

CONSEJO DE PERSONAL

SESION N° 22-2011

Sesión ordinaria del Consejo de Personal celebrada a las ocho y treinta horas del seis de octubre dos mil once, con asistencia de la Magistrada Licda. Magda Pereira Villalobos quien preside, la Jueza Superior Licda. Ana Luisa Meseguer Monge y el MBA Francisco Arroyo Meléndez Jefe del Departamento de Personal. El Dr. José Rodolfo León Díaz se excusó por no poder asistir. El Magistrado Román Solís Zelaya no puede asistir por encontrarse fuera del país en funciones propias del cargo.

Sección Análisis de Puestos

ARTICULO I

La Sección de Análisis de Puestos en el Informe SAP-200-2011 señala:

Con la finalidad de que sea conocido por el Consejo de Personal, nos permitimos informarle que en fecha 04 de mayo del presente año, se recibió nota suscrita por el licenciado William Cerdas Zúñiga, quien actualmente ocupa el cargo de Administrador Regional 2, destacado en la Administración Regional de Pococí, solicitando un estudio del puesto N° 15906, clasificado actualmente como Técnico de Implantación.

Entre las tareas que indica y realiza a la ocupante del cargo son las siguientes:

“... Buscar expedientes.

Agregar documentos a los diferentes expedientes.

Confeccionar el correo interno y externo, función que depende del despacho donde se encuentre asignada.

Utilizar los equipos de cómputo, también depende del despachos asignada, ya que los programas a lo interno de cada despacho varían.

Tramitar expedientes (hacer oficios, se resuelven escritos y se agregan a los expedientes, se confeccionan tramites de embargo, levantamientos y ordenes de captura entre otros.)

Actualmente se encuentra asignada en la recepción de documentos del Edificio donde realiza las funciones como: atender la central telefónica, recibir documentos de los/as diferentes usuarios/as, comprende escritos presentados por los litigantes de la zona y público en general es importante indicar que una vez recibidos los diferentes documentos, el proceso siguiente es incluir en el sistema de Gestión, para luego clasificarlos por despachos y proceder a la entrega respectiva.

También el recepción de documentos atiende al público que requiere las certificaciones de delincuencia.

Conforma el listado de las usuarias que solicitan las certificaciones de Pensión Alimentaria, enviar vía corre electrónico las solicitudes al Archivo Judicial y luego se procede a su entrega.

Cuando se asigna al Tribunal de Juicio del Edificio, asiste a los señores jueces en los diferentes debates señalados como es; confeccionar actas de debate, tener a la orden, poner en libertad, confeccionar citas de testigos y llamar a los testigos/as para que comparezcan al debate señalado.

Colaborar en la realización de juicios en la sede de los Tribunales de Siquirres, funciones muy similares a las realizadas en las salas de juicio Tribunales de Pococí...”.

Al respecto nos permitimos informar lo siguiente:

Punto N° 1

Para llevar a cabo el análisis de los puestos que conforman las Administraciones Regionales entre ellas la Administración Regional de Pococí se partió del modelo de estructura, organización y jerarquía definida para esas dependencias, así como por la distribución y asignación de funciones definidas por los Administradores Regionales en los talleres efectuados para efectos del estudio SAP-387-2008 sobre la clasificación y valoración de los puestos que las integran; el cual fue aprobado por el Consejo Superior en la Sesión N° 25-08 celebrada el 8-4-2008, artículo LXVIII.

Debido al nuevo modelo establecido para las Administraciones Regionales, todas sin excepción debieron ajustarse a la nueva estructura por lo que se requirió una reorganización y por ende una nueva distribución de funciones o responsabilidades.

Punto N° 2

Para obtener el insumo básico (ubicación y tareas de los ocupantes de los puestos) que facilitaron emitir las recomendaciones de clasificación y valoración plasmada en el informe SAP-387-08, este departamento utilizó la siguiente metodología, misma que se extrae del informe de cita:

- ✓ *Reunión inicial con la participación de los Administradores Regionales, Director Ejecutivo, Jefe del Departamento de Gestión Humana y las analistas asignadas para el desarrollo del estudio técnico. Donde se oficializa el inicio del estudio integral de las Administraciones Regionales y se explican las generalidades a seguir.*
- ✓ *Envío mediante correo electrónico de la boleta de “solicitud de información”, en la que el Administrador incluye la información de los puestos que se ubicarán en el Área de Gestión Administrativa y en el Área de Apoyo a la Gestión Judicial. En esta boleta además se indica el número de puesto, el ocupante (Propietario o Interino) y en forma general las funciones sustantivas asignadas a cada puesto; esto con la finalidad de conocer la distribución de los cargos adscritos a cada Administración conforme a la nueva estructura. Este documento forma parte del insumo básico para el desarrollo de la investigación.*
- ✓ *Revisión y análisis de la información contenida en las boletas de “solicitud de información”.*
- ✓ *Desarrollo de “Talleres” con los Administradores Regionales, Jefatura de la Sección de Análisis de Puestos, Jefe Desarrollo Humano y las analistas asignadas al estudio, con*

el objetivo de depurar inconsistencias detectadas en las boletas de “solicitud de información” y detallar con mayor profundidad y análisis el conjunto de la información recibida.

✓ *Aplicación de instrumentos en los “Talleres” para facilitar la recopilación de la información, tales como:*

1. Cuadro de actividades por área: *dicho cuadro presenta las actividades que se definieron para cada una de las áreas por el Departamento de Planificación.*

2. Detalle de tareas no contempladas: *consiste en detallar y asignar según el criterio del Administrador aquellas tareas que no fueron contempladas en la estructura definida.*

3. Relación de puestos por Administración Regional: *en este documento se presentan todos los puestos ordinarios ubicados en cada Administración Regional.*

4. Cuadro de distribución de puestos según áreas y actividades establecidas: *en este documento se recopiló la información relacionada con la ubicación de los puestos según área y grupo de actividades, para lo cual debían considerar las cargas de trabajo y funcionalidad con el fin de maximizar los recursos. Así mismo en esta etapa del proceso según la estructura definida, se hizo la observación de que estos puestos debían ubicarse en una única área indiferentemente de la cantidad de actividades asignadas.*

✓ *Depuración de la información obtenida en los talleres.*

✓ *Validación de la información obtenida en los talleres por parte de los Administradores Regionales (ubicación y distribución de los puestos adscritos a cada Administración Regional por área de trabajo). Esta información forma parte del insumo definitivo para el desarrollo de la investigación.*

✓ *Envío de los cuestionarios de clasificación y valoración de puestos, con el fin de conocer en detalle las actividades que se realizan en cada uno de los puestos. Este instrumento se confeccionó de forma personalizada, por lo que de previo **contó con las tareas asignadas y validadas por el Administrador Regional para cada uno de los puestos en estudio.***

✓ *Recepción y revisión de los cuestionarios y del acta donde **el Administrador da fe de que la información suministrada en los cuestionarios se ajusta a la realidad de cada uno de los cargos.***

✓ *Análisis de la información consignada en cada uno de los cuestionarios en forma grupal por parte de las responsables de estudio, para lo cual se consideró la información suministrada por los Administradores Regionales, informes sobre estudios anteriores, el Manual Descriptivo de Clases de Puesto y el Índice Salarial vigente.*

✓ *Búsqueda de información, recopilación de antecedentes y entrevistas.*

✓ *Presentación de la propuesta de reasignación y valoración de los puestos según la estructura definida.*

✓ *Aprobación de la propuesta por parte de la Jefatura de Análisis de Puestos y Jefe Desarrollo Humano.*

✓ *Modificaciones a la propuesta*

✓ *Redacción del borrador del informe.*

✓ *Correcciones al borrador del informe.*

✓ *Informe técnico final.*

Tal y como se desprende de la metodología citada anteriormente, para contar con el detalle de las actividades por puesto así como la distribución de los mismos según área de apoyo, este departamento solicitó a todos los Administradores Regionales mediante un instrumento denominado “solicitud de información” que incluyeran el número de puesto,

el nombre del ocupante, la condición del ocupante (propietario o interino) y en forma general detallara las funciones sustantivas asignadas a cada puesto; esto con la finalidad de conocer la distribución de los cargos adscritos a cada Administración conforme a la nueva estructura.

Posteriormente, revisada y analizada la información solicitada se convocó a todos los Administradores Regionales a participar en el desarrollo de talleres con el objetivo de depurar inconsistencias detectadas en las boletas de “solicitud de información” y detallar con mayor profundidad y análisis el conjunto de la información recibida.

Depurada la información obtenida, ésta se remitió a cada Administrador con el fin de que la validara, dado que la misma pasaría a formar parte del insumo básico para el análisis, clasificación y valoración de los puestos.

Finalmente se envió a los Administradores Regionales los cuestionarios de clasificación y valoración de puestos los cuales contaban de previo con las tareas asignadas y validadas por los Administradores para cada puesto así como el área de ubicación de cada cargo, con la finalidad de que los entregaran a cada uno de los ocupantes de los mismos y éstos dieran a conocer el como lo hace, para que lo hace, así como la frecuencia de cada actividad.

Es así que la responsabilidad de asignar la ubicación de los cargos y definir las tareas de cada unos de los puestos según la estructura aprobada por el Consejo Superior, fue exclusiva de cada Administrador Regional.

Punto N° 3

Revisada la información con la asignación de funciones que en su momento validó el licenciado Luis Solís Jiménez, Administrador Regional de Pococí quien se encontraba de

manera interino como Administrador de esa dependencia, se observa que al puesto N° 15906, ocupado en propiedad por la funcionaria Elizabeth Arguedas Cubero, se le asignaron las siguientes tareas:

- Agregar escritos
- Confeccionar y depurar los expedientes
- Tomar denuncias, indagatorias y manifestaciones
- Archivar expedientes
- Atender al público
- Confeccionar reportes y estadísticas mensuales
- Redactar algunas resoluciones, encabezamientos y resultados de sentencias ; actas, comisiones, solicitudes de defensor, certificaciones de juzgamientos, correspondencia y otros trabajos
- En algunas ocasiones remesar expedientes y hacer inventarios de las evidencias
- Ingresar expedientes en el sistema respectivo
- Confeccionar constancias y certificaciones

Mismas que se resumen en el cuestionario de Clasificación y Valoración de Puestos, que para tal efecto remitió la Sección de Análisis de Puestos en su oportunidad a dicha dependencia, con la finalidad de que lo entregara al ocupante del cargo para que éste validara la respectiva información.

Las tareas fueron plasmadas en el cuestionario con la finalidad de respetar y mantener las tareas establecidas por los Administradores Regionales, de conformidad con el procedimiento ampliamente indicado.

A continuación se detallan las tareas indicadas en el cuestionario:

- *Atención al Público.*
- *Tramitación de Expedientes.*
- *Búsqueda de Correo.*
- *Tramitar Capturas.*
- *Utilizar el SDJ.*

- *Ubicación de expedientes.*
- *Atender el teléfono.*
- *Recibir correo cuando es necesario.*
- *Utilizar el fax.*
- *Indicar estados de los expedientes.*

Punto N° 4

En virtud de lo anterior y dado que la responsabilidad de asignar las actividades asociadas a cada puesto fue exclusiva de cada Administrador Regional, esta sección procedió a analizar las tareas asignadas al puesto N° 15906, de conformidad como venían plasmadas en el Cuestionario de Clasificación y Valoración de Puestos.

Producto de lo anterior y del análisis de los factores de dificultad, complejidad, supervisión ejercida y recibida, responsabilidad, condiciones de trabajo, consecuencia del error, requisitos, entre otros que caracterizan el puesto N° 15906, este Departamento recomendó mantener la clasificación como “Auxiliar Supernumerario”; sin embargo se hizo necesario ajustar el salario base de este cargo en ¢19.600, tal y como se detalla a continuación:

Clasificación Actual		Clasificación Propuesta		Salario		
Clase Ancha	Clase Angosta	Clase Ancha	Clase Angosta	actual	propuesto	Diferencia
Auxiliar	Auxiliar	Auxiliar	Auxiliar		¢	¢
Supernumerario 1	Supernumerario 1	Supernumerario	Supernumerario	¢314.200	¢33.800	19.600

Fuente: Informe inicial SAP-387-2008 elaborado por la Sección de Análisis de Puestos.

Tal y como se aprecia se recomienda mantener la clasificación del cargo; sin embargo se hace necesario un ajuste en el salario base de ¢19.600.

Este informe fue conocido por el Consejo de Personal en sesión No. 07-09, del 26 de marzo del 2009, artículo III, en el mismo se acuerda: “Previo a hacer del conocimiento de los

interesados el informe técnico, comunicar al Consejo Superior para lo que a bien estime, que este Consejo no tiene observaciones de orden técnico en relación con el contenido del informe SAP-387-2008; no obstante, tanto para éste como para otros informes que impliquen valoraciones integrales, la resolución institucional debe considerar el impacto sobre subsecuentes presupuestos, y en el presente caso sobre la política fijada por la Corte Plena en cuanto a la prioridad que debe darse el informe de puestos del sector jurisdiccional.”

Por su parte el Consejo Superior en sesión N° 43-09, celebrada el 30 de abril del 2009, artículo XXXIII, acuerda: “1.) Tomar nota del acuerdo adoptado por el Consejo de Personal y devolver las diligencias, a fin de que continúen con el trámite correspondiente de audiencia a los interesados....”

El Consejo Superior, en sesión N° 77-09, del 13 de agosto del 2009, artículo XLIX, acordó aplicar las reasignaciones propuestas en el informe SAP-387-08, para aquellos puestos cuyos ocupantes están de acuerdo con las mismas.

Punto N° 5

En apego a lo dispuesto por dicho órgano el Departamento de Gestión Humana, cumpliendo a cabalidad con el procedimiento administrativo establecido por el Consejo Superior en la sesión N° 18-06, celebrada el 14 de marzo del 2006, artículo II, para el trámite de los estudios realizados por la Sección de Análisis de Puestos; mediante oficio N° SAP -189-09 de fecha 21 de mayo del 2009 puso en conocimiento al licenciado Luis Alberto Solís Jiménez, Administradora Regional del II Circuito Judicial Zona Atlántica en esa oportunidad los alcances del informe SAP 387-08, con el fin de que

realizara las respectivas notificaciones a los servidores de esa dependencia conforme al procedimiento establecido.

Ahora bien, es dable mencionar que el Licenciado Luis Alberto Solís Jiménez, como Administrador Regional a.i., de la Administración Regional de la Zona Atlántica mediante el Oficio N° 488-ARIICJZA-09 y de fecha 29 de mayo del 2009 manifiesta con respecto al puesto objeto de estudio que:

*“... 3. Servidores que aprueban el estudio.
Una vez analizado el estudio, los siguientes servidores y servidoras aprueban las recalificaciones.*

<i>N° Puesto</i>	<i>Plaza</i>	<i>Ocupante</i>	<i>Cédula</i>
<i>15906</i>	<i>Auxiliar Supernumeraria 1</i>	<i>Elizabeth Arguedas Cubero</i>	<i>4-159-635</i>

(...)

Se anexa “Control de firmas” donde se hace constar que los servidores fueron debidamente notificados.”

Punto N° 6

Por medio del SAP-342-2009 de fecha 13 de noviembre del 2009, se atienden las manifestaciones presentadas por algunos servidores respecto al estudio SAP-387-2008, en el cual se realizó un análisis integral sobre la clasificación y valoración de los puestos que integran las Administraciones Regionales.

Como parte del trabajo que se realiza, se establece que el puesto N° 15906 está realizando las siguientes actividades: (página N° 95 del informe SAP-342-2009)

-Capacitar a usuarios con respecto al Sistema de Gestión y otros.

-Atender consultas.

-Brindar un diagnóstico de los errores que se generen del Sistema de Gestión y otros.

-Colaborar con labores básicas de Soporte Técnico

Asimismo, se establece en la página N° 110 que:

*“... Antes de emitir la recomendación correspondiente a estos puestos es preciso indicar que en el caso particular del puesto N° 15906, clasificado como Auxiliar Supernumerario 1, adscrito a la Administración Regional de Guápiles, según correo electrónico de fecha 14 de septiembre del año en curso suscrito por la licenciada Marcela Montero Flores y avalado por el Lic. Luis Solís Jiménez, Administrador Regional de Guápiles se informa **que las actividades de este cargo cambiaron a partir del 06 de octubre del 2008, pasando a desempeñar tareas propias de un “Monitor”**. Por consiguiente y en virtud de que la actividad sustantiva del mismo cambia, se hace necesario revertir el criterio vertido en el informe SAP-387-08 y otorgarle la clasificación que mejor se ajuste a su nueva naturaleza.*

Expuesto lo anterior este Departamento cambia el criterio vertido en el informe SAP-387-08 respecto a la clasificación de estos puestos y por ende recomienda, crear la clase ancha y angosta de “Auxiliar de Apoyo de Implantación”, ubicada en la categoría 846, cuya base salarial es de ₡331.800,00 y reasignar los puestos N° 103184, 103183, 15991, 15928, 103189, 15906 y 353257, destacados en las Administraciones Regionales de Alajuela; Cartago; Heredia; Liberia; Guápiles y Turrialba, respectivamente.

Como parte de las recomendaciones y particularmente sobre el puesto N°

15906 se establece que:

Ubicación	Identificación de puestos	Clase ancha actual	Clase ancha propuesta	Clase Angosta Propuesta
Area de informática,	15906	Auxiliar Supernumerario 1	Auxiliar de Apoyo de Implantación	Auxiliar de Apoyo de Implantación

*Es así, que el Consejo Superior en la sesión N° 16-10 y de fecha 23 de febrero del 2010, artículo XXXVIII. Acuerda: “1.) Tener por hechas las manifestaciones del Director Ejecutivo. 2.) Acoger lo resuelto por el Consejo de Personal en el acuerdo anteriormente transcrito, en el entendido de que las reclasificaciones ahí aprobadas rigen a partir del **30 de abril del 2009**, fecha en que el Consejo Superior conoció el acuerdo del Consejo de Personal respectivo.”*

*En virtud de lo anterior, la clasificación y valoración del puesto de la señora Arguedas, **se ajusta tal y como lo establece el Consejo Superior a partir del 30 de abril del 2009, como “Auxiliar de Implantación”; lo anterior de conformidad con la información suministrada en su oportunidad por el Administrador Regional.***

Punto N° 7

Ahora bien, a fin de dar cumplimiento con la gestión presentada por el Administrador Regional de Pococí, el licenciado William Cerdas Zúñiga procedimos a establecer las actividades que se encuentra realizando la propietaria del cargo número 15906, la señora Elizabeth Arguedas Cubero.

Sin embargo, antes de entrar a conocer alguna información relacionada con el puesto N° 15906, procedimos a revisar la Relación de Puestos vigente y logramos establecer que al día de hoy la Administración Regional de Pococí en su estructura orgánica-funcional únicamente posee un único puesto (1) con la clasificación de “Técnico en Implantación”, y 7 (siete) cargos clasificados y valorados como “Técnico Supernumerario”.

ADMINISTRACIÓN REGIONAL II CIR. JUD. ZONA ATLÁNTIC					
NO. DE PUESTO	CLASE DE PUESTO	SERVIDOR			CONDICION
<u>15906</u>	TÉCNICO DE IMPLANTACIÓN	ELIZABETH PATRICIA	ARGUEDAS	CUBERO	Propiedad

15897	TÉCNICO SUPERNUMERARIO	SEILIN YADIRA	LOPEZ	GONZALEZ	Propiedad
15901	TÉCNICO SUPERNUMERARIO	LUZMILDA	JIMENEZ	NUÑEZ	Propiedad
15908	TÉCNICO SUPERNUMERARIO	IRENE DE JESUS	VALLECILLO	MATAMOROS	Propiedad
<u>15892</u>	TÉCNICO SUPERNUMERARIO	VICTOR HUGO	MEDINA	MORALES	Propiedad
15891	TÉCNICO SUPERNUMERARIO	LORRY MERCEDES	CHINY	OROZCO	Propiedad
15907	TÉCNICO SUPERNUMERARIO	ALVARO HUMBERTO	CESPEDES	MYRIE	Propiedad
56355	TÉCNICO SUPERNUMERARIO	YERLIN MELISSA	SANABRIA	VALLADARES	Propiedad

Fuente: Relación de Puestos vigente.

Es así, que recibimos el “Cuestionario para el Análisis de Puestos” completado por la propietaria del puesto número 15906, Elizabeth Arguedas Cubero y se pudo establecer que la labor principal es fungir como apoyo en el trámite de los procesos en diferentes despachos judiciales, correspondiéndole a: agregar escritos, confeccionar y armar expedientes, tomar denuncias, atender público, redactar algunas resoluciones, encabezamientos y resultados de sentencias, actas, comisiones, ingresar expedientes a los sistemas; es decir se establece que la naturaleza del puesto de trabajo está orientada a un cargo con características propias de un “Técnico Supernumerario”.

Derivado de lo anterior y como parte del trabajo de campo efectuado se procedió a consultarle al Profesional del “Área de Servicios Tecnológicos” de esa Administración, señor Andrés Sánchez Castillo, si existe algún puesto que realice funciones de “Implantación” al cual nos indicó que el puesto número 15892 ocupado de manera interina por la señora Any Vargas Jiménez, en sustitución del propietario de cargo el señor Víctor Medina Morales es el que asume esas labores en esa Oficina.

Cabe señalar que para conocer cual es la dinámica de cada uno de los puestos se remitió el respectivo “Cuestionario para el Análisis de Puestos”; es así que ambos cuestionarios fueron debidamente completados y analizados.

Aunado a lo anterior, como parte de la información encontrada y relacionada con las actividades que realiza el puesto N° 15892, se determina que el Consejo de Administración de ese Circuito en la sesión N°07-2011, celebrada el 03 de mayo del 2011, artículo X, al conocer el correo electrónico suscrito por el Profesional de Informática de esa región sobre la situación externada por quien viene ocupando de manera interina el puesto número 15892, la señora Any Vargas Jiménez.

“... Buen Día Andrés

La siguiente nota es para valorar la posibilidad que el departamento de informática me nombre en una plaza de Auxiliar de Apoyo de implantación. Esto con el fin de que no tenga que depender de otras plazas y nombramientos de personas externas al departamento para contar con un trabajo estable.

Actualmente estoy nombrada en una plaza de Técnico Supernumerario en calidad de Interina, pero la propiedad de esta plaza es del señor Victor Hugo Medina Morales, quién actualmente se encuentra en un ascenso como Juez del Juzgado Contravencional de Siquirres. En ocasiones este compañero se a quedado sin nombramientos departe de la Presidencia y le a correspondido devolverse a su puesto original, que sería el que actualmente me encuentro ocupando.

La problemática que le expongo, es que yo tengo que quedarme en el departamento en condición de meritoria, con la agravante de que al igual que todos, tengo pagos y deudas que saldar. He escuchado que el compañero Medina tiene problemas para que lo nombren en propiedad como Juez, condición que deja al departamento de T.I y a mí con la incertidumbre que en cualquier momento se regrese. Por motivos obvios, el compañero Victor no podría ocupar mi puesto lo cual dejaría al departamento de Informática con problemas en todo a lo que concierne a mis labores.

En los lapsos que no he tenido nombramiento, me he quedado laborando normalmente como meritoria, pero debido a que actualmente cuento con más obligaciones, me veré forzada a buscar trabajo en otro lugar.

Recalco mi deseo de trabajar para el Poder Judicial y su persona sabe que me esfuerzo con esmero par cumplir con mis labores cotidianas. Espero se me pueda resolver mi situación lo mas pronto que sea posible”.

En el apartado de la parte dispositiva se establece que:

*1. Remitir solicitud al Departamento de Tecnología de Información. 2. Este Consejo conoce de la necesidad e importancia de contar en forma permanente con un Auxiliar de Apoyo de implantación en este Circuito por lo tanto solicitamos que se ordene el estudio respectivo para que se incluya en el presupuesto 2012 del Departamento de Tecnología de la Información. **Se declara acuerdo en firme.***

Cabe señalar que llama la atención que se establezca en el apartado del acuerdo que “conoce de la necesidad e importancia de contar en forma permanente con un Auxiliar de Apoyo de implantación en este Circuito”; toda vez que es claro que esa Región en su estructura formal cuenta ya presupuestariamente con

el cargo número 15906. Entre los servidores que conforman ese Consejo de Circuito Judicial está el Licenciado William Cerdas Zúñiga, Administrador Regional y quien gestiona precisamente la revisión del puesto de cita.

