

CONSEJO DE PERSONAL

SESION N° 16-2018

Sesión extraordinaria del Consejo de Personal celebrada a las ocho horas y treinta minutos del trece de julio del dos mil dieciocho, con asistencia del Dr. Román Solís Zelaya, quien preside, Mag. Luis Porfirio Sánchez Rodríguez, Dr. José Rodolfo León Díaz, Licda. Ana Luisa Meseguer Monge y la MBA. Roxana Arrieta Meléndez Directora a.i. de Gestión Humana.

ARTÍCULO I

Se procede a conocer el oficio N° 411-DGH-2018, relacionado con el incremento salarial para el II Semestre del 2018 correspondiente al personal activo del Poder Judicial, el cual indica:

“De acuerdo con el decreto ejecutivo 41167-MTSS-H del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se oficializa la propuesta y se suspende la participación de la Comisión Negociadora de Salarios del Sector Público y en su lugar se decreta un incremento por costo de vida para el segundo semestre 2018 de ¢3,750.00 para todas las clases de puesto vigentes, esto a partir del 1 de julio 2018.

Conforme al artículo 7 del decreto citado, se insta a los jefes de los supremos poderes a excluir sus cargos de la aplicación del incremento decretado, motivo por el cual la propuesta que aquí presenta excluye la clase gerencial del Poder Judicial de la aplicación del aumento.

I. Aspectos presupuestarios.

Presupuestariamente se hace la indicación de que conforme a las directrices de formulación Presupuestaria 2018, dictadas por la Dirección General de Presupuesto Nacional, se formularon recursos considerando un aumento del 1.50% para el segundo semestre 2018. La formulación anterior garantiza que se cuenta con el contenido económico requerido para sumir el costo del incremento de monto fijo decretado por el Poder Ejecutivo.

Es importante señalar, que de acuerdo con la escala de salarios del Poder Judicial, el sistema de categorías salariales establece un valor de ¢400.00 (Cuatrocientos colones) para cada categoría, por lo que en el caso del incremento que se propone, es necesario aplicar un incremento de ¢4,000.00, esto debido a que la aplicación de un aumento de ¢3,750.00 resultaría en la aplicación fraccionaria de categorías, existiendo una imposibilidad material a nivel del Sistema de Pagos para dicha aplicación.

II. Conclusión.

Que de acuerdo con los recursos aprobados para el presente año, los alcances del decreto ejecutivo y conforme a la proyección presupuestaria, si es posible asumir un incremento por costo de vida que reconozca a toda la población judicial el monto de ¢4,000.00 a la base en el segundo semestre 2018.

III. Recomendaciones.

- Acoger la propuesta de incremento por monto que realiza el Poder Ejecutivo, pero reconociendo ¢4,000.00 (Cuatro mil colones) por ser ésta la suma más próxima al incremento decretado y con la que se cumple con el sistema de valor de categorías conforme a la escala de salarios del Poder Judicial.
- Por constituir un efecto directo del incremento por costo de vida, se deberá revalorar el monto del punto de la carrera profesional, el cual actualmente tiene un valor de ¢2,631.00 y que con dicho ajuste pasa a ¢2,645.00.
- La aprobación del incremento deberá indicar fecha de rige 01 de julio 2018, reconociendo a cada servidor o servidora el respectivo monto retroactivo que genere desde la data indicada hasta la fecha de su efectivo pago.”

Los Integrantes del Consejo de Personal, Licda Ana Luisa Meseguer Monge y Dr. José Rodolfo León Díaz, indican no estar de acuerdo con el incremento propuesto, ya que consideran que éste debe estar en relación con la inflamación acumulada. Por lo tanto y por mayoría de votos, se acuerda: aprobar el incremento por costo de vida para el II semestre de 2018 en ¢4,000.00 a la base

para toda la población judicial activa. Asimismo, revalorar el punto por carrera profesional en ¢2,645.00.

Se declara firme.

ARTÍCULO II

Se procede a conocer el oficio N° 412-DGH-2018, relacionado con el incremento salarial para el II Semestre del 2018 correspondiente a los jubilados y pensionados del Poder Judicial, el cual indica:

“En concordancia con el decreto del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por medio del cual se oficializa el incremento por costo de vida del primer semestre 2018 por monto fijo, se le solicita al Consejo de Personal valorar con relación a la población Judicial jubilada y pensionada lo siguiente.

I. Normativa aplicable.

Ley Orgánica del Poder Judicial, artículo 229 indica: “El monto de las pensiones y jubilaciones se reajustará cuando el Poder Judicial decrete incrementos para los servidores judiciales por variaciones en el costo de la vida y en igual porcentaje que los decretados para estos.”

II. Conclusión.

De acuerdo con la norma anterior, de aprobarse un incremento de ¢4,000.00 para los servidores y servidoras judiciales activos, se debe reconocer un incremento de igual monto a los jubilados y Pensionados del Poder Judicial.

III. Recomendaciones.

- Aplicar a la población judicial jubilada y pensionada un incremento por costo de vida igual al que se apruebe para los servidores y servidoras judiciales activos, lo anterior por cumplir con los parámetros de la normativa vigente que regulan la materia.
- La aprobación del incremento deberá indicar fecha de rige 01 de julio 2018, reconociendo a cada exservidor, exservidora o pensionado, el respectivo monto retroactivo que genere desde la data indicada hasta la fecha de su efectivo pago.”

*Los Integrantes del Consejo de Personal, Licda. Ana Luisa Meseguer Monge y Dr. José Rodolfo León Díaz, indican no estar de acuerdo con el incremento propuesto, ya que consideran que éste debe estar en relación con la inflamación acumulada. Por lo tanto y por mayoría de votos, **se acuerda:** aprobar el incremento por costo de vida para el II semestre de 2018 en ¢4,000.00 a la base para los jubilados y pensionados judiciales, igual al monto que se le asignaría a la población judicial activa.*

Se declara firme.

ARTÍCULO III

*La Sección Gestión de la Capacitación presenta el oficio N° 195-CAP-2018.
Se acordó: analizar en la próxima sesión del Consejo de Personal.*

ARTÍCULO IV

Se procede a conocer el oficio de la Secretaría General de la Corte N° 6672-18, el cual indica:

“Adjunto le remito para el trámite correspondiente, correo de la servidora Leonela Salas González, investigadora de la Sección de Fraudes del Organismo de Investigación Judicial, de fecha 29 junio del año en curso, en que solicita licencia sin goce de salario por un período de un año a partir del 3 de agosto próximo, a fin de realizar una Especialización en Psicología Clínica en la Universidad Católica del Uruguay.”



Solicitud de Permiso.msg



Solicitud de Permiso.msg

***Se acuerda:** aprobar el permiso sin goce salarial solicitado por la señora Leonela Salas González a partir el 03 de agosto de 2018 hasta el 03 de agosto de 2019, para que realice especialización en Psicología Clínica en la Universidad Católica de Uruguay.*

Se declara firme.

ARTÍCULO V

Se procede a conocer nota con fecha 03 de julio de 2018 presentada por el Lic. Elbert González Ramírez, el cual indica:

“Con respeto acudo a esta autoridad, para informar que el pasado 26 de junio del año en curso, este servidor judicial, recibió el comunicado de la Comisión de Selección del Doctorado en Dirección de Empresas del Instituto Tecnológico de Costa Rica, del resultado favorable de la evaluación, consecuentemente admitido a la tercera cohorte doctoral del programa. El cual inicia el próximo 18 de julio del año en curso, a las 8:00 a.m. el acto de la apertura oficial será a las 03:30 p.m. en el Edificio Condal. El programa tiene un duración de cuatro años, es importante indicar, solo el primer año

es presencial con un horario de 08:00 a.m. a 05:00 p.m. El costo que asciende a \$ 18.400 el cual, lo estaré sufragando con ahorros, un préstamo en Conape y el apoyo de mi esposa y familia.

Debo agregar que el proceso de evaluación, admisión y demás a sido muy rápido, por esa razón es que presento la gestión en este momento. Manifiesto que al menos tres son las motivaciones que tengo, para iniciar con el programa, una es por la alta calidad del programa, como lo describe el Dr. Bernal Martínez Gutiérrez, Coordinador " *El Doctorado en Dirección es un programa de tipo académico, orientado al desarrollo de la investigación científica con el propósito de ofrecer insumos para responder a los desafíos que enfrentan las organizaciones, entre ellos la gestión de la innovación y del conocimiento, la conducción del talento humano, la estrategia internacional de las organizaciones es cada vez más integradas, así como, las gestión interorganizacional*". Reposicionar procesos, procedimientos y marcos normativos que garanticen una mayor flexibilidad y efectividad, donde se mejoren los resultados, sin que eso signifique un aumento del costo -presupuesto-.

La crisis fiscal que registra el país, es la otra validad motivación, debemos prepararnos ya que conforme pase el tiempo, esa situación del aumento en el déficit fiscal podría estar afectando a todas las instituciones públicas, es posible que diferentes sectores se enfocarán en disminuir el gastos en todos los ámbitos, es una situación que afectara a nuestra institución; una razón para que se disponga de capital humano, comprometido, personas integras con la capacidad de desempeñar con excelencia las responsabilidades asignadas. Lo antes indicado, esta en concordancia con el Tema Estratégico del Poder Judicial N° IV, en los objetivos estratégicos, y la acción estratégica N° 4.8. *Impulsar el proceso de desarrollo para la gestión del Alto Potencial por medio de planes de sucesión y formulación de planes de carrera; contribuyendo de esta forma a atraer ,desarrollar y retener talento para la institución.*

La formación en valores éticos y morales recibidos de mis padres y de la institución, me motivan a ser una mejor persona cada día, una de las formas es el estudio, esta es una oportunidad que debo aprovechar, que me permita retribuir a la sociedad, sobre todo a los jóvenes de mi región, motivarlos para que no abandonen los estudios y de alguna manera que no caigan en las drogas.

