	Prof. en Derecho 1	459.800	-98.000
113614	Rafael Chaves Ortiz	Prop.	Prof. en Derecho 3	557.800	Prof. en Derecho 1	459.800	-98.000
86291	Juan Granados Vargas	Prop.	Prof. en Derecho 3	557.800	Prof. en Derecho 1	459.800	-98.000
92987	Jesús Ramírez Campos	Prop.	Prof. en Derecho 3	557.800	Prof. en Derecho 1	459.800	-98.000
92980	Edwin Cordero Centeno	Prop.	Prof. en Derecho 3	557.800	Prof. en Derecho 1	459.800	-98.000
19840	Ana Trejos Abarca	Prop.	Prof. en Derecho 3	557.800	Prof. en Derecho 1	459.800	-98.000

Después de observar el anterior cuadro, se nota de modo claro que en la propuesta definida en el informe IDH-108-2006; el Coordinador del Área Legal tiene un salario base de ¢505.800, el cual es superior por ¢46.000 al salario base de un Profesional en Derecho 1, el cual, es de ¢459.800; por ello se aclara a la Licda. Bogarín Parra que el informe es coherente en relación a que dicho coordinador debe de ganar más que sus subalternos, y debe de estar ubicado en un clase salarial superior. En cuanto a su clasificación, puede observarse que el Lic. Matamoros pasó de ser un Profesional en Derecho 3, a un Coordinador del Área Legal, por lo cual la reclasificación realmente ocurrió.

Por política institucional, a la fecha cuando se producen cambios salariales hacia abajo, producto de estudios de reasignación; el salario de los servidores titulares (nombrados en propiedad) no se modifican con el fin de no generar efectos negativos sobre el patrimonio de los servidores judiciales.

Esta situación ha traído consigo confusiones en la forma correcta de ver las cosas, tal y como se presenta en el caso que nos ocupa, por cuanto se parte del supuesto de que al estudiar las condiciones de los puestos actuales de la DNN, se espera que los resultados y recomendaciones sean superiores a la situación salarial vigente,

cuando en definitiva se ha determinado fehacientemente que los cargos de Coordinador del Área Legal y de los profesionales en derecho están sobrevalorados, situación que de momento no puede corregirse en términos salariales, debido a la política imperante en el poder judicial respecto de los derechos adquiridos, tal y como se han comentado anteriormente.

Lo dicho, no implica que existan divergencias técnicas al respecto, por el contrario, es el resultado transitorio de mantener la condición particular de las personas titulares de los cargos y

No lo que de acuerdo a la técnica corresponde a los puestos de trabajo sin importar quien ocupó el cargo ayer, quien lo ocupa hoy o bien lo podría ocupar mañana.

3) Continúa la Licda. Bogarín Parra con la siguiente argumentación:

“ El informe rendido por el Departamento de Personal, aprobado por el Consejo de Personal y también por ese Consejo Superior, además de contraponerse al rendido por el Departamento de Planificación, en ningún momento se puso en conocimiento de esta Dirección para que manifestara su opinión en relación con el mismo, aspecto que considero relevante para que el acuerdo que nos ocupa sea revisado y revocado”.

Como se ha analizado hasta este punto, el informe brindado por el Departamento de Personal-Gestión Humana es consistente con las recomendaciones aprobadas desde el punto de vista de

organización y estructura según los informes elaborados por el Departamento de Planificación en su oportunidad.

Es importante traer a colación que las recomendaciones vertidas en el informe de clasificación y valoración responden a una realidad ocupacional, la cual ha sido verificada y respaldada con la utilización del método científico y los procedimientos que se utilizan para determinar la posición salarial y el perfil ocupacional de los cargos según lo que señala la teoría administrativa en este campo especializado de los recursos humanos.

Asimismo, los cambios propuestos responden a esa revisión particular de cada puesto, para lo cual se revisan factores tales como: condiciones de trabajo, responsabilidad, consecuencia del error, tramo de control, etc; y se determina su justa ubicación considerando por supuesto la consistencia que debe imperar en la estructura ocupacional y salarial del poder judicial como un todo.

Por otra parte, respecto de las manifestaciones que realiza la licenciada Bogarín, respecto a la comunicación formal del acuerdo tomado al respecto, es importante indicar que los acuerdos del

Consejo de personal son decisiones de carácter recomendativo. De conformidad con el artículo 81 inciso 9 de la ley Orgánica del poder judicial, es el Consejo Superior la instancia que en definitiva resuelve y aprueba lo relativo a lo reclamos de carácter económico que se hagan al poder judicial. En este sentido, el artículo 83 de la citada ley, regula los plazos y el tipo de recurso que cabe ante el Consejo Superior al resolver casos como el que nos ocupa. Este proceder fue así ratificado por el Consejo Superior en la sesión celebrada el 30 de mayo del 2006 en el artículo xxx.

4) *En el punto 4 del oficio No.7393-06, la Directora de la Dirección Nacional de Notariado cita:*

“ No resulta razonable el que ahora el Departamento de Personal establezca que el Coordinador del área legal, debe ganar por ahora igual a los demás compañeros de esa área y más grave aún que cuando éste se retire del Poder Judicial, quién lo sustituya devengue un salario inferior de aquellos compañeros que tiene a su cargo, lo cual ocurriría en un corto plazo....”

En cuanto a la manifestación anterior, es importante reiterar como se ha señalado párrafos atrás de que este departamento vino a corregir una serie de inconsistencias técnicas en la clasificación y valoración del personal de la dirección Nacional de Notariado; para lo

cual se definen los salarios que corresponden según los diferentes niveles de complejidad y responsabilidad entre el Coordinador del Área Legal y los demás profesionales en derecho.

Como se ha mencionado al respecto de los derechos adquiridos de las personas ocupantes de los cargos en una situación que no podemos obviar y que no permite de manera inmediata adjuntar la estructura de puestos según como corresponde técnicamente; con base en la propuesta elaborada por este Departamento.

Ciertamente, en caso de que por alguna razón fuese necesario sustituir a los titulares de los cargos, las personas que se nombren devengarían los salarios propuestos, por cuanto no existe razón legal para hacer efectivo un estipendio igual al que perciben los ocupantes de los cargos por una sustitución particular de derechos adquirido.