De la información podemos concluir que:

Es claro que el análisis del puesto N° 15906 “Técnico de Implantación”, ha sido analizado de acuerdo a lo que dicta la técnica de clasificación y valoración de puestos, por cuanto se cumplió con las etapas de recolección de información (cuestionario de clasificación y valoración, entrevista realizada y el correspondiente trabajo de campo) y de análisis de la información a la luz de los factores de clasificación y valoración de puestos tales como: responsabilidad (por funciones, por relaciones de trabajo, por equipo, materiales y valores), dificultad (magnitud y ámbito de los programas, dificultad técnica y administrativa, grado de conflictividad), supervisión o tramo de control (recibida y ejercida), consecuencia del error, condiciones de trabajo, requisitos y otras exigencias, veamos.

La Sección de Análisis de Puestos del Departamento de Gestión Humana por medio del informe N° SAP-387-08 denominado “Estudio sobre la clasificación y valoración de los puestos que integran las Administraciones Regionales”, estudió sin excepción alguna, cada uno de los puestos que para

el año 2008 se encontraban adscritos a las distintas Administraciones Regionales del país de conformidad con la información generada según la relación de puestos vigente para esa época.

Entre ellos el cargo N° 15906 ocupado en propiedad por la señora Elizabeth Arguedas Cubero, adscrito a la Administración Regional de Pococí.

Cabe indicar que las recomendaciones técnicas contenidas en el estudio SAP-387-08, fueron avaladas en su totalidad por el Consejo de Personal en sesión No. 07-09, del 26 de marzo de este año, artículo III.

El estudio de cita fue puesto a conocimiento del Consejo Superior el cual mediante sesión N° 43-09, celebrada el 30 de abril del año 2009, artículo XXXIII, acuerda: “1.) Tomar nota del acuerdo adoptado por el Consejo de Personal y devolver las diligencias, a fin de que continúen con el trámite correspondiente de audiencia a los interesados....”

En apego a lo dispuesto por dicho órgano el Departamento de Gestión Humana, cumpliendo a cabalidad con el procedimiento administrativo establecido por el Consejo Superior en la sesión N° 18-06, celebrada el 14 de marzo del 2006, artículo II, para el trámite de los estudios realizados por la Sección de Análisis de Puestos; mediante oficio N° SAP 189-09 de fecha 21 de mayo del 2009 puso en conocimiento al licenciado Luis Alberto Solís Jiménez, Administradora Regional del II Circuito Judicial Zona Atlántica los

alcances del informe SAP 387-08, con el fin de que realizara las respectivas notificaciones a los servidores de esa dependencia conforme al procedimiento establecido. Es así, que por parte de la señora Elizabeth Arguedas Cubero, se recibieron manifestaciones.

Sin embargo, cuando se atienden las manifestaciones presentadas por algunos servidores respecto al estudio SAP-387-2008, como parte del trabajo que se realiza, se establece que el puesto N° 15906 está realizando las siguientes actividades: (página N° 95 del informe SAP-342-2009)

-Capacitar a usuarios con respecto al Sistema de Gestión y otros.

-Atender consultas.

-Brindar un diagnóstico de los errores que se generen del Sistema de Gestión y otros.

-Colaborar con labores básicas de Soporte Técnico

*Asimismo, que: "... Antes de emitir la recomendación correspondiente a estos puestos es preciso indicar que en el caso particular del puesto N° 15906, clasificado como Auxiliar Supernumerario 1, adscrito a la Administración Regional de Guápiles, según correo electrónico de fecha 14 de septiembre del año en curso suscrito por la licenciada Marcela Montero Flores y avalado por el Lic. Luis Solís Jiménez, Administrador Regional de Guápiles se informa **que las actividades de este cargo cambiaron a partir del 06 de octubre del 2008, pasando a desempeñar tareas propias de un "Monitor".** Por consiguiente y en virtud de que la actividad sustantiva del mismo cambia, se hace*

necesario revertir el criterio vertido en el informe SAP-387-08 y otorgarle la clasificación que mejor se ajuste a su nueva naturaleza.

Derivado de lo anterior, se establece que la clasificación y valoración corresponde a un “Técnico de Implantación; y con fecha de vigencia desde el 30 de abril del 2009.

*De la investigación realizada se pudo establecer que el puesto N° 15906, clasificado como “Técnico de Implantación” tiene como labor **principal fungir como apoyo en el trámite de los procesos en diferentes despachos judiciales actividades propias de un “Técnico Supernumerario”**. Y que el puesto N° 15892, clasificado como “Técnico Supernumerario”, su accionar está circunscrito en labores propias como las de un “Técnico en Implantación”. Lo anterior, y de las conversaciones telefónicas, correos electrónicos, análisis de información se determina que el Administrador por una necesidad de trabajo y de las competencias particulares de los ocupantes de los puestos se vio en la necesidad de establecer la dinámica particular de los cargos objetos de estudio y plasmadas en este documento técnico.*

Es así, que luego de lo expuesto se sugieren las siguientes “Recomendaciones”.

A la luz de las conclusiones que anteriormente se puntualizaron se presentan las siguientes recomendaciones.

1) A la luz de los elementos expuestos se recomienda reasignar los cargos tal y como se detalla:

Tabla 1

Información General		Situación actual				Situación propuesta				Diferencia en Salario Base
Oficina	Ocupante	Clase Ancha	Clase Angosta	Salario Base Actual	Grupo Ocupacional	Clase Ancha	Clase angosta	Salario Base Propuesto	Grupo Ocupacional	
Administración Regional de Pococí	Elizabeth Arguedas Cubero	Técnico de Implantación	Técnico de Implantación	₡408.200	Técnico Jurisdiccional	Técnico Supernumerario	Técnico Judicial	₡428.600	Técnico Jurisdiccional	₡20.400
Administración Regional de Pococí	Victor Hugo Medina Morales. Sustituye: Any Vargas	Técnico Supernumerario	Técnico Judicial	₡428.600	Técnico Jurisdiccional	Técnico de Implantación	Técnico de Implantación	₡408.200	Técnico Jurisdiccional	₡(-20.400)

Para el caso del puesto N° 15892 donde se recomienda una reasignación a una categoría inferior a la que ostentan actualmente, como práctica institucional se le respetará los derechos adquiridos al propietario por lo que no tendrán ninguna afectación salarial. Una vez que el adquiera la condición de vacante el subproceso de Administración Salarial del Departamento de Gestión Humana deberá hacer el ajuste correspondiente a la categoría salarial propuesta.

2) Dada la recomendación anterior, se presenta el presupuesto que se requiere para la reasignación de la plaza número 15906.

Tabla 2

Impacto Presupuestario con base en la propuesta.

NUMERO DE PUESTO	CONCEPTO	Técnico en Implantación (ACTUAL)	Técnico Supernumerario (PROPUESTA)	DIFERENCIA MENSUAL	DIFERENCIA ANUAL
15906	Salario base	₪408.200.00	₪ 428.600.00	₪ 20.400.00	₪ 244.800,00
	Anuales (15)	₪ 155.295.30	₪ 162.638.40	₪ 7.343.11	₪ 88.117.32
	R.E.F.J. (10 %)	₪ 40.820.00	₪ 42.860.00	₪ 2.040.00	₪ 24.480,00
	I.C.S (11%)	₪ 44.902.00	₪ 47.146.00	₪ 2.244.00	₪ 26.928,00
	Subtotal	₪ 649.217.30	₪ 681.244.40	₪ 32.027.11	₪ 384.325.32

Tabla 3

Resumen Presupuestario con base en la propuesta.

PRESUPUESTO ACTUAL	PRESUPUESTO SEGÚN RECOMENDACIONES	DIFERENCIA MENSUAL	DIFERENCIA ANUAL
₪ 649.217.30	₪ 681.244.40	₪ 32.027.11	₪ 384.325.32

Nota: Los montos y proyecciones indicadas están basadas en el índice salarial actual, no se consideran otras erogaciones como las cargas sociales, aguinaldo y salario escolar. Para efectos del cálculo de anualidades se considera para el puesto (15 anuales).

Fuente: Índice Salarial vigente.

- 3) *De la consulta efectuada a la Unidad de Presupuesto y Estudios Especiales de la Sección de Administración Salarial, a fin de establecer si existe contenido presupuestario para hacerle frente a esta erogación, nos señalan que para lo que resta de este período hay contenido en la partida 926.*
- 4) *Finalmente, se debe considerar que según el artículo 5° de la Ley de Salarios del Poder Judicial establece que las reasignaciones quedarán*

sujetas a la disponibilidad presupuestaria de la institución; de igual manera y en apego al numeral 6° del mismo cuerpo legal condiciona el pago al período fiscal en el que el cambio sea posible aplicarlo: y el inciso f) del artículo 110 de la Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos, claramente establece que son hechos generadores de responsabilidad administrativa “... la autorización o realización de compromisos o erogaciones sin que exista contenido económico suficiente, debidamente presupuestado ...”.

- 5) *Se le hace un ruego al Administrador Regional Don William Cerdas Zúñiga, que debe velar porque los ocupantes de los puestos asuman y desarrollen las funciones correspondientes en concordancia con la clasificación y valoración derivadas de las propuestas de este informe. Lo anterior con el propósito de mantener el equilibrio en la estructura ocupacional y salarial vigente. Asimismo se le recuerda estar al tanto para que los servidores interinos que ocupen un cargo ya sea por sustitución, vacaciones o incapacidad cumplan obligatoriamente con los requisitos establecidos para la clase en la cual se les esta nombrando.*

%%%%

Conforme consta en los antecedentes, el Poder Judicial realizó un estudio integral de los puestos de las Administraciones Regionales, donde se revisó la estructura y funciones de cada puesto de trabajo en asocio con las mismas administraciones. Este estudio que tuvo un alto impacto económico y se efectuó con el objetivo de ordenar las funciones y ajustar los salarios a las condiciones y factores del desempeño de los puestos; en esa línea de análisis, corresponde a cada Administrador Regional velar por la asignación de tareas y funciones de acuerdo con el modelo aprobado; en el presente caso, la disfunción que existe, se pretende corregir por la vía de la clasificación y valoración de puestos, no siendo éste el mecanismo adecuado, sino que deberá el responsable de dicha Administración, tomar las medidas necesarias para hacer las correcciones que correspondan.

Se acordó: *Improbar las recomendaciones que se consignan en el informe SAP-200-2011, de la Sección de Análisis de Puestos y por lo tanto denegar la gestión. Aunado a lo anterior, tal y como se ha consignado en actas de este Consejo de Personal corresponde a quien ejerce el cargo de Administrador Regional asignar a cada puesto de trabajo las tareas y deberes de conformidad con su clasificación y valoración en apego estricto a la organización definida para este propósito.*

ARTICULO II

*Ingresa la Licenciada **Gabriela Mora Zamora**, Jefe de la Sección de Análisis de Puestos. Se procede a conocer el contenido del informe SAP- 196-2011 relacionado con el análisis de las diferentes gestiones presentadas grupos y servidores a fin de que se ajusten los salarios que conforman el “Escalafón Policial” del Organismo de Investigación Judicial que literalmente señala:*

“Con la finalidad de que sea valorado y analizado por los señores miembros del Consejo de Personal, nos permitimos remitirles las siguientes diligencias.

Como primer aspecto se considera importante señalar que este Departamento ha recibido una serie de gestiones de diferentes grupos y servidores a fin de que se ajusten los salarios que conforman el “Escalafón Policial” del Organismo de Investigación Judicial. Una breve descripción de las pretensiones se presenta de seguido:

1. *Gestión N° 1.* Por medio de una nota de fecha 24 de julio del 2009, la Comisión de Profesionales del Organismo de Investigación Judicial mediante su Coordinador y Sub-Coordinadora, Randall Zamora Zamora y Alba Solano Chacón solicitan se corrija la discriminación salarial de la cual fueron objeto a raíz de los alcances del informe sobre la revaloración efectuada a los Jueces, Fiscales y Defensores Públicos.¹
2. *Gestión N° 2.* Mediante Oficio N° 0152-09 y de fecha 20 de agosto del 2009 el señor Álvaro Rodríguez Zamora en calidad de Secretario General de la ANIC solicita se le aclare sobre la brecha existente entre los salarios del personal del Organismo de Investigación Judicial respecto a los salarios de Jueces, Fiscales y Defensores Públicos producto del estudio de revaloración.
3. *Gestión N° 3.* La Secretaría General de la Corte, por medio del Oficio N° 3291-10 de fecha 08 de abril del 2010 traslada la gestión presentada por un grupo de Jefes del Organismo de Investigación Judicial a fin de que se les ajuste los salarios bases.
4. *Gestión N° 4.* El Jefe de la Oficina de Planes y Operaciones del Organismo de Investigación Judicial, mediante Oficio N° 002-OPO-2011 de fecha 06 de enero del 2011, gestiona se le asigne otro salario base a los cargos de Supervisores de Servicio destacados en esa dependencia. Asimismo, mediante Oficio N° 4216-11 de fecha 19 de mayo del 2011, el señor Carlos Montero Zúñiga, en calidad de Presidente de la Asociación Nacional de Profesionales del Poder Judicial, por medio del Oficio N° 04-ANPROJUD-11 de fecha 07 de abril solicita también el estudio de los puestos denominados “Supervisores de Servicio OIJ”.²

¹ Posteriormente remiten nota de fecha 30 de mayo del 2011.

² Se recibe también correo electrónico de fecha 31 de marzo del 2011

5. Gestión N° 5. Mediante Oficio N° 4854-11 de fecha 06 de junio del 2011, la Secretaría General de la Corte, traslada para estudio e informe la gestión presentada por los señores Alvaro Rodríguez Zamora y Héctor Luis Venegas Guzmán, en calidad de Secretario de la Asociación Nacional de Investigadores en Criminalística (ANIC) y Secretario de la Asociación de Profesionales y Técnicos en Contabilidad Finanzas y Afines del Poder Judicial de conformidad con el acuerdo tomado por el Consejo Superior, en la sesión N° 47-11 de fecha 19 de mayo del 2011, artículo LXXI. Las pretensiones que solicitan son las siguientes:

- Equipar salarialmente el puesto de Investigador 1 con el puesto de Investigador de Vigilancia y Seguimiento de la Oficina de Planes y Operaciones.
- Equiparar salarialmente el puesto de Investigador 2 con el puesto de Oficial de Intervención Táctica de la Oficina de Planes y Operaciones OIJ.

Aunado lo anterior, el Consejo de Personal, al conocer los alcances del informe SAP-331-2010 de fecha 08 de noviembre del 2010 y relacionado con el *Análisis Integral de los cargos que conforman los Grupos Ocupacionales: Operativo, Apoyo Administrativo, Técnico Administrativo, Técnico Especializado, Técnico Jurisdiccional que conforman este Poder Judicial*, acuerda en la sesión N° 22-2010 celebrada el dieciocho de noviembre del 2010, artículo III que:

(...)

4- Una vez que los órganos superiores aprueben los alcances de este informe; así como lo relacionado con el estudio de los cargos profesionales y jefaturas; la Sección de Análisis de Puestos procederá a establecer si corresponde o no hacer algún ajuste técnico a los cargos del “Escala Policial”.

Ahora bien, con la finalidad de que los señores miembros de los órganos superiores, tengan todos los elementos posibles a fin de resolver las peticiones de los gestionantes, nos permitimos exponer lo que se detalla:

I. Revisión constante y permanente de los cargos que componen la estructura salarial del Poder Judicial por parte del Departamento de Gestión Humana.

Es claro, que esta oficina de manera permanente se avoca a realizar estudios orientados a la actualización de las estructuras ocupacionales y salariales, conforme a los cambios y transformaciones de diferente naturaleza que se presentan a nivel institucional, por medio de la Sección de Análisis de Puestos.

La actividad de revisión de puestos es una función continua y permanente que realiza la oficina de cita como parte de sus responsabilidades. Lo que ha implicado conforme a los controles electrónicos y estadísticas existentes que maneja este despacho la realización de estudios parciales e integrales hacia las diferentes estructuras, poblaciones y ámbitos que componen el Poder Judicial.

Es así, que considerando los datos por ejemplo desde el año 2000 al 2010, vemos en la siguiente tabla que efectivamente ha existido un importante interés institucional para se revisen constantemente los puestos y las retribuciones que estos perciben según ámbito.

En la siguiente tabla, podemos observar una serie de estadísticas relacionadas con la cantidad de puestos y la diversidad de informes elaborados que han tenido como propósito actualizar las descripciones de clases de puestos y los salarios asociados a estos.

Tabla N° 1
Cantidad de puestos analizados por ámbito del año 2000 al 2010

Años	Jurisdiccional	Auxiliar de Justicia	Administrativo	TOTALES
2000	47	686	615	1348
2001	9	264	91	364
2002	209	0	658	867
2003	2688	16	34	2738
2004	273	11	265	549
2005	29	300	118	447
2006	157	47	393	597
2007	45	175	166	386
2008	261	2426	1422	4109
2009	1161	1535	487	3183
2010	2542	1518	1281	5341
TOTALES GENERALES	4840	5097	3885	19.929

Fuente: Registros electrónicos de la Sección de Análisis de Puestos

Como puede observarse hasta finales del año 2010, encontramos un total de 19.929 revisiones de puestos, cifra que supera la cantidad de cargos existentes en el Poder Judicial para el presente periodo. Esto nos trae como reflexión dos puntos de interés: por un lado este Departamento viene ejecutando una constante revisión sobre la estructura ocupacional de los cargos, con el fin de mantener las descripciones actualizadas; puede darse que un puesto se revise más de una vez en un período de tiempo determinado. Como segundo elemento es necesario indicar que también las remuneraciones han sido objeto de revisiones periódicas conforme a diferentes razonamientos y justificaciones de orden técnico y según la política salarial institucional.

Durante el periodo de tiempo analizado podemos indicar de manera general que se han generado estudios integrales de “alto impacto” en diferentes poblaciones judiciales, entre los más importantes podemos señalar: Estudio integral de los puestos que integran el Escalafón Policial (P3), Estudio integral de clases anchas, Estudio Departamento de Laboratorio de Ciencias Forenses y Archivo Criminal, Estudio Integral de los puestos ubicados en los Departamentos de Proveeduría, Financiero Contable y Gestión Humana, Restitución de la figura del antiguo Secretario Judicial en la Jurisdicción y Fiscalías del Ministerio Público a través de la entonces clase de puesto “Asistente Judicial” hoy “Coordinador Judicial”, Reconocimiento de un porcentaje para la labor de coordinación de Jueces, Estudio Integral de la Administraciones Regionales, así como las Administraciones Centrales, Estudio Integral de los cargos profesionales que conforman la Defensa Pública, Estudio Integral de los puestos que componen la Oficina de Planes y Operaciones OIJ, Estudio para establecer los cargos que conforman el Estrato Gerencial, Valoración de los cargos de Jefes y Subjefes de Departamentos Administrativos, Estudio de revaloración para los puestos de Jueces, Fiscales y Defensores Públicos, Estudio de revaloración de los Profesionales, Coordinadores y jefaturas y el Estudio Integral de los cargos que conforman

los Grupos Ocupacionales: Operativo, Apoyo Administrativo, Técnico Administrativo, Técnico Especializado y Técnico Jurisdiccional.

Luego de mostrar un panorama general sobre los informes que se han realizado a nivel institucional a los cuales les podemos denominar de “alto impacto” en las diferentes estructuras salariales, consideramos necesario presentar los siguientes escenarios donde observaremos la evolución salarial que han tenido los salarios de los cargos que hoy en día pertenecen al “*Escalafón Policial*”; así como la situación interna dentro del Poder Judicial y la posición en el mercado externo.

II. Clases de puestos, salarios y otras condiciones de los cargos perteneciente al “Escalafón Judicial” del Organismo de Investigación Judicial antes del 01 de enero del 2002.

Podemos comenzar señalando en este apartado que antes de enero del año 2002, la estructura funcional y salarial de los cargos de orden investigativo del Organismo de Investigación Judicial, estaba conformada por una serie denominada “Auxiliar de Investigación” conformada por tres grados: 1,2, y 3. Así mismo, un conjunto de cargos denominados “Suboficial de Investigación”, diferenciados por tres niveles (1,2, y 3). Siguiendo la línea de ascenso estaba definida la serie del “Oficial de Investigación”, 1,2, 3. Se contaba además, con una estructura conformada por cargos como lo era el “Encargado de Unidad”, “Jefe de Servicio”, “Supervisor de Servicio”, y las jefaturas de Sección, Delegación y Subdelegación Regional, así como los respectivos puestos del más alto nivel de ese Organismo, es decir el Director General y el Subdirector General del OIJ.

La composición total de las clases de puestos que conformaron el escalafón policial considerando los componentes del salario (salario base, REFJ, Prohibición-Dedicación Exclusiva, Carrera Profesional, Laudo, Riesgo-Variación de Jornada-Disponibilidad), se observan en la siguiente tabla.

Tabla N° 2
Clases de puestos del “Escalafón Policial” y componentes salariales antes del 01 de enero del 2002

CLASE DE PUESTO	SALARIO BASE €	R.E.F.J. %	PROHIB. / DEDIC. %	CARRERA PROF.	LAUDO	RIESGO, VAR. JOR. DISPONIB. %
AUXILIAR DE INVESTIGACIÓN 1	155.400	10	-	-	-	20
AUXILIAR DE INVESTIGACIÓN 2	159.800	10	-	-	-	20
AUXILIAR DE INVESTIGACIÓN 3	162.200	10	-	-	-	20
SUBOFICIAL DE INVESTIGACIÓN 1	166.200	10	-	-	-	20
SUBOFICIAL DE INVESTIGACIÓN 2	169.000	10	-	-	-	20
SUBOFICIAL DE INVESTIGACIÓN 3	173.000	10	-	-	-	20
OFICIAL DE INVESTIGACIÓN 1	177.800	10	-	-	-	20
OFICIAL DE INVESTIGACIÓN 2	183.400	10	-	-	-	20
OFICIAL DE INVESTIGACIÓN 3	192.200	10	-	-	-	20
ENCARGADO DE UNIDAD	195.800	10	-	-	-	20
JEFE SECCIÓN INV. CRIM. 1	203.000	10	-	-	-	20
ENC. UNIDAD APOYO OPERATIVO	203.000	14	-	-	-	20
SUBJEFE DE DELEGACIÓN B	203.000	10	-	-	-	20
JEFE SECCIÓN INV. CRIM. 1	203.000	10	-	-	-	20
JEFE SECCIÓN INV. CRIM. 2	209.400	10	-	-	-	20
JEFE DE SERVICIO O. I. J.	216.200	18	20	10	-	20
JEFE DE SUBDELEGACIÓN O. I. J.	216.200	10	-	-	-	20
JEFE SECCIÓN INV. CRIM. 3	216.200	18	20	10	-	20
SUPERVISOR DE SERVICIO O. I. J.	216.200	14	20	10	-	20
PROFESIONAL EN POLICÍA 2	290.800	18	65	20	-	-

SUBJEFE DEPTO. INV. CRIMINALES	300.600	26	65	20	-	-
ASESOR OPERATIVO	300.600	22	65	20	-	-
JEFE DE DELEGACIÓN O. I. J.	300.600	26	65	20	4.878.00	-
JEFE DEPTO. INV. CRIMINALES	300.600	26	65	20	7.303.50	-
SUBDIRECTOR GENERAL O.I.J.	357.000	30	65	20	9.168.00	-
DIRECTOR GENERAL DEL O.I.J.	386.600	30	65	20	11.725.00	-

Fuente: Índice Salarial II Semestre del año 2001.

Tal y como se aprecia de la información anterior, para finales del año 2001 la clase de puesto de ingreso al “Escala Policial” tenía un salario base de ¢155.400, seguida de esta con una diferencia en el salario base de ¢4.400 estaba la compuesta por los puestos de “Auxiliar de Investigación 2”, el último grado estaba reservada para el “Auxiliar de Investigación 3” que ostentaba una remuneración de ¢162.200; es importante mencionar que estas clases de puestos además del salario base gozaban de un 10% por concepto de REFJ y un 20% conformado por (riesgo, variación de jornada y disponibilidad). Podemos decir que el salario de contratación para iniciar la carrera policial lo constituían los siguientes rubros, veamos:

AUXILIAR DE INVESTIGACIÓN 1

SALARIO BASE	REFJ	RIESGO-VAR.JOR-DISP.	TOTAL SALARIO CONTRATACIÓN
155.400,00	15.540,00	31.080,00	202.020,00

Fuente: Índice Salarial II Semestre del año 2001.