Laboro para la institución desde el año de 1997, inicie en la primera administración regional de Limón, desde entonces he colaborado en diferentes actividades, gestor de la primera Subcomisión de Valores del IICJZA- Guápiles, como integrante del Consejo de Administración en representación de lo trabajadores, y otras, en mi comunidad he colaborado en Juntas de Educación , actualmente como integrante de la Junta de Salud del Hospital de Guápiles, dejando en alto siempre a nuestra Institución. Conozco la importancia de varios s programas, como la participación ciudadana y el acceso a la justicia.

Esas son algunas de las razones por las cuales acudo con respeto al Consejo de Personal, para solicitarle a su autoridad, la autorización que me permita ingresar al programa, al que ya fui aceptado."

Se acuerda: *denegar la gestión presentada por el señor Elbert González Ramírez, por cuanto no siguió los procedimientos establecidos para el otorgamiento de becas.*

Se declara firme.

ARTÍCULO VI

La Sección Análisis de Puestos presenta el oficio SAP-152-2018 relacionado con el puesto N° 352540 clasificado como Jefe Sección de Cooperación y Relaciones Internacionales, el cual indica:

“El Consejo de Personal en la sesión número 29-17 celebrada el 03 de octubre de 2017, acordó, entre otras cosas lo siguiente: “b. Solicitar a la Sección de Análisis de Puestos se estudie si el requisito de conocimiento del Inglés que se pide para este puesto es el correcto. c. Solicitar a la Sección de Análisis de Puestos que se determine y estudie el perfil del cargo del Jefe de Cooperación y Relaciones Internacionales con el fin de determinar si el dominio del inglés solicitado es el correcto o es necesario ajustarlo.”

En atención a lo dispuesto, se presentan las siguientes consideraciones de interés:

1. Identificación del puesto

En primer lugar, resulta importante presentar las características y condiciones del cargo bajo análisis, las cuales se muestran seguidamente:

Jefe Sección de Cooperación y Relaciones Internacionales		
Naturaleza: Planificar, organizar, dirigir, coordinar, evaluar y supervisar las labores profesionales, técnicas y administrativas de la Sección de Cooperación y Relaciones Internacionales.		
N° Puesto	Condición	Servidor interino
352540	Vacante	Karen Leiva Chavarría

Fuente: Sistema Integrado de Gestión Administrativa y Manual Descriptivo de Clases de Puestos

2. Sobre la Sección de Cooperación y Relaciones Internacionales

La Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales (OCRI) fue creada mediante acuerdo de Corte Plena, sesión número 17-08 celebrada el 26 de mayo del 2008, artículo XII. Inició sus funciones 01 de octubre de 2010.

Su creación surge como producto de la necesidad de contar con un representante formal en materia de Cooperación y Relaciones Internacionales que sirviera de enlace entre el Poder Judicial y las entidades nacionales e internacionales. Su principal objetivo consiste en fortalecer los mecanismos

institucionales con la finalidad de responder adecuadamente a las políticas y prioridades organizacionales.

De manera que le corresponde gestionar ofertas y demandas de cooperación internacional, promover acuerdos, convenios, programas y proyectos con distintas fuentes cooperantes; así como asesorar y brindar apoyo técnico en cooperación y relaciones internacionales a los representantes de la institución ante foros y organismos internacionales.

La Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales, desarrolla sus funciones mediante tres grandes áreas, a saber:

- Cooperación Internacional:
 - Coordina los procesos de diseño, elaboración y gestión de proyectos de Cooperación Internacional no reembolsable concertando los medios y esfuerzos necesarios para consecución de recursos según las prioridades del PEI.
 - Asesora a las diferentes instancias institucionales en la formulación de propuestas de cooperación internacional y en todo el proceso de gestión.
 - Identifica las fuentes de cooperación internacional de interés para el Poder Judicial.

- Relaciones Internacionales
 - Establece estrategias de incidencia política para el posicionamiento político-técnico del Poder Judicial en el escenario nacional e internacional en materia de Cooperación y Relaciones Internacionales.
 - Coordina con diferentes instituciones nacionales e instancias internacionales temas de interés en materia judicial.
 - Brinda asesoría a la Presidencia y a la alta jerarquía institucional en temas de cooperación y relaciones internacionales.

- Derecho Internacional
 - Asesora en la formulación y gestión de convenios internacionales.
 - Custodia y da seguimiento a los Convenios y otros instrumentos de Derecho Internacional suscritos por el Poder Judicial con entidades internacionales.
 - Acompaña y brinda asesoramiento técnico en temas de derecho internacional de interés para la institución en el marco de las relaciones internacionales.

Actualmente se encuentra conformada por el Jefe de Sección de Cooperación y Relaciones Internacionales, un Profesional en Proyectos, un Profesional Jurídico en Cooperación y Relaciones Internacionales, un Profesional en Cooperación y Relaciones Internacionales y un Asistente en Cooperación y Relaciones Internacionales.

3. Sobre el Jefe de Sección de Cooperación y Relaciones Internacionales, su rol, tareas, ámbito de acción y factores organizacionales.

Tal y como se mencionó en el apartado anterior, la Sección de Cooperación y Relaciones Internacionales, es la encargada de realizar las labores de logística y coordinación de todas las actividades relacionadas con la cooperación nacional e internacional.

Aunado a lo anterior se debe considerar que la cooperación y las relaciones internacionales que el Poder Judicial establezca con otros países, organismos mundiales u otras Cortes Supremas de Justicia, son consideradas un tema de política judicial y así fue establecido en la Corte Plena, y por esta razón la oficina debe estar vinculada directamente con los máximos representantes de la institución que en el caso del Poder Judicial son los magistrados que conforman la Corte Plena, por lo que se establece que el consejo consultivo (conformado por los presidentes de las cuatro y el magistrado presidente) tendrán la responsabilidad funcional de comunicar las políticas, lineamientos y directrices que establezca la Corte Plena a la Sección de Cooperación y Relaciones Internacionales.

Considerado lo anterior, quien se desempeñe en la jefatura de dicha oficina le corresponde planificar, organizar, dirigir, coordinar, evaluar y supervisar las labores profesionales, técnicas y administrativas de esa dependencia.

Así como, ser el representante y contacto oficial del Poder Judicial con el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, agencias de cooperación, embajadas y otros organismos que sean oferentes de cooperación para la institución.

También es responsable de brindar asesoría al Magistrado Presidente de la Corte en materia de cooperación internacional, investigar a nivel nacional e internacional sobre las posibilidades de cooperación vigentes, para el establecimiento de contactos que contribuyan con el fortalecimiento de la administración de justicia, en sus diferentes ámbitos de acción (jurisdiccional, auxiliar de justicia y administrativo).

Le corresponde estimular la participación del Poder Judicial en reuniones y foros nacionales y universales en los que se analicen temas de cooperación internacional, promover la suscripción de acuerdos y convenios de cooperación a nivel nacional y fuera de nuestro territorio, establecer canales de comunicación con las diferentes dependencias judiciales a efecto de suministrar información relacionada con temas como becas, pasantías, seminarios, charlas, proyectos de cooperación, entre otros.

Debe asesorar a las dependencias del Poder Judicial en la formulación y presentación de proyectos ante los diversos entes, organismos o países cooperantes, siguiendo las directrices y requisitos establecidos por las diversas entidades e instancias de cooperación internacional, brindar seguimiento a la ejecución de los proyectos que involucran al Poder Judicial, así como a los compromisos adquiridos por la institución producto de su participación en reuniones y foros nacionales e internacionales, mantener datos referentes a la gestión de los temas de cooperación internacional donde intervenga el Poder Judicial, con el fin de suministrar información oportuna al Presidente de la Corte para apoyar la toma de decisiones.

Las tareas antes descritas, se encuentran definidas en el Manual Descriptivo de Clases de Puestos, herramienta orientada a una descripción generalizada que pretende guiar el quehacer institucional para el logro de los objetivos.

Ahora bien, resulta importante indicar que además de las tareas, para la clasificación y valoración de un puesto de trabajo intervienen una serie de factores organizacionales y ambientales entre los que se encuentran los siguientes: dificultad, complejidad, supervisión, responsabilidad, condiciones, consecuencia del error, requisitos, entre otros.

El requisito académico, por su parte; considera la preparación académica u otra atinente, la experiencia y la habilidad o conocimientos con los que debe contar el trabajador para desarrollar adecuadamente el conjunto de tareas que conforman el cargo. Por lo tanto, es fundamental en el análisis de un puesto de trabajo determinar cuál es el requisito académico que mejor se ajusta a las exigencias que el cargo le demanda, con el fin de contribuir en el reclutamiento y selección del personal más idóneo para la institución y que en última instancia se verá reflejado en el servicio que se les brinda a los usuarios de la misma.

4. Requisito del idioma inglés en la Sección de Cooperación y Relaciones Internacionales.

La incorporación del requisito del idioma inglés, para la Sección de Cooperación y Relaciones Internacionales, surge como una necesidad inherente a su funcionalidad, dado el carácter internacional en el que se ve inmerso el accionar de la oficina al ser su naturaleza sustantiva el establecimiento de relaciones con diferentes organismos a nivel internacional como embajadas diplomáticas, representantes del Poder Judicial de otras naciones, agencias de cooperación, organismos no gubernamentales etc.