5) *Finalmente, la Licda. Bogarín afirma lo siguiente:*

"Partiendo de que el informe en cuestión no soluciona en nada la situación salarial del coordinador actual, quien ha desempeñado esa función por más de tres años, sin recibir retribución salarial alguna, ya que lo deja en la misma condición actual, además de que por voto de la Sala Constitucional, esta Dirección va a ser separada del Poder Judicial, estimo que no es el momento oportuno para hacer una variación como la planteada por el Departamento de Personal, para que se apegue a lo que dispuso ese Consejo en su oportunidad al conocer la estructura propuesta por el Departamento de Planificación, caso contrario dejar las

cosas como están actualmente, con el fin de no afectar la gestión del despacho a mi cargo, ya que el plantear diferencias salariales como las propuestas por ese Departamento, podría ser contrario a principios constitucionales”.

En relación con lo afirmado en las anteriores líneas por la Licda. Bogarín, se considera que si bien, debido al presente estudio, la situación salarial del Lic. Matamoros, Coordinador del Área Legal de la Dirección Nacional de Notariado se ha visto disminuida, ello obedece a una situación claramente señalada en el informe IDH-108-2006, punto que nos permitimos transcribir:

“ 5.4 Sobre el origen de los puestos asignados a la D.N.N

Dentro de los antecedentes que se mantienen en diversos archivos de la institución se encuentran:

El 2 de noviembre del año 1998, la Corte Plena acordó en el artículo VIII trasladar una serie de plazas de la Secretaría General de la Corte (2 Auxiliares Judiciales 2) y la Sala Segunda (2 Auxiliares Judiciales 2; 1 Aux. Judicial (plaza extraordinaria) y 2 Abogados Asistentes 3).

Respecto a las plazas anteriormente mencionadas, se puede señalar que no existe un estudio técnico desde la perspectiva de análisis de los cargos para la asignación de las plazas extraordinarias, ni ordinarias en la DNN (al menos en sus inicios), las cuales fueron trasladadas de la Sala sin variar su clasificación y valoración de acuerdo al despacho de destino, dejando con ello de lado, el espíritu de la creación de la clase de Abogado Asistente 3 (actualmente Profesional en Derecho 3) la cual como se indicó anteriormente, es para servidores que hayan tenido experiencia como jueces, que puedan ayudar a los Magistrados como asistentes personales en las labores diarias propias de su cargo.

Posteriormente, se encuentran algunos otros estudios (oficio N° 1374-PLA-2000, del 19-9- 2000; Informe de plazas N° 027-PLA-DO-2001 para

el año 2002) en donde el Departamento de Planificación recomienda la asignación de nuevos Abogados Asistentes 3, debido a que dentro de la Dirección Nacional de Notariado existían plazas de esa misma clase. Debido a lo anterior, queda claro que la asignación de los puestos de Profesional en Derecho 3 obedeció a una necesidad institucional de momento para “poner a caminar” la Dirección Nacional de Notariado sin existir un estudio técnico al respecto, siendo puestos que estaban bien calificados para el trabajo que realizaban en la Sala Segunda, más al ser trasladadas a la DNN se convirtieron en “plazas sobre calificadas” (cabe destacar que estas plazas sobrantes fueron tomadas de la Sala Segunda debido a que antes de la creación de la DNN esta Sala era la encargada de resolver asuntos en materia de Notariado). Por esa razón, se considera que estas plazas deben de reasignarse en este momento, tomando en cuenta los criterios técnicos que en aquella circunstancia no se aplicaron, amén de que pasaron a una instancia con mucha menor jerarquía jurisdiccional, complejidad, responsabilidad (entre otros factores que la que tiene la Sala Segunda del Poder Judicial.”

Tomando en cuenta el punto 5.4 del informe de marras, es claro que los puestos fueron tomados de la Sala Segunda de acuerdo con una necesidad institucional de “poner a andar” un despacho tan necesario como la Dirección Nacional de Notariado y, que en ese momento, no se realizó para dicho fin una clasificación y valoración de puestos, lo que si ha sido realizado en este informe, utilizando todos los criterios de la técnica de la materia de clasificación y valoración de puestos, por los cuales, tanto el puesto del Lic. Matamoros, como los restantes puestos del área legal, debieron de ser reasignados hacia abajo.

En otro orden de cosas, en relación con lo que expone la Licda. Bogarín Parra de que “plantear diferencias salariales como las propuestas por este departamento, podría ser contrario a principios constitucionales”, se considera que de no hacerlas; estaríamos violentando no solo la constitución política sino también la jurisprudencia existente en materia laboral. Para esos efectos, la constitución señala en su artículo 57 lo siguiente:

“Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna. El salario será siempre igual para Trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia. Todo lo relativo a fijación de salarios mínimos estará a cargo del organismo técnico que la ley determine”.

Conforme a la norma constitucional señalada y de conformidad con el artículo 8 inciso a) del Estatuto de Servicio Judicial; el Departamento de personal es el órgano técnico que debe:

“Analizar, clasificar y valorar los puestos del Poder Judicial comprendidos en esa ley, y asignarles la respectiva categoría dentro de la Escala de Sueldos de la ley de salarios...”

El Departamento de Personal-Gestión Humana por lo tanto es el responsable de velar por una adecuada estructura ocupacional y de salarios, de tal manera que la consistencia en este campo permita regular las relaciones entre el Poder Judicial y sus servidores, garantizando la eficiencia de la función judicial.

Por último no corresponde a este Departamento opinar sobre los inconvenientes o no de dejar sin efecto el acuerdo tomado por el Consejo Superior, donde aprobó las recomendaciones técnicas para ajustar la estructura ocupacional de la Dirección Nacional de Notariado, tomando en consideración la eventual separación del Poder Judicial de dicha oficina. Por tratarse de un asunto de política institucional, deberá ser el Consejo Superior quien en definitiva se pronuncie sobre esta manifestación en particular.

Con todo lo expuesto anteriormente, y al no encontrarse nuevos criterios que permitan un cambio al informe rendido por esta oficina, se mantienen las recomendaciones emitidas en el informe No. IDH-108-2006 de fecha 4 de abril del 2006.

Una vez analizados los argumentos que oportunamente presentó el Departamento de Personal así como las manifestaciones de la Licda. Alicia Bogarín sobre el informe citado, este Consejo es del criterio de que las recomendaciones técnicas dentro del Informe IDH-108-2006 y el IDH-185-2006 son procedentes, y no existen elementos que lleven a modificar la decisión tomada inicialmente.