Cabe mencionar que de la revisión efectuada a los archivos electrónicos que se llevan en esta Sección se establece entre los requisitos mínimos para el conjunto de cargos que constituía la clase denominada “Auxiliar de Investigación” lo que se transcribe textualmente: *“Conclusión de Estudios de Educación Diversificada, Aprobar cursos de capacitación, Escribir a máquina, Habilidad y condiciones físicas para el desempeño del puesto, Licencia B-1”*.

Ahora bien, los niveles posteriores a las clases de puesto mencionadas, comprendía la serie denominada “Suboficial de Investigación 1,2 y 3”; el primer nivel ostentaba un salario base de ¢166.200, la inmediata posterior con un salario base de ¢169.000 y finalmente el último nivel de “Suboficial de Investigación 3” con un estipendio de ¢173.000. Tal y como observamos entre el primer nivel y último existía una diferencia en salario base de ¢6.800. Los componentes salariales asignados para estos cargos igual que los anteriores, lo constituían un 10% por concepto de REFJ y un 20% conformado por (riesgo, variación de jornada y disponibilidad).

Se establecía para los puestos de “Suboficial de Investigación” la siguiente naturaleza del trabajo: *“Participación en la dirección de tareas de alguna dificultad en el esclarecimiento de delitos o hechos punibles”*. Los requisitos mínimos para estos cargos eran los siguientes: *“Conclusión de Estudios de Educación Diversificada, Haber aprobado los cursos formales de investigación, Amplia experiencia en labores de investigación, Haber desempeñado cargos de Auxiliar de Investigación por un lapso no menor de un año”*.

Respeto a la serie del “Oficial de Investigación”, podemos indicar que el primer grado tenía consignado un salario base de ¢177.800, el segundo nivel un salario base de ¢183.400 y para el último nivel del “Oficial de Investigación 3” un estipendio de ¢192.200. Los componentes

salariales de las clases de puestos igual que las anteriores, eran un 10% por concepto de REFJ y un 20% conformado por (riesgo, variación de jornada y disponibilidad). Podemos decir que el salario de contratación para ese entonces para quien deseaba ocupar el cargo de un “Oficial de Investigación 3” estaba conformado por el siguiente salario base, REFJ y 20% (riesgo, variación de jornada y disponibilidad)

OFICIAL DE INVESTIGACIÓN 3

SALARIO BASE	REFJ	RIESGO-VAR.JOR-DISP.	TOTAL SALARIO CONTRATACIÓN
199.200,00	19.920,00	38.440	249.860

Fuente: Índice Salarial II Semestre del año 2001.

La naturaleza de trabajo para los cargos de “Oficial de Investigación” establecía: “*Programación y ejecución de labores complejas tendientes al esclarecimiento de delitos o hechos punibles*”. Los requisitos definidos para ese entonces eran los siguientes: “*Conclusión de Estudio de Educación Diversificada, Haber aprobado los cursos formales de investigación, Haber desempeñado cargos de Suboficial por un lapso no menor de un año*”.

Por otra parte, observamos también por ejemplo, que entre la entonces denominada clase de puesto “Oficial de Investigación 3” y la correspondiente al “Encargado de Unidad” existía una diferencia de ¢3.600, recordemos que estas clases de puestos estaban reservadas para quienes tenían entre sus responsabilidades la coordinación de grupos de trabajo. La clase de puesto considera el porcentaje de REFJ (10%) y el componente del 20% (riesgo, variación de jornada y disponibilidad).

En lo que respecta a las brechas salariales entre las clase de puesto de Jefaturas de Sección de Investigación Criminológica 1,2, y del grado 3, se puede apreciar que el estipendio para el primer nivel representaba ¢203.000, para el segundo nivel ¢209.400, es decir una diferencia de ¢6.400, ambas clases de puestos tenían asignados un 10% por concepto de REFJ y 20% (riesgo, variación de jornada y disponibilidad).

Los requisitos definidos para la clase de puesto de “Jefe Sección Investigación Criminológica 1” establecía las siguientes exigencias: “*Segundo año aprobado de una carrera universitaria que capacite para el puesto y, Experiencia en labores de investigación; o, Bachiller en Educación Media y, Haber desempeñado el cargo de “Oficial de Investigación 3”, por un lapso no menor de un año*”. Las exigencias académicas para los puestos de “Jefe Sección Investigación 2” se consigna: “*Tercer año aprobado de una carrera universitaria que capacite para el puesto, Considerable experiencia en labores de investigación*”:

En cuanto a los puestos considerados como “Jefe Sección de Investigación Criminológica 3” reservada para jefatura del Departamento de Investigaciones Criminales, Homicidios, Estupefacientes, Robos, Hurtos, Delitos Sexuales por mencionar algunas tal y como se observa la remuneración base estaba determinada en ¢216.200, un 18% por concepto de REFJ, 20% por concepto de dedicación exclusiva toda vez que se establecía la exigencia de bachiller universitario, 10 puntos por concepto de carrera profesional y el correspondiente 20% (riesgo,

variación de jornada y disponibilidad). En el siguiente cuadro se muestra el salario de contratación de esta última clase de puesto:

JEFE SECCIÓN DE INVESTIGACIONES CRIMINALES 3

SALARIO BASE	REFJ	DED. EXC.	CARRER A PROF.	RIESGO-VARJO R-DISP.	TOTAL SALARIO CONTRATACIÓN
216.200,00	38.916,00	43.240,00	17.200	43.240,00	358.796

Nota: Valor del punto por concepto de Carrera Profesional 860

Fuente: Índice Salarial II Semestre del año 2001.

Podemos apreciar en la Tabla N° 2 que los puestos incluidos en las clases correspondientes a: “Jefe de Servicio O.I.J.”, “Jefe Sección de Investigación Criminológica 3”, “Supervisor de Servicio O.I.J.”, gozaban del reconocimiento de un 20% dado la exigencia académica de un grado de bachiller universitario. Las clases de puestos de: “Profesional en Policía 2”, “Subjefe Departamento de Investigaciones Criminales”, “Asesor Operativo”, “Jefe Delegación O.I.J.”, “Jefe Departamento de Investigaciones Criminales 3”, “Subdirector General del O.I.J.” y “Director General del O.I.J.” consideraban la exigencia académica del grado de Licenciatura por lo cual correspondía el reconocer un 65% (dedicación exclusiva/prohibición) sobre el salario base; así como los correspondientes puntos por concepto de carrera profesional, sea 10 o 20 puntos de conformidad con la exigencia académica.

Ahora bien, es importante mostrar la posición de los salarios de contratación que poseían los cargos que conformaban el “Escala Policial” antes del 01 de enero del 2002, con respecto a otros puestos de la Institución destacados en los diferentes estratos existentes y constituidos por directores y subdirectores; jueces, fiscales y defensores públicos; puestos destacados en programas a nivel regional y nacional, como el caso de los Administradores Regionales, Jefaturas de Sección, Jefaturas Departamentales, puestos profesionales; entre otros. Debemos entender como salario de contratación, la suma del salario base más los diferentes componentes asignados de acuerdo a la clase de puesto, sin considerar los aumentos anuales que eventualmente pueda devengar la persona ocupante del cargo. Este concepto está referido al salario inicial que recibiría una persona al ser nombrada en determinado cargo.

Tabla N° 3
Salarios de Contratación de cargos Escalafón Policial
vrs otros puestos, según Índice Salarial II Semestre del
2001
(Antes del 01 de enero del 2002)

CLASE DE PUESTO		TOTAL SALARIO DE CONTRATACIÓN
1	Juez 5	₡849.875
2	Fiscal General	₡849.366
3	Director General del O.I.J.	₡848.390
4	Director General 2	₡820.990

5	Subdirector General del O.I.J.	€784.750
6	Director General 1	€771.650
7	Jefe de Defensores Públicos	€756.058
8	Juez 4	€743.138
9	Fiscal Adjunto	€740.843
10	Jefe de Delegación O.I.J.	€714.766
11	Jefe Depto. De Inv. Criminales	€714.766
12	Jefe de Departamento 2	€697.542
13	Subjefe de Defensores Públicos	€683.048
14	Juez 3	€676.415
15	Fiscal	€672.060
16	Defensor Público 3	€672.060
17	Contralor de Servicios	€664.690
18	Jefe de Departamento 1	€656.286
19	Administrador Regional 3	€656.286
20	Subjefe de Departamento	€648.646
21	Juez 2	€647.147
22	Inspector Asistente	€642.792
23	Fiscal Auxiliar	€642.792
24	Defensor Público 2	€642.792
25	Asesor Operativo	€639.442
26	Defensor Público 1	€637.556
27	Subjefe Depto. de Investigaciones Criminales	€630.366
28	Juez 1	€628.635
29	Profesional en Derecho 2	€622.198
30	Jefe de Sección Delitos Económicos y Financieros	€615.430
31	Profesional en Policía 2	€607.118
32	Auditor Supervisor	€597.214
33	Jefe Administrativo 4	€593.534
34	Administrador Regional 2	€593.534
35	Profesional en Derecho 1	€567.298
36	Jefe Administrativo 3	€502.278
37	Coordinador de Unidad Interdisciplinaria	€483.578
38	Jefe de Servicio O.I.J.	€358.796
39	Jefe de Sección Inv. Crim. 3	€358.796
40	Profesional 2	€452.374
41	Profesional en Informática 2	€452.374
42	Administrador Regional 1	€452.374
43	Auditor Investigador	€429.290
44	Supervisor de Servicio O.I.J.	€341.548
45	Jefe Administrativo 2	€306.956
46	Profesional en Balística	€298.308
47	Profesional 1	€289.196
48	Jefe Subdelegación O.I.J.	€281.060
49	Jefe de Sección Inv. Crim. 2	€272.220
50	Jefe de Sección Inv. Crim. 1	€263.900
51	Encargado Unidad Apoyo Operativo	€263.900

52	Subjefe de Delegación	€263.900
53	Encargado de Unidad	€254.540
54	Oficial de Investigación 3	€249.860
55	Oficial de Investigación 2	€238.420
56	Oficial de Investigación 1	€231.140
57	Jefe de Archivo Criminal	€230.340
58	Suboficial de Investigación 3	€224.900
59	Suboficial de Investigación 2	€219.700
60	Secretaria Ejecutiva 3	€216.700
61	Suboficial de Investigación 1	€216.060
62	Auxiliar Jurídico 2	€214.060
63	Jefe Administrativo 1	€213.180
64	Auxiliar de Investigación 3	€210.860
65	Auxiliar de Investigación 2	€207.740
66	Secretaria Ejecutiva 2	€204.380
67	Auxiliar de Investigación 1	€202.020
68	Técnico Administrativo 2	€194.260
69	Asistente Jurídico	€177.980
70	Tecnólogo Médico	€175.780
71	Encargado de Recepción de Denuncias	€170.940

Fuente: Índice Salarial II Semestre del año 2001.

Podemos comenzar indicando que tomamos para mostrar 71 (setenta y una) de las 226 (doscientos veinte seis) clases de puestos que para efectos de pago estaban vigentes para el segundo semestre del 2001 según el Índice de Salarios. Vemos por ejemplo, que el salario menor de contratación consignado en los datos de la Tabla N° 3 es de €170.940 y era para quien ejercía la función de “Encargado de Recepción de Denuncias”, así mismo se tiene que el salario de contratación de mayor representación en estos datos lo es para los Jueces del nivel 5, es decir €849.875.

Ahora bien, en cuanto a la posición salarial que mantenían los puestos del “Escalafón Policial” respecto a otros cargos de la institución, en la Tabla N° 3 se visualiza que los puestos que se sitúan en los primeros niveles de la estructura ocupacional y funcional del OIJ como lo era las clases de puestos de Auxiliar de Investigación 1, Auxiliar de Investigación 2 y Auxiliar de Investigación 3 se ubicaban entre las posiciones salariales del Técnico Administrativo 2 (€194.260) y la clase de puesto del primer nivel de las jefaturas administrativas. Jefe Administrativo 1 (€213.180), clase de puesto con una exigencia académica de un segundo año de una carrera universitaria.

Se observa también que las clases correspondientes a los “Suboficiales de Investigación” (€224.900) y particularmente la del nivel 3 se diferenciaba de la clase inmediata siendo esta el “Jefe de Archivo Criminal” en €5.440 (salario de contratación €230.340), puesto que se ha caracterizado en llevar a cabo actividades como, planear, dirigir, coordinar, controlar y supervisar funciones técnicas-periciales y administrativas y que como parte de los requisitos se le demanda un grado universitario.

Vemos también que posterior a la clase de puesto del “Jefe de Archivo Criminal” la escala de salarios se reserva para las siguientes posiciones del “Escalafón Policial: Oficiales de Investigación (1,2 y 3), Encargado de Unidad, Jefaturas de Sección de Investigaciones Criminales

1 y 2 el cargo que asumía una Jefatura en una Subdelegación. Tal y como se muestra en la Tabla N° 2 a ninguno de los cargos anteriores se les exigía como parte de sus requisitos formales poseer el grado académico a nivel de bachiller universitario o bien una licenciatura; a pesar de lo anterior ostentaban una posición ventajosa; ya que por ejemplo si tomamos el salario de contratación del cargo de “Jefe Subdelegación OIJ” superaba en ¢50.720 a una jefatura con requisitos universitarios.

Como parte de las clases de puesto de la estructura ocupacional que imperó en el OIJ, se contaba con el “Profesional en Policía”, tal y como notamos esta clase ostentaba un salario de contratación de ¢607.118 es decir ¢13.584 por encima salarialmente de puestos como jefaturas de sección cuya responsabilidad se ha entendido como la planificación, organización, dirección, coordinación y control de labores profesionales, técnicas y asistenciales complejas de un programa administrativos.

Con un salario superior al cargo de Juez 1 (¢628.635), es decir con un salario de contratación de ¢630.366 estaba posicionado el puesto del “Subjefe del Departamento de Investigaciones Criminales” en la estructura salarial; categorías superiores a esta clase de puesto se encontraba los cargos de “Asesor Operativo” con una salario de contratación de ¢639.442, es decir ¢3.350 por debajo de cargos de “Defensor Público 2”, “Fiscal Auxiliar” o bien un “Inspector Asistente”.

La gráfica nos muestra precisamente que por ejemplo la clase de “Subjefe del Departamento de Investigaciones Criminales” y el “Asesor Operativo” superaban a la clase de puestos de “Juez” y otros cargos a los de “Fiscal”.

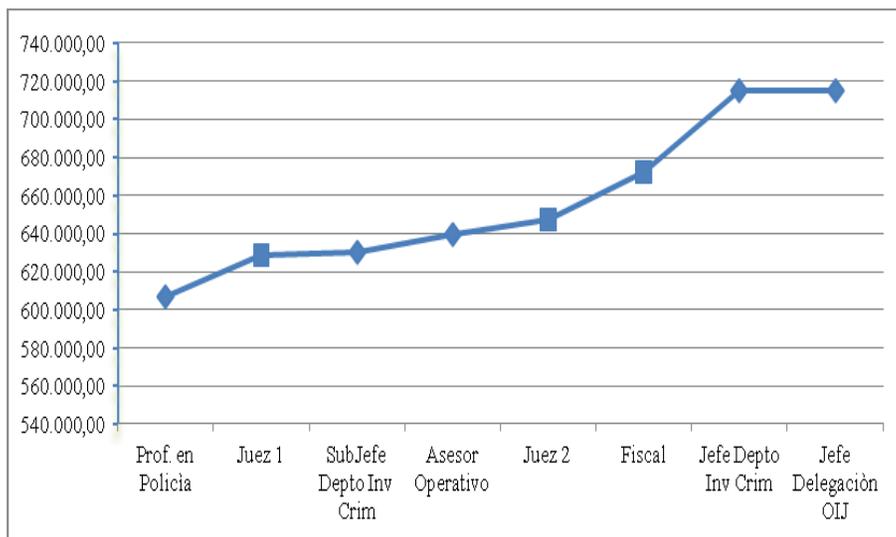


Gráfico N° 1
Relación de algunas clases de puestos del Escalafón Policial antes del 01 de enero del 2002

Apreciamos que por encima de cargos como: Administrador Regional 3, Jefes de Departamento del nivel 1 y 2, Subjefe de Defensores Públicos, Juez 3, se ubicaban los Jefes de Delegaciones con un salario de contratación de ¢714.766. Finalmente notamos que el cargo que asume la Dirección y la Subdirección de ese Organismo estaba destacadas a nivel salarial junto con cargos como: Jefe de Defensores Públicos, Director General 1, Director General 2, Fiscal General y cargos de Jueces 5.

Ahora continuando con la cronología de hechos en el siguiente apartado mostraremos el panorama que se presenta en el Organismo de Investigación Judicial a partir del 01 de enero del 2002.

III. Clases de puestos, salarios y otras condiciones de los cargos perteneciente al “Escalafón Judicial” del Organismo de Investigación Judicial a partir del 01 de enero del 2002.

Corte Plena en sesión celebrada el seis de julio de 1998, artículo XLIII, dispuso trasladar el Plan de Profesionalización Policial (P-3)³ elaborado por el Organismo de Investigación Judicial, al Departamento de Gestión Humana y al Consejo de Personal para su correspondiente análisis e informe.

Esta disposición surge luego de conocer el oficio No. 508-JP-98 del Departamento de Gestión Humana, donde expone los siguientes elementos:

1. *El Plan incluye una modificación radical de la estructura de puestos del Organismo, con el propósito, según se señala, de promover la Carrera Policial y redefinir los límites de acción de los cargos, así como el sistema de ascenso propuesto.*

En criterio de este Departamento las ideas contenidas en el Plan en torno a este tema resulta ser un valioso aporte, pero que es necesario analizar en detalle por parte del órgano técnico definido para este efecto y por el Consejo de Personal, ya que deben considerarse viables tales como implicaciones sobre la política salarial, repercusiones sobre la estructura de puestos, etc.

2. *Se proponen varias modificaciones al proceso de reclutamiento y selección, pero simplemente se esbozan, señalando que se hará en coordinación con el Departamento de Personal.*

De principio, las facultades legales y las disposiciones administrativas establecen la centralización de esta función en el Departamento de Personal.

Entendemos plenamente que el reclutamiento y selección del personal del O.I.J. difiere sustancialmente del que se aplica al resto de servidores, por lo que algunas etapas del procedimiento pueden ajustarse y/o modificarse, pero previo a la aprobación de las recomendaciones, deben ser evaluadas por este Departamento y el Consejo de Personal, definiendo así un procedimiento de común acuerdo con las autoridades del Organismo.

³ P-3 consiste en “un proceso participativo que pretende incorporar cambios al O.I.J. se busca mejorar la gerencia policial, la administración de casos, combatir integralmente el crimen organizado superando el funcionamiento aislado de las dependencias, mejorar la labor de inteligencia y análisis, crear un centro de información para mejorar los expedientes de investigación, uniformar los procedimientos de trabajo, desarrollar un protocolo y otros”.

3. *El impacto presupuestario que conlleva la implementación del Plan debe significar un monto importante en la partida de salarios, y hasta el momento no se ha hecho previsión alguna en ese sentido.*
4. *La Profesionalización Policial presupone convenios o adecuaciones de los existentes con el Colegio Universitario de Cartago (CUC) y la Universidad Estatal a Distancia (UNED), y una retribución económica para aquellas personas que obtienen títulos en ese nivel.*

Sobre el particular debe indicarse que para hacer posible su aplicación se requiere modificar el Reglamento de Carrera Profesional.

5. *No es posible hacer un reconocimiento de anualidades distinto para servidores del O.I.J. que para el resto de servidores judiciales sin antes modificar la Ley de Salarios del Poder Judicial. En todo caso, efectuarlo sería proceder en contra de la técnica, propiciando además una serie de inquietudes, lo que sin dudarlo, generará un enfrentamiento entre empleados y patrono, con las posibles acciones legales y erogación económica que ello implica.*

Los aspectos señalados son solamente algunas de las observaciones que a primera vista resultan del análisis del Plan.

Como conclusión, este Departamento considera de mucha relevancia el trabajo elaborado por el Organismo de Investigación Judicial y comparte muchas de las observaciones y recomendaciones contenidas en él; no obstante, creemos que lo conveniente es trasladarlo a conocimiento del Departamento y Consejo de Personal, para que en un plazo razonable puedan hacer las modificaciones requeridas, garantizando así que las medidas que se tomen, no generarán distorsión en el entorno salarial y laboral del Poder Judicial.

Posteriormente, podría definirse un equipo mixto de trabajo para la implementación del Plan, considerando al Departamento de Planificación, Departamento de Personal, Dirección del O.I.J., Consejo Superior y Consejo de Personal."

Es así, Corte Plena en la sesión N° 18-01, celebrada el 04 de junio del 2001, artículo XX, dispuso aprobar el informe DP-649-01 elaborado por los Magistrados Chaves, Rojas, Vargas y Castro, quienes en comisión ampliada analizaron lo concerniente al pliego de peticiones presentado por la Asociación Nacional de Investigadores en Criminalística (ANIC), relacionadas con la situación salarial de los investigadores.

El análisis se realizó tomando como base el informe CV-099-2000 (A-B) de fecha 03 de abril del 2000, denominado “*Estudio de puestos del Organismo de Investigación Judicial: clasificación y valoración de puestos de investigación criminológica*”, del Departamento de Gestión Humana, además de una encuesta salarial en que se revisó la situación de los puestos de la Policía de Control de Drogas, los cuales tuvieron un incremento importante en su remuneración, principalmente luego de la entrada en vigencia de la Ley de Fortalecimiento de la Policía Civilista.

La propuesta final se fundamenta en la estructura de puestos sugerida en el estudio CV-099-2000 (A-B), donde se establece un escalafón policial con clases de puestos tales como: Investigador 1, Investigador 2, Oficial de Investigación, Jefaturas de Sección, entre otras. Adicionalmente los aspectos fueron los siguientes:

- 1.- Modificación de requisitos académicos de manera que a partir que de la clase del Oficial de Investigación se solicita un bachillerato universitario,
- 2.- concesión de un 10% sobre el salario base correspondiente a riesgo, un 10% por disponibilidad y un 20% por variación de jornada,
- 3.- creación de un nuevo incentivo denominado “Bonificación por Exclusividad Policial” a reconocer en puestos con requisito inferior al bachillerato universitario y;
- 4.- reconocimiento de los cursos de capacitación a aquellos puestos cuyo requisito académico exigido es inferior al grado universitario de bachiller universitario.

En la siguiente Tabla, mostraremos la constitución del nuevo “Escalafón Policial” considerando los componentes salario base, REFJ, Prohibición-Dedicación Exclusiva, Carrera Profesional, Laudo, Riesgo-Variación de Jornada-Disponibilidad y BEP.

Tabla N° 4
Clases de puestos del “Escalafón Policial” y componentes salariales a partir del 01 de enero del 2002

CLASE DE PUESTO	SALARIO BASE ¢	R.E.F.J. %	PROHIB. / DEDIC. %	CARRERA PROF.	B.E.P.	LAUDO	RIESGO, VAR. JOR. DISPONIB. %
INVESTIGADOR 1 (1)	180.600	10	-	-	15	-	40
INVESTIGADOR 2 (2)	201.400	10	-	-	15	-	40
OFICIAL DE INVESTIGACIÓN (3)	214.200	14	20	10	-	-	40
ANALISTA EN CRIMINOLOGÍA (4)	222.200	14	20	10	-	-	40
SUPERVISOR DE SERVICIO O.I.J.	229.400	14	20	10	-	-	40
JEFE DE INVESTIGACIÓN 1 (5)	229.800	18	20	10	-	-	40
JEFE DE INVESTIGACIÓN 2 (6)	252.600	22	65	20	-	-	40
PROFESIONAL EN POLICÍA	307.800	18	65	20	-	-	40
JEFE DE INVESTIGACIÓN 3 (7)	327.000	22	65	20	-	-	40
JEFE PROFESIONAL DE INVESTIGACIÓN 1 (8)	351.000	26	65	20	-	-	40
JEFE PROFESIONAL DE INVESTIGACIÓN 2 (9)	377.800	26	65	20	-	-	40
SUBDIRECTOR GENERAL O.I.J.		30	65	20	-	9.168.00	40
DIRECTOR GENERAL DEL O.I.J.		30	65	20	-	11.725.00	40

(1)Clases anteriores: Auxiliar de Investigación 1,2 y 3- Suboficial de Investigación 1, reconocimiento de cursos de capacitación producto de las negociaciones

(2)Clases anteriores: Suboficial de Investigación 2 y3- Oficial de Investigación 1, reconocimiento de cursos de capacitación producto de las negociaciones

(3)Clase anterior: Oficial de Investigación 2 y 3

(4)Clase anterior: Técnico Criminalística

(5)Clases anteriores: Encargado de Apoyo Operativo, Encargado de Unidad

(6)Clases anteriores: Jefe Secc. de Invest. Criminales. 1 y Encargado de Unidad (Oficinas Regionales)

(7)Clases anteriores: Jefe Secc. de Invest. Criminales 2, Jefe Secc. de Invest. Criminales 3, Jefe de Servicio O. I. J., Jefe de Subdelegación O. I. J., Subjefe de Delegación, Subjefe de Delegación B, Supervisor de Servicio (Un puesto, ver número en el anexo 06), Jefe Oficina de Asuntos Internos

(8)Clase anterior: Subjefe Depto. de Invest. Criminales

(9)Clases anteriores: Jefe de Delegación, Jefe de Investigaciones Criminales, Asesor Operativo.