Por esta razón, se hace imprescindible que ciertos puestos cuenten, además de las exigencias académicas respectivas, con un nivel adecuado y comprobado del idioma inglés, con el propósito de garantizar que las personas asignadas en esos puestos poseen las herramientas para desenvolverse plenamente en un entorno bilingüe, sin embargo, en este apartado nos enfocaremos únicamente en el Jefe de Sección de Cooperación y Relaciones Internacionales, por ser el objeto del presente estudio.

La verificación de este requisito no puede limitarse a la presentación de un título ya que este no arroja el nivel de conocimiento de una persona, por lo que, se utilizan pruebas que miden las capacidades y competencias de los trabajadores en su entorno laboral; entre ellas se encuentran GRE (Graduate Record Examinations), TOEFL (Test of English as a Foreign Language) y TOEIC (Test of English for International Communication), siendo esta última la más utilizada a nivel mundial para medir el dominio de este idioma a quienes no lo tienen como lengua materna.

En Costa Rica, el único autorizado para la aplicación de pruebas de certificación del idioma inglés, reconocido por la Embajada de los Estados Unidos es el Centro Cultural Costarricense Norteamericano. Una certificación de la prueba TOEIC emitida por ese centro de enseñanza, mide la habilidad en dos áreas respectivas: la auditiva, que evalúa la parte oral-auditiva y la lectura que mide la parte de escritura-lectura.

De manera referencial, seguidamente se presenta un cuadro comparativo, con la intención de ilustrar los diferentes niveles y sus descripciones, lo que permite una mejor comprensión.

Niveles del Idioma Inglés

USUARIO BASICO		USUARIO INDEPENDIENTE		USUARIO COMPETENTE	
A1	A2	B1	B2	C1	C2
Principiante		Intermedio Bajo		Avanzado	
Sin conocimiento previo del idioma.		Puede comprender los puntos principales de temas que le son familiares, como los relacionados con el trabajo, el estudio, tiempo libre, etc. Maneja la mayoría de las situaciones que se pueden presentar al viajar a un país donde el inglés es el idioma oficial. Produce textos sencillos en temas que le son afines. Describe experiencias, eventos, sueños, esperanzas y ambiciones y puede dar breves razones y explicaciones a opiniones o planes.		Entiende un rango amplio de textos demandantes, largos y reconoce significados implícitos. Puede expresarse con fluidez y espontaneidad sin buscar de manera obvia expresiones. Usa el lenguaje de manera flexible y efectiva en situaciones académicas, sociales y profesionales. Produce textos claros, bien estructurados, detallados en temas complejos, demostrando control de patrones de organización, cohesión y cohesión de ideas.	
Elemental		Intermedio		Intermedio Alto	
Puede comprender y utilizar expresiones familiares de uso diario, relacionadas con la satisfacción de necesidades concretas. Se puede presentar a sí mismo y otras personas. Puede preguntar y responder preguntas como donde vive, persona que conoce y cosas que tiene. Puede interactuar de manera sencilla, requiere prepararse y el interlocutor debe hablar despacio y claramente.		Puede comprender las ideas principales de textos complejos, ya sea en temas concretos o abstractos, incluidas discusiones en su área de especialización. Puede interactuar con cierto grado de fluidez y espontaneidad que produce interacción regular con nativos del idioma, con amplias posibilidades de no requerir aclaraciones o la participación de un tercero. Puede producir textos claros y detallados en un amplio rango de tópicos, explicar su punto de vista, expresando las ventajas y desventajas de varias opiniones.		Puede utilizar el idioma con fluidez y precisión adecuada. Cuenta con un nivel excepcional comparable con el de un hablante nativo.	
Experto					

Fuente: Investigación realizada y Centro Cultural Costarricense

Ahora bien, al analizar los distintos niveles de dominio del idioma inglés descritos en el cuadro anterior y relacionarlos con el desarrollo de tareas, entorno y factores del cargo de Jefe de Cooperación y Relaciones Internacionales, es claro que el desarrollo del puesto demanda una habilidad profesional avanzada, por cuanto resulta crucial una comunicación fluida para el establecimiento de las buenas relaciones internacionales.

Amén de lo anterior, se debe tener presente que, si bien existen alternativas de solución a la que se puede acudir en determinada situación como un apoyo adicional, tales como traductores y aplicaciones, también es cierto que estos no funcionan en todos los escenarios ya que prevalece la inmediatez de la comprensión.

Por otra parte, se debe recordar que este puesto tiene la particular de servir de enlace entre los diferentes organismos nacionales e internacionales, así como eventualmente representar al Poder Judicial en los actos oficiales, es decir necesariamente debe relacionarse con personal de otros países y que en muchos casos la documentación y las conversaciones que debe mantener el titular de este puesto para el adecuado desempeño de sus funciones serán en el idioma inglés, a fin de atender de forma óptima cualquier consulta realizada desde el extranjero y lograr crear un excelente posicionamiento e imagen del Poder Judicial de Costa Rica a nivel internacional.

Otro aspecto que se debe destacar es que, este cargo como superior de la dependencia debe dar dirección a sus colaboradores, no solo en la materia de cooperación internacional sino en el accionar de la oficina, lo que incluye la orientación, en caso de dudas, de redacción de textos en el idioma inglés, tomando en consideración que para algunos puestos de menor categoría la exigencia de conocimiento de la lengua resulta menor.

De lo anterior, es claro que este puesto requiere de un nivel avanzado de conocimiento de la lengua anglosajona, para el desarrollo integral del cargo. De manera que se encuentra acorde con la clasificación actual y se ajusta a los procesos de reclutamiento y selección de personal.

5. Conclusiones

A la luz del análisis realizado se determina que

- 5.1.** La Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales es la encargada de mantener las relaciones internacionales entre el Poder Judicial y las entidades nacionales e internacionales, de manera que quien ocupe el cargo de jefatura de esta sección será el representante y responsable de fortalecer los mecanismos institucionales necesarios para responder adecuadamente a las políticas y prioridades organizacionales.
- 5.2.** Dada la naturaleza sustantiva de la Sección de Cooperación y Relaciones Internacionales, así como el entorno en el que se desarrolla, resulta indispensable que la jefatura cuente con un nivel adecuado y comprobado del idioma inglés para el pleno desempeño del cargo y las exigencias de sus funciones, competencia que permite el posicionamiento y mejora de la imagen del Poder Judicial a nivel nacional e internacional en el campo de la cooperación y las relaciones internacionales. Beneficio que además resulta de interés a nivel país.

- 5.3. Existen herramientas especialmente diseñadas para valorar, garantizar y certificar el nivel de conocimiento en el idioma inglés de una persona para desenvolverse en su ambiente laboral, midiendo la habilidad en dos áreas respectivas: la auditiva, que evalúa la parte oral-auditiva y la lectura que mide la parte de escritura-lectura. Estas son reconocidas como el estándar global para certificar el dominio del idioma anglosajón.
- 5.4. De las pruebas existentes se consideró que la que mejor se ajusta para los intereses institucionales es la prueba TOEIC, por cuando mide directamente la capacidad de los hablantes no nativos del idioma inglés. Sin perjuicio de considerar otra prueba homóloga que evalúe los conocimientos en el idioma inglés.
- 5.5. Que el dado que el Jefe de Cooperación y Relaciones Internacionales tiene que tratar inherentemente temas de carácter internacional y que por ende debe establecer contactos con personal de otras instituciones, países u organismos internacionales; lo que le demanda un conocimiento apropiado del idioma inglés con el fin de mantener una adecuada comunicación y realizar de la manera más óptima las funciones asignadas a su cargo, se debe mantener un nivel de conocimiento de “habilidad profesional avanzada”. Siendo el nivel C1 de la prueba TOEIC, el que le certifica con la habilidad profesional avanzada.

Cabe resaltar que el citado nivel, permite *“conducir reuniones con hablantes nativos del inglés. Escribir efectivamente formal e informalmente, reportes complejos. Leer manuales técnicos avanzados. Interactuar adecuadamente en situaciones laborales y sociales”*, condición que no se alcanza en un nivel inferior.

- 5.6. La clasificación y valoración de un puesto se fundamenta en el análisis de los factores organizacionales y ambientales que están presentes en un cargo, mediante la técnica que permite evaluar y por lo tanto considerar dentro de la valoración los aspectos que inciden en la actividad laboral, es decir el conjunto de tareas, deberes y responsabilidades; no así la condición académica particular de quien ocupe el puesto. Esto a su vez contribuye en el reclutamiento y selección del personal más idóneo para la institución y que en última instancia se verá reflejado en el servicio que se les brinda a los usuarios.
- 5.7. Por todo lo anteriormente expuesto, en apego a la técnica no corresponde realizar ajustes a los requerimientos exigidos al Jefe de Sección de Cooperación y Relaciones Internacionales, toda vez que ha quedado claramente demostrado que el dominio del idioma inglés en un nivel profesional avanzado resulta indispensable.”

Una vez analizado el oficio SAP-152-2018, se acuerda: solicitar a la Sección Análisis de Puestos que modifique el perfil de la clase Jefe Sección de

Cooperación y Relaciones Internacionales, para que el requisito del conocimiento de inglés se varíe al nivel de idioma B1 según la prueba TOEIC.

Se declara firme.

ARTÍCULO VII

En espera que la Sección Análisis de Puestos realice modificación al perfil del puesto clasificado como Jefe Sección de Cooperación y Relaciones Internacionales, se acuerda: solicitar a la Sección de Reclutamiento y Selección de Personal, anular el concurso N°CN-012-2016 por cuanto las bases de éste se ajustarán.

Se declara firme.