ARTICULO V

Se procede a conocer el informe IDH-172-2006 de la Sección de Investigación y Desarrollo, cuyas recomendaciones son las siguientes:

VI. RECOMENDACIONES:

6.1. *Clasificar a los puestos que se desempeñan en el rol de coordinador de unidad regional como “Oficial de Investigación”. En el caso de la unidad regional de Upala, se recomienda realizar un estudio dentro de un año, esperando a que los cambios en dicha unidad se consoliden.*

6.2. *Reasignar el puesto No.48382 ocupado interinamente por el Sr. Teodosio Rivera Garita a la clase de “Oficial de Investigación”.*

6.3. *Aprobar los ajustes que se proponen en el siguiente cuadro.*

	Nombre funcionario	Estado plaza	Situación Actual		Situación Propuesta		Diferencia
			Clase	Salario Base	Clase	Salario Base	
6613	Juan de Jesús Cruz López	Inter.	Oficial de Investigación	309.400	Oficial de Investigación	309.400	0
06609	César Villalobos Sánchez	Prop.	Oficial de Investigación	309.400	Oficial de Investigación	309.400	0
24538	Sergio Vives Chaverri	Inter.	Oficial de Investigación	309.400	Oficial de Investigación	309.400	0
48382	Teodosio Rivera Garita	Inter.	Investigador 2	291.000	Oficial de Investigación	309.400	18.400
54114	Luis Enrique Quesada Brenes	Inter.	Oficial de Investigación	309.400	Oficial de Investigación	309.400	0

6.4. *El detalle anual de los costos de las plazas reasignadas es de ₡108.969.31 mensual y de ₡ 1,307.631.70 anual, los montos incluyen cargas sociales, décimo tercer mes y salario escolar, ver detalle en el anexo N°1.*

6.5 *La modificación presupuestaria propuesta en este informe queda condicionada al período fiscal en que sea posible aplicarlo, ya que la Dirección Nacional de Presupuesto ha fijado calendario para los decretos ejecutivos, cuya última modificación fue en el mes de julio del presente año.*

*_*_

Ante consulta de la Magistrada Pereira, el Lic. Arroyo se comunicó con la Delegación Regional del Organismo de Investigación Judicial

de Cañas donde se informó que la situación con la Unidad Regional de Upala no se ha modificado, por lo que se mantiene lo señalado en el informe.

Se acordó: Acoger en todos sus extremos el informe técnico presentado por el Departamento de Personal.

ARTICULO VI

La Unidad de Componentes Salariales en Informe N° 1216-UCS-AS-2006 indica:

Grados Académicos

Publicaciones

I RESULTADOS:

Nombre:	Valerio Araya Carlos Mauricio
N° Cédula:	01-0903-0553
Puesto:	Profesional 3
Oficina:	Sección: Delitos Económicos y Financieros.
Condición Laboral:	Interino
Gestión:	Solicitud de reconocimiento del grado académico adicional de Licenciatura en “Contaduría Pública” de la Universidad Central, según certificado N° 0010294, de fecha 22 de junio del 2006.
Fecha de presentación de la gestión:	23-06-2006
Recomendación:	Reconocer 5 puntos por el grado adicional de Licenciatura en “Contaduría Pública” otorgado por la <i>Universidad Central</i> .

II CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS:

2.1 Requisito Académico y Legal de la Clase y Condiciones del Solicitante:

Requisitos	Condición de la Solicitante		
	Títulos reconocidos	Institución	Fecha
Licenciatura en una carrera del área de especialidad del puesto.	Bachiller Administración de Negocios enf. Banca y Finanzas	Universidad de San José	10/09/1999
	Licenciatura Administración de Empresas énfasis en Banca y Finanzas	Universidad de San José	26-09-2000
Incorporado al colegio respectivo, en los casos en que exista esta entidad para la correspondiente área profesional.	Incorporación		13/09/1999
Considerable experiencia en labores relacionadas con el cargo.			
Manejo de Paquetes informáticos de oficina y de uso institucional.			
Licencia de conducir al día.			

2.2. Naturaleza del Puesto

Ejecución de labores profesionales, científicas, administrativas complejas y variadas en el área de su especialidad; o participación en la dirección, coordinación supervisión y ejecución de las mismas, en una dependencia judicial.

2.3. Características Personales:

Amplio, sólido criterio y madurez profesional para resolver problemas y situaciones imprevistas.

Habilidad crítica y de síntesis.

Habilidad para aplicar los principios teóricos y prácticos de la profesión.

Habilidad para el trato cortés y satisfactorio con el público y compañeros.

Habilidad para organizar y dirigir el trabajo del personal subalterno.

Habilidad para redactar informes y otros documentos.

Conocimientos del idioma inglés cuando el puesto lo requiera.

Buena presentación personal.

2.4. Normativa Vigente:

Reglamento de Carrera Profesional	Artículo 2, incisos a), b) y c). Artículo 11 Artículo 12
-----------------------------------	--

III OTRAS CONSIDERACIONES:

- 3.1. El licenciado Carlos Mauricio Valerio Araya, ocupa el cargo de Profesional 3 de forma interina en la Sección de Delitos Económicos y Financieros; desde el 03 de octubre del 2005 se le reconoce el plus de carrera profesional por el grado académico de Licenciado en Administración de Empresas énfasis en Banca y Finanzas.
- 3.2. La Carrera Profesional es un incentivo económico que nace de un interés institucional por estimular y promover la superación

de los profesionales judiciales, para así lograr un mejor servicio a la administración de la justicia.

Este beneficio lo adquieren entre otros factores, por los grados académicos obtenidos por el profesional (*bachiller, licenciatura, especialidad, maestría, doctorado y grados adicionales*) siempre y cuando estén relacionados con el cargo que desempeñan.