Fuente: Informe CV-099-2000 (A-B) e Índice Salarial I Semestre del año 2002.

Es claro que a partir del 01 de enero de 2002, la estructura salarial del “Escalafón Policial” cambió radicalmente, la misma consideró variables como la responsabilidad y la supervisión en los puestos; de igual forma se contempló que al reducirse la cantidad de niveles y proceder a su profesionalización, la complejidad en las tareas y las responsabilidades debían ir obligatoriamente aparejadas con el nivel salarial y por supuesto con el requisito, tal como lo demanda la técnica de análisis de puestos.

Es así que, la clase de puesto que da pie a iniciar la “Carrea Policial”, es decir “Investigador 1” cuya naturaleza del trabajo es la *ejecución de labores de investigación de delitos de alguna dificultad*, se le asigna un salario base de ¢180.600, un 10% por concepto de REFJ, 40% conformado por (10% riesgo, 20% variación de jornada y 10% disponibilidad), 15% por concepto del BEP y el reconocimiento de cursos de capacitación. Podemos decir que el salario de contratación para iniciar la carrera policial lo constituían los siguientes rubros, veamos:

INVESTIGADOR 1

SALARIO BASE	REFJ	BEP	RIESGO-VAR.JOR-DISP.	SALARIO DE CONTRATACIÓN
180.600	18.060	27.090	72.240	297.990

Fuente: Índice Salarial I Semestre del año 2002.

Posterior a la clase de puesto de “Investigador 1” se crea el grado 2, considerando la posibilidad de ascenso una vez que se haya adquirido experiencia en ese Organismo. El salario de contratación para los puestos que conforman esta clase está determinado en ¢332.310, es decir una diferencia con la clase anterior de ¢34.320. (Compuesta por salario base, REFJ, BEP, 40% correspondiente a: Riesgo, Variación de Jornada y Disponibilidad)

A partir de la clase de puesto de “Oficial de Investigación” inicia lo que llamamos la *“profesionalización del escalafón policial”*. Se define la naturaleza de trabajo para los cargos que comprenden el grupo de oficiales de investigación como *la ejecución de investigaciones de delitos punibles complejos que exijan un conocimiento especializado; o, participar en la organización, supervisión y ejecución de las labores de investigación y atención de denuncias a cargo de un grupo de trabajo*. Además se establece entre los requisitos mínimos la exigencia de un bachillerato universitario. Los componentes salariales para esta clase de puesto quedan definidos tal y como se detalla:

OFICIAL DE INVESTIGACIÓN

SALARIO BASE	REFJ	DED. EXC.	CARRERA A PROF.	RIESGO-VAR. JOR -DISP.	TOTAL SALARIO CONTRATACIÓN
214.200	29.988	42.840	9.700	85.680	382.408

Nota: Valor del punto por concepto de Carrera Profesional 970.

Fuente: Índice Salarial I Semestre del año 2002.

En lo que respecta a las brechas salariales entre las clase de puesto de Jefaturas de Sección de Investigación 1,2, y del grado 3, se puede apreciar que el estipendio para el primer nivel se ubica en ¢229.800, para el segundo nivel ¢252.600, es decir una diferencia solo en salario base de ¢22.800; toda vez que se determina la exigencia académica corresponde a un bachiller universitario; sin embargo si consideramos el monto total por concepto de “Salario de Contratación” las diferencias son significativas, en la siguiente información podemos observarlo con mayor detalle:

SERIE DE JEFATURAS DE INVESTIGACIÓN

CLASE DE PUESTO	SALARIO BASE ¢	R.E.F.J. %	PROHIB. / DEDIC. %	CARRERA PROF.	RIESGO, VAR. JOR. DISPONIB. %	TOTAL SALARIO DE CONTRATACIÓN	DIFERENCIAS
JEFE DE INVESTIGACIÓN 1	229.800	18	20	10	40	418.744	-
JEFE DE INVESTIGACIÓN 2	252.600	22	65	20	40	592.802	174.058
JEFE DE INVESTIGACIÓN 3	327.000	22	65	20	40	761.690	342.296

Nota: Valor del punto por concepto de Carrera Profesional 970.

Fuente: Índice Salarial I Semestre del año 2002.

La tabla anterior permite concluir que la diferencia entre el salario de contratación para los puestos de “Jefe de Investigación 1” respecto al “Jefe de Investigación 2”, se establece en ¢174.058; y entre el primer nivel y el tercero es de ¢342.946. Podemos establecer también en términos porcentuales que entre el Jefe de Investigación 1 respecto al Jefe de Investigación 2 significó un 41,56%, la relación entre el nivel 2 con el Jefe del nivel 3 un 28.48% y la dinámica salarial de contratación de un Jefe del primer nivel respecto al último, es decir del 3 representó un 81.89%.

Ahora bien, con el fin de ilustrar la situación que se presenta producto de las mejoras salariales a los puestos de “Escalafón Policial”, respecto de la estructura interna del Poder Judicial, a continuación presentamos una tabla que contiene algunas comparaciones del salario de contratación entre algunas clases de puestos del Organismo de Investigación y puestos de otros grupos ocupacionales.

Tabla N° 3

**Salarios de Contratación de cargos Escalafón Policial vrs otros
puestos, según Índice Salarial II Semestre del 2001
(Antes del 01 de enero del 2002)**

	Clase de Puesto	Salario de Contratación
1	Juez 5	€849.875
2	Fiscal General	€849.366
3	Director General del O.I.J.	€848.390
4	Director General 2	€820.990
5	Subdirector General del O.I.J.	€784.750
6	Director General 1	€771.650
7	Jefe de Defensores Públicos	€756.058
8	Juez 4	€743.138
9	Fiscal Adjunto	€740.843
10	Jefe de Delegación O.I.J.	€714.766
11	Jefe Depto. De Inv. Criminales	€714.766
12	Jefe de Departamento 2	€697.542
13	Subjefe de Defensores Públicos	€683.048
14	Juez 3	€676.415
15	Fiscal	€672.060
16	Defensor Público 3	€672.060
17	Contralor de Servicios	€664.690
18	Jefe de Departamento 1	€656.286
19	Administrador Regional 3	€656.286
20	Subjefe de Departamento	€648.646
21	Juez 2	€647.147
22	Inspector Asistente	€642.792
23	Fiscal Auxiliar	€642.792
24	Defensor Público 2	€642.792
25	Asesor Operativo	€639.442
26	Defensor Público 1	€637.556
27	Subjefe Depto. de Investigaciones Criminales	€630.366
28	Juez 1	€628.635
29	Profesional en Derecho 2	€622.198
30	Jefe de Sección Delitos Económicos y Financieros	€615.430
31	Profesional en Policía 2	€607.118
32	Auditor Supervisor	€597.214
33	Jefe Administrativo 4	€593.534
34	Administrador Regional 2	€593.534
35	Profesional en Derecho 1	€567.298
36	Jefe Administrativo 3	€502.278
37	Coordinador de Unidad Interdisciplinaria	€483.578
38	Jefe de Servicio O.I.J.	€358.796
39	Jefe de Sección Inv. Crim. 3	€358.796

**Escenario 2
Tabla N° 5**

**Salarios de Contratación de cargos Escalafón Policial vrs otros
puestos, según Índice Salarial I Semestre del 2002
a partir del 01 de enero del 2002)**

	Clase de Puesto	Salario de Contratación
1	Director General del O.I.J.	€1.047.290,00
2	Subdirector General del O.I.J.	€988.214
3	Juez 5	€954.255
4	Fiscal General	€953.746
5	Jefe Profesional de Investigación 2	€892.118
6	Director General 2	€872.330
7	Jefe de Defensores Públicos	€854.978
8	Juez 4	€840.074
9	Fiscal Adjunto	€837.779
10	Jefe Profesional de Investigación 1	€830.210
11	Director General 1	€820.454
12	Subjefe de Defensores Públicos	€777.692
13	Juez 3	€770.295
14	Defensor Público Supervisor	€765.940
15	Fiscal	€765.940
16	Jefe de Investigación 3	€761.690
17	Profesional en Derecho 3	€758.570
18	Defensor Público Coordinador	€741.484
19	Jefe de Departamento 2	€740.998
20	Contralor de Servicios	€740.998
21	Juez 2	€737.611
22	Fiscal Auxiliar	€733.256
23	Juez 1	€718.351
24	Defensor Público	€707.824
25	Jefe de Departamento 1	€697.450
26	Administrador Regional 3	€697.450
27	Subjefe de Departamento	€689.810
28	Profesional en Derecho 2	€661.730
29	Jefe de Asesoría Legal	€653.154
30	Jefe Administrativo 4	€630.890
31	Administrador Regional 2	€630.890
32	Profesional en Derecho 1	€603.170
33	Jefe de Investigación 2	€592.802
34	Profesional en Policía	€545.272
35	Jefe Administrativo 3	€534.398
36	Coordinador de Unidad Interdisciplinaria	€514.202
37	Profesional 2	€481.658
38	Administrador Regional 1	€481.658
39	Jefe de Investigación 1	€418.744

40	Profesional 2	€452.374
41	Profesional en Informática 2	€452.374
42	Administrador Regional 1	€452.374
43	Auditor Investigador	€429.290
44	Supervisor de Servicio O.I.J.	€341.548
45	Jefe Administrativo 2	€306.956
46	Profesional en Balística	€298.308
47	Profesional 1	€289.196
48	Jefe Subdelegación O.I.J.	€281.060
49	Jefe de Sección Inv. Crim. 2	€272.220
50	Jefe de Sección Inv. Crim. 1	€263.900
51	Encargado Unidad Apoyo Operativo	€263.900
52	Subjefe de Delegación	€263.900
53	Encargado de Unidad	€254.540
54	Oficial de Investigación 3	€249.860
55	Oficial de Investigación 2	€238.420
56	Oficial de Investigación 1	€231.140
57	Jefe de Archivo Criminal	€230.340
58	Suboficial de Investigación 3	€224.900
59	Suboficial de Investigación 2	€219.700
60	Secretaría Ejecutiva 3	€216.700
61	Suboficial de Investigación 1	€216.060
62	Auxiliar Jurídico 2	€214.060
63	Jefe Administrativo 1	€213.180
64	Auxiliar de Investigación 3	€210.860
65	Auxiliar de Investigación 2	€207.740
66	Secretaría Ejecutiva 2	€204.380
67	Auxiliar de Investigación 1	€202.020
68	Técnico Administrativo 2	€194.260
69	Asistente Jurídico	€177.980
70	Tecnólogo Médico	€175.780
71	Encargado de Recepción de Denuncias	€170.940

Fuente: Índice Salarial II Semestre del año 2001

40	Supervisor de Servicio O.I.J.	€408.856
41	Analista en Criminología	€396.328
42	Oficial de Investigación	€382.408
43	Investigador 2	€332.310
44	Jefe Administrativo 2	€326.272
45	Profesional en Balística	€317.096
46	Profesional 1	€307.448
47	Investigador 1	€297.990
48	Secretaría Ejecutiva 3	€230.340
49	Auxiliar Jurídico 2	€227.260
50	Jefe Administrativo 1	€225.940
51	Asistente Judicial	€224.180
52	Secretaría Ejecutiva 2	€216.700
53	Técnico Administrativo 2	€206.580
54	Tecnólogo Médico	€186.780
55	Encargado de Recepción de Denuncias	€181.500

Fuente: Índice Salarial I Semestre del año 2002

Conforme a los datos presentados en la tabla N° 3 respecto con los resultados de la en la Tabla N° 5, se aprecia que los puestos del “*Escalafón Policial*” pasaron a ocupar posiciones ventajosas con respecto a otros cargos de la Institución; lo anterior como resultado de las reasignaciones y revaloraciones efectuadas según los informes CV-099A-2000 y CV-099B-2000 del Departamento de Gestión Humana; así como las negociaciones efectuadas entre la Asociación Nacional de Investigadores en Criminalística y la Comisión de Enlace Corte-O.I.J., en la que obtuvieron un incremento en el plus de variación de jornada, riesgo y disponibilidad, pasando de un 20% a un 40%.

Además de lo anterior aquellos cargos no profesionales obtuvieron un beneficio adicional por del 15% (Acuerdo tomado por Corte Plena en sesión N° 27-02 del 17 de junio del año 2002, artículo XXXI), por “Bonificación por Exclusividad Policial” por lo cual a diferencia de otros puestos que no pertenece al Escalafón Policial el salario de contratación de éstos se calcula según se detalla:

COMPONENTES SALARIALES		OTROS CARGOS DE LA INSTITUCIÓN	CARGOS DEL ESCALAFÓN POLICIAL
Salario Base	Según clase de puesto y categoría en índice salarial	✓	✓
Anuales	Según clase de puesto y categoría en índice salarial	✓	✓
REF	Según clase de puesto	✓	✓
ICS	Según clase de puesto	✓	✓
Riesgo, variación de jornada y disponibilidad	40%	***	✓
B.E.P	15%	***	✓
Dedicación Exclusiva	65% puestos a nivel de licenciatura (ded. exc/proh) 20% puestos a nivel de bachillerato universitario (ded. exc/proh)	✓	✓
Puntos de Carrera Profesional	20 puntos a nivel de licenciatura 10 puntos a nivel de bachillerato universitario	✓	✓

Lo mencionado anteriormente se puede apreciar en el siguiente cuadro, el cual presenta algunos ejemplos de las diferencias salariales que percibieron los puestos del “Escala Policial”:

Clase de Puesto antes de la reestructuración	Salario de contratación antes de la reestructuración	Clase de Puesto después de la reestructuración	Salario de contratación después de la reestructuración	Diferencias con respecto al cargo de menor salario	Diferencia %
Jefe de Sección Inv. Crim. 2	₪272.220	Jefe de Investigación 3	₪761.690	₪497.790	188.62%
Jefe de Sección Inv. Crim. 1	₪263.900				
Jefe de Delegación O.I.J.	₪714.766	Jefe Profesional de Investigación. 2	₪892.118	₪177.352	24.81%
Auxiliar de Investigación 1	₪202.020	Investigador 1	₪297.990	₪95.970	41.32%
Auxiliar de Investigación 2	₪207.740				
Auxiliar de Investigación 3	₪210.860				
Oficial de Investigación 3	₪249.860	Oficial de Investigación	₪382.408	₪143.988	60.39%
Oficial de Investigación 2	₪238.420				
Encargado Unidad Apoyo Operativo	₪263.900	Jefe de Investigación 1	₪418.744	₪164.204	64.51%
Encargado de Unidad	₪254.540				

Fuente: Índice salarial II semestre del 2001 e Índice salarial I semestre del 2002.

Nótese que a raíz de los cambios efectuados producto de la reestructuración los puestos de la clase de “Jefe de Sección de Investigaciones Criminales 2 y 3, se reasignaron a la clase de “Jefe de Investigación 3”, percibiendo una diferencia en el salario de contratación de ₪497.790, es decir para una diferencia relativa de un 188.62%.

El denominado “Jefe de Delegación del O.I.J”, obtuvo una diferencia en el salario de contratación de ₪177.352 el cual se ubicó en la clase de puesto “Jefe Profesional de Investigación 2”, lo que representó una diferencia porcentual de 24.81%. Mientras que los cargos de la clase de Auxiliar

de Investigación 1, 2 y 3, fueron reasignados a la clase de “Investigador 1”; los de Oficial de Investigación 2 y 3 a la clase de “Oficial de Investigación”, por lo cual recibieron una diferencia de ¢95.970 y ¢143.988, respectivamente. (41.32% y 60.39%, respectivamente)

Por su parte, cargos como los de “Encargado de Unidad “, fueron reasignados a la clase de “Jefe de Investigación 1”, alcanzando diferencias en su salario de contratación de ¢164.204,00 o en términos relativos un 64.51%.

Ahora bien, en relación con la escala presentada en la Tabla N° 3 y para citar algunos ejemplos se observa que los cargos de la entonces clase de puesto de “Auxiliar de Investigación 1” cuyo salario de contratación se ubicaba en posiciones con exigencia de requisito académico como el segundo o tercer año universitario, pasa a destacarse con tan solo una diferencia de ¢9.458, respecto de la clase de puesto del “Profesional 1” con requisito académico de bachiller universitario, clase de puesto existente en todos los ámbitos de la institución. Recordemos que la clase de “Investigador 1” el requisito académico es un “Bachiller en Educación Media”.

Si partimos del salario base de contratación del “Profesional 1” ¢307.448, respecto con la clase de puesto de “Oficial de Investigación” con requisito universitario, encontramos que percibe un salario de contratación de ¢382.408. Lo anterior nos lleva a concluir que el “Oficial de Investigación” lo aventaja en ¢74.960. La Tabla N° 5 muestra también que la clase de puesto de “Investigador 2” (requisito de Bachiller en Educación Media), se ubica por encima de los niveles de una “Jefatura de Sección”; siendo así que el Investigador 2, supera en ¢6.038; o bien vemos la ventaja salarial del cargo de un “Oficial de Investigación” que supera al “Jefe Administrativo 2” en ¢56.136.

Retomado un profesional bachiller como lo es el “Profesional 1”, ubicado en cualquiera de los ámbitos recibe un salario de contratación de ¢307.448; mientras que el denominado “Analista en Criminología” bachiller universitario de ese Organismo, recibe en su salario de contratación la suma de ¢396.328, es decir una diferencia significativa de ¢88.880. Tenemos un profesional licenciado no jefe en el Organismo denominado “Profesional en Policía 2” percibe un salario de contratación de ¢545.272; mientras que un profesional licenciado en el ámbito administrativo denominado “Profesional 2”, recibe en su salario total de ingreso la suma de ¢481.658; lo cual representa una brecha salarial de ¢63.614.

Respecto a la comparación de salarios de contratación para cargos con clases de puesto con responsabilidad de jefatura con requisito de licenciatura, tenemos que el “Jefe Administrativo 4” (Jefe de Sección) percibe un salario de ingreso de ¢630.890; y el Jefe de Investigación 3 (Jefe de Sección) un monto total de ¢761.690, lo que representa una diferencia significativa para el segundo de ¢130.800. Asimismo al comparar el salario de contratación del “Jefe de Investigación 3” (Jefe de Sección, ¢761.690), con respecto al “Jefe de Departamento 2”, ¢740.998 encontramos siempre una diferencia positiva que beneficia a la primera, respecto de cargos de mayor responsabilidad, complejidad, tramo de control y nivel organizacional existentes en otros ámbitos, por cuanto se evidencia una ventaja de ¢20.692

En el sector jurisdiccional, la clase de ingreso a nivel profesional es el “Juez 1”; al comparar el salario de contratación de este cargo el cual es de ¢718.351 con la clase de “Jefe de Investigación 3” (Jefe de Sección), el cual percibe un salario ingreso de contratación de ¢761.690, encontramos una diferencia positiva a favor de esos cargos del “Escala fòn Policial” de ¢43.339. Finalmente, para el caso del Ministerio Pùblico, la clase de ingreso a nivel profesional es el “Fiscal Auxiliar”; al comparar el salario de contratación de este cargo el cual es de ¢733.256 con la clase de “Jefe de Investigación 3” (Jefe de Sección), el cual percibe un salario ingreso de contratación de ¢761.690, encontramos una ventaja de ¢28.434.

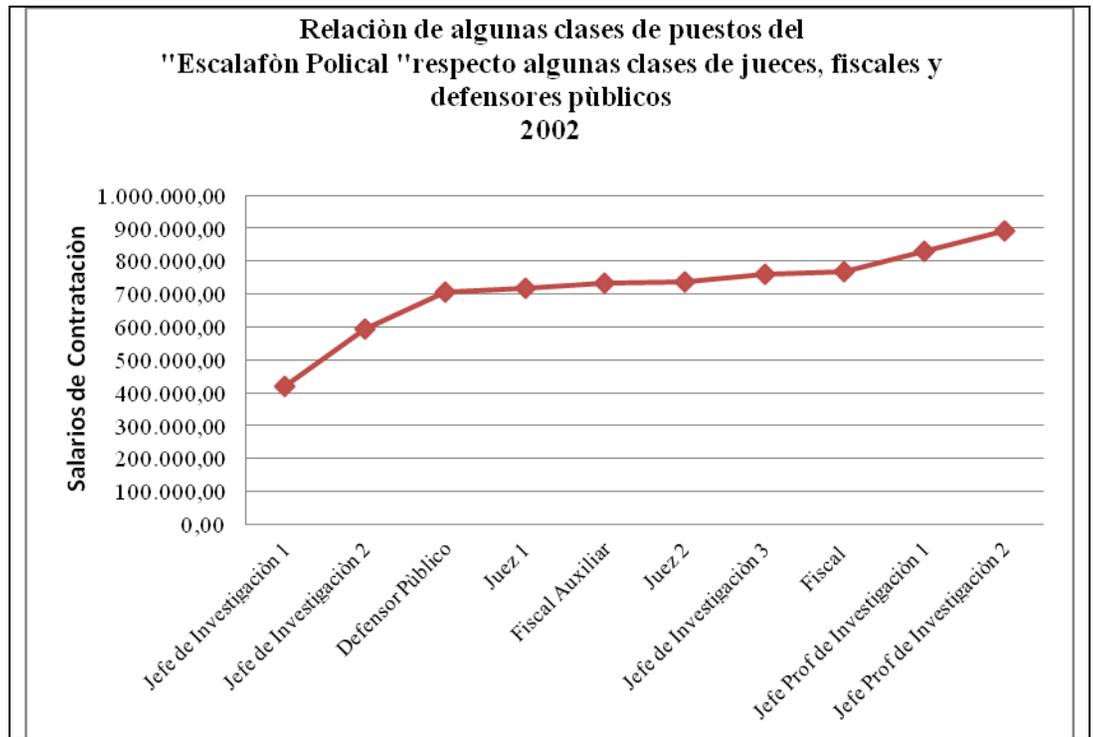


Gráfico N° 2

El Gráfico N° 2 nos permite ver precisamente que los ajustes derivados para el “Escala fòn Policial” ubicaron en una posición ventajosa por ejemplo a clases de puestos como jefaturas de sección, subjefaturas departamentales de OIJ, respecto a cargos como los defensores pùblicos, fiscales y jueces.

Ahora bien, es conveniente en el presente informe exponer los alcances de los informes técnicos que han afectado los cargos del OIJ.

IV. Revisión constante de los cargos de naturaleza investigativa del Organismo de Investigación Judicial.

Como es de todos conocido durante los últimos años, hemos estado en una constante revisión de todos los cargos del Poder Judicial, con el fin de mantener una estructura ocupacional acorde con las exigencias actuales y según los niveles de responsabilidad y complejidad necesarios para el buen desempeño de quienes los ocupan, así como proveer salarios competitivos en relación con el mercado y conforme a la disponibilidad presupuestaria. Como parte de esas revisiones no escapan los cargos pertenecientes al “Escalafón Policial”.

En este punto debemos considerar lo siguiente: A partir del 01 de enero del 2002 la estructura organizativa y funcional del Organismo de Investigación Judicial se modificó radicalmente tal y como lo analizamos en los dos escenarios (antes y después); era claro que la nueva constitución de puestos del “Escalafón Policial” requería un acomodo natural de la estructura organizativa, responsabilidades, deberes, condiciones organizacionales, cumplimiento de requisitos; y sobre todo la línea clara que se estaba ante un cambio cuyos resultados se podían ver a largo plazo.

No cabe duda que el Organismo ha crecido tanto en cantidad de recursos (puestos); así como en lo relativo a mejoras en la estructura organizativa, recordemos que este sector como cualquier otro es dinámico y evolutivo de conformidad con las necesidades internas y sin dejar de lado las externas, entendiendo esta como la “Responsabilidad que se tiene ante la ciudadanía” ya que esperan una respuesta efectiva al desproporcionado aumento de asaltos, bandas, crimen organizado, homicidios, detenciones, secuestros, violaciones, entre otros.