ARTÍCULO VIII

La Sección Análisis de Puestos presenta el oficio SAP-174-18 relacionado con solicitud de los Investigadores 1 y 2 del OIJ, el cual indica:

“Para que sea conocido por los miembros del Consejo Superior, nos permitimos informar que mediante oficio No. 594-18 de fecha 18 de enero del 2018, la Secretaría General de la Corte remite a la Dirección de Gestión Humana, nota suscrita por el Lic. Héctor Luis Venegas Guzmán, Abogado, en la cual expone gestión que están realizando los Investigadores 1 y 2 del Organismo de Investigación Judicial, para que se les reajuste el salario al mismo nivel que el de los Investigadores de la “Unidad de Vigilancia y Seguimiento UVISE” de la Oficina de Planes y Operaciones.

Con la finalidad de atender lo solicitado por los Investigadores 1 y 2 del Organismo de Investigación Judicial, indicamos lo siguiente:

1. En el año 98, el entonces Departamento de Planificación, hoy Dirección de Planificación, elabora el informe No. 071-CE-98-B, mediante el cual se analizó la creación de la “Oficina de

Planes y Operaciones” sobre este particular, el órgano encargado en materia de organización, con respecto a la dependencia a crear indicó lo siguiente:

“...en ésta se llevaría a cabo todo el proceso científico de análisis y planeación de las investigaciones que desarrolla el Organismo de Investigación Judicial.....Esta oficina tendrá la labor de generar estrategias de investigación científica que permitan detectar tendencias en los diferentes fenómenos criminales y así poder establecer los mecanismos de respuesta más adecuados. Tendrá a cargo la recolección y búsqueda de la información en las bases de datos, además del análisis de tendencia criminal y prioridades de investigación, entre los cuales están: bases de datos de informantes, modos operandi, creación de perfiles criminales principalmente.”

2. La Corte Plena en la sesión No. 016-05, artículo III, conoció el oficio No. 557-DG-05, mediante el cual el Director del Organismo de Investigación Judicial, en ese momento Lic. Jorge Rojas Vargas, presentó el proyecto de “*Creación de Unidad de Seguimientos y Vigilancia para el Organismo de Investigación Judicial*”, en virtud de ello, en el citado oficio se indicó entre otros aspectos los siguientes:

“PROBLEMA

*El Organismo de Investigación Judicial carece de una **Unidad Policial, especializada y profesional, para realizar actividades técnico-operativas de vigilancia y seguimiento que permitan combatir eficientemente las organizaciones criminales, ya sea nacionales e internacionales.***

***Cabe destacar que en la actualidad es el investigador asignado al caso el que debe realizar esta labor, el cual por los múltiples asuntos que atiende no puede dedicar todo el tiempo necesario para la ejecución de las vigilancias y seguimientos.** el resaltado no pertenece al original)*

JUSTIFICACIÓN

***Es urgente e indispensable que el Organismo de Investigación Judicial, dentro de su estructura, cuente con una unidad policial especializada y profesional en vigilancia y seguimiento, la cual ejecutará actividades técnico-operativas, que permitan recabar información precisa y útil para individualizar a los miembros que conforman organizaciones criminales, tanto nacionales como internacionales;** y que aporte elementos de prueba en los casos que requiera la investigación criminal en conjunto con el Ministerio Público. (el resaltado no pertenece al original)*

OBJETIVO GENERAL

***Crear una Unidad de Vigilancia y Seguimiento Policial para la obtención precisa y útil de información relativa a organizaciones criminales tanto nacionales como internacionales. CONFORMACIÓN DE LA UNIDAD** (el resaltado no pertenece al original)*

La unidad debe contener como mínimo veinticinco funcionarios...

INSTRUCCIÓN Y CAPACITACIÓN

La instrucción que se considera abarcaría: Cursos de Vigilancia y Seguimiento: técnicas de observación, evadir contra-vigilancia, electrónica y procesamiento informático de la información recolectada, elaboración de bitácoras, así como técnicas

de seguimiento policial: pedestre, vehicular y camuflaje. Curso de inteligencia policial. Curso especializado en todo tipo de vehículo. Curso o taller sobre técnicas de caracterización a saber: actuación, maquillaje y transformación de personajes...”

Con respecto a la creación de la “Unidad de Vigilancia y Seguimiento”, la Corte Plena acordó: “aprobar la solicitud del licenciado Rojas Varga y en consecuencia incluir en el proyecto de presupuesto para el próximo año, las veinticinco plazas que se han citado.” En línea con lo anterior y debido a la especialización de la unidad, la misma fue adscrita a la Oficina de Planes y Operaciones.

3. En el año 2006, Planificación, realiza el informe No. 049-CE-2006-B, a través del cual dota de una estructura organizativa formal a la Oficina de Planes y Operaciones, en el citado estudio, se indicó lo siguiente:

*“...es importante acotar que **las diferentes unidades que conforman la OPO, tiene un común denominador y es el referido al análisis criminal en sus diferentes facetas, lo que incide en forma variable dependiendo del área de aplicación...**” (el resaltado no pertenece al original)*

Así las cosas, en el informe No. 049-CE-2006-B, con respecto a la “Unidad de Vigilancia y Seguimiento” se indicó lo que a continuación se transcribe:

*“Con la creación de la Unidad de Vigilancia y Seguimiento, se busca establecer que ésta es una de las herramientas y métodos complementarios de la investigación, con la cual el OIJ, además de mejorar su estructura investigativa, **cuenta con agentes especializados y profesionales que ejecutan actividades de observación, que les permiten recabar información precisa y útil para individualizar a los miembros que conforman organizaciones criminales, tanto nacionales como internacionales;** y consecuentemente aportar elementos de prueba para el Ministerio Público, encargado de la persecución criminal. (el resaltado no pertenece al original)*

4. Producto del estudio de estructura No. 049-CE-2006, realizado por el órgano encargado en materia de organización, en el año 2009, la Sección de Análisis de Puestos de la Dirección de Gestión Humana, elabora el informe No. SAP-209-09, a través, del cual se realiza un estudio de los cargos de la “Oficina de Planes y Operaciones” y en él entre otros aspectos se determinó lo siguiente:

6.3 Características generales de las unidades que conforman la Oficina de Planes y Operaciones

Previo a caracterizar las unidades que conforman la O.P.O es dable indicar que éstas son especializadas, tienen competencia a nivel nacional y constituyen una herramienta técnica-policial y estratégica que viene a coadyuvar con el desarrollo de programas complejos en investigación criminológica en todas las dependencias del Organismo de Investigación Judicial. (el resaltado no pertenece al original)

Unidad de Vigilancia y Seguimiento

Es una unidad que realiza actividades **técnico-operativas de vigilancia y seguimiento que permiten combatir organizaciones criminales nacionales o internacionales; orienta 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.** (el resaltado no pertenece al original)

.../...

7.3.1 Del análisis efectuado ... se tiene que la Oficina de Planes y Operaciones **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, para el desarrollo de las tareas indicadas en párrafos anteriores, la O.P.O **cuenta con nueve unidades de las cuales se concluye que cuatro son de orden técnico-operativo ya que participan directamente con el proceso de investigación policial mediante la especialización de una o más técnicas policiales¹. 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.** (el resaltado no pertenece al original)

A excepción del personal que conforma la Unidad Tecnológica e Informática, la Unidad de Protección a Personas, el Centro de Información Confidencial, así como los profesionales en psicología, estadística, sociología y el personal administrativo. **El resto del personal que integra la Oficina de Planes y Operaciones requiere experiencia en el campo de la investigación policial para el correcto desempeño de sus labores. Toda vez que los servidores que se desempeñan en las unidades técnico-operativas para especializarse en una de las técnicas policiales requieren conocer y haber puesto en práctica todo el proceso investigativo (investigación criminal) relacionando indicios y pruebas para el esclarecimiento de hechos delictivos, con la finalidad de coadyuvar en el ejercicio de la actividad punitiva del Estado para castigar a quienes infringen la ley.** (el resaltado no pertenece al original)

... es preciso indicar que el personal que se desempeña como “Investigador u Oficial de Investigación” en las diferentes dependencias del O.I.J desarrollan para el esclarecimiento

¹ 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.

de hechos delictivos el procedimiento indicado en el cuadro anterior (método científico aplicado a la investigación criminal).

No obstante, al analizar las actividades que realiza el personal de las unidades técnico – operativas de la Oficina de Planes y Operaciones denominadas: SPII, Vigilancia y Seguimiento y Unidad Canina se infiere que su personal aparte de dominar el proceso investigativo y desarrollarlo cuando se requiere son especialistas en una o más técnicas policiales, por lo tanto, trabajan bajo ciertas condiciones y poseen algunas características y competencias especiales. (el resaltado no pertenece al original)

...La unidad de Vigilancia y Seguimiento, es especialista en planeamiento táctico para la observación secreta, continua y a veces periódica de personas, vehículos, lugares u objetos con el fin de obtener y documentar información relacionada con las actividades ilícitas e identidades de individuos organizados en bandas criminales y delitos no convencionales. Lo anterior lo logran mediante las diferentes modalidades que comprende dicha técnica: estacionaria, en movimiento, tecnológica o electrónica, de montaña y sitios no tradicionales. Al igual que la unidad anterior cuentan con competencias especiales para el desempeño de su trabajo tales como: ser excelente observador, suspicaz, perseverante, tolerante y paciente, tener buena memoria, ser descriptivo y poseer buena capacidad auditiva.

Aunado a lo anterior manejan diferentes tipos de equipo tecnológico especializado como: equipo fotográfico y de video, lentes de largo alcance, Kit de transmisión inalámbrica, equipo cartográfico, GPS, además de visores nocturnos, equipo de montaña, binóculos, metros de fibra óptica, equipo individual y de protección, entre otros.