- 3.3. De acuerdo con la normativa vigente (⁶), los grados académicos que presenten los profesionales para efectos de carrera profesional, deben estar relacionados directamente con la disciplina del cargo que ocupan. Asimismo cabe agregar que para el reconocimiento de grados académicos adicionales únicamente se efectuará con el criterio del Consejo de Personal, tomando en consideración la afinidad existente entre el título obtenido y el puesto que desempeña el interesado.
- 3.4. Con el propósito de establecer la atinencia con mayor propiedad, se consultó el Manual de Especialidades del Servicio Civil, el cual cuenta con un detalle para cada grupo ocupacional. En este caso particular se tiene que el puesto que el petente ocupa se puede ubicar en el grupo ocupacional de “Administración” el mismo se define como una actividad para aquellos puestos cuyas tareas se orientan al proceso de planeación, dirección, organización, coordinación, control, evaluación y ejecución de labores administrativas en las áreas técnicas y profesionales.
- 3.5. Asimismo en este grupo ocupacional se puede encontrar subespecialidades, la cual en el caso del grado académico de licenciatura en Contaduría Pública se ubica en la subespecialidad de “Administración Generalista” y esta subespecialidad se aplica a los puestos que se orientan a una combinación de funciones y procesos administrativos, en los cuales se pueden presentar análisis financieros, estudios de

⁶ Art. 12 del Reglamento de Carrera Profesional Poder Judicial

factibilidad, estudios de organización y métodos, investigación de operaciones, administración de recursos humanos, estudios de desarrollo organizacional, de motivación, de análisis estadísticos, económicos, estudios de índices de precios y otras funciones relacionadas. La misma se aplica desde los procesos operativos hasta los niveles superiores. De manera que la carrera de Contaduría Pública es atinente a la Administración, desde el punto de vista de la Administración Generalista.

- 3.6. Por las anteriores consideraciones y dada la atinencia existente del grado adicional en cuestión, en relación a las actividades que le corresponde realizar, así como la naturaleza funcional del puesto Profesional 3, ubicado en la Sección de Delitos Económicos y Financieros, se recomienda reconocer salvo mejor criterio 5 puntos por el grado de Licenciatura “Contaduría Pública” de la Universidad Central al señor Mauricio Valerio Araya, pues los conocimientos adquiridos le facilitarían tener una perspectiva más amplia, dado que la naturaleza del puesto es ejecución de labores técnicas en el campo de la investigación financiera y económica, presupuesto y otras ramas especializadas de la administración .

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

ARTICULO VII

*Se conoce el Informe 01454-UCS-AS-2006 sobre la solicitud del Licenciado **Víctor Manuel Mata Vargas** Jefe de Investigación 3 del Departamento de Investigaciones Criminales, para que se le reconozca el beneficio de Dedicación Exclusiva.*

ESTUDIO**Dedicación Exclusiva****I RESULTADOS:**

Nombre:	Víctor Manuel Mata Vargas																
Nº Cédula:	01-0582-0928																
Puesto:	Profesional 1																
Oficina:	Departamento de Seguridad																
Período del Nombramiento:	01 de julio al 30 de setiembre del 2006																
Fecha de presentación de la gestión:	18 de agosto del 2006.																
Recomendación:	<table border="0"> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td>20%</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>25%</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>30%</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td></td> <td>45%</td> <td></td> <td></td> <td>65%</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	<input checked="" type="checkbox"/>	20%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	25%	<input type="checkbox"/>	30%	<input type="checkbox"/>		45%			65%			
<input checked="" type="checkbox"/>	20%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	25%	<input type="checkbox"/>	30%	<input type="checkbox"/>										
	45%			65%													
Vigencia:	18 de agosto del 2006																

II CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS:

Requisitos de la Clase	Condición del Solicitante		
	Título	Institución	Fecha
Licenciatura en una carrera del área de la especialidad del puesto.	Licenciado en Ingeniería Química	Universidad de Costa Rica	25-03-97
	Magíster en Adm. De Negocios con énfasis en Mercadeo		Universidad de Costa Rica
	Cert. Exp. 155-92 de Equiparación	Universidad de Costa Rica	11-08-94
Incorporado al colegio profesional respectivo cuando exista esta entidad para la correspondiente área	Incorporaciones	Colegio Federado de Químicos y de	27-01-77

profesional. O,		Ingenieros Químicos de Costa Rica Colegio de Profesionales en Ciencias Económicas de Costa Rica	04-07-03
Técnico en Seguridad e Higiene del Trabajo.			
Amplia experiencia en prevención de accidentes y enfermedades profesionales			

*** Modificada en sesión del Consejo Superior del 28 de marzo de 1996, artículo CXII.**

III OTRAS CONSIDERACIONES

1. El Consejo de Personal en sesión N°09-2006, artículo IX del cuatro de mayo del presente año, aprobó el informe RS-0728-2006, relacionado con el nombramiento del señor Victor Manuel Mata Vargas en la plaza de Profesional 1 (clase ancha), ubicada en el Departamento de Seguridad . Dicha clase, se agrupa entre las clases angostas en la de Técnico en Seguridad Ocupacional, cuyo requisito es la licenciatura en una carrera del área de la especialidad del puesto y el petente cuenta con licenciaturas en Ingeniería Química y en Toxicología Industrial y una maestría en Administración de Negocios con énfasis en Mercadeo. Al respecto se analizó la información y se recomendó que no existe inconveniente en que se le nombre en dicho puesto.
2. Se sugiere la aplicación del pago a partir de la fecha en que el interesado presentó su solicitud, es decir, dieciocho de agosto del 2006.

Se acordó: Recomendar la aprobación de dicho beneficio, en los términos indicados en el informe elaborado por el Departamento de Personal.

ARTICULO VIII

*Se conoce el Informe 01484-UCS-AS-2006 sobre la solicitud de la Bachiller **Diana Bustamante López** Oficial de Investigación del Departamento de Investigaciones Criminales, para que se le reconozca el beneficio de Dedicación Exclusiva.*

ESTUDIO

Dedicación Exclusiva

I RESULTADOS:

Nombre:	Diana Bustamante López
Nº Cédula:	01-1120-0004
Puesto:	Oficial de Investigación
Oficina:	Departamento de Investigaciones Criminales
Período del Nombramiento:	Del 01 al 29 de setiembre del 2006
Fecha de presentación de la gestión:	30 de agosto del 2006
Recomendación:	<input checked="" type="checkbox"/> 45% <input type="checkbox"/> 20% <input type="checkbox"/> 65% <input type="checkbox"/> 25% <input type="checkbox"/> 30%

Vigencia:

01 de setiembre del 2006

II CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS:

Requisitos de la Clase	Condición del Solicitante		
	Título	Institución	Fecha
Bachillerato universitario de una carrera que lo faculte para el desempeño del puesto. (*)	Bachiller en Ciencias Criminológicas	Universidad Estatal a Distancia	23-07-2004
Incorporado al colegio respectivo, cuando exista esta entidad para la correspondiente área profesional.	No existe Colegio Profesional		
Haber aprobado el curso básico de investigación criminal.			
Considerable experiencia en labores de investigación criminológica.			
Licencia para portar arma y para conducir vehículo liviano.			
(*) Preferiblemente en el área de las Ciencias Criminológicas, salvo disposición de ley expresa en contrario, según acuerdo de Corte Plena en sesión del 25-02-02, artículo XXXII			

Aprobada en sesión de Corte Plena No. 18-2001, del 04-06-01, artículo XX.