Para el año 2009, la Sección de Análisis de Puestos, mediante el Informe SAP-209-2009 y de fecha 01 de junio del 2009, realiza este estudio que comprende el análisis integral de los puestos de jefatura, profesionales, de apoyo asistencial y auxiliar que conforman la Oficina de Planes y Operaciones del Organismo de Investigación Judicial, así como los puestos de Analista en Criminología que se ubican en las Delegaciones Regionales y los puestos de jefatura de los Departamentos de Investigaciones Criminales, Ciencias Forenses y Medicina Legal, para un aproximado de 169 (ciento sesenta y nueve) cargos, lo anterior derivado del acuerdo tomado por el Consejo Superior en la sesión N° 090-06 celebrada el 28 de noviembre del 2006, artículo LI, mediante el cual se aprobó la estructura formal de la Oficina de Planes y Operaciones del Organismo de Investigación Judicial con las unidades de trabajo y la asignación de personal que recomienda el Departamento de Planificación en el informe N° 049-CE-2006-B del 10 de noviembre del 2006.

Recordemos que la Oficina de Planes y Operaciones es una Oficina de Apoyo a la Dirección General Especializada en Planificación con Capacidad Operativa, surge como parte de los objetivos propuestos en el Plan de Profesionalización Policial P-3 para desarrollar, implementar, revisar y evaluar los diferentes tipos de planes y proyectos; ya que en ese momento el Organismo de Investigación Judicial carecía de coordinación en el manejo de los datos relacionados con organizaciones delictivas (crimen organizado) consolidadas a nivel nacional, registro de informantes, conocimiento acerca de resoluciones, modus operandi y demás herramientas técnico- policiales, entre otros. Además, funciona como enlace entre la Dirección General del OIJ y las distintas jefaturas, coadyuva con la planeación estratégica y operativa, coordina distintas actividades y proyectos para el cumplimiento de las metas establecidas, desarrolla el análisis criminal, supervisa las actividades de la policía judicial para que esta responda a la normativa establecida y mediante la aplicación del método científico estudia fenómenos criminales sociales.

Planea, coordina y facilita la comunicación policial, es decir permite a las diferentes oficinas policiales informarse sobre los casos que se investigan, bandas existentes, sus integrantes, modus operandi, delitos más importantes por zona; así como circulares y resoluciones que emiten los órganos superiores, entre otros.

Tiene competencia a nivel nacional; se encarga de desarrollar y uniformar procedimientos, elaborar planes de trabajo y estrategias para atacar el crimen organizado no convencional e individual, asesorar a la Dirección General y mejora la supervisión de las diferentes oficinas policiales.

Está compuesta por un equipo de trabajo multidisciplinario en el cual se realizan actividades de vigilancia y seguimiento, choque en situaciones de crisis, protección a funcionarios judiciales y personas muy importantes, detección de drogas e hidrocarburos, análisis de fenómenos criminales, relaciones telefónicas, pronósticos, supervisión y asesoría a las diferentes dependencias del Organismo, desarrollo y mantenimiento de sistemas informáticos, soporte técnico y recepción de información confidencial. Es así, que la O.P.O cuenta con unidades siendo algunas de estas de orden *técnico-operativo* ya que participan directamente con el proceso de investigación policial mediante la especialización de una o más técnicas policiales⁴. Entre las unidades técnico-operativas se identifican el Servicio Policial de Intervención Inmediata (SPII), la Unidad de Vigilancia y Seguimiento (UVISE) y la Unidad Canina. Dentro de este grupo se encuentra también la Unidad de Protección a Personas (UPRO), no obstante es preciso aclarar que a pesar de ser de orden operativo difiere de las otras unidades, porque su actividad no está relacionada con la indagación de delitos variados, sino más bien la actividad involucra el salvaguardar un funcionario de daños y situaciones que pongan en peligro su vida o libertad, por lo que no apoya el proceso de investigación.

Asimismo están las unidades que se caracterizan por ser *estratégicas* y por no participar de forma directa y operativa en el proceso de investigación criminal. Sin embargo, éstas son indispensables para las investigaciones ya que el producto de su trabajo forma parte de un insumo básico que orienta y coadyuva con la policía judicial en el desarrollo de las mismas.

Se destacan en este grupo la Unidad Supervisores, la Unidad de Análisis Criminal, la Unidad de Asesores Operativos, la Unidad de Tecnología e Informática, la Unidad de Investigación y Desarrollo.

Es así, que hemos estado en una constante revisión de la clasificación y valoración de los cargos de Investigador 1, Investigador 2, Investigador de Vigilancia y Seguimiento, Agentes de Protección 1 y 2, Oficiales de Investigación, Oficiales de Intervención táctica, Analista en Criminología, Supervisores de Servicio, Jefaturas de Unidad, Secciones, Departamentales, Delegaciones, Directores, es decir la integralidad de los cargos pertenecientes al Escalafón Policial.

⁴ Se entiende por técnicas policiales todas aquellas actividades que se llevan a cabo dentro del proceso de investigación criminal, con el fin de individualizar al o los responsables de determinado delito. Entre las técnicas policiales se encuentran las siguientes: Entrevistas, Manejo de Informantes, Vigilancia y Seguimiento, Allanamientos, Intervención de Comunicaciones, entre otras.

V. Sobre el Escalafón Policial

Se entiende por Escalafón *“una lista de puestos cuyas labores están relacionadas o son similares, ordenados de acuerdo con la cuantía del salario de dichos puestos y agrupados en forma tal que los trabajadores puedan ocuparlos progresivamente a medida que queden vacantes. Las Partes podrán convenir en dar orden de escalafón a puestos de igual salario atendiendo a la naturaleza de las labores correspondientes a dichos puestos.”*⁵

Para efectos de este estudio el **Escalafón Policial** es una constitución de las clases de puestos que representan un sector específico de la institución como lo es el Organismo de Investigación Judicial, en la cual se agrupan los servidores que conforman la estructura policial, con inclusión de jefaturas y de aquellos otros cargos en los que se hace indispensable poseer experiencia policial para su desempeño. Dichos rangos o clases definen algunos de los niveles jerárquicos dentro del Organismo de Investigación Judicial, así como las tareas administrativas y operativas para cada uno y condición académica requerida.

El siguiente diagrama ilustra la conformación de los puestos del “Escalafón Policial”:

⁵ www.geocities.com



Nótese de la ilustración anterior, que una vez que el servidor se desempeñe como investigador y adquiera experiencia en el desarrollo de investigaciones criminales puede escoger varias opciones:

- Especializarse en una o varias técnicas policiales e integrarse en alguna de las unidades especializadas que conforman la Oficina de Planes y Operaciones, para lo cual deben poseer competencias y características muy particulares.
- Profesionalizarse y aspirar a ocupar puestos a este nivel tales como el de Oficial de Investigación y Jefe de Investigación 1, los cuales se caracterizan por ser operativos y realizar tareas de coordinación. De querer continuar esta línea operativa el servidor puede escalar a puestos como Jefe de Investigación 2, Jefe de Adiestramiento, Instrucción y Guía Canino, Jefe de Investigación 3 ó bien Jefe de Oficina Especializada O.P.O, hasta llegar a ocupar puestos de Jefe Profesional de Investigación 2.
- O bien una vez que cuente con una carrera universitaria a nivel de licenciatura puede optar por puestos profesionales dentro del sector policial, como son los Analistas en Criminología, Asesores Operativos o Supervisores de Servicio O.I.J.

Expuesto los resultados del informe anterior, y presentada estructura funcional actual de conformidad con las necesidades del OIJ, en el siguiente punto (VI) se presenta la situación de los cargos bajo análisis en la estructura salarial vigente.

VI. Posición actual de los salarios de contratación de los cargos que integran el “Escalafón Policial” con respecto a otros puestos de la Institución según el Índice Salarial al I semestre del 2011.

A partir del año 2002 se inicia un ciclo de ajustes salariales y de manera particular con los cargos pertenecientes al “Escalafón Policial” del Organismo de Investigación Judicial. No es sino, hasta finales del año 2008 que se establece la necesidad de definir los cargos pertenecientes al estrato gerencial del Poder Judicial. Para inicios del 2010, en línea de la política de la institución se ajustan los salarios bases de los jueces, fiscales y defensores públicos. Nueve años después, es decir a partir del 2011, y como producto de dos informes técnicos se realizan ajustes en los estipendios de los cargos de nivel operativo, auxiliar, administrativo, técnico y profesionales.

Es así, que este escenario, permite notar la situación actual de los salarios contratación del OIJ, incluyendo los ajustes técnicos realizados a las diferentes poblaciones, veamos:

**ESCENARIO 3
Tabla N° 6**

**COMPARACION SALARIO DE CONTRATACION PUESTOS DEL
ESCALAFON POLICIAL VRS OTROS PUESTOS
SEGÚN INDICE SALARIAL I SEMESTRE 2011**

	Clase de Puesto	Salario de Contratación
1	Director General del O.I.J.	€3.896.897
2	Fiscal General	€3.630.887
3	Subdirector General del O.I.J.	€3.313.583
4	Fiscal Adjunto 2	€3.207.379
5	Jefe de Defensores Públicos	€2.971.611

6	Director General 2	€2.717.055
7	Subjefe de Defensores Públicos	€2.643.113
8	Juez 5	€2.505.700
9	Jefe Departamento de Inv. Criminales	€2.375.673
10	Jefe de Planes y Operaciones	€2.375.673
11	Director General 1	€2.307.789
12	Fiscal Adjunto 1 (Incluye % riesgo)	€2.275.725
13	Juez 4	€2.226.310
14	Fiscal Adjunto 1	€2.224.015
15	Subjefe Departamento de Inv. Criminales	€2.182.596
16	Jefe Profesional de Investigación 2	€2.119.571
17	Juez 3	€2.057.899
18	Defensor Público Supervisor	€2.053.543
19	Fiscal	€2.053.543
20	Defensor Público Coordinador 2	€2.033.374
21	Fiscal Auxiliar	€2.014.598
22	Jefe de Departamento 2	€2.002.473
23	Contralor de Servicios	€2.002.473
24	Defensor Público Coordinador 1	€1.988.833
25	Juez 2	€1.972.323
26	Juez 1	€1.928.379
27	Defensor Público	€1.909.549
28	Subjefe de Departamento 2	€1.840.276
29	Profesional en Derecho 3	€1.833.553
30	Jefe de Oficina Especializada OPO	€1.814.720
31	Jefe de Investigación 3	€1.814.720
32	Jefe de Departamento 1	€1.787.331
33	Administrador Regional 3	€1.787.331
34	Asesor Operativo	€1.739.544
35	Jefe Administrativo 4	€1.664.390
36	Administrador Regional 2	€1.664.390
37	Profesional en Derecho 2	€1.600.705
38	Administrador Regional 1	€1.550.021
39	Jefe de Adiestramiento Intrucc. y Guía Canino	€1.538.553
40	Profesional en Derecho 1	€1.458.184
41	Jefe Administrativo 3	€1.434.006
42	Jefe de Investigación 2	€1.409.806
43	Analista en Criminología	€1.385.316
44	Supervisor de Servicio O.I.J.	€1.385.316
45	Perito Judicial 2	€1.341.430
46	Profesional 2	€1.299.560
47	Jefe de Investigación 1	€996.615
48	Oficial de Investigación	€909.771
49	Jefe Administrativo 2	€895.792
50	Agente de Protección 2	€885.034
51	Perito Judicial 1	€870.439
52	Profesional 1	€846.265
53	Instructor Canino	€841.705
54	Oficial de Intervención Táctica	€841.705
55	Guía Canino	€818.275
56	Investigador de Vigilancia y Seguimiento	€818.275
57	Investigador 2	€792.715

58	Investigador 1	¢711.065
59	Agente de Protección 1	¢711.065
60	Jefe Administrativo 1	¢631.862
61	Técnico Administrativo 4	¢608.146
62	Coordinador Judicial 3	¢596.046
63	Tecnólogo Médico	¢527.802

Fuente: Índice Salarial I Semestre del año 2011.

Se observa por ejemplo que el salario de contratación para la clase de ingreso al “Escalafón Policial” es de ¢711.065, recordemos que el requisito académico de esta clase de puestos es poseer el “Bachiller en Educación Media” y definida su naturaleza del trabajo como *la ejecución de labores de investigación de delitos de alguna dificultad*; con salario de contratación igual a este cargo tenemos a la clase correspondiente al “Agente de Protección 1”, siendo la naturaleza del trabajo como la de *salvaguardar la vida e integridad física, la libertad y demás derechos de las personas protegidas que se encuentren en una situación de riesgo como consecuencia de su intervención directa o indirecta en la investigación de un delito o en el proceso, o bien por su relación con la persona que interviene en estos, generando procedimientos y planes de seguridad integrales*, el requisito académico para esta clase de puesto es igual que la anterior el “Bachiller en Educación Media”.

Es claro que ambas clases de puestos tienen una diferencia significativa de ¢183.263 sobre los cargos de Tecnólogos Médicos puestos y cuya exigencia es un título de Técnico en: Disección de cuerpos, Histología o Rayos equis.

En esa línea de ascenso en la estructura vigente notamos a los puestos: Guía Canino e Investigador de Vigilancia y Seguimiento (ambos, ¢818.275). Recordemos que la labor sustantiva de los primeros es *“Guiar y entrenar canes para el rastreo y detección de evidencias y otros que orienten la investigación criminológica de cualquier tipo de delito a nivel nacional.”* Los cargos especializados como “Investigadores de Vigilancia y Seguidos” les corresponde realizar actividades técnico-operativas de vigilancia y seguimiento que permiten combatir organizaciones criminales nacionales o internacionales; orientar la investigación criminal mediante la observación secreta, continua y a veces periódica de personas, vehículos, lugares u objetos con el fin de obtener información relacionada con delitos no convencionales o bien actividades ilícitas e identidades de individuos organizados en bandas criminales.

Vemos, el salario base de contratación del “Profesional 1” en ¢846,265, recordemos que a estos cargos se les exige el bachiller universitario. Ahora bien notamos, esta clase respecto con los cargos de “Oficial de Investigación” con requisito universitario, encontramos que percibe un salario de contratación de ¢909.771. Lo anterior nos lleva a concluir que el “Oficial de Investigación” aventaja en ¢63.508. La Tabla N° 6 muestra también que la clase de puesto de una ventaja salarial de este último respecto al nivel 2, de una Jefatura de Sección en ¢13.979.

Tenemos un profesional licenciado no jefe en el Organismo denominado “Supervisor de Servicio OIJ” o el “Analista en Criminología”, ambas clases ostentan un salario de contratación de ¢1.385.316; mientras que un profesional licenciado en el ámbito administrativo denominado “Profesional 2” (auditores, trabajadores sociales, psicólogos, ingenieros industriales, otros), recibe en su salario total de ingreso la suma de ¢1.299.560; lo cual representa una brecha salarial de ¢85.758

Respecto a la comparación de salarios de contratación para cargos con clases de puesto con responsabilidad de jefatura con requisito de licenciatura, tenemos que el “Jefe Administrativo 4” (Jefe de Sección) percibe un salario de ingreso de ¢1.664.390; y tanto el Jefe de Investigación 3 (Jefe de Sección como homicidios, estupefacientes, capturas, robos) un monto total de

¢1.814.720; asimismo la clase de puesto de “Jefe Oficina Especializada OPO” ambos reciben un salario de contratación de ¢1.814.720, lo que representa una diferencia significativa para los segundos de ¢150.330.

La estructura salarial de puestos nos muestra que hoy, el nivel 3 de la Judicatura (Juez 3) lo aventaja salarialmente en ¢61.672 la clase de “Jefe Profesional de Investigación 2” y con una diferencia de ¢124.697 al Juez 3, está el cargo de “Subjefe Departamento de Investigaciones Criminales”.

VII. Resultados obtenidos de la última encuesta salarial (salarios primer semestre 2011).

A continuación se muestra los resultados obtenidos de la encuesta de salarios efectuada donde se comparan cargos pertenecientes al “Escala Policial” (O.I.J.) con puestos de investigación pertenecientes al Ministerio de Seguridad Pública, propiamente los cargos de la Policía de Control de Drogas (PCD) y la Dirección de Inteligencia y Seguridad (DIS); cabe señalar que los datos fueron suministrados por los profesionales de las áreas de recursos humanos durante el mes de junio del presente año, conforme a las consultas planteadas por esta oficina.

Para establecer una correcta homologación, se consideraron los siguientes elementos técnicos: naturaleza del trabajo según la clase de puesto, detalle de funciones y tareas desarrolladas en los cargos; mismos criterios que desde hace años se han venido utilizando para poder establecer los puestos a comparar; en virtud de lo anterior, se debe aclarar que no se puede homologar un cargo en función únicamente del título de la clase del puesto, por cuanto se deben considerar todas las variables técnicas antes indicadas.

En la tabla N°7 que se presenta a continuación se observan los salarios de contratación que ofrece el Poder Judicial en comparación con los percibidos en la Policía de Control de Drogas y la Dirección de Inteligencia y Seguridad.

Tabla N° 7
Salarios de Contratación, OIJ, PCD, DIS

PODER JUDICIAL		POLICIA CONTROL DE DROGAS (MSP)				DIS			
CLASE VIGENTE	SALARIO CONTRAT.	PUESTO HOMÓLOGO	SALARIO CONTRAT.	Diferencia		PUESTO HOMÓLOGO	SALARIO CONTRAT.	Diferencia	
				DIF. ¢	DIF. %			DIF. ¢	DIF. %
Investigador 1	711.065	Agente 1 de Investigación	579.295	131.770	19	Oficial Categoría 1	442.449	268.617	100
Investigador 2	792.715	Agente 2 de Investigación	613.973	178.743	23	Oficial Categoría 2	474.449	318.267	40
Oficial de Investigación	909.771	Suboficial 2 Investigación	688.762	221.009	24	*****	0	0	0
Jefe de Investigación 1	996.615	*****	0	0	0	*****	0	0	0
Jefe de Investigación 2	1.409.806	Oficial 1 de Investigación	723.797	686.010	49	Oficial Jefe de Sección	494.699	915.108	65
Jefe de Investigación 3	1.814.720	Oficial 2 de Investigación	911.127	903.593	50	Oficial Jefe de Operaciones	546.261	1.268.459	70

Fuente: Datos suministrados por los profesionales de las áreas de recursos humanos del MSP y DIS y de conformidad con el Índice de Salarios I Semestre del 2011

Si observamos de la información consignada en la Tabla N° 7, es claro que la clase de puesto de ingreso en nuestra institución y exclusiva para el OIJ, tiene un salario de contratación inicial de

¢711.065, es decir respecto a la clase de puesto de ingreso correspondiente a la PCD la supera en ¢131.770 (19%). Este mismo cargo comparado con su similar de la DIS presenta una ventaja en el salario de contratación de ¢268.617 (100%). Apreciamos también que el “Investigador 2” para el Poder Judicial representa una remuneración total de ¢792.715, superando en salario de contratación a la clase de la PCD en ¢178.743 y en ¢318.267 a la clase de puesto de la DIS. Notamos que los cargos que asumen una función de coordinación como lo es el “Oficial de Investigación” para el OIJ, recibe un salario total de ¢909.771 y este respecto al homólogo de la PCD un salario de contratación de ¢688.762, es decir lo supera en ¢221.009.

Para los cargos de “Jefe de Investigación 3”, se estable una remuneración total de ¢1.814.720, es decir superamos a su homólogo de la Policía de Control de Drogas en un 50% en el salario de contratación, y respecto al cargo de la DIS en un 70% (1.268.459).

De los datos anteriores, podemos concluir que todas las remuneraciones ofrecidas por el Poder Judicial están por encima respecto de los salarios de la PCD y de la DIS. En decir, se tiene que los salarios de contratación que perciben nuestros investigadores siguen siendo los más competitivos, pues en todos los puestos somos los líderes.

VIII. La información presentada nos permite llegar al siguiente apartado denominado “Resumen Conclusivo”:

Durante la última década este Poder Judicial ha estado en una constante revisión y ajuste de la estructura salarial de puestos, es claro que este ciclo inicia con el “Estudio Integral de los puestos del Escalafón Policial (P3)” en el año 2001. Uno de los elementos que en aquella oportunidad se establecieron como debilidades del sistema que imperaba era lo poco atractivo desde el punto de vista salarial atraer y mantener a personas en los puestos del Organismo de Investigación Judicial. Se determina por ejemplo, que entre la clase de ingreso del “Auxiliar de Investigación 1” y el “Oficial de Investigación 3” existía una brecha salarial de ¢36.800; sin embargo para alcanzar este último cargo prácticamente debía de pasar por ocho clases de puestos: la serie de Auxiliar de Investigación (3 niveles), la serie del Suboficial (3 niveles), los dos primeros niveles de los Oficiales de Investigación. Aunado a lo anterior, la “Carrera Policial” que existía en aquella oportunidad generaba en el personal ya contratado la falta de interés de asumir nuevas tareas, deberes y responsabilidades o posiciones de coordinación o jefaturas, toda vez que la diferencia salarial que percibían no estaban acordes con el grado de responsabilidad y complejidad de la nueva posición en el “Escalafón Policial”. El reconocimiento respecto a los pluses de variación de jornada, disponibilidad y riesgo eran de un 20% sobre el salario base. La exigencia de un reconocimiento y exigencia de un grado académico de bachiller o licenciatura (carrera profesional y dedicación exclusiva) estaba concentrada prácticamente para los últimos niveles del escalafón, había que pasar casi 18 clases de puestos. El reconocimiento salarial por haber recibido capacitación no era posible para aquellos investigadores que no ocupaban puestos con una exigencia académica no profesional. La estructura y conformación del “Escalafón Policial” ya había perdido vigencia.

Ahora bien, a partir del 01 de enero del 2002, la estructura salarial, organizacional y funcional cambia radicalmente. Es así, que se aprueba una estructura consistente, sólida y acorde a la realidad del Organismo de Investigación Judicial. A cada uno de los compañeros del OIJ se le compensa en función de la complejidad, variedad, y responsabilidad propias con las tareas desempeñadas en cada puesto de trabajo. La estructura organizacional de puestos posibilita un abanico de oportunidades de desarrollo y crecimiento laboral. La misma mantiene un equilibrio relativo entre categorías y niveles de exigencia por estudios formales (2 clases de puestos con exigencia de “Bachiller en Educación Media”, 4 con exigencia de bachillerato universitario y 7 con requisitos de una licenciatura), permitiendo al menos una opción de ascenso para el investigador de ingreso sin que se le exija una mayor preparación, cuatro para ubicarse como profesional bachiller y más del doble para optar como licenciado. Se dispone un incremento de los pluses: variación de jornada, riesgo y disponibilidad pasando de un 20% a un 40%;

estableciéndose 10% por la disponibilidad, para la variación de jornada un 20% y por riesgo un 10%, porcentajes únicos para este grupo ocupacional. Se establece el reconocimiento de un 15% sobre el salario base a los puestos cuya exigencia académica dentro del Escalafón Policial no demanda la exigencia del bachiller universitario. Los ajustes efectuados para los cargos del “Escalafón Policial” y vigentes desde el 01 de enero del 2002, se otorgan bajo el principio de la política salarial, es decir salarios competitivos dentro y fuera de la institución. Se procede al reconocimiento de capacitación para aquellas clases de puestos donde no se exige la exigencia académica de un grado universitario y a partir de la clase del “Oficial de Investigación” se profesionaliza la policial esto asociado con el reconocimiento de los pluses de carrera profesional y dedicación exclusiva (20% o 65% según el caso).

Logramos establecer por ejemplo que a raíz de los cambios efectuados producto de la reestructuración los puestos de la clase de “Jefe de Sección de Investigaciones Criminales 2 y 3 por mencionar algunas, se reasignaron a la clase de “Jefe de Investigación 3”, percibiendo una diferencia en el salario de contratación de ¢497.790, es decir para una diferencia relativa de un 188.62%.

El denominado “Jefe de Delegación del O.I.J”, obtuvo una diferencia en el salario de contratación de ¢177.352 el cual se ubicó en la clase de puesto “Jefe Profesional de Investigación 2”, lo que representó una diferencia porcentual de 24.81%. Mientras que los cargos de la clase de Auxiliar de Investigación 1, 2 y 3, fueron reasignados a la clase de “Investigador 1”; los de Oficial de Investigación 2 y 3 a la clase de “Oficial de Investigación”, por lo cual recibieron una diferencia de ¢95.970 y ¢143.988, respectivamente. (41.32% y 60.39%, respectivamente)

Por su parte, cargos como los de “Encargado de Unidad “, fueron reasignados a la clase de “Jefe de Investigación 1”, alcanzando diferencias en su salario de contratación de ¢164.204,00 o en términos relativos un 64.51%.