Ahora bien, el personal de investigación del resto de las dependencias del O.I.J son especialistas en la investigación de uno o varios tipos de delitos, participan de allanamientos y realizan vigilancias y seguimientos. No obstante, difieren de los servidores del SPII y la Unidad de Vigilancia y Seguimiento en la capacitación adicional y dominio de las técnicas especializadas que caracterizan estas Unidades...” (el resaltado no pertenece al original)

En el informe No. SAP-209-09, con respecto a los puestos de la Unidad de Vigilancia y Seguimiento se recomendó lo siguiente:

“...la naturaleza de las clases que actualmente tienen los puestos que integran la Unidad, no es congruente con la actividad sustantiva de ésta, por lo que **se hace necesario crear una clase específica que identifique mejor los deberes, responsabilidades y competencias de este grupo especialista en vigilancia y seguimiento.**

En virtud de lo anterior, se recomienda crear una clase denominada “ Investigador de Vigilancia y Seguimiento” (Clase ancha y angosta) cuya naturaleza de trabajo quedaría definida de la siguiente forma: “Ejecutar actividades complejas de vigilancia y seguimiento que orienten la investigación criminológica de cualquier tipo de delito a nivel nacional.”, ubicada dentro de la categoría 1049 con un salario base de ¢413.000.00

más el 40% correspondiente a los pluses por concepto de riesgo, variación de jornada y disponibilidad. (el resaltado no pertenece al original)

Tal y como se desprende del recuento anterior, la Oficina de Planes y Operaciones es una dependencia de apoyo a la Dirección General, especializada en planificación con capacidad operativa, que surge para desarrollar, implementar, revisar y evaluar los diferentes tipos de planes y proyectos del OIJ; así como para llevar a cabo la 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.

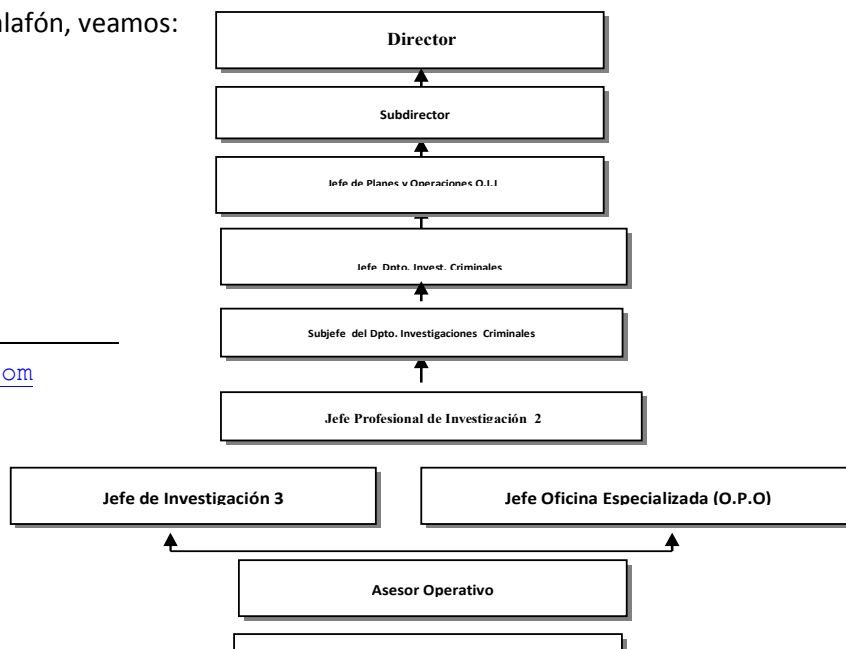
En virtud de lo expuesto, en su estructura organizativa existen **unidades técnico- operativas**, dentro de la que se identifica la “*Unidad de Vigilancia y Seguimiento*”, la cual es una unidad especializada en el campo de la vigilancia y el seguimiento.

5. Una vez claro el campo de acción de la “Oficina de Planes y Operaciones” dependencia, donde se ubica la “*Unidad de Vigilancia y Seguimiento*”, así como los “*Investigadores de Vigilancia y Seguimiento*”, se hace necesario también indicar que en el Organismo de Investigación Judicial existe un “*escalafón policial*”, por ello, de seguido se detalla lo que se entiende por Escalafón:

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.”² (el resaltado no pertenece al original)

A la luz de lo anterior, se puede decir entonces, que el “*Escalafón Policial*” es una constitución de las clases de puestos en las que se desempeñan tareas similares.

El diagrama que se muestra de seguido permite observar la forma como se encuentra constituido el ese escalafón, veamos:



² www.geocities.com

En el esquema anterior, se puede apreciar que el escalafón policial lo componen 25 clases de puestos anchas, asimismo, que en la parte inferior del mismo se pueden observar los puestos de primer ingreso los cuales son: "*Investigador 1*" e "*Investigador de Localización y Presentación*" y en la parte superior, se visualiza la máxima posición de ese escalafón policial,

la cual es la de “*Director General*”. Es así, que el “*escalafón policial*” se constituye en la parte de la “*investigación criminal y soporte a la investigación*” y en él se encuentran los puestos de índole policial.

6. Sobre la Investigación Criminal.

Según lo establecido en el Artículo No. 8 de la Ley Orgánica del Organismo de Investigación Judicial, la policía judicial debe realizar todas las investigaciones y diligencias que juzgue oportunas para la comprobación de los delitos e identificación del o los autores, observando las normas de la Institución.

La investigación criminal es “*Técnica–Científica*” e implica la ejecución de procedimientos ordenados, metódicos, meticulosos, apegados a los dictados por la ciencia criminalística y por supuesto, 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.

A continuación, se detalla el método científico aplicado a la investigación criminal:

Método Científico	Investigación Criminal
Observación	Conocer el problema, se aplican las preguntas en torno al suceso del que todo se desconoce. ¿Qué ha pasado?, ¿Cómo?, ¿Cuándo?, ¿Dónde?, ¿Por qué?
Hipótesis	Se analizan conjeturas fundadas y se analizan para responder las preguntas. Se hacen conjeturas acerca de quién puede ser el sospechoso, cual fue el móvil del hecho, su modo de operar, las conjeturas deben basarse en los conocimientos que se tiene del hecho.
Predicción	Los datos que va logrando el investigador, se evalúan y por este medio se llega a una consecuencia lógica. Se va realizando la composición de un rompecabezas y con ellas se logra el resultado que se busca (la consecuencia).
Verificación	Las consecuencias deben soportarse en pruebas irrefutables, de forma que sean relevantes, permanentes, indudables y que superen la evaluación a que son sometidas en el proceso.
Conclusiones y Réplicas	La interpretación de los datos contrastados arroja luz suficiente para señalar al o los responsables del hecho investigado.

Fuente: Curso Básico para Investigadores del Organismo de Investigación Judicial

Para la policía judicial, la investigación criminal consiste en la aplicación del método científico (*Observación, Planteamiento del Problema, Hipótesis Previas, Experimentación, Registro de Datos, Análisis e Interpretación y Confirmación de Hipótesis*), con el fin de interpretar el modo de operar e identificar al o los responsables; mediante la visita al sitio del suceso, haciendo uso de la observación y preguntándose ¿Qué pasó?, ¿Cómo? ¿Cuándo? ¿Dónde? y ¿Por qué? es posible

que definan una hipótesis respecto a quién puede ser el sospechoso, cuál fue el móvil del hecho, así como el modo de operar.

Con los datos obtenidos durante el proceso de investigación del hecho, el investigador realiza una predicción llegando a una consecuencia lógica, que, a su vez, debe basarse en pruebas irrefutables, de forma que sean permanentes, relevantes e indudables; así las cosas, se interpretan los datos y se arrojan las conclusiones suficientes para señalar a los responsables del hecho.

7. Sobre las tareas de los puestos de “Investigador 1 y el Investigador 2”

En línea con lo anterior, es dable mencionar que a los puestos de “Investigador 1 y 2”, de conformidad con lo que establece el “Manual Descriptivo de Clases de Puestos” de la institución, les corresponde llevar a cabo las siguientes tareas:

Tareas del Investigador 1	Tareas del Investigador 2
<ul style="list-style-type: none"> -Ejecutar labores diversas en la investigación de delitos punibles de acuerdo con los lineamientos establecidos en la ley y demás normativa que rige la materia; mediante las etapas de observación, formulación de hipótesis, experimentación, el análisis e interpretación de los resultados. -Analizar el hecho e identificar el problema; investigar y recopilar la información que lleve a su esclarecimiento tal como lugar y forma en que ocurrió, personas involucradas y características de los posibles sospechosos; examinar pruebas y el sitio del incidente; determinar el “modus operandi” en la comisión de los hechos. -Iniciar la formulación de hipótesis que orienten la fijación y la búsqueda de indicios y definir la forma en que se realizará la inspección (fijación fotográfica, escrita, planimétrica, videograbación, entre otros). -Asistir a los investigadores de mayor nivel en la ejecución de investigaciones, análisis y otras labores similares. -Colaborar en la administración del sitio del suceso y en el establecimiento de estrategias de investigación; dar a conocer a la víctima u ofendido los derechos que establece el Código Procesal Penal. 	<ul style="list-style-type: none"> -Ejecutar labores diversas en la investigación de delitos punibles de acuerdo con los lineamientos establecidos en la ley y demás normativa que rige la materia; mediante las etapas de observación, formulación de hipótesis, experimentación, el análisis e interpretación de los resultados. -Analizar el hecho e identificar el problema; investigar y recopilar la información que lleve a su esclarecimiento tal como lugar y forma en que ocurrió, personas involucradas y características de los posibles sospechosos; examinar pruebas y el sitio del incidente; determinar el “modus operandi” en la comisión de los hechos. -Iniciar la formulación de hipótesis que orienten la fijación y la búsqueda de indicios y definir la forma en que se realizará la inspección (fijación fotográfica, escrita, planimétrica, videograbación, entre otros). -Asistir a los investigadores de mayor nivel en la ejecución de investigaciones, análisis y otras labores similares. -Colaborar en la administración del sitio del suceso y en el establecimiento de estrategias de investigación; dar a conocer a la víctima u ofendido los derechos que establece el Código Procesal Penal.