Se acordó: Recomendar la aprobación de dicho beneficio, en los términos indicados en el informe elaborado por el Departamento de Personal.

ARTICULO IX

Se conoce el Informe 01485-UCS-AS-2006 sobre la solicitud del Licenciado **Mauricio Corrales Jiménez** Profesional 3 del Departamento de Trabajo Social y Psicología, para que se le reconozca el beneficio de Dedicación Exclusiva.

ESTUDIO

Dedicación Exclusiva

1. RESULTADOS:

Nombre:	Mauricio Corrales Jiménez
Nº Cédula:	02-0486-0653
Puesto:	Profesional 3
Oficina:	Departamento de Trabajo Social y Psicología
Período del Nombramiento:	06 de junio al 03 de julio del 2006
Fecha de presentación de la gestión:	06 de junio del 2006
Recomendación:	<input type="checkbox"/> 20% <input type="checkbox"/> 45% <input type="checkbox"/> 65% <input type="checkbox"/> 80% <input checked="" type="checkbox"/> 30%
Vigencia:	A partir del 06 de junio del 2006

2. CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS:

Requisitos de la Clase	Condición del Solicitante		
	Título	Institución	Fecha
Licenciatura en una carrera del área de especialidad del	Certificación N°2281 emitida el	Universidad Libre de Costa	04-05-2006

puesto	04-05-2006, donde le acredita el grado de Licenciatura en Trabajo Social	Rica	
Incorporado al Colegio respectivo, en los casos en que exista esta entidad para la correspondiente área profesional.	Permiso de Trabajo N°Per-050-06, por cuanto la incorporación al Colegio se realizará en el mes de agosto del 2006 Incorporación	Colegio de Trabajadores Sociales de Costa Rica	22-05-2006 19-09-2006
Considerable experiencia en labores relacionadas con el cargo.			
Manejo de paquetes informáticos de oficina y de uso institucional.			
Licencia de conducir al día cuando el puesto lo requiera.			

Aprobada en Sesión del Consejo Superior N° 44-03 del 19 de junio de 2003, artículo XXX.

3. OTRAS CONSIDERACIONES:

3.1 El señor Corrales Jiménez en la actualidad no está incorporado al Colegio de Trabajadores Sociales de Costa Rica, sin embargo, cuenta con permisos de trabajo autorizados por esa Institución, en virtud de que esta pendiente su incorporación, misma que de cumplir con todos los requisitos se realizará en el mes de noviembre próximo. En ese sentido se tiene que los permisos fueron otorgados por períodos, mismos que se detallan a continuación:

N° de Permiso	Fecha de Emisión	Período
PER-050-06	22-05-2006	17-05-2006 al 17-06-2006
PER-073-06	17-07-2006	17-07-2006 al 21-08-2006
PER-086-06	22-08-2006	22-08-2006 al 22-10-2006

3.2 Asimismo es necesario indicar que el día de ayer 20 de setiembre de los corrientes, el señor Corrales Jiménez presentó la incorporación al Colegio de Trabajadores Sociales de Costa Rica, la cual se realizó el diecinueve de setiembre actual.

3.3 Por las razones anteriores se sugiere la aplicación del pago de la Dedicación Exclusiva, por los períodos del 17-05-06 al 17-06-06 y del 17-07-2006 en adelante, siempre y cuando cuente con nombramiento.

Se acordó: Recomendar la aprobación de dicho beneficio, en los términos indicados en el informe elaborado por el Departamento de Personal.

ARTICULO X

Se procede a conocer el Informe IDH-211-2006 cuyo texto señala:

“...En atención al oficio N° 6892-06 de fecha 10 de agosto del 2006, mediante el cual se traslada la nota presentada por el señor Víctor Hugo Castro Méndez, Secretario General de la Asociación Nacional de Investigadores en Criminalística, para que:

*“... en el término de 15 días, contado a partir del recibido de esta comunicación; si en los informes elaborados por ese departamento (IDH-259-2005 o cualquier otro), la propuesta de **“Carrera Laboral para el ámbito policial del Organismo de Investigación Judicial”**, ha sido contemplada en alguno de estos informes o si por el contrario lleva razón don Víctor al afirmar que en dicho estudio no se hace mención al tema indicado.”*

Con respecto a lo anterior, nos permitimos informar que en el informe IDH-259-2005, se hace referencia a la línea de ascenso y carrera policial que actualmente tiene el Organismo de Investigación Judicial, la cual fue producto de las negociaciones entre Corte Plena y una comisión representada por servidores de ese organismo y de la ANIC; sobre la carrera policial, en el citado informe se señala lo siguiente:

*“...podemos concluir con certeza que la situación mejoró considerablemente, pues a la fecha se cuenta con una estructura más consistente y acorde a la realidad del Organismo así como a la complejidad, variedad y responsabilidad propias de las tareas desempeñadas por quienes ocupan esos cargos; se posibilita la **línea de ascenso y la carrera policial**; antes la mayoría eran puestos no profesionales, hoy en atención al perfil laboral del cargo, el 83,33% de las clases de la serie policial tienen por requisito académico un grado profesional.”*

Asimismo también se indicó que:

“...este despacho estima inconveniente e innecesario el ampliar en un nivel más la estructura vigente, pues precisamente en el 2002 con la reestructuración señalada,

uno de los logros con que las partes estuvieron de acuerdo fue con el achatamiento de la estructura, disminuyendo de 9 niveles policiales (no jefes) a tan sólo 3 (Investigador 1 y 2, y Oficial de Investigación)”

Tal y como se infiere de lo anterior, en ese informe se hace mención al tema de carrera laboral, sin embargo, en virtud de que el mismo fue objeto de un exhaustivo análisis en el año 2002, cuando se analizó de manera integral la serie policial del Organismo de Investigación Judicial, este departamento consideró que la propuesta planteada por el OIJ, no debía abordarse de forma tan amplia como se había hecho en el año 2002; ya que en esa oportunidad ese organismo fue producto de una reestructuración, donde pasó de una larga carrera policial a una más corta, que permitía al servidor progresar en el trabajo y aspirar a cargos de mayor jerarquía.