La información nos permite concluir, que los ajustes derivados para el “Escalafón Policial” ubicaron en una posición ventajosa por ejemplo a clases de puestos como jefaturas de sección, subjefaturas departamentales de OIJ, respecto a cargos como los **defensores públicos, fiscales y jueces** que la institución de conformidad con los criterios que dicta la técnica en materia de clasificación y valoración de puestos, respetando elementos fundamentales de: Responsabilidad, complejidad, dificultad, consecuencia del error, condiciones de trabajo entre otros; y considerando también los principios de equidad, consistencia y equilibrio ha reconocido a través de la política *la importancia y el peso de estos puestos en el proceso de administración de justicia*. Recordemos que el **Juez** se convierte en el cargo por excelencia al asumir la actividad sustantiva del Poder Judicial, la Administración de Justicia, en una forma pronta, cumplida y sin denegación, gozando para ello de absoluta independencia. Le corresponde velar porque se cumplan los procedimientos y se respeten las garantías del imputado, decidir si condena o absuelve, con lo cual resuelve el juicio y así producir el servicio fundamental de la Institución. Es una posición proactiva que toma las decisiones cruciales de mayor trascendencia durante el proceso. Sobre el **Fiscal** podemos establecer que le corresponde formular la acusación y para ello, debe dirigir la organización funcional que comprende la investigación, orientada a recabar los indicios y las pruebas, la dirección fiscal a fin de individualizar el presunto imputado a raíz de una enumeración de hechos concretos. Decidir sobre situaciones diversas en muchos casos sin consultar; dirigir jurídicamente el manejo de evidencias y pruebas; ejercer supervisión desde el punto de vista procesal por trabajar con otros fiscales y policías; mantener contacto directo con los imputados; es un cargo proactivo. Para el caso del **Defensor Público**, le corresponde contribuir al equilibrio y sanidad del proceso; velar por los intereses de sus representados; al constituirse en el contrapeso del sistema judicial; viene a ejercer el derecho de defensa; participar activamente

y aportar los elementos en audiencias de conciliación; interponer recursos (apelación, casación, procesos de revisión) en la etapa de juicio; conversar con los imputados y asesorarlos.

Ahora este Departamento de Gestión Humana ha estado en una constante revisión de todos los cargos del Poder Judicial, con el fin de mantener una estructura ocupacional acorde con las exigencias actuales y según los niveles de responsabilidad y complejidad necesarios para el buen desempeño de quienes los ocupan, así como proveer salarios competitivos en relación con el mercado y conforme a la disponibilidad presupuestaria. Como parte de esas revisiones no escapan los cargos pertenecientes al “Escalafón Policial”.

No cabe duda que el Organismo ha crecido tanto en cantidad de recursos (puestos); así como en lo relativo a mejoras en la estructura organizativa, recordemos que este sector como cualquier otro es dinámico y evolutivo de conformidad con las necesidades internas y sin dejar de lado las externas, entendiendo esta como la “Responsabilidad que se tiene ante la ciudadanía” ya que esperan una respuesta efectiva al desproporcionado aumento de asaltos, bandas, crimen organizado, homicidios, detenciones, secuestros, violaciones, entre otros.

Para el año 2009, la Sección de Análisis de Puestos, realiza un estudio que comprende los análisis integrales de los puestos de jefatura, profesionales, entre otros que conforman la Oficina de Planes y Operaciones del Organismo de Investigación Judicial. Es así, que además de revisar las clases ya existentes del escalafón existe la necesidad de crear nuevas clases de puestos especializadas como los investigadores de vigilancia y seguimiento, los oficiales de intervención táctica, que presentan características, responsabilidades y condiciones laborales; lo anterior acorde con la valoración que ostentan. Recordemos que estos cargos integran una de las unidades especializadas de la Oficina de Planes y Operaciones. Con certeza podemos establecer que hemos estado en una constante revisión de la clasificación y valoración de los cargos de Investigador 1, Investigador 2, Investigador de Vigilancia y Seguimiento, Agentes de Protección 1 y 2, Oficiales de Investigación, Oficiales de Intervención táctica, Analista en Criminología, Supervisores de Servicio, Jefaturas de Unidad, Secciones, Departamentales, Delegaciones, Directores, es decir la integralidad de los cargos pertenecientes al Escalafón Policial.

A partir del año 2002 se inicia un ciclo de ajustes salariales y de manera particular con los cargos pertenecientes al “Escalafón Policial” del Organismo de Investigación Judicial dando como resultado una ventaja en los salarios de contratación de estos con respecto a defensores públicos, fiscales y jueces; durante los últimos la institución de conformidad con las posibilidades económicas existentes ha ido ajustado las distintas estructuras salariales lo anterior de conformidad con los principios de equidad, equilibrio y consistencia interna; es así que iniciar de nuevo con un ciclo generaría a nivel institucional desajustes nuevamente recordemos que las ventajas que hasta del día de hoy ostentan los cargos del OIJ son particulares para ese sector del Poder Judicial. Lo anterior se ve reflejado en los resultados obtenidos de la comparación salarial entre los estipendios del Organismo de Investigación Judicial con respecto a sus homólogos de la Policía de Control de Drogas (PCD) y la Dirección de Inteligencia y Seguridad (DIS); donde podemos señalar con seguridad que los asignados a los puestos de investigación de nuestra institución, se encuentran acordes a las tareas, complejidad, responsabilidad y variedad de los mismos y son los primeros del mercado.

Finalmente, el Poder Judicial históricamente ha cobijado a una serie de instituciones afines a la administración de justicia, este aspecto ha implicado agrupar para efectos salariales todas las clases de puesto existentes bajo un mismo índice salarial; a pesar de que las actividades y funciones que se desarrollan en cada una de ellas (Judicatura, Ministerio Público, Defensa Pública, Organismo de Investigación Judicial), son esencialmente particulares a su campo de acción.

Indudablemente este paradigma de una sola estructural ocupacional y salarial ha traído consigo una serie de implicaciones a nivel institucional:

- Existe una demanda permanente de solicitudes de los diferentes sectores que componen el Poder Judicial, con el fin de que los puestos sean revisados y revalorados, producto de las comparaciones que usualmente estilan realizar en este tipo de gestiones con otros sectores del Poder Judicial.
- Ha sido necesario establecer relaciones entre puestos cuyas naturalezas son disímiles en términos de la organización interna a la que pertenecen.
- Ha implicado resolver situaciones particulares, respecto de equiparaciones salariales que se han dado, debido a la presión particular ejercida por diferentes sectores del Poder Judicial.
- Un alto nivel de dificultad respecto del uso del Manual Descriptivo de Clases de Puestos.
- Lo anterior ha creado inconsistencias en la estructura ocupacional y salarial vigente.
- Esta situación ha provocado que la labor de la Sección de Análisis de Puestos de este Departamento sea reactiva y no proactiva, como lo demanda hoy en día el Poder Judicial.

Es así, que debido a la complejidad y diversidad de funciones que actualmente se realizan en el Poder Judicial y con el fin de propiciar una sana administración del sistema de clasificación y valoración de puestos a nivel institucional; es necesario establecer de manera particular e independiente las estructuras salariales para la Judicatura, Ministerio Público, Defensa Pública, Organismo de Investigación Judicial y Sector Administrativo. Lo anterior busca complementariamente facilitar el análisis de los puestos y evitar una serie de expectativas que al día de hoy se han generado en virtud de mantener un único índice salarial.

Recomendaciones:

1. Se da por atendidas las solicitudes de los señores Randall Zamora Zamora, Alba Solano Chacón, Álvaro Rodríguez Zamora y los respectivos Jefes del Organismo del Investigación ya que evidentemente que las remuneraciones que percibe este sector son acordes con las condiciones del mercado externo y la consistencia dentro de la estructura de salarios vigente para el Poder Judicial tal y como ha quedado demostrado en este documento.
2. Denegar la gestión presentada por los señores Álvaro Rodríguez Zamora y Héctor Luis Venegas Guzmán, en calidad de Secretario de la Asociación Nacional de Investigadores en Criminalística (ANIC) y Secretario de la Asociación de Profesionales y Técnicos en Contabilidad Finanzas y Afines del Poder Judicial donde solicitan que equipar los salarios del Investigador 1 con respecto al puesto de Investigador de Vigilancia y Seguimiento; y equipar los puestos de Investigador 2 con respecto al Oficial de Intervención Táctica; toda vez que es clara la actividades y las condiciones de los cargos de la Oficina de Planes y Operaciones.
3. Denegar las solicitudes presentadas por el Jefe de la Oficina de Planes y Operaciones del Organismo de Investigación Judicial, mediante Oficio N° 002-OPO-2011 de fecha 06 de enero del 2011 y el señor Carlos Montero Zúñiga, en calidad de Presidente de la Asociación Nacional de Profesionales del Poder Judicial, por medio del Oficio N° 04-

ANPROJUD-11 de fecha 07 de abril del 2011 mediante el cual solicitan un estudio de los puestos denominados “Supervisores de Servicio OIJ”; ya que en su oportunidad fueron ampliamente analizados en los alcances del Informe SAP-209-2009 y de conformidad con el análisis que se realiza y las condiciones salariales ventajosas que los caracterizan se determina que no corresponde modificar los estipendios que ostentan.

4. El Departamento de Gestión Humana por medio de la Sección de Análisis en apego a las disposiciones emitidas por los distintos órganos (Consejo de Personal, Consejo Superior, Corte Plena), procederá a revisar las condiciones particulares de cada población de la institución; sin demérito del objetivo de equidad y equilibrio vigente en esta materia. Es así que para el caso particular del Organismo de Investigación Judicial, los cargos que deberán considerarse en su oportunidad serán los que se muestran en el Anexo.”

Como queda claramente demostrado en el recuento histórico de los ajustes que se han producido en la clasificación y valoración de puestos de los cargos del escalafón policial antes y después del 01 de enero del 2002, éstos han sido ubicados en posiciones ventajosas en relación con otros cargos de la escala salarial – en reconocimiento de las particularidades de la naturaleza de sus funciones- . Precisamente estos ajustes crearon desequilibrios que han obligado a la Institución a tomar acciones orientadas a mejorar la competitividad de cargos de la Judicatura, Ministerio Público, Defensa Pública, sector profesional y no profesional, en un esfuerzo continuado a través del tiempo y que ha tenido un alto impacto en el presupuesto institucional. (19.929 puestos estudiados en un plazo de 10 años; cifra que supera la cantidad de cargos existentes en el Poder Judicial para el presente período)

Pretender mantener las condiciones ventajosas en relación con los otros cargos – en función de los ajustes que éstos han tenido en los últimos dos años- resulta en un contrasentido que tendrá como efecto inmediato un

nuevo ciclo de solicitudes de aumentos, creando una espiral inflacionaria de nunca acabar. Por otro lado, los estudios de mercado claramente marcan un liderazgo de nuestra escala policial.

Del mismo modo, tampoco resulta procedente la pretensión de equiparar puestos de Investigador con los de la Oficina de Planes y Operaciones (OPO) ya que ésta es una dependencia especializada del OIJ y precisamente este factor es el que generó el estudio integral SAP-209-2009 de la Oficina de Planes y Operaciones. Equiparar las remuneraciones sería desconocer estas particularidades y aumentar el costo de la planilla sin una justificación razonable. Del mismo modo, no existe ninguna posibilidad presupuestaria de atender gestiones encaminadas a revaloraciones generales o sectoriales.

*Por las razones expuestas, **se acordó** denegar las siguientes gestiones:*

a- La Comisión de Profesionales del Organismo de Investigación Judicial mediante su Coordinador y Sub-Coordinadora, Randall Zamora Zamora y Alba Solano Chacón quines solicitan se corrija la discriminación salarial de la cual fueron objeto a raíz de los alcances del informe sobre la revaloración efectuada a los Jueces, Fiscales y Defensores Públicos.

b- Del señor Álvaro Rodríguez Zamora en calidad de Secretario General de la ANIC solicita se le aclare sobre la brecha existente entre los salarios del personal del Organismo de Investigación Judicial respecto a los salarios de Jueces, Fiscales y Defensores Públicos producto del estudio de revaloración.

c- De la gestión presentada por un grupo de Jefes del Organismo de Investigación Judicial a fin de que se les ajuste los salarios bases.

d- Del Jefe de la Oficina de Planes y Operaciones del Organismo de Investigación Judicial, quien gestiona se le asigne otro salario base a los cargos de Supervisores de Servicio destacados en esa dependencia. Asimismo, mediante Oficio N° 4216-11 de fecha 19 de mayo del 2011.

e- D el señor Carlos Montero Zúñiga, en calidad de Presidente de la Asociación Nacional de Profesionales del Poder Judicial, quien solicita el estudio de los puestos denominados "Supervisores de Servicio OIJ".

f- De la gestión presentada por los señores Álvaro Rodríguez Zamora y Héctor Luis Venegas Guzmán, en calidad de Secretario de la Asociación Nacional de Investigadores en Criminalística (ANIC) y Secretario de la Asociación de Profesionales y Técnicos en Contabilidad Finanzas y Afines del Poder Judicial de conformidad con el acuerdo tomado por el Consejo Superior, en la sesión N° 47-11 de fecha 19 de mayo del 2011, artículo LXXI. Las pretensiones que solicitan son las siguientes:

- Equipar salarialmente el puesto de Investigador 1 con el puesto de Investigador de Vigilancia y Seguimiento de la Oficina de Planes y Operaciones.
- Equiparar salarialmente el puesto de Investigador 2 con el puesto de Oficial de Intervención Táctica de la Oficina de Planes y Operaciones OIJ.

ARTICULO III

Los integrantes del Consejo de Personal manifiestan que evidentemente el Poder Judicial está integrado por una serie de poblaciones muy particulares, las cuales desempeñan sus funciones en condiciones,

procesos de trabajo, objetivos, estructuras y requisitos muy diferentes unos de otros. Señalan que dentro de cada ámbito se encuentran prácticamente instituciones que responden a etapas y procesos diferentes dentro de la administración de justicia. Importante mencionar: la Judicatura, la Defensa Pública, el Ministerio Público, el Organismo de Investigación Judicial.

Resaltan los miembros de ese Consejo que desde hace 10 años se inició un largo ciclo precisamente con los puestos del O.I.J, y paulatinamente conforme a la disponibilidad de este Poder se ha ido ajustado los distintos sectores; para el año 2008 se analizamos los cargos que deberían considerarse en el “Estrato Gerencial, en el año 2009 se conoce y se recomienda lo relativo a los cargos de Jueces, Fiscales y Defensores Públicos, y para el año 2010 el resto de los cargos de la institución. Todo, con el fin de mantener una estructura ocupacional acorde con las exigencias actuales y según los niveles de responsabilidad y complejidad necesarios para el buen desempeño de quienes los ocupan, así como proveer salarios competitivos en relación con el mercado y por supuesto con la disponibilidad presupuestaria.

Manifiestan el presupuesto de la Institución desde hace varios años se ha visto afectado sensiblemente, y el formulado para el año 2012 y los futuros van a mantener una contracción importante respecto del ingreso de

recursos al Estado y por ende de la asignación que por Ley pueda tener nuestra institución para los distintos periodos.

En virtud de lo anterior, valorando la difícil situación presupuestaria que enfrenta el Poder Judicial para el presente año y los venideros; y con el fin de no generar expectativas en la población judicial sobre posibles ajustes salariales imposibles de cumplir en la situación actual y futura se hace necesario que la Corte Plena apruebe una política institucional de contingencia en relación con los estudios integrales en materia de Clasificación y Valoración de puestos.

Bajo este escenario se dispone:

Que la Corte Plena apruebe como la política salarial de contingencia que no se realizarán estudios integrales o sectoriales de revaloración salarial por parte del Departamento de Gestión Humana hasta que esa Corte así lo ordene.

Una vez que se levante la política salarial anterior la Corte habrá considerado todas las previsiones presupuestarias necesarias con el fin de no generar expectativas en la población judicial sobre posibles ajustes.

Se declara acuerdo en firme.

ARTICULO IV

La Sección de Análisis de Puestos en el Informe SAP-254-2011 indica:

Con la finalidad de que sea conocido por los señores miembros de Consejo de Personal nos permitimos remitir las siguientes diligencias a fin de que sean analizadas y de conformidad con el procedimiento se tome el acuerdo recomendativo respectivo.

I. Origen de la gestión:

II. Consideraciones previas:

Para el año 2009, la Sección de Análisis de Puestos de este Departamento realiza el estudio SAP-209-2009. Este estudio comprendió el análisis integral de los puestos de jefatura, profesionales, de apoyo asistencial y auxiliar que conforman la Oficina de Planes y Operaciones del Organismo de Investigación Judicial (O.P.O), así como los puestos de Analista en Criminología que se ubican en las Delegaciones Regionales y los puestos de jefatura de los Departamentos de Investigaciones Criminales, Ciencias Forenses y Medicina Legal. La población analizada en su oportunidad fue para un total de 169 (ciento sesenta y nueve) puestos.

Revisando el contenido del informe se establece que entre los puestos analizados se consigna el cargo número 6539. Como parte de la información obtenida se indica en el documento que: “ Esta plaza se encuentra en calidad de préstamo en la Unidad de Protección a Personas, realizando funciones propias de esa Unidad, su ocupante se desempeña como Agente de Protección del Director General del O.I.J). Y según lo indicado por el licenciado Allan Fonseca Bolaños, Jefe de la Oficina de Planes y Operaciones; continuará en calidad de préstamo indefinidamente.”

Como parte de las características para este cargo se estable también que:

Número de puesto	Clase de puesto	Servidor	Condición
6539	Investigador 2	Rodolfo Fonseca Sarmiento	Propiedad

Fuente: SAP-209-2009

Es así y dada la situación particular del cargo anterior y otros este Departamento establece en el apartado de “8.3. Otras Recomendaciones” que por no estar ubicados presupuestariamente en la Oficina de Planes y Operaciones o por estar prestados a otras dependencias del O.I.J, se mantendrá la clasificación actual hasta tanto no se defina la situación de estos cargos en relación con su ubicación definitiva.

En virtud de lo anterior, esta Sección a fin de conocer con claridad la situación particular del puesto número 6539, clasificado actualmente como Investigador 2 y ocupado en propiedad en este momento por el señor Rodolfo Fonseca Sarmiento, se le solicitó mediante el Oficio SAP-249-2011 de fecha 09 de setiembre del 2011 al Jefe de la Oficina de Planes y Operaciones, licenciada Allan Fonseca Bolaños lo que a continuación se transcribe:

En respuesta nuestra Oficio, el Jefe de la O.P.O. nos remite la siguiente información: “De conformidad con lo conversado y en respuesta al oficio N° SAP-249-2011, suscrito por su persona, me permito por la presente informarle que de acuerdo con los registros que según el se llevan para tales efectos el servidor Rodolfo Fonseca Sarmiento, desde el 28 de marzo del presente año se reintegró al cargo que ocupa en el Servicio Especial de Respuesta Táctica (SERT). Por lo anterior, muy

respetuosamente le ruego girar las instrucciones que correspondan para que se realice el respectivo estudio y se otorgue los pluses salariales según el informe rendido por ese despacho en el año 2009 sobre el funcionamiento y las labores que se ejecutan en esta oficina a mi cargo”.

III. Recomendaciones técnicas:

De conformidad con lo señalado por el superior inmediato del señor Fonseca Sarmiento, el Licenciada Allan Fonseca Sarmiento, y dado que se encuentra destacado y ejerciendo funciones en el Servicio Especial de Respuesta Táctica (SERT), se recomienda ajustar la clasificación tal y como se detalla:

Tabla 1

Información General		Situación actual				Situación propuesta				
Oficina	Ocupante	Clase Ancha	Clase Angosta	Salario Base Actual	Grupo Ocupacional	Clase Ancha	Clase angosta	Salario Base Propuesto	Grupo Ocupacional	Diferencia en Salario Base
SERT	Rodolfo Fonseca Sarmiento	Investigador 2	Investigador 2	€459.400.00	Escalafón Policial	Oficial Intervención Táctica	Oficial de Intervención Táctica	€487.400.00	Escalafón Policial	€28.000.00

5) Dada la recomendación anterior, se presenta el presupuesto que se requiere para la reasignación de las plaza.

Tabla 2

Impacto Presupuestario con base en la propuesta.

PUESTO N° 6539					
CONCEPTO	Investigador 2	CONCEPTO	Oficial de Intervención Táctica	DIFERENCIA MENSUAL	DIFERENCIA ANUAL

Salario base	₴459.400,00	Salario base	₴487.400,00	₴28.000,00	₴336.000,00
Anuales (12)	₴138.934,32	Anuales (12)	₴146.874,84	₴7.940,52	₴95.286,24
R.E.F.J. (10)	₴45.940,00	R.E.F.J. (10)	₴48.740,00	₴2.800,00	₴33.600,00
I.C.S (12.5000%)	₴57.425,00	I.C.S (12.5000%)	₴60.925,00	₴3.500,00	₴42.000,00
B.E.P. 15%	₴68.910,00	B.E.P. 15%	₴73.110,00	₴4.200,00	₴50.400,00
Riesgo, Variación de Jornada y Disponibilidad (40%)	₴183.760,00	Riesgo, Variación de Jornada y Disponibilidad (40%)	₴194.960,00	₴11.200,00	₴134.400,00
Subtotal	₴954.369,32	Subtotal	₴1.012.009,84	₴57.640,52	₴691.686,24

Tabla 3

Resumen Presupuestario con base en la propuesta.

PRESUPUESTO ACTUAL	PRESUPUESTO SEGÚN RECOMENDACIONES	DIFERENCIA MENSUAL	DIFERENCIA ANUAL
₴954.369,32	₴1.012.009,84	₴57.640,52	₴691.686,24

Nota: Los montos y proyecciones indicadas están basadas en el índice salarial actual, no se consideran otras erogaciones como las cargas sociales, aguinaldo y salario escolar. Para efectos del cálculo de anualidades se considera para el puesto (12 anuales).
Fuente: Índice Salarial vigente.

- 6) *De la consulta efectuada a los compañeros de la Unidad de Presupuesto y Estudios Especiales de la Sección de Administración Salarial de este Departamento de Gestión Humana, a fin de establecer si existe contenido presupuestario para hacerle frente a esta erogación, nos señalan que para lo que resta de este periodo no hay contenido en la partida 927.*
- 7) *Finalmente, se debe considerar que según el artículo 5° de la Ley de Salarios del Poder Judicial establece que las reasignaciones quedarán sujetas a la disponibilidad presupuestaria de la institución; de igual manera y en apego al numeral 6° del mismo*

cuerpo legal condiciona el pago al período fiscal en el que el cambio sea posible aplicarlo: y el inciso f) del artículo 110 de la Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos, claramente establece que son hechos generadores de responsabilidad administrativa “... la autorización o realización de compromisos o erogaciones sin que exista contenido económico suficiente, debidamente presupuestado ...”.

Se acordó: Acoger el informe SAP-254-2011 en todos sus extremos.