Tareas del Investigador 1	Tareas del Investigador 2
<p>-Analizar y verificar la denuncia formulada o noticia sobre un hecho delictivo (noticia criminis).</p> <p>-Obtener información de terceras personas o mediante la observación directa y personal del sitio de los hechos, con lo cual comprueba y corrobora lo que se ha puesto en conocimiento.</p> <p>-Determinar entre otras cosas la dinámica de los hechos (el por qué y cómo sucedieron).</p> <p>-Proceder con el acopio o recolección de indicios que puedan brindar información básica y clave, con la cual obtener elementos de prueba que orienten la investigación al esclarecimiento del hecho.</p> <p>-Proteger el sitio para evitar que la escena no se altere, una vez protegida la escena, realizar la inspección preliminar, para evacuar los posibles peligros a los que puede estar sujeto el equipo de trabajo o las víctimas.</p> <p>-Realizar la recolección, conservación, empaque, embalaje, transporte, manejo y entrega de los indicios o posibles elementos de prueba, bajo las estrictas medidas de seguridad de conformidad con la normativa que regula la materia.</p> <p>-Entrevistar a víctimas, testigos, terceras personas involucradas, directa o indirectamente, y a los presuntos responsables o sospechosos, siguiendo los lineamientos de ley.</p> <p>-Revisar antecedentes de sospechosos y archivos con información sobre casos similares; realizar recorridos para atraer informantes; consultar al archivo criminal, laboratorios, entidades públicas, privadas y otras dependencias judiciales cuando así corresponda; visitar lugares diversos tales como talleres, compraventas y otros; revisar y comparar la identificación de vehículos y objetos variados para fines de investigación.</p> <p>-Realizar diligencias operativas (vigilancia y seguimiento, reconocimiento, allanamientos, inspecciones, capturas, reconstrucción de hechos, vigilancia de personas, edificios, lugares y otros.)</p> <p>-Visitar varias veces el sitio del suceso, para contestar sus preguntas, inquietudes y replantearse las nuevas hipótesis que la investigación le exige.</p>	<p>-Analizar y verificar la denuncia formulada o noticia sobre un hecho delictivo (noticia criminis).</p> <p>-Obtener información de terceras personas o mediante la observación directa y personal del sitio de los hechos, con lo cual comprueba y corrobora lo que se ha puesto en conocimiento.</p> <p>-Determinar entre otras cosas la dinámica de los hechos (el por qué y cómo sucedieron).</p> <p>-Proceder con el acopio o recolección de indicios que puedan brindar información básica y clave, con la cual obtener elementos de prueba que orienten la investigación al esclarecimiento del hecho.</p> <p>-Proteger el sitio para evitar que la escena no se altere, una vez protegida la escena, realizar la inspección preliminar, para evacuar los posibles peligros a los que puede estar sujeto el equipo de trabajo o las víctimas.</p> <p>-Realizar la recolección, conservación, empaque, embalaje, transporte, manejo y entrega de los indicios o posibles elementos de prueba, bajo las estrictas medidas de seguridad de conformidad con la normativa que regula la materia.</p> <p>-Entrevistar a víctimas, testigos, terceras personas involucradas, directa o indirectamente, y a los presuntos responsables o sospechosos, siguiendo los lineamientos de ley.</p> <p>-Revisar antecedentes de sospechosos y archivos con información sobre casos similares; realizar recorridos para atraer informantes; consultar al archivo criminal, laboratorios, entidades públicas, privadas y otras dependencias judiciales cuando así corresponda; visitar lugares diversos tales como talleres, compraventas y otros; revisar y comparar la identificación de vehículos y objetos variados para fines de investigación</p> <p>-Realizar diligencias operativas (vigilancia y seguimiento, reconocimiento, allanamientos, inspecciones, capturas, reconstrucción de hechos, vigilancia de personas, edificios, lugares y otros.)</p> <p>-Visitar varias veces el sitio del suceso, para contestar sus preguntas, inquietudes y</p>

Tareas del Investigador 1	Tareas del Investigador 2
<p>-Realizar inspecciones oculares en el sitio de suceso; recolectar evidencias físicas tales como fibras, residuos de pólvora, fluidos corporales y otros que sirvan para la investigación del asunto; revisar sospechosos y detectar evidencias que los puedan incriminar; registrar la escena del delito en fotografía, vídeo, dibujo o por medio de detalles escritos y croquis; confeccionar planos sencillos; tomar huellas dactilares y palmares; fotografiar personas, casas, automóviles y evidencias; completar y remitir los formularios de descripción de detenidos y otros; dejar constancia escrita de las actividades realizadas.</p> <p>-Relacionar las investigaciones con archivos, informaciones, comunicaciones, etc; comentar el caso con superiores y compañeros, tomar opiniones e ideas del grupo de trabajo; emitir criterio sobre el asunto.</p> <p>-Ejecutar actos materiales como, arrestos, la toma de sitios con sujetos armados, las vigilancias y seguimiento, la recolección de indicios, custodia y acordonamiento de los sitios de los hechos.</p> <p>-Anotar, marcar, empacar y remitir indicios para el análisis necesario; custodiar pruebas cuando así corresponda; trasladar vehículos decomisados a los depósitos judiciales.</p> <p>-Ejecutar las diligencias de investigación solicitadas por el Fiscal y mantenerlo informado sobre el avance de las indagaciones; cumplir con las disposiciones de la Dirección Funcional.</p> <p>-Buscar y capturar individuos con orden judicial y sospechosos de algún delito y presentarlos a la oficina correspondiente; colaborar en la conducción y custodia de detenidos.</p> <p>-Efectuar labores diversas de comunicación tales como servicio de radio, teléfono, facsímil, entre otros.</p> <p>-Hacer anotaciones en el libro de actas de novedades sobre las situaciones presentadas durante el turno de trabajo; reportar las irregularidades que observe en el desarrollo de las actividades.</p>	<p>replantearse las nuevas hipótesis que la investigación le exige.</p> <p>-Realizar inspecciones oculares en el sitio de suceso; recolectar evidencias físicas tales como fibras, residuos de pólvora, fluidos corporales y otros que sirvan para la investigación del asunto; revisar sospechosos y detectar evidencias que los puedan incriminar; registrar la escena del delito en fotografía, vídeo, dibujo o por medio de detalles escritos y croquis; confeccionar planos sencillos; tomar huellas dactilares y palmares; fotografiar personas, casas, automóviles y evidencias; completar y remitir los formularios de descripción de detenidos y otros; dejar constancia escrita de las actividades realizadas.</p> <p>-Relacionar las investigaciones con archivos, informaciones, comunicaciones, etc; comentar el caso con superiores y compañeros, tomar opiniones e ideas del grupo de trabajo; emitir criterio sobre el asunto.</p> <p>-Ejecutar actos materiales como, arrestos, la toma de sitios con sujetos armados, las vigilancias y seguimiento, la recolección de indicios, custodia y acordonamiento de los sitios de los hechos.</p> <p>-Anotar, marcar, empacar y remitir indicios para el análisis necesario; custodiar pruebas cuando así corresponda; trasladar vehículos decomisados a los depósitos judiciales.</p> <p>-Colaborar en la ejecución de las diligencias de investigación solicitadas por el Fiscal y mantenerlo informado sobre el avance de las indagaciones; cumplir con las disposiciones de la Dirección Funcional.</p> <p>-Buscar y capturar individuos con orden judicial y sospechosos de algún delito y presentarlos a la oficina correspondiente; colaborar en la conducción y custodia de detenidos.</p> <p>-Efectuar labores diversas de comunicación tales como servicio de radio, teléfono, facsímil, entre otros.</p> <p>-Hacer anotaciones en el libro de actas de novedades sobre las situaciones presentadas durante el turno de trabajo; reportar las</p>

Tareas del Investigador 1	Tareas del Investigador 2
<ul style="list-style-type: none"> -Impedir que se ejecute un hecho delictivo y aprender a sus autores en delitos de flagrancia, en los casos que se requiera. -Participar en actividades diversas de la oficina tales como allanamientos, inspecciones, capturas, reconstrucción de hechos, vigilancia de personas, edificios, lugares y otros. -Coordinar actividades con funcionarios internos de la institución, entidades públicas o privadas y con diferentes cuerpos policiales la realización de diligencias diversas relacionadas con los asuntos a su cargo. -Elaborar y mantener actualizados archivos, registros y controles diversos. -Brindar asesoramiento en materia de su especialidad a compañeros, superiores y otras autoridades judiciales que así lo requieran. -Atender y resolver consultas relacionadas con las funciones a su cargo. -Asistir a reuniones, seminarios, charlas, comisiones y otras actividades similares y representar a la institución ante organismos públicos y privados. -Preparar e impartir charlas, cursos, entre otros, propios del área de su competencia. -Atender público y brindar información sobre el servicio del despacho de acuerdo con las formalidades establecidas. -Colaborar con el período de inducción de personal de primer ingreso. -Asistir y declarar en juicios cuando así corresponda. -Rendir informes verbales y escritos sobre las diligencias practicadas. -Realizar otras labores propias del cargo. 	<ul style="list-style-type: none"> irregularidades que observe en el desarrollo de las actividades. -Impedir que se ejecute un hecho delictivo y aprender a sus autores en delitos de flagrancia, en los casos que se requiera. -Participar en actividades diversas de la oficina tales como allanamientos, inspecciones, capturas, reconstrucción de hechos, vigilancia de personas, edificios, lugares y otros. -Coordinar actividades con funcionarios internos de la institución, entidades públicas o privadas y con diferentes cuerpos policiales la realización de diligencias diversas relacionadas con los asuntos a su cargo. -Elaborar y mantener actualizados archivos, registros y controles diversos. -Brindar asesoramiento en materia de su especialidad a compañeros, superiores y otras autoridades judiciales que así lo requieran. -Atender y resolver consultas relacionadas con las funciones a su cargo. -Asistir a reuniones, seminarios, charlas, comisiones y otras actividades similares y representar a la institución ante organismos públicos y privados. -Preparar e impartir charlas, cursos, entre otros, propios del área de su competencia. -Atender público y brindar información sobre el servicio del despacho de acuerdo con las formalidades establecidas. -Colaborar con el período de inducción de personal de primer ingreso. -Asistir y declarar en juicios cuando así corresponda. -Rendir informes verbales y escritos sobre las diligencias practicadas. -Realizar otras labores propias del cargo.