Asimismo en aquel momento se redefinieron requisitos de experiencia y académicos; además se profesionalizaron los cargos a partir de los puestos de Oficial de Investigación. Aunado a ello, es importante mencionar con respecto al requisito académico, que Corte Plena fue clara en señalar que éste debía establecerse preferiblemente en el campo de las “Ciencias Criminológicas”, por ser

una carrera afín con las actividades desarrolladas por ese personal aunado a que ya existía oferta académica por parte de varias universidades a nivel nacional.

No obstante lo anterior y en aras de agotar lo relacionado al tema de carrera policial, a continuación se presenta un análisis de la propuesta planteada por el Lic. Jorge Rojas Vargas, Director del O.I.J., en nota N° 405-DG-04 de fecha 7 de julio del 2004; para ello de seguido se presenta un cuadro comparativo entre la carrera policial actual y la propuesta por la Dirección General del O.I.J.

Clase de Puesto	Carrera laboral actual	Carrera laboral propuesta por la Dirección del O.I.J.
	Requisitos actuales según Manual Descriptivo de Clases de Puestos	Requisitos Propuestos Por el O.I.J.
Investigador 1	-Bachiller en Educación Media. -Haber aprobado el curso básico de Investigación Criminal.	-Aprobación del proceso de reclutamiento y selección dispuesto institucionalmente. -Aprobación del curso básico de investigación.
Investigador 2	-Bachiller en Educación Media. -Haber aprobado el curso	-Tres años en el puesto de investigador 1. -Aprobación del curso

Clase de Puesto	Carrera laboral actual	Carrera laboral propuesta por la Dirección del O.I.J.
	Requisitos actuales según Manual Descriptivo de Clases de Puestos	Requisitos Propuestos Por el O.I.J.
	<p>básico de Investigación Criminal.</p> <p>-Experiencia en labores de Investigación Criminológica (18 a 30 meses)</p>	<p>intermedio de Investigación Criminal.</p> <p>*Experiencia acumulada 3 años.</p>
Oficial de Investigación	<p>-Bachiller Universitario de una carrera que lo faculte para el desempeño del puesto.</p> <p>-Haber aprobado el curso básico de Investigación Criminal.</p> <p>-Considerable experiencia en labores de investigación criminológica (48 a 60 meses)</p>	<p>-Bachillerato Universitario en carrera afín.</p> <p>-Aprobación del curso avanzado de Investigación Criminal.</p> <p>-Tres años en el puesto de Investigador 2.</p> <p>*Experiencia acumulada 6 años.</p>
Analista en Criminología	<p>-Bachiller Universitario de una carrera que lo faculte para el desempeño del puesto.</p>	<p>-Bachillerato Profesional en carrera afín.</p> <p>-Aprobación del curso</p>

Clase de Puesto	Carrera laboral actual	Carrera laboral propuesta por la Dirección del O.I.J.
	Requisitos actuales según Manual Descriptivo de Clases de Puestos	Requisitos Propuestos Por el O.I.J.
	<p>-Haber aprobado el curso básico de Investigación Criminal.</p> <p>-Amplia experiencia en labores relacionadas con el cargo (60 a más meses)</p>	<p>básico de Análisis Criminal.</p> <p>-Aprobación del curso avanzado de Investigación Criminal.</p> <p>-Tres años en el puesto de Investigador 2.</p> <p>*Experiencia acumulada 6 años.</p>
Jefe de Investigación 1	<p>-Bachiller Universitario de una carrera que lo faculte para el desempeño del puesto.</p> <p>-Haber aprobado el curso básico de Investigación Criminal.</p> <p>-Amplia experiencia en labores relacionadas con cargo (60 a más meses).</p> <p>-Experiencia en la supervisión de labores relacionadas con el cargo (18 a 30 meses).</p>	<p>-Bachillerato Profesional en carrera afín.</p> <p>-Aprobación del curso básico de Gerencia Policial.</p> <p>-Cuatro años en el puesto de Oficial de Investigación o Analista en Criminología.</p> <p>*Experiencia acumulada 10 años.</p>

Clase de Puesto	Carrera laboral actual	Carrera laboral propuesta por la Dirección del O.I.J.
	Requisitos actuales según Manual Descriptivo de Clases de Puestos	Requisitos Propuestos Por el O.I.J.
Jefe de Investigación 2	<p>-Licenciatura de una carrera que lo faculte para el desempeño del puesto.</p> <p>-Amplia experiencia en labores relacionadas con cargo (60 a más meses)</p> <p>-Experiencia en la supervisión de labores relacionadas con el cargo (18 a 30 meses)</p>	<p>-Licenciatura Profesional en carrera afín.</p> <p>-Aprobación del curso básico de Gerencia Policial.</p> <p>-Dos años en el puesto de Jefe Policial 1.</p> <p>*Experiencia acumulada 12 años.</p>
Jefe de Investigación 3	<p>-Licenciatura de una carrera que lo faculte para el desempeño del puesto.</p> <p>-Considerable experiencia en labores relacionadas con cargo (48 a 60 meses)</p> <p>-Amplia experiencia en la supervisión de labores relacionadas con el cargo (60 meses o más)</p>	<p>Licenciatura en Derecho o carrera afín.</p> <p>-Aprobación del curso avanzado de Gerencia Policial.</p> <p>-Dos años en el puesto de Jefe Policial 2.</p>

Clase de Puesto	Carrera laboral actual	Carrera laboral propuesta por la Dirección del O.I.J.
	Requisitos actuales según Manual Descriptivo de Clases de Puestos	Requisitos Propuestos Por el O.I.J.
		*Experiencia acumulada 14 años.
Asesor Operativo	<p>-Licenciatura de una carrera que lo faculte para el desempeño del puesto.</p> <p>-Considerable experiencia (48 a 60 meses) en labores de investigación (48 a 60 meses)</p>	<p>Licenciatura en Derecho o carrera afín.</p> <p>-Aprobación del curso avanzado de Gerencia Policial.</p> <p>-Dos años en el puesto de Jefe Policial 2.</p> <p>*Experiencia acumulada 14 años.</p>
Supervisor de Servicio	<p>-Licenciatura de una carrera que lo faculte para el desempeño del puesto.</p> <p>-Haber aprobado el curso básico de Investigación Criminal.</p> <p>-Considerable experiencia en técnicas de investigación y técnicas de administración policial (48 a 60 meses)</p>	<p>-Licenciatura en Derecho o carrera afín.</p> <p>-Aprobación del curso avanzado de Gerencia Policial.</p> <p>-Dos años en el puesto de Jefe Policial 2.</p> <p>*Experiencia acumulada</p>