ARTICULO V

La Sección de Análisis de Puestos en el Informe SAP-261-2011 señala:

El Consejo Superior en la sesión 73-11 del 25 de agosto del 2011, artículo XXIV, con respecto a la Bodega de Drogas del I Circuito Judicial, dispuso lo que a continuación se transcribe:

1) Tener por recibido el informe N° 968-PLA-2011 del Departamento de Planificación, en atención al oficio 2837-11, que transcribe el acuerdo tomado por el Consejo Superior en la sesión celebrada el 15 de marzo del año en curso, artículo XLVII, remite informe 056-DO-2011, referente a la estructura de personal de la Bodega de Drogas de la Sección de Química Analítica del Departamento de Laboratorios de Ciencias Forenses. 2) Acoger las recomendaciones que contiene, por consiguiente: a) La Bodega de Drogas, ubicada en (...), estará adscrita a la Oficina de Planes y Operaciones del Organismo de Investigación Judicial. b) La plaza de Encargado de Bodega 2 de la oficina en estudio, deberá recalificarse a Auxiliar de Bodega 2, siendo que sus actuales funciones serán asumidas por el Jefe de Investigación 3. c) En consideración con lo anterior, la Bodega de Drogas deberá contar con la siguiente estructura de personal: Un Jefe de Investigación 3 y tres Auxiliares de Bodega 2 (incluye la plaza de Encargado de Bodega que se debe recalificar). d) El Departamento de Personal, deberá realizar el estudio correspondiente para recalificar la plaza de Encargado de Bodega 2, a Auxiliar de Bodega 2; asimismo, ampliará el informe técnico que en su oportunidad realizó al equipo que conforma la Bodega de Drogas (...), para lo cual deberá considerar en su análisis, en el caso específico del

puesto de Jefe de Investigación 3, los aspectos señalados en la recomendación 3.3 del referido informe; siendo necesario, que además de las variables científicas que utilizan para su investigación, se incluyan los criterios del Director General del Organismo de Investigación Judicial, de los jefes y jefas del Departamento de Laboratorios de Ciencias Forenses y de la Sección de Química Analítica, con el fin de que se pueda reflejar en el perfil de los puestos las necesidades cotidianas que esos jerarcas tienen con respecto al tema. ...” (el resaltado no pertenece al original)

En virtud de lo anterior, nos permitimos indicar lo siguiente:

I. CONSIDERACIONES PREVIAS:

El Consejo Superior en la en sesión N° 61-11 celebrada el 7 de julio del 2011, conoció el informe SAP-347-2010 elaborado por la Sección de Análisis de Puestos en el cual entre otros aspectos se indicó lo siguiente:

“...En virtud de expuesto, si se mantiene lo aprobado por el Consejo Superior, lo procedente es que el puesto N° 352737 clasificado como “Encargado Bodega de Drogas” sea reasignado a Auxiliar de Servicios Generales 4 clase ancha (Auxiliar de Bodega 2 clase angosta), al igual que los otros puestos que darán apoyo a ese equipo de trabajo, pues dejarlo con la clasificación de “Encargado Bodega de Drogas”, generaría una distorsión con respecto a los otros Auxiliares de Bodega; ya que al comparar las tareas que se indican en la sesión N° 52-10 del Consejo Superior, tanto para el Encargado de la Bodega de Drogas como para el Auxiliar de Bodega 2, se determina que no existen diferencias entre ellas. Cuando se efectuó el estudio a esos puestos la diferencia radicaba específicamente en la responsabilidad de coordinar la bodega de drogas, tarea que ya no es parte del puesto de “Encargado de Bodega de Drogas” sino más bien del Jefe de Investigación 3 que está aprobando el Consejo Superior.

Asimismo es dable mencionar que sería conveniente que el Departamento de Planificación órgano encargado en materia de organización se pronuncie con respecto a la ubicación de ese “equipo de trabajo”, ya que si bien en el Consejo Superior decide deslindar labor de custodia y destrucción de droga que supere el mínimo necesario para llevar a cabo las pericias judiciales del Departamento de Laboratorio de Ciencias Forenses, éste no indica a quién pertenecerá dicho equipo de trabajo. (el resaltado no pertenece al original)

En virtud de lo anterior, el Consejo Superior en dicha sesión con respecto a lo anterior acordó lo siguiente:

1) Previamente a resolver lo que corresponda, solicitar al Departamento de Planificación que analice la recomendación que se hace por parte del Consejo de Personal, considerando la estructura propuesta para la realización de estas funciones dentro del Organismo de Investigación

Judicial, así como el perfil requerido para esta jefatura, tomando en consideración que se trata de la administración y custodia de drogas, además de las otras funciones que se deben desempeñar, que podrían conllevar una responsabilidad, más allá de custodiar objetos. 2) Hacer este acuerdo de conocimiento de la Dirección General del Organismo de Investigación Judicial.” (el resaltado no pertenece al original)

Para atender lo solicitado por el órgano superior, el Departamento de Planificación rinde el informe 056-D0-2011 mediante el cual analiza la adscripción de la Bodega Primaria de Drogas del Primer Circuito Judicial de San José, razón por la cual se transcriben las recomendaciones emitidas por el ente encargado en materia de organización:

“Las recomendaciones que se presentan se refieren a una variación en la adscripción de la estructura denominada Bodega de Drogas; la definición de la estructura interna de puestos y finalmente, la necesidad de realizar un nuevo estudio de clasificación de los puestos existentes considerando la nueva adscripción a la O.P.O., las nuevas relaciones identificadas (jueces, fiscales, defensores, jefaturas, entre otros), los nuevos roles funcionales (estrategias policiales y de seguridad) y las nuevas tareas asignadas.”

II. Sobre la Bodega de Drogas ubicada en el I Circuito Judicial de San José

De conformidad con el informe N° 056-DO-2011, la Bodega de Drogas ubicada en el I Circuito Judicial de San José, está adscrita a la Oficina de Planes y Operaciones del Organismo de Investigación Judicial, tal y como se muestra de seguido:

Fuente: Tomado de informe DO-056-2011

Asimismo en el citado informe el órgano encargado en materia de organización establece que la estructura de puestos para dicha bodega es la que a continuación se indica:

III. Sobre Jefe de Bodega de Drogas

Con respecto a este puesto es dable mencionar que el Consejo Superior en la sesión N^a 73-11 celebrada el día 25 de agosto del 2011, artículo XXIV, aprobó el informe 056-DO-2011, en el cual se expuso la nueva estructura de la bodega de drogas, y con ello aprobó también lo siguiente:

*“...c) En consideración con lo anterior, **la Bodega de Drogas deberá contar con la siguiente estructura de personal: Un Jefe de Investigación 3** y tres Auxiliares de Bodega 2 (incluye la plaza de Encargado de Bodega que se debe recalificar)..”*

En virtud de lo anterior y con la finalidad de conocer las tareas que ejecuta el Jefe de Investigación 3 que designó el órgano superior para

hacerse cargo de la bodega de drogas, de seguido, se exponen las tareas que lleva a cabo dicho cargo, de conformidad con cuestionario de clasificación y valoración de puestos completado por el Lic. Carlos Marín Ulloa, quien se desempeña en dicho cargo y a entrevista realizada al citado servidor, en comparación con las tareas que establece el Manual Descriptivo de Puesto para esa clase de puesto, veamos:

Jefe de Investigación 3 (Jefe Bodega de Drogas)	Jefe de Investigación 3 según Manual Descriptivo de Clases de Puestos
<p>Naturaleza del trabajo: Planear, coordinar, y ejecutar el operativo de seguridad para las diligencias de traslado, recepción y destrucción de droga decomisada así como velar por la custodia de la misma hasta el momento de la destrucción.</p>	<p>Naturaleza del trabajo: Planear, dirigir, organizar, supervisar y evaluar <u>labores técnicas y administrativas de una dependencia con programas complejos en investigación criminológica.</u></p>
<ul style="list-style-type: none"> • Planear, coordinar y ejecutar el operativo de seguridad para las diligencias de traslado y destrucción de droga. • Presentar plan operativo a las autoridades correspondientes para cada destrucción o traslado de droga (qué se va hacer y cómo lo va hacer), es una explicación breve de lo que se va a hacer para la recepción y el traslado de la droga. • Coordinar con las autoridades que tienen la droga, por correo electrónico o personal, los traslados de droga que ha sido decomisada, a fin de que la misma ingrese a las bodegas en San José o Química Analítica para efectos de custodia. • Coordinar con el Jefe del grupo táctico a fin de que le indique la cantidad de personas que le va a enviar, para custodiar la droga, además de una pareja de investigadores. • Coordinar con la Sección de Cárceles y Transportes lo del vehículo que va transportar la droga. • Coordinar con el Director del OIJ, Jefe de Servicio, Personal de Seguridad (esto solo para la salida del edificio), Dirección de Tránsito, Cruz Rojas, Bomberos, etc. • Coordinar el traslado e ingreso del personal técnico de la Sección de Química Analítica a la Bodega de Drogas en San José para que 	<ul style="list-style-type: none"> • Planear, dirigir, organizar, coordinar y supervisar la programación y desarrollo de las actividades profesionales, técnicas, científicas y administrativas de una dependencia a cargo de programas de investigación criminológica. • Planear, dirigir, coordinar, organizar y supervisar la programación y <u>desarrollo de proyectos, investigaciones, estudios, análisis y programas técnicos, científicos y administrativos de investigación criminológica en un área específica o de carácter interdisciplinario.</u> • Dirigir, supervisar y evaluar la implantación de sistemas de trabajo, procedimientos, métodos y control para la investigación y esclarecimiento de los casos. • Proponer a los niveles superiores, las políticas, planes y programas de trabajo a ejecutar por la dependencia que dirige; evaluar el resultado de las mismas; recomendar los cambios o ajustes necesarios para el logro de los objetivos establecidos. • Coordinar actividades con funcionarios y oficinas del Organismo, Ministerio Público, Tribunales e instituciones públicas o privadas, según corresponda. • Asesorar en materia de su especialidad al personal de apoyo, investigadores, jefes de oficina, compañeros, superiores y demás autoridades judiciales; orientar el trabajo de los subalternos sobre asuntos técnicos relacionados con los procedimientos a aplicar. • Participar en investigaciones especiales; ordenar las

**Jefe de Investigación 3
(Jefe Bodega de Drogas)**

- estén ahí cuando se recibe la droga.
- Recibir la droga en la bodega para efectos de custodia.
 - Realizar la coordinación interna correspondiente para regresar el personal que participa en el traslado de la droga hacia sus casas si son horas inhábiles o a las oficinas de trabajo.
 - Apoyar al personal técnico de la Sección de Química Analítica, en el conteo, análisis preliminares, pesajes y reempaque de la droga.
 - Trasladar la evidencia a la Sección de Química Analítica para los análisis confirmatorios con el apoyo de personal táctico o de investigación.
 - Trasladar la evidencia de la Sección de Química Analítica una vez que ya ha sido analizada hacia la bodega de San José con apoyo de personal táctico o de investigación para la custodia respectiva.
 - Solicitar al Fiscal que gestione la orden del Juez para la destrucción de la droga.
 - Realizar inventario de la bodega de drogas.
 - Llevar un control actualizado del inventario de drogas.
 - Rendir informe mensual a la Dirección General del OIJ con detalle de la evidencia ingresada que se mantienen en custodia, fechas y horas de ingreso, salidas, delitos, imputados, números de causa, Fiscales requirentes, lugares de correspondencia, números internos de bodega o de Química Analítica, así como los peritos a cargo.
 - Coordinar los planes para la destrucción de la droga, lo que implica:

- Confeccionar y enviar oficios variados a Dirección del OIJ para los permisos correspondientes, al Jefe de SERT, Jefatura de Seguridad, Administrador Regional de San Joaquín de Flores, Cruz Roja Costarricense, Ministerio de Seguridad Pública, Dirección General de Tránsito, Ministerio de Salud, Instituto Costarricense de Drogas, Fiscalía de Narcotráfico, Auditoría Judicial, Jefatura Sección de

**Jefe de Investigación 3
según Manual Descriptivo de Clases de Puestos**

- indagaciones necesarias para el esclarecimiento de los hechos; verificar que las detenciones se realicen de acuerdo con lo que prescribe la ley.
- Colaborar con los tribunales en actividades relacionadas con el ámbito de actividad tales como: localización, citación, presentación y captura de personas.
 - Asistir a reuniones, seminarios, juntas y otras actividades similares y representar a la institución
 - ante organismos públicos y privados, nacionales o extranjeros.
 - Promover el desarrollo de actividades de adiestramiento y capacitación para el personal subalterno; preparar material divulgativo e impartir charlas sobre las actividades de la dependencia..
 - Atender y resolver consultas verbales y escritas que le presentan sus superiores, subalternos, compañeros y público en general.
 - Redactar y revisar informes, proyectos, instructivos, manuales, memorandos, circulares, oficios, mensajes y otros documentos similares; refrendar los informes y dictámenes de la oficina.
 - Ejercer el régimen disciplinario conforme a las disposiciones de ley; velar porque se cumplan las normas que regulan el ámbito de trabajo y atender las actividades relacionadas con el período de inducción de los empleados que ingresan a la dependencia.
 - Mantener controles sobre los diferentes trabajos a cargo de la dependencia y velar porque se cumplan de acuerdo con los programas y plazos establecidos.
 - Controlar y reportar las fallas del equipo que se emplea para el trabajo en la dependencia que dirige.
 - Supervisar y controlar el correcto manejo de los vehículo, equipo personal y equipo especial del personal a su cargo, valores, pruebas, legajos, archivos, informes, comunicaciones y otros documentos.
 - Realizar otras labores propias del cargo.

**Jefe de Investigación 3
(Jefe Bodega de Drogas)**

**Jefe de Investigación 3
según Manual Descriptivo de Clases de Puestos**

- Fotografía, Salud Ocupacional, Central de Radio, Personal de Holcim, Jefe Departamental.
- Hacer reunión previa a la destrucción con los coordinadores de los diferentes grupos.
 - Gestionar servicio de catering
 - Revisar un día antes de la destrucción el incinerador
 - Coordinar la forma en que llegara el personal que participa
 - Coordinar las diligencias de publicación en Imprenta Nacional
 - Alistado de evidencia para destrucción
 - Poner en conocimiento del Juez el listado de la droga a destruir
 - Revisar un día antes la evidencia a destruir para ello se hace presente el Juez Penal y personal de Química Analítica, y de manera aleatoria el juez solicita el muestreo.
 - Ubicar la evidencia a destruir cerca de la puerta de la bodega para el día siguiente cargarla.
 - Extraer la droga que se va a destruir para cargarla en los vehículos.
 - Estar presente el día en que se destruye la droga.

De las tareas anteriores se desprende que la labor sustantiva de quien administre la bodega de drogas será la de coordinar todas aquellas tareas de índole administrativo que derivan del proceso de recepción y destrucción de droga decomisada; así como planificar, coordinar y ejecutar el operativo de seguridad para el traslado de la droga que se decomisa así como la que se va a destruir; mientras que la labor de un Jefe de Investigación 3, se enfoca más a lo que es planear, dirigir, organizar,

supervisar y evaluar las labores técnicas y administrativas de una dependencia con programas complejos en investigación criminológica.

3.1. Plantilla ocupacional:

El Lic. Carlos Marín Ulloa tiene bajo su responsabilidad la coordinación y supervisión de 2 puestos de Auxiliar de Bodega 2.

El Lic. Marín Ulloa, en entrevista que se le realizó indicó que estos cargos empezaron a asumir funciones a partir del 3 de agosto de año en curso y que en este momento se encuentran en un proceso de entrenamiento y capacitación, de lo que deben hacer y cómo lo deben hacer.

Asimismo el citado servidor indicó que él visualiza los puestos de Auxiliares de Bodega 2 involucrados en lo que es la recepción de droga y que el puesto que estaba como Encargado de Bodega lo dejaría en ese nivel y se diferenciaría de los otros porque sería para él la persona de confianza en quien delegaría los controles que deben llevarse en la bodega así como todo lo relacionado con el inventario.

En otro orden de ideas, pero versando siempre sobre plantilla ocupacional, resulta menester mostrar en este apartado la que presentan algunos Jefes de Investigación 3, a efectos de brindar un panorama del tramo de control que

deben asumir estos puestos, los cuales se destacan en dependencias tales como:

- *Plataforma de Información Policial*
- *Oficina Cent. Nacional Interpol San José*
- *Oficina de Asuntos Internos*
- *Sección de Homicidios*
- *Sección de Estupefacientes*
- *Sección de Robos y Hurtos*
- *Sección de Robo de Vehículos*
- *Sección de Asaltos*
- *Sección de Delitos Varios*
- *Sección Delitos Sexuales, Familia y contra la Vida*
- *Sección de Fraudes*
- *Sección de Inspecciones Oculares y Recolección de Indicios*
- *Sección de Capturas*
- *Sección Penal Juvenil*
- *Delegaciones Regionales*
- *Subdelegaciones Regionales*

Asimismo para efectos de mostrar el tramo de control de los mismos, se tomarán las diferentes secciones que componen un departamento complejo

como lo es el de Investigaciones Criminales, en las cuales los Jefes de Investigación 3 presentan el siguiente tramo de control:

<p>Sección de Homicidios:</p> <p>Jefe de Investigación 3: Tramo de control 42 puestos</p> <p>22 Investigadores 1 11 Investigadores 2 5 Oficiales de Investigación 1 Jefe de Investigación 1 1 Auxiliar de Servicios Generales 2 1 Auxiliar Administrativo 1 Secretaria</p> <p>Sección de Robos de Vehículos:</p> <p>Jefe de Investigación 3: Tramo de control 66 puestos</p> <p>48 Investigadores 1 8 Investigadores 2 4 Oficiales de Investigación 1 Jefe de Investigación 1 1 Auxiliar de Servicios Generales 2 3 Auxiliar Administrativo 1 Secretaria</p> <p>Sección de Delitos Varios:</p> <p>Jefe de Investigación 3: Tramo de control 45 puestos</p> <p>26 Investigadores 1 10 Investigadores 2 3 Oficiales de Investigación 2 Jefe de Investigación 1 1 Auxiliar de Servicios Generales 2 2 Auxiliar Administrativo 1 Secretaria</p> <p>Sección de Fraudes:</p> <p>Jefe de Investigación 3: Tramo de control 59 puestos</p> <p>38 Investigadores 1 8 Investigadores 2 5 Oficiales de Investigación 3 Jefes Investigación 1 1 Auxiliar de Servicios Generales 2 3 Auxiliar Administrativo 1 Secretaria</p> <p>Sección de Capturas:</p>	<p>Sección de Estupefacientes:</p> <p>Jefe de Investigación 3: Tramo de control 59 puestos</p> <p>38 Investigadores 1 10 Investigadores 2 5 Oficiales de Investigación 2 Jefe de Investigación 1 1 Auxiliar de Servicios Generales 2 2 Auxiliar Administrativo 1 Secretaria</p> <p>Sección de Asaltos:</p> <p>Jefe de Investigación 3: Tramo de control 69 puestos</p> <p>52 Investigadores 1 8 Investigadores 2 4 Oficiales de Investigación 1 Auxiliar de Servicios Generales 2 3 Auxiliar Administrativo 1 Secretaria</p> <p>Sección Delitos Sexuales, Familia y Contra la Vida:</p> <p>Jefe de Investigación 3: Tramo de control 42 puestos</p> <p>27 Investigadores 1 5 Investigadores 2 4 Oficiales de Investigación 2 Jefe Investigación 1 1 Auxiliar de Servicios Generales 2 2 Auxiliar Administrativo 1 Secretaria</p> <p>Sección Inspecc. Oculares y Recolecc. Indicios:</p> <p>Jefe de Investigación 3: Tramo de control 49 puestos</p> <p>30 Investigadores 1 13 Investigadores 2 2 Oficiales de Investigación 1 Jefes Investigación 1 1 Auxiliar de Servicios Generales 2 1 Auxiliar Administrativo 1 Secretaria</p> <p>Sección de Penal Juvenil:</p> <p>Jefe de Investigación 3: Tramo de control 27 puestos</p> <p>19 Investigadores 1</p>
---	---

Jefe de Investigación 3: Tramo de control 36 puestos 28 Investigadores 1 3 Investigadores 2 1 Oficiales de Investigación 1 Jefes Investigación 1 1 Auxiliar de Servicios Generales 2 1 Auxiliar Administrativo 1 Secretaria	4 Investigadores 2 2 Oficiales de Investigación 1 Auxiliar de Servicios Generales 2 1 Secretaria
---	---

Fuente: Relación de Puestos al 16 de agosto del 2011

Como lo muestra la información anterior, los Jefes de Investigación 3 que conforman las diferentes secciones del Departamento de Investigaciones Criminales, muestran un tramo de control considerable, pues el que posee menos personal a cargo tiene bajo su responsabilidad 27 puestos y el que más tiene presenta 69 bajo su dirección; asimismo resalta el hecho de que tienen a cargo diferentes clases de puestos, lo cual unido a otra serie de variables, hacen que la complejidad del cargo sea aun mayor.

IV. Sobre el puesto N° 352732 clasificado como Encargado de Bodega:

En el año 2008 el Departamento de Planificación elabora el informe N° 655-PLA-2008, en el que se recomienda para la Bodega de Drogas de la Sección de Química Analítica lo siguiente:

***“...una plaza de Técnico Criminalístico y dos Auxiliar Administrativo**
1...se recomienda que el Departamento de Personal valore la clasificación de estas plazas por el tipo de trabajo a desarrollar como son las evidencias (drogas la cuales en unos casos es poca la evidencia y en otros son hasta toneladas) de la Bodega de la Sección de Química Analítica.” (el resaltado no pertenece al original)*

Producto de lo anterior, nuestro departamento, realizó el estudio técnico y atendió las manifestaciones al citado estudio, llegando finalmente a la conclusión de que en el caso del puesto que se iba a destinar como

encargado de la bodega de drogas, lo recomendable era darle una clasificación y valoración prudencial con el fin de no causar inequidades y desequilibrios en la estructura salarial de la institución y se recomendó además que el puesto se revisara en el término de un año cuando las tareas se encontraran consolidadas. Es así entonces que actualmente el puesto se encuentra clasificado como “Encargado Bodega de Drogas”.

No obstante lo anterior, el órgano superior en la sesión N° 52-10 celebrada el 20 de mayo del 2010, si bien se aprueba la recomendación emitida por nuestro departamento; también dispone (a parte de los cargos anteriores) crear un puesto de “Jefe de Investigación 3” para que se hiciera cargo de la “Administración de la Bodega Primaria de Drogas”, aunado a ello se tiene ahora la nueva estructura de la Bodega de Drogas la cual cuenta con un Jefe de Investigación 3, todo lo expuesto provoca que el puesto clasificado como Encargado de Bodega quede con las mismas funciones que el jefe que se designó para dicha bodega, lo que está causado una distorsión en la estructura de puestos de esa bodega, pues cuando el mismo se analizó las condiciones que imperaban en ese momento eran otras.

Por otra parte es dable mencionar que según lo indicó el Jefe de la Bodega de Drogas, este puesto junto con el otro Auxiliar de Bodega 2, empezaron a asumir funciones a partir del 3 de agosto del 2011.

V. ANALISIS DE LA INFORMACIÓN:

5.1. Sobre el puesto de Jefe de Bodega de Drogas

El Jefe de la Bodega de Drogas, es el encargado administrar todo lo relacionado con el traslado de drogas, así como de planear la estrategia policial para el traslado de la misma, coordinando para ello que los desplazamientos se efectúen por las vías más seguras, y definiendo los “cuerpos policiales” que deberán brindar apoyo y custodia (Policía Administrativa, Servicio Especializado de Respuesta Táctica (SERT), entre otros). Aunado a ello debe velar por la seguridad de los involucrados en los decomisos, destrucciones y demás eventos (fiscales, jueces, policías, funcionarios de otras instituciones, entre otros).

- ***Responsabilidad por funciones:***

El trabajo de campo realizado permite determinar que al ocupante de este puesto, es el responsable de coordinar todo lo relacionado con el traslado, recepción, custodia y destrucción de la droga que se decomisa a nivel nacional, en virtud de ello debe de llevar a cabo una serie de actividades de índole operativo que van desde la confección y entrega de oficios a diferentes personas, tanto a nivel interno como externo de la institución, de las cuales se requiere la colaboración para llevar a cabo tanto del traslado de la droga decomisada, como la droga a destruir, hasta coordinar lo necesario sobre la caravana de seguridad que custodiará la droga igualmente tanto para trasladarla del lugar donde se decomisó como para llevarla a destruir.

Entre las responsabilidades que tiene asignado este puesto, se encuentra el realizar todo el operativo relacionado con la seguridad, en cual el Jefe de la Bodega debe determinar los lugares que serán más seguros para transportar la droga, por lo que debe de conocer a cerca del comportamiento de la delincuencia en las calles; así como de coordinar todo lo necesarios con otros cuerpos policiales e instituciones públicas o privadas de las cuales se requiera la colaboración para llevar a cabo dicho operativo. Asimismo es dable mencionar que durante los traslados de la droga, él es el responsable de supervisar que los diferentes grupos que participan lleven a cabo las funciones que a cada uno le compete.

- ***Responsabilidad por relaciones de trabajo:***

La naturaleza de trabajo le impone al ocupante de puesto relacionarse con personas de nuestra institución pero también como las de otras instituciones públicas y privadas como por ejemplo: empresas de seguridad, Ministerio de Seguridad Pública, Cruz Roja, Dirección Nacional de Tránsito, Instituto contra las Drogas, Ministerio de Salud, etc., lo anterior con el fin de coordinar trámites oficiales referidos al traslado de droga decomisada.

- ***Supervisión ejercida:***

El Jefe de la Bodega de Drogas tiene bajo su supervisión dos Auxiliares de Bodega.

- ***Supervisión recibida:***

El ocupante del cargo trabaja con amplia independencia, por lo que las actividades exigen la capacidad para organizar, planear, coordinar y dirigir todo lo relacionado con el operativo para el traslado, recepción, custodia y destrucción de la droga decomisada a nivel nacional. No obstante lo anterior debe mantener informada a la jefatura inmediata y a los jefes del Organismo de Investigación Judicial de los operativos de seguridad que organiza.