Como se desprende de la información anterior, las labores de los Investigadores 1 y 2, están abocadas a la investigación y esclarecimientos de hechos delictivos, por lo que deben de atender asuntos relacionados con la comisión de cualquier tipo de delito, por ejemplo, hurtos, robos, sexuales, homicidios, etc, asimismo, se debe indicar que las funciones entre ambos cargos son similares y la diferencia entre un puesto y otro, radica en la complejidad de los

casos que deben atender, aunado a ello, a que el Investigador 1, tal y como se mencionó en apartados anteriores, es el puesto de primer ingreso del escalafón policial.

8. Sobre las tareas del “Investigador de Vigilancia y Seguimiento”

De conformidad con lo que establece el “Manual Descriptivo de Clases de Puestos” de nuestra institución, las tareas del “Investigador de Vigilancia y Seguimiento” son las siguientes:

-Planear y ejecutar labores especializadas de vigilancia y seguimiento mediante diferentes técnicas o modalidades: estacionaria, en movimiento, tecnológica o electrónica, de montaña, entre otras; con el fin de obtener información relacionada con delitos no convencionales o bien actividades ilícitas e identidades de individuos organizados en bandas criminales.

-Planificar operativos de vigilancia y seguimiento (considerando la distancia entre los investigadores de vigilancia y seguimiento y el objetivo), según el sitio en que se desarrolle la operación.

-Realizar vigilancias mediante las técnicas estacionaria o fija, electrónica y a pie.

-Realizar diligencias operativas de vigilancia y seguimiento desde vehículos estacionados, edificaciones o en lugares de difícil acceso como montañas, además de reconocimientos, allanamientos, inspecciones, capturas, reconstrucción de hechos, y otros.

-Establecer si un individuo (solo u organizado en bandas y organizaciones criminales), está involucrado en actividades delictivas.

-Obtener indicios e información detallada relacionada con los hechos que se investigan.

-Conocer de antemano el objetivo a vigilar, ya sea personalmente o mediante fotografías, además de las posibles habilidades de éste en el manejo de armas, vehículos entre otras.

-Proteger investigadores encubiertos.

-Obtener evidencia de algún delito, información de algún caso específico, ubicación de personas, desarrollar datos e información de otras fuentes, de personas, reuniones o contactos de sospechosos, pruebas de tenencia telefónica, entre otras.

-Identificar sujetos y conocer sus posibles actividades.

-Ubicar sospechosos, fugitivos, vehículos, lugares, residencias, entre otras.

-Buscar y determinar fuentes de información.

-Preparar y planificar entrevistas (denunciantes, testigos, puerta en puerta, informantes).

-Llevar un diario o bitácora policial de vigilancia diaria donde se registran todas las acciones del sujeto sometido a vigilancia. (Las anotaciones deben ser breves, contener la identidad y descripción detallada de personas, autos, actividades que se están llevando a cabo, fecha y el lugar del suceso, entre otras).

-Transmitir comunicados a través de teléfonos, señas o lenguaje no verbal y radio de comunicaciones (debe de transmitirse de manera fluida, clara, concisa y detallada para evitar confusiones entre los interlocutores).

-Elaborar y rendir informes de vigilancia.

-Abortar una vigilancia y/o seguimiento.

-Impedir que se ejecute un hecho delictivo y aprender a sus autores en delitos de flagrancia, en los casos que se requiera.

- Participar en actividades diversas de la oficina tales como allanamientos, inspecciones, capturas, reconstrucción de hechos, vigilancia de personas, edificios, lugares y otros.
- Coordinar actividades con funcionarios internos de la institución, entidades públicas o privadas y con diferentes cuerpos policiales la realización de diligencias diversas relacionadas con los asuntos a su cargo.
- Elaborar y mantener actualizados archivos, registros y controles diversos.
- Brindar asesoramiento en materia de su especialidad a compañeros, superiores y otras autoridades judiciales que así lo requieran.
- Atender y resolver consultas relacionadas con las funciones a su cargo.
- Asistir a reuniones, seminarios, charlas, comisiones y otras actividades similares y representar a la institución ante organismos públicos y privados.
- Preparar e impartir charlas, cursos, entre otros, propios del área de su competencia.
- Atender público, recibir denuncias, mostrar archivos fotográficos para la identificación de sospechosos y brindar información sobre el servicio del despacho de acuerdo con las formalidades establecidas.
- Colaborar con el período de inducción y representar al despacho en actividades de proyección a la comunidad.
- Asistir y declarar en juicios cuando así corresponda.
- Rendir informes verbales y escritos sobre las diligencias practicadas.
- Realizar otras labores propias del cargo.

La información anterior, permite establecer que las tareas de los “Investigadores” de la “Unidad de Vigilancia y Seguimiento”, están enfocadas a ejecutar labores específicas y especializadas en el campo de vigilancia y seguimiento, orientadas a la observación secreta, continua y a veces periódica de personas, vehículos, lugares u objetos el fin de obtener información relacionada con delitos no convencionales o bien actividades ilícitas e identidades de individuos organizados en bandas criminales.

Como se puede observar, efectivamente, tanto los Investigadores 1 y 2, como los de vigilancia y seguimiento realizan una misma función principal, la cual está referida a la “función policial de investigación” que deben ejecutar, pues como ya se indicó dichos cargos forman parte del “escalafón policial”.

No obstante, lo anterior y a pesar de que realizan labores en torno a un mismo eje central como ya se mencionó, las tareas que ejecutan los puestos analizados no son comparables, pues si bien, los Investigadores 1 y 2, realizan labores relacionadas con vigilancias y seguimientos, éstos no son iguales en cuanto a la profundidad y a la especialización, con las que ejecutan los Investigadores de Vigilancia y Seguimiento, y aquí, resulta importante mencionar lo que indicó el Lic. Jorge Rojas Valverde, cuando defiende ante los Órganos Superiores la creación de la Unidad de Vigilancia y Seguimiento, veamos:

*“Ahora se tiene el investigador asignado al caso, es el investigador que hace las vigilancias, los seguimientos en las madrugadas, en los fines de semana, y a la vez está recolectando la prueba, haciendo todo ese tipo de labor, **entonces lo que aquí***

pretendemos de alguna manera es poder dar un equipo de trabajo para que independientemente, yo investigador del caso, pueda decirle a un equipo que usted me sigue, me vigila, me hace todo ese tipo de labores, mientras yo estoy profundizando en la investigación.

Este equipo lógicamente haría esta labor en regiones como Liberia, Ciudad Neilly, Limón o cualquier otro punto, donde el vehículo de la policía es reconocido en la zona, o sea cada trabajo que se vaya hacer hay que ver cómo hacemos, porque todo mundo conoce al policía de la zona, al vehículo de la zona y demás, **entonces una unidad de estas vamos a poder enviar gente a esos sectores para que combata de la manera más eficiente sin que sean reconocidos en la zona. Entonces esto nos lleva precisamente a que ahí está el justificante que les hablaba del por qué requerimos de esta unidad y podemos al objetivo que es crear una Unidad de Vigilancia y Seguimiento Policial para la obtención precisa y útil de información referente a las organizaciones criminales tanto nacionales como internacionales.**

... el policía conocido en la zona al igual que su vehículo y que hace que de alguna manera requiramos de este tipo de asuntos. Lógicamente, en la sede central le vamos a brindar el apoyo, por ejemplo, ahora en algo que aquí tal vez no se conoce, la banda de delincuentes que están secuestrando y extorsionando que hemos logrado bajar al llevar ya algunos a la cárcel, que son altamente capacitados, que no son nacionales, que **son gente que vienen con una línea de delincuencia muy elevada y que hacer una vigilancia a las dos de la mañana en carreteras, donde el vehículo que venga quinientos (500) metros atrás se va a detectar, tenemos que buscar herramientas y tener gente muy capacitada para poderlo hacer. Si dejamos que eso lo haga la Delegación de Alajuela con su personal que hoy está investigando un homicidio, hoy está investigando un robo, y mañana está investigando un delito de estos que no tiene la experiencia suficiente para este tipo de casos, inmediatamente va a ser detectado, entonces lo que queremos es darle apoyo a toda esta gente con una unidad"**

De lo expuesto se obtiene, que el espíritu de la creación de la "Unidad de Vigilancia y Seguimiento" fue el poder contar con **personal especializado en la observación secreta, continua y a veces periódica de personas, vehículos, lugares u objetos**, es decir, con un personal diferente al Investigador "nato", que por la naturaleza de su puesto, se encuentra inmerso en la resolución de diferentes tipos de delitos y lo que necesitaba el OIJ, era personas con especialización en la materia propiamente de "vigilancia y seguimiento".