Clase de Puesto	Carrera laboral actual	Carrera laboral propuesta por la Dirección del O.I.J.
	Requisitos actuales según Manual Descriptivo de Clases de Puestos	Requisitos Propuestos Por el O.I.J.
		14 años.
Jefe Profesional de Investigación 1	<p>-Licenciatura de una carrera que lo faculte para el desempeño del puesto.</p> <p>-Haber aprobado cursos de Administración, con una duración de 80 horas.</p> <p>-Considerable experiencia en la supervisión de labores profesionales relacionadas con el puesto (48 a 60 meses)</p>	<p>Licenciatura en Derecho o carrera afín.</p> <p>-Aprobación del curso en Administración de Recursos Humanos.</p> <p>-Dos años en el puesto de Jefe Policial 2 o 3.</p> <p>*Experiencia acumulada 16 años.</p>
Jefe Profesional de Investigación 2	<p>-Licenciatura de una carrera que lo faculte para el desempeño del puesto.</p> <p>-Haber aprobado cursos de Administración, con una duración de al menos 80 horas.</p> <p>-Considerable experiencia en la supervisión de</p>	<p>Licenciatura en Derecho o carrera afín.</p> <p>-Aprobación del curso en Administración de Recursos Humanos.</p> <p>-Dos años en el puesto de Jefe Policial 2 o 3.</p>

Clase de Puesto	Carrera laboral actual	Carrera laboral propuesta por la Dirección del O.I.J.
	Requisitos actuales según Manual Descriptivo de Clases de Puestos	Requisitos Propuestos Por el O.I.J.
	labores profesionales relacionadas con el puesto (48 a 60 meses)	*Experiencia acumulada 16 años.

*La experiencia acumulada que se indica en la parte propuesta corresponde a información que nuestra sección logra inferir de los requisitos definidos por la Dirección del O.I.J. / **Observaciones:** Cuando la Dirección del OIJ hace referencia a las clases de Jefe Policial 1, 2 y 3, se entiende que se refiere a las clases de Jefe de Investigación 1, 2 y 3.

Antes de iniciar con el análisis del tema de carrera laboral, es importante definir su concepto para ello se transcribe lo que el autor del libro “Gestión del Talento Humano”, Idalberto Chiavenato, define en la página 338 cuando señala que:

“Carrera es una sucesión o secuencia de cargos ocupados por una persona a lo largo de su vida personal. La carrera presupone desarrollo profesional gradual y cargos cada vez más elevados y complejos. El desarrollo de la carrera es un proceso formalizado y secuencial que se concentra en la planeación de la carrera futura de los empleados que tienen potencial para ocupar cargos más elevados.”

También la carrera laboral en una institución es el reflejo de una organización que tiene una serie de procedimientos y flujos de puestos de trabajo, de tal forma que ésta permite:

- 1. Establecer los requerimientos de cada puesto de trabajo (exigencia académica, experiencia, competencias, etc.)*
- 2. Reclutar y seleccionar a los candidatos idóneos*
- 3. Determinar las necesidades de capacitación*
- 4. Otorgar beneficios o incentivos*

Ahora bien, al analizar la comparación detallada en el cuadro anterior sobre la carrera laboral actual y la propuesta por la Dirección del O.I.J., se tiene, que la última se basa en una estructura piramidal y rígida para la línea de ascenso, toda vez, que está condicionada al cumplimiento de una experiencia específica, es decir, para poder optar por un ascenso, el servidor debe estrictamente desempeñar y cumplir con los requisitos de todos los puestos anteriores al que desea ocupar; así por ejemplo:

Un servidor que ocupe el cargo de Oficial de Investigación no puede pretender un ascenso directo al puesto de Jefe de Investigación 3, ya que antes debe desempeñarse un total de 14 años (según la propuesta del O.I.J.) de la siguiente forma:

Tiempo	Puesto
4 años	*Oficial de Investigación
2 años	Jefe de Investigación 1
2 años	Jefe de Investigación 2

*En el puesto de Oficial de Investigación debe tener una experiencia acumulada de 6 años (3 años como Investigador 1 y 3 años como Investigador 2).

Situación que deja de lado, la posibilidad de que el servidor se desarrolle profesionalmente, ya que no tiene oportunidad de optar por ascensos directos a cargos de mayor jerarquía, lo cual también esta en contraposición con las nuevas tendencias en materia de gestión humana, específicamente en el tema de las competencias laborales, las cuales Marelli (2000)⁷ define como:

“Capacidad laboral, medible, necesaria para realizar un trabajo eficazmente, es decir, para producir los resultados deseados por la organización. Está conformada por conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos que los trabajadores deben demostrar para que la organización logre su metas y objetivos”.