- ***Consecuencia del error:***

Un error en los operativos que coordina para el traslado de droga puede provocar la pérdida de la misma e incluso poner en riesgo la vida de las personas que participan en el operativo de traslado.

5.2. Al analizar los principales factores organizacionales y ambientales que caracterizan el cargo, se determina que si bien es cierto es necesario que el ocupante del cargo conozca del campo policial sobre todo por el operativo de seguridad que debe de planear, ejecutar y coordinar y en el cual se hace necesario el conocimiento del actuar de la delincuencia, así como los lugares que son peligrosos para transitar con la droga, también lo es, que la complejidad del cargo no es comparable con la de otros Jefes de Investigación 3 en donde se presenta variedad en las funciones, pues ellos deben planificar, coordinar y supervisar una serie de tareas con el fin de lograr el esclarecimiento de hechos ilícitos, es decir es una función que tiene que ver con la investigación criminal, la cual se ha

definido como una “Técnica – Científica” que implica la ejecución de procedimientos ordenados, metódicos, meticolosos, apegados a los dictados por la ciencia criminalística⁽⁶⁾ y ceñidos a la normativa jurídica penal. Sus **principales objetivos son: investigar hechos reportados y de oficio, verificar la comisión del delito, recolectar y preservar pruebas, determinar dinámica de los hechos, identificar los autores, detener y recuperar bienes.** Para la investigación de un hecho de esa índole, además de la inteligencia policial se requiere y se hace uso de técnicas tales como: el análisis criminal, entrevistas, manejo de informantes, intervención telefónica (en los casos que lo la Ley lo permite), seguimientos, vigilancias y allanamientos. A excepción de las intervenciones telefónicas, estas técnicas policiales son utilizadas para investigar todo tipo de delito, sin embargo, según el delito así es la investigación, la complejidad, el protocolo de acción y la legislación que regula el accionar de la policía judicial, como es la “Ley de Justicia Penal Juvenil” en el caso de las personas menores de edad.

Lo expuesto permite determinar que las labores de un Jefe de Investigación 3 de una sección o de una Delegación o Subdelegación Regional del Organismo de Investigación Judicial, presentan una mayor complejidad que las que ejecuta el Jefe de la Bodega de Drogas.

⁶ Ciencia multidisciplinaria auxiliar de la Justicia, que estudia el delito a fin de interpretar su “modus operandi” e identificar a los autores.

Aunado a lo anterior, tal y como se mostró en apartados anteriores, se tiene que el tramo de control de esos Jefes de Investigación 3 difiere en gran cantidad al que maneja el Jefe de Investigación 3, de la Bodega de Drogas, el cual se reduce a dos Auxiliares de Bodega, mientras que los otros jefes a ese nivel tienen un tramo de control entre 27 y 69 cargos con variedad de clases de puestos, entre ellos puestos de Investigador 1, Investigador 2, Oficiales de Investigación, Jefes de Investigación 1 y puestos administrativos, lo cual contribuye entre otros factores a que la complejidad del cargo sea mayor; y que desde el punto de vista de lo que dicta la técnica en materia de clasificación y valoración de puestos son factores que marcan la diferencia al momento de establecer la clasificación y valoración de un cargo.

En virtud de lo expuesto, lo procedente en el caso que nos ocupa es que el puesto que actualmente está con un permiso con goce de salario, se autorice a un nivel de Jefe de Investigación 2 y que cuando el Departamento de Planificación cree la plaza de forma ordinaria la haga bajo la clasificación anterior, esto con el fin de no causar desequilibrios en la estructura de puestos del Organismo de Investigación Judicial.

5.3. Sobre el puesto 352737 clasificado con Encargado de Bodega Drogas

Lo procedente con respecto al puesto N° 352737 clasificado como “Encargado Bodega de Drogas” es reclasificarlo a Auxiliar de Servicios

Generales 4 clase ancha (Auxiliar de Bodega 2 clase angosta), al igual que el otro puesto que da apoyo a ese equipo de trabajo, pues dejarlo con la clasificación de “Encargado Bodega de Drogas”, generaría una distorsión con respecto al otro Auxiliar de Bodega; ya que la función que lo diferenciaba era precisamente la responsabilidad que implicaba tener la coordinación de la bodega de drogas, tarea que con la nueva estructura que se aprueba ya no es parte de las funciones del puesto N° 352737; sino más bien, del Jefe de Investigación que se designó para que asumirá dicha responsabilidad.

VI. CONCLUSIONES

6.1. Sobre el puesto de Jefe de Bodega de Drogas

Del trabajo de campo realizado se concluye que el Jefe de la Bodega de Drogas, ocupa un puesto de Jefe de Investigación 3 el cual fue tomado por medio de un permiso con goce de salario que aprobó el Consejo Superior, para quien se desempeñara en ese cargo. Actualmente, el Jefe de la Bodega de Drogas, desde hace aproximadamente un año, es el Lic. Carlos Marín Ulloa quien ostenta un puesto en propiedad como Jefe de Investigación 1 en la Sección de Fraudes del Organismo de Investigación Judicial

El Lic. Marín Ulloa es el encargado de de planear la estrategia policial para el traslado de la droga decomisada, coordinando para ello que los desplazamientos se efectúen por las vías más seguras, y definiendo los

“cuerpos policiales” que deberán brindar apoyo y custodia; además debe velar por la seguridad de los involucrados en los traslados de droga, asimismo debe de coordinar todos los trámites administrativos que se deriven de la función anterior.

A pesar de lo expuesto y de la responsabilidad que le compete al cargo, se determina que por aspectos tales como variedad en las tareas y tramo de control, el puesto no es comparable con un Jefe de Investigación 3, por esa razón se concluye que lo procedente es otorgarle una clasificación como Jefe de Investigación 2, a fin de evitar desequilibrios en la estructura de puestos del Organismo de Investigación Judicial.

6.2. Sobre el puesto 352737 clasificado con Encargado de Bodega

En virtud de que a este puesto se le otorgó la clasificación que ostenta bajo otras circunstancias, la cuales variaron al definirse la nueva estructura de la Bodega de Drogas adscrita a la Oficina de Planes y Operaciones, se concluye que el puesto debe de reclasificarse a la clase ancha de Auxiliar de Servicios Generales 4 (Auxiliar de Bodega clase angosta) con el fin de no causar desequilibrios en la estructura organizativa de la Bodega de Drogas.

VII. RECOMENDACIONES

7.1. Que el Consejo Superior por las razones expuestas en el presente informe reconsidere en primera instancia el permiso con goce de salario

que se ha otorgado a un puesto de Jefe de Investigación 3 y en su lugar se siga cancelando con la categoría salarial de un **Jefe de Investigación 2**, asimismo que cuando la plaza se cree de forma ordinaria, se haga bajo la clasificación y valoración de un Jefe de Investigación 2.

Lo anterior siempre significaría un aumento en el salario para el ocupante del cargo, Lic. Carlos Marín Ulloa, ya que actualmente el Sr. Marín Ulloa ocupa en propiedad un puesto de Jefe de Investigación 1 en la Sección de Fraudes, veamos:

Componentes salariales	Jefe Investigación 1	Jefe Investigación 2	Diferencia
Salario Base	523.000.00	572.200.00	49.200.00
Anuales 27	353.032,85	383.846.30	30.813.45
Refj	94.140.00 (18%)	125.884.00 (22%)	31.744.00
ICS	72.174.00 (13.8%)	107.001.15 (18.70%)	34.827.15
Prohibición	104.600.00 (20%)	371.930.00	267.330.00
Carrera Profesional 36.5 pts	79.241.50	79.241.50	0
Riesgo	52.300.00 (10%)	52.300.00 (10%)	0
Disponibilidad	52.300.00 (10%)	52.300.00 (10%)	0
Variación de jornada	104.600.00 (20%)	104.600.00 (20%)	0
SALARIO TOTAL	1.435.388.35	1.849.302.95	413.914,60

Fuente: Índice de salarios correspondiente al II semestre del 2011.

Tal y como se desprende de la información anterior, al quedar el puesto como Jefe de Investigación 2, el Lic. Marín Ulloa percibiría **un incremento mensual en su salario de 413.914,60 colones por mes.**

7.2. *Crear y aprobar la clase angosta Jefe Bodega de Drogas, tal y como se detalla en el anexo N° 1, e incluirla en la clase ancha de Jefe de Investigación 2.*

7.3. *Reclasificar el puesto N°352737 clasificado como “Encargado de Bodega de Drogas” a la clase ancha de Auxiliar de Servicios Generales 4, clase angosta de Auxiliar de Bodega 2 como se muestra de seguido.*

Información General		Situación Actual				Situación Propuesta				
Oficina	Ocupante	Clase Ancha	Clase Angosta	Salario Base	Grupo Ocupacional	Clase Ancha	Clase Angosta	Salario Base	Grupo Ocupacional	Diferencia Salario Base
Planes y Operaciones	Andrei Sibaja Flores	Encargado de Bodega de Drogas	Encargado de Bodega de Drogas	408.200	Apoyo Administrativo	Auxiliar Servicios Generales 4	Auxiliar de Bodega 2	357.000.00	Operativo	-51.200.0

Fuente: Índice salarial correspondiente al II semestre del 2011

Cabe indicar que el puesto número 352737 se encuentra vacante; es así que de conformidad con la política establecida por el Consejo Superior para las reasignaciones hacia un nivel inferior, se le conservará la categoría que ostenta hasta que la plaza sea sacada a concurso y se haga el respectivo nombramiento en propiedad, fecha a partir de la cual rige la nueva clasificación y valoración.

7.4. *Eliminar del Índice de salarios vigente y del Manual Descriptivo de Clases de Puestos, la clase respectiva de “Encargado Bodega de Drogas”.*

7.5. *La Sección de Administración Salarial debe de realizar los ajustes correspondientes en cuanto a los cargos 352737, 352738 y 352739 por cuanto de conformidad con lo indicado por el Consejo Superior pertenecen funcionalmente a la Oficina de Planes y Operaciones del OIJ.*

ANEXO N° 1

TITULO DEL PUESTO: JEFE BODEGA DE DROGAS

I. NATURALEZA DEL TRABAJO:

Dirigir, coordinar, supervisar y ejecutar el operativo de seguridad para las diligencias de traslado, recepción y destrucción de droga decomisada así como los trámites administrativos que se deriven de dicha función; además de velar por la custodia de la droga hasta el momento de la destrucción.

II. TAREAS TIPICAS

- ✓ Dirigir, coordinar, supervisar y ejecutar el operativo de seguridad para las diligencias de traslado, recepción y destrucción de droga decomisada así como los trámites administrativos que se deriven de dicha función.
 - ✓ Organizar, asignar y supervisar el trabajo a personal subalterno.
 - ✓ Velar por la custodia de droga que se encuentra almacenada en la bodega.
 - ✓ Elaborar y presentar plan operativo de seguridad a las autoridades correspondientes para cada destrucción o traslado de droga.
 - ✓ Coordinar con las autoridades que tienen la droga, para el traslado de la misma, a fin de que ingrese a la bodega de drogas para la custodia respectiva.
 - ✓ Coordinar con funcionarios internos y externos a la institución, todos los aspectos administrativos y de seguridad que sean necesarios para el traslado, recepción y destrucción de la droga
 - ✓ Llevar a cabo todos los trámites que sean necesarios para que el personal técnico de la Sección de Química Analítica, esté en la Bodega de Drogas cuando se recibe la misma, a fin de que lleven a cabo el muestreo correspondiente.
 - ✓ Recibir la droga en la bodega para efectos de custodia.
 - ✓ Realizar la coordinación correspondiente para regresar el personal que participa en el traslado de la droga hacia sus casas en horas inhábiles o las oficinas respectivas.
 - ✓ Apoyar al personal técnico de la Sección de Química Analítica, en el conteo, análisis preliminares, pesajes y reempaque de la droga.
 - ✓ Coordinar el traslado de la droga a la Sección de Química Analítica para los análisis confirmatorios con el apoyo de personal táctico o de investigación; asimismo una vez analizada, debe coordinarse el regreso de la misma a la Bodega de Drogas en San José.
 - ✓
- ✓ Solicitar al Fiscal que gestione la orden del Juez para la destrucción de la droga.

- ✓ Realizar y llevar un control actualizado del inventario de la droga que se encuentra almacenada en la bodega.
- ✓ Coordinar todos los trámites administrativos y de seguridad que se derivan del proceso para la destrucción de la droga.
- ✓ Revisar un día antes de la destrucción de drogas el incinerador.
- ✓ Participar el día antes de la destrucción de la droga, en la revisión que lleva a cabo el Juez Penal, de la droga que se va a destruir.
- ✓ Extraer la droga que se va a destruir para cargarla en los vehículos.
- ✓ Estar presente el día en que se destruye la droga.
- ✓ Elaborar reportes, informes y oficios relacionados con la actividad a su cargo.
- ✓ Evacuar consultas relacionadas con el campo de su competencia.
- ✓ Realizar otras tareas propias del cargo.

III. FACTORES ORGANIZACIONALES Y AMBIENTALES

Responsabilidad	
Por funciones	Es responsable de coordinar todo lo relacionado con el traslado, recepción, custodia y destrucción de la droga que se decomisa a nivel nacional.
Por relaciones de Trabajo	Las actividades que ejecuta, origina relaciones con compañeros, superiores, funcionarios de otras oficinas y organismos del sector público y privado.
Por equipo, materiales y valores	Velar por el adecuado uso y mantenimiento del equipo y los materiales asignados para el cumplimiento de las actividades, de la dependencia a su cargo.

Condiciones de trabajo
El trabajo exige esfuerzo mental para coordinar ideas y aplicar el juicio y el criterio para resolver lo relacionado con el traslado, recepción y destrucción de la droga que se decomisa. Le corresponde trasladarse a diversos lugares del país y prestar sus servicios cuando sean requeridos.

Consecuencia del Error
Un error en el desempeño de sus funciones trae consigo consecuencias de índole administrativo y judicial y puede poner en riesgo la vida de otras personas.

Supervisión

Ejercida	El trabajo le impone la responsabilidad de establecer las normas y procedimientos de trabajo para el personal que dirige.
Recibida	Trabaja con amplia independencia, por lo que las actividades exigen un alto grado de capacidad para organizar, planear y dirigir la ejecución de planes de acción de la bodega de drogas.

IV. COMPETENCIAS GENERALES Y NECESARIAS PARA EL OCUPANTE DEL PUESTO

Responsabilidad	Cumplir con los deberes, obligaciones y compromisos asumiendo las consecuencias de sus actos.
Iniciativa	Capacidad personal orientada a la acción innovadora y creativa para hacer mejor sus funciones.
Compromiso	Actuar con responsabilidad para el cumplimiento de los fines institucionales.
Orientación al Servicio	Actitud de servir o ayudar a los usuarios internos y externos de la institución actuando con rectitud, transparencia y total apertura hacia la satisfacción de sus necesidades.
Orientación a la calidad	Capacidad para el cumplimiento de estándares de calidad que refleje el esfuerzo por hacer sus tareas con eficiencia y eficacia.

V. REQUISITOS

Obligatorios			
Formación Académica	Bachiller en educación media		
	Nivel Académico	Disciplinas académicas- áreas temáticas	Requisito Legal
		Ciencias	Incorporado al Colegio

	Licenciatura	criminológicas o Criminología	respectivo, cuando exista esta entidad para la correspondiente área profesional
		Derecho (*)	Incorporado al Colegio de Abogados de Costa Rica
Experiencia	Requiere un mínimo de dos años y seis meses de experiencia en labores de investigación criminológica. Requiere un mínimo de un año de experiencia en supervisión de labores en investigación criminológica.		
Capacitación	Haber aprobado el curso básico de investigación criminal		
Otros Requisitos	Carne de portación de armas de fuego al día. Manejo de los ambientes computadorizados y los sistemas de información existente en el área de trabajo. Licencia de conducir B-1 al día.		

(*) 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.

VI. DESCRIPCION DE CLASE DE PUESTO ESPECIFICA PARA:

OFICINAS O DESPACHOS	CLASE DE PUESTO		GRUPO OCUPACIONAL
	Ancha	Angosta	
Oficina de Planes y Operaciones-Bodega de Drogas	Jefe de Investigación 2	Jefe Bodega de Drogas	Escalafón Policial

Se acordó: Acoger el informe SAP-261-2011.

ARTICULO VI

Este Consejo procede a conocer el contenido de los alcances del informe SAP-262-2011 de la Sección de Análisis de Puestos. El informe analiza la gestión presentada por un grupo de Jueces Supernumerarios de la Presidencia de la Corte donde solicitan se analiza la posibilidad de equipar los cargos que ostentan con el nivel salarial de un Juez 3; así mismo solicitan se les reconozca el porcentaje de riesgo en las mismas condiciones que el Juez 3.

Se acordó: Ampliar el análisis del contenido del informe SAP-262-2011; por cuanto este Consejo requiere el detalle de la organización, distribución y nombramiento de los cargos del programa supernumerario y los destacados en el programa de retraso judicial de la Presidencia de la Corte.

Sección Reclutamiento y Selección

ARTICULO VII

La Sección de Reclutamiento y Selección en el Informe N° RS-2301-2011 señala:

*La Sección de Reclutamiento y Selección, en fecha 27 de junio del año en curso publicó el concurso N° 10-2011 para nombrar en propiedad entre otras, la plaza N° 350308, **Gestor de la Capacitación 2 (Profesional en Métodos de Enseñanza)**, adscrita a la Unidad de Capacitación y Supervisión de la Defensa Pública.*

De acuerdo con el Manual Descriptivo de Clases de Puestos, los requisitos para dicho cargo son:

Bachiller en Educación Media.

✓ *Licenciatura en Ciencias de la Educación con alguno de los siguientes énfasis:*

- *Educación de Adultos*
- *Currículo*
- *Administración de Programas de Educación no formal*
- *Informática educativa*

- *Evaluación educativa*
- *Administración Educativa*
- *Con otro énfasis acorde al cargo, a juicio del Consejo de Personal*

- ✓ *Incorporado al Colegio Profesional de Licenciados y Profesores en Letras, Filosofía, Ciencias y Artes*
- ✓ *Mínimo un año de experiencia en labores relacionadas con el puesto*
- ✓ *Conocimiento de estrategias de aprendizaje para educación en línea*
- ✓ *Conocimiento en desarrollo de materiales didácticos en formato físico y digital*
- ✓ *Manejo de los ambientes computadorizados y los sistemas de información existentes en el área de trabajo.*

Deseable:

- ✓ *Maestría en Tecnología Educativa*
- ✓ *Maestría con énfasis en Administración Educativa*
- ✓ *Maestría Profesional en Evaluación Educativa*

Una vez cerrado dicho concurso, esta oficina remitió el 05 de agosto anterior la nómina N° 274-11 integrada por 27 oferentes, quienes se inscribieron en tiempo y forma, según el sistema extraordinario para el llenado de vacantes, que se detalla en la Circular N° 84-11 de la Secretaría de la Corte.

Posteriormente, en fecha 07 de setiembre, se recibe correo electrónico de la Unidad de Capacitación de la Defensa Pública, en el cual se indica que tienen dudas con varias personas que poseen un requisito académico a nivel universitario pero cuya nomenclatura “no coincide a exactitud” con el que se indica en el Manual de Puestos, por lo cual requieren conocer si esas carreras o especialidades pueden ser consideradas o no a la hora de definir la persona que será seleccionada.

En virtud de que el Manual establece que cualquier otra especialidad no contemplada en la redacción de la clase puede ser avalada por el Consejo de Personal, esta Sección solicita su pronunciamiento, por lo cual a continuación se indican los nombres de los títulos que difieren con la nomenclatura utilizada dentro de los requisitos del Profesional en Métodos de Enseñanza, pero dada la especialidad o énfasis de cada uno de ellos, esta Sección considera que pueden ser considerados atinentes con el nivel académico que la clase exige:

Título presentado
Licenciatura en Ciencias de la Educación con énfasis en Orientación Educativa
Licenciatura en Ciencias de la Educación con énfasis en Preescolar
Licenciatura en Ciencias de la Educación con énfasis en I y II Ciclo
Licenciatura en Ciencias de la Educación con énfasis en Docencia
Licenciatura en Administración Educativa
Licenciatura en Docencia
Licenciatura en Docencia en Sociología
Licenciatura en Informática Educativa
Maestría en Psicopedagogía
Maestría en Ciencias de la Educación con mención en la Enseñanza de la Informática

Así las cosas, se eleva el presente informe a ese estimable órgano superior para lo que a bien estimen disponer.

Se acordó: Comunicar a la Sección de Reclutamiento y Selección que a juicio de este Consejo, deben considerarse atinentes para este puesto, además de las ya establecidas en el Manual, la Licenciatura en Ciencias de la Educación con énfasis en Orientación Educativa, Docencia, Docencia en Sociología, Informática Educativa, Psicopedagogía y la Maestría en Ciencias de la Educación con mención en la Enseñanza de la Informática.

Sección de Reclutamiento y Selección

ARTICULO VIII

Se conoce el Informe RS-1099-2011 de la Sección de Reclutamiento y Selección.

Se acordó: Dejarlo pendiente para ser analizada en una próxima sesión.

Zonaje

ARTICULO IX

Se procede a conocer la solicitud de pago de zonaje presentada por el señor Alfonso Barrantes Alvarado Investigador de la Delegación del Organismo de Investigación Judicial de Limón. En dicha solicitud se indica:

“Con relación a la solicitud de zonaje que realice el pasado 27 de julio de 2011, le informo que la misma me fue devuelta con una nota en la que se indica que se envíe la presente nota para que manifieste porque el núcleo familiar se trasladado a la zona donde actualmente laboró, siendo esta la de Limón, con relación a esto quisiera indicar que la causa de dicho traslado fue el poder tener cerca a la familia, ya que mis hijos tienen edades de 10 y 6 años, en los últimos meses antes de que ellos junto con mi esposa se trasladaran a la zona de Limón, por razones propias del cargo estuve ausente por un periodo de un mes, deteriorando esto la relación familiar, motivo por el cual luego de un acuerdo familiar se tomo la decisión del traslado a la zona, agregé que con relación a el arraigo aún tengo mi domicilio en la zona de Guápiles, como a quedado constado desde que ingrese a el Poder Judicial y en la última solicitud de zonaje que se envió, siendo que en dicha zona cuento con varias

propiedades a nombre de mis hijos y de mi esposa, motivo por el cual le solicito el poder valorar el caso para que se pueda hacer efectivo el pago de este rubro, ya que desde la primera quincena de Julio no se me ha pagado y actualmente me he visto afectado por el pago del alquiler de la residencia donde habito, dado que el mismo es por un monto de 160 000 colones y este seria el tercer mes en que no cuento con el porcentaje de zonaje para ayudarme con dicho pago. Además con relación al resultado de la decisión que tome este consejo enviarle la misma a el departamento de zonaje.”

Se acordó: *Por las razones expuestas por el Sr. Barrantes Alvarado, autorizar el pago de zonaje mientras prevalezcan las condiciones citadas por el servidor. Será su responsabilidad informar oportunamente de cualquier modificación en las circunstancias que deban ser consideradas para el otorgamiento de este beneficio.*

ARTICULO X

*Se procede a conocer la solicitud de pago de zonaje presentada por la Licenciada **Kattia Brenes Rivera** Jueza a.i. Tribunal de Juicio de Puntarenas. En dicha solicitud se indica:*

“Reciba un cordial saludo.- Asimismo, me permito explicar la declaración jurada que envié el día de hoy para el correspondiente pago del zonaje: en donde se indica que si me trasladé a la zona de Puntarenas con mi núcleo familiar: especifico que mi núcleo familiar está compuesto por mi padre y dos hijos.- Con quien me trasladé fue únicamente con mi hijo menor de cinco años, por razón de su edad.- En mi domicilio habitual continúan viendo mi hijo mayor y mi señor padre.-

Lo anterior para la correspondiente autorización del pago de ZONAJE, dado que no tengo un arraigo definitivo en la zona que me impida recibirlo”

Se acordó: *Por las razones expuestas por la Licda. Brenes Rivera, autorizar el pago de zonaje mientras prevalezcan las condiciones citadas por la servidora. Será su responsabilidad informar oportunamente de cualquier modificación en las circunstancias que deban ser consideradas para el otorgamiento de este beneficio.*

Se levanta la sesión a las 11:00 horas.

Mag. Magda Pereira Villalobos
Presidenta

MBA Francisco Arroyo Meléndez
Secretario