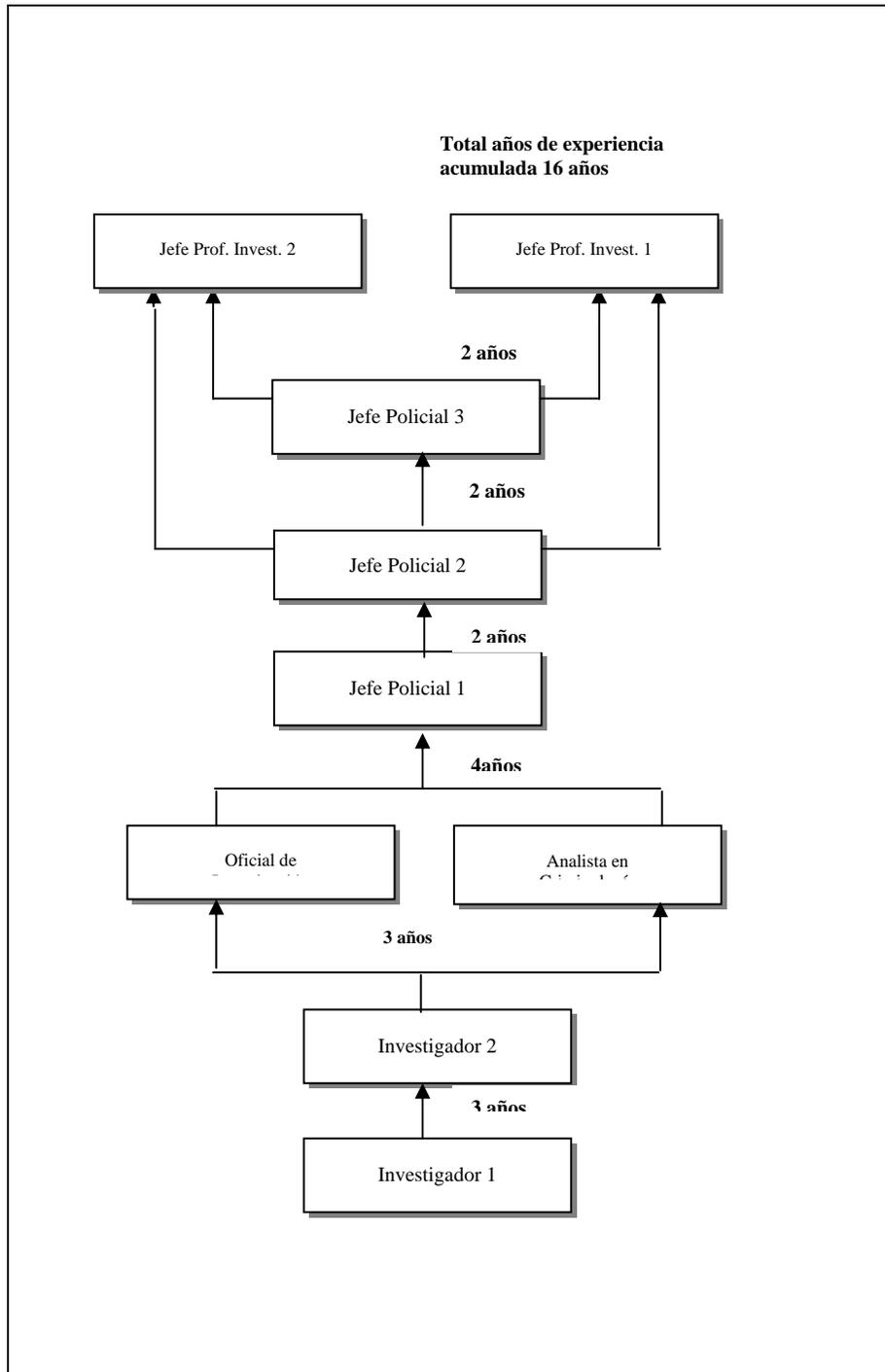
Es decir, basado en el tema de competencias un servidor podría optar por un puesto superior sin escalar uno a uno para llegar a él, ya

⁷ Tomado del folleto “El Enfoque de Competencia Laboral”.

que si se comprueba que tiene las habilidades, destrezas y aptitudes que el cargo requiere, bien puede llegar a desempeñarlo.

Lo anterior significa que la carrera laboral propuesta por el OIJ, limitaría que una persona que posea las competencias requeridas para desempeñar un puesto lo haga ya que antes debería necesariamente ocupar los cargos anteriores, tal y como lo refleja la siguiente gráfica:

CARRERA LABORAL PROPUESTA POR EL OIJ



Lo señalado anteriormente no sucede con la carrera policial actual y retomando el mismo ejemplo, se tiene que un Oficial de Investigación, puede optar por un cargo de Jefe de Investigación 3, sin haber ocupado un puesto formal de jefatura ya que los cargos de Oficial de Investigación se conciben como coordinadores de grupo (jefes informales), razón por la cual poseen experiencia en supervisión de personal y bien pueden desempeñarse como jefes formales; además es menester mencionar que la carrera actual es abierta, ya que no se condiciona al servidor a que posea una experiencia acumulada en puestos de menor nivel.

También, en la carrera laboral propuesta por el OIJ, se solicitan cursos intermedios y avanzados, a partir de la clase de Investigador 2, que vienen a limitar la línea de ascenso; ya que de no haberlos aprobado, el servidor no puede optar por cargos de mayor jerarquía, asimismo con respecto a esos cursos, este departamento desconoce si los mismos fueron definidos con base en un diagnóstico de necesidades de capacitación y, si se analizó la viabilidad, prioridad y el costo beneficio que ellos representan.

Lo anterior no significa que la capacitación no deba darse, sino más bien, que ésta no debe condicionar el ascenso de un servidor a otros cargos, toda vez que no se cumpliría con el fin de la misma, la cual es el “desarrollo de la persona” con el propósito de mantenerlo actualizado con las exigencias que el puesto demanda, por ello es que la capacitación debe estructurarse bien, de tal forma que la misma pueda complementarse con la carrera laboral; por esta razón, en el momento en que exista un “programa formal de capacitación” debidamente validado por la Unidad de Capacitación del OIJ, este departamento está en la mejor disposición de valorar si el mismo puede ser incluido en la carrera policial.

En virtud de todo lo expuesto a continuación se presenta un cuadro que resume las fortalezas y debilidades de la carrera laboral actual y propuesta para el OIJ.

Carrera Policial Actual**Carrera Policial Propuesta por el OIJ**

- ✓ Flexibilidad
- ✓ Experiencia abierta
- ✓ Considera habilidades, destrezas y aptitudes para acceder a un cargo.
- ✓ Posibilidad de optar directamente por puestos de mayor jerarquía (carrera administrativa más corta)
- ✓ Personal motivado
- ✓ Salarios competitivos con respecto al mercado laboral.
- ✓ El 83.33% de la carrera policial tienen un requisito académico con grado profesional.
- ✓ Requisitos acordes

- ✓ No existe una capacitación continua y permanente.

DESVENTAJAS

- ✓ La capacitación siempre y cuando esté bien estructurada.

VENTAJAS

- ✓ Piramidal y rígida
- ✓ Experiencia específica
- ✓ Solo considera experiencia y requisitos y no las competencias de los servidores.
- ✓ Se debe tener una experiencia acumulada de muchos años para optar por puestos de mayor jerarquía. (carrera administrativa más larga)
- ✓ Desmotivación en los servidores

DESVENTAJAS