9. Sobre la especialización del trabajo:

En virtud de lo anterior, resulta de interés mencionar, lo que se entiende como "especialización del trabajo"³:

³ <https://es.wikipedia.org/wiki/Especialización>

*“Especialización es el proceso por el que un individuo, un colectivo o una **institución se centra en una actividad concreta o en un ámbito intelectual restringido en vez de abarcar la totalidad de las actividades posibles o la totalidad del conocimiento.** Tales actividades o ámbitos restringidos se denominan especialidades. El que ha conseguido una especialización se denomina especialista. Especialización del trabajo es cuando la persona está capacitada para desenvolverse en un área específico.*

- **posee conocimientos técnicos y capacitados sobre un tema en específico.**
- **tienen un rol determinado.**
- *asigna tarea y actividades especiales para los trabajos individuales o grupales. (el resaltado no pertenece al original)*

Así las cosas, el Organismo de Investigación Judicial, con la creación de la “Unidad de Vigilancia y Seguimiento”, apuntó a tener una unidad especializada en ese campo y con ello poder tener personal especializado en la materia, de ahí, que surge el puesto de “Investigador de Vigilancia y Seguimiento” donde se encuentra personal que cuenta con la capacitación y experiencia necesaria para convertirse en un “especialista en la materia”.

10. Sobre el “Informe final del Proyecto de creación de la Unidad de Vigilancia y Seguimiento presentado ante la Dirección General del OIJ para aprobar inicio de funciones”⁴

Cuando el Organismo de Investigación Criminal decide crear la “Unidad de Vigilancia y Seguimiento”, conforma una comisión, que sería la encargada de analizar la constitución de dicha unidad, por lo que resulta de interés para la presente investigación, extraer información del citado informe:

“...la carencia de una unidad de Vigilancia y Seguimiento ha hecho que la investigación criminal de una u otra manera sea parcial en la resolución de los casos, pues el investigador no cuenta ni con el tiempo, ni la instrucción y formación necesaria para llevar a cabo la recopilación de la información por medio de la observación, al vigilar y seguir, a los integrantes de las bandas partícipes de hechos delictivos.

*Se considera entonces que en la actualidad **el modelo de investigación criminal, de una u otra manera, se encuentra desactualizado y por ello pierde eficacia y eficiencia en la investigación criminal y resolución de casos,** pues por la falta de seguimiento y vigilancia a los que conforman las bandas u organizaciones criminales, sean nacionales o internacionales, muchos quedan sin individualizar y consecuentemente sin ser juzgados, lo que ocasiona que continúen en sus operaciones y de ahí el incremento en la criminalidad y la inseguridad ciudadana. **Este es precisamente el problema, el cual se busca de una u otra forma solucionar mediante agentes especializados en métodos y técnicas de Vigilancia y Seguimiento.***

⁴ Documento facilitado por el Lic. Jonathan Goñi, Jefe de la Unidad de Vigilancia y Seguimiento.

...Por tanto, es urgente e indispensable que los métodos y técnicas operativas de la investigación criminal existentes sean renovados y complementados, para mejorar la calidad de las investigaciones. Por lo que con el presente proyecto de creación de la Unidad de Vigilancia y Seguimiento, se busca establecer que ésta es una de las herramientas y métodos complementarios de la investigación con al cual el Organismo de Investigación Judicial, además de mejorar su estructura investigativa, tendrá agentes especializados y profesionales , que ejecutarán actividades de observación, las que permitirán recabar información precisa y útil para individualizar a los miembros que conforman organizaciones criminales, tanto nacionales como internacionales y consecuentemente aportar elementos de prueba para que el Ministerio Público, encargado de la persecución penal...

...es urgente, necesario e indispensable crear una Unidad de Vigilancia y Seguimiento que permita recopilar información, que actualmente no es posible obtener, dado la imposibilidad especialmente de tiempo que tiene el investigador para realizar en forma efectiva dicha tarea.

...Cabe señalar que una de las principales herramientas de investigación criminal, para extraer información válida y veraz es la vigilancia y seguimiento, en cada una de sus modalidades: estacionaria, móvil y tecnológica o electrónica. Herramienta que permite al investigador conocer claramente los movimientos, planes y contactos de la delincuencia, así como sus integrantes, relaciones, hasta su forma de actuar y con ello predecir lo que se disponen a ejecutar en perjuicio de la ciudadanía, y así la información no solo será útil al proceso de investigación, sino que servirá de fundamento en un eventual juicio.

Las acciones de vigilancia y seguimiento implican para el investigador la utilización de una gran cantidad de tiempo, que bien podría invertir en otras fases del caso y una Unidad Especializada en las tareas de Vigilancia y Seguimiento, le facilitaría el trabajo de campo, es decir de investigación criminal, propiamente dicha.

...En razón de la especialidad de las operaciones encubiertas que realizarán los agentes de vigilancia y seguimiento; se definen filtros de valoración para resolver si se atiende o no la solicitud y en consecuencia se disponen los siguientes medios de valoración:

b. Por su importancia, gravedad y complejidad:

...los agentes de Vigilancia y Seguimiento sólo serán requeridos y actuarán en aquellos casos en se investigue delitos que tengan carácter de organizaciones o bandas criminales. Por consiguiente, la actuación de los agentes de la Unidad estará circunscrita a obtener información que sólo y únicamente a través de la observación periódica y secreta puede recopilar y que no lo pueden hacer los investigadores de campo, con los medios comunes de investigación criminal. Por tanto, la recopilación de la información ha de ser difícil y compleja de obtener por los métodos y técnicos ordinarios, no de fácil ejecución en los que normalmente el investigador podría realizar sin mayor esfuerzo.

Conclusiones

...El estudio realizado de los casos complejos perpetrados por dos o más individuos, permitió establecer que obtener información mediante operaciones de observación secreta y por tanto encubierta, lleva a recopilar elementos de prueba precisos y útiles para el enjuiciamiento de los mismos. Esto en virtud de que observación secreta, continua y a veces periódica de personas, vehículos, lugares u objetos, orienta la investigación criminal para obtener información relacionada con las actividades ilícitas e identidades de grupos organizados en bandas criminales, lo cual no se puede realizar con los métodos comunes de investigación criminal y por los propios agentes de investigación, quienes carecen de tiempo, disponibilidad y conocimientos sobre estas técnicas operativas, las que además no pueden ser ejecutadas por cualquier investigador, sino que éste tiene que reunir características y habilidades especiales.

...queda entonces llevar a cabo la divulgación y promulgación de su creación, escoger al personal y fijar la fecha en que definitivamente entrará en funciones, sin dejar de tomar en cuenta que los agentes escogidos, así como su jefe, han de recibir un curso Básico o de Inducción sobre principios y fundamentos de Vigilancia y Seguimiento, pues de otra manera no se cumpliría el objetivo que se propone, ya que el conocimiento, como se expuso más arriba es la clave del éxito. (el resaltado no pertenece al original)

11. Entrevista realizada al Lic. Jonathan Goñi Chaves, Jefe de la Unidad de Vigilancia y Seguimiento⁵

El Lic. Goñi, menciona que la Unidad de Vigilancia y Seguimiento, fue creada en el 2006, por la necesidad que tenía el Organismo de Investigación Judicial, de contar con una oficina especializada en ese campo y con personal capacitado y entrenado en labores de vigilancia y seguimiento.

El Lic. Goñi, refiere que en años pasados, las oficinas realizaban la vigilancia y el seguimiento, labor que la ejecutaban los Investigadores de los casos, pero que les generaba atraso en las investigaciones, aunado a que ellos no contaban con el equipo necesario para realizar la actividad, como lo era por ejemplo el poseer vehículos discrecionales (*vehículos diferentes a la unidades policiales*) para no ser detectados; por condiciones con las expuestas, indica don Jonathan, fue que se analizó la creación de una unidad dedicada exclusivamente a vigilar y seguir.

En virtud de lo expuesto, el Lic. Goñi, menciona que la Corte Plena en sesión No. 16-05 del 25 de mayo del 2005, aprobó la creación de la unidad (*para crear la unidad el OIJ realizó un estudio previo de los requerimientos o necesidades de las mismas, e inclusive en ese momento el personal fue escogido bajo ciertas características*).

⁵ Entrevista efectuada el día 16 de abril del 2018.

El jefe de la UVISE agrega que actualmente el personal tiene que cumplir con ciertas características especiales para poder trabajar en la unidad, entre dichas características dice que se encuentran la paciencia (*las vigilancias y seguimientos que realizan es de pasar mucho tiempo en un lugar, ejemplo de ello es permanecer durante 12 o 18 horas en un vehículo, o están en un caso y se pasan por ejemplo 40 horas sin dormir*) y la iniciativa. Por lo anterior, el Lic. Goñi, menciona que se escoge el personal con ciertas características que les permitan desarrollar la labor que se realiza en la unidad.

El Lic. Goñi, señala que la Unidad de Vigilancia y Seguimiento tiene un ámbito de acción a nivel nacional y que por tal razón ellos no trabajan exclusivamente para San José, sino que trabajan para todo el país, a donde los ocupen (*Limón, Guanacaste, Puntarenas, Neilly, Upala, etc.*) y que eso es parte de las funciones y que éstas no son de uno o dos días, son de una semana completa o dos semanas dependiendo del trabajo; es por tal razón, que el personal tiene que comprometerse con el trabajo, pues sabe que va a estar lejos de la familia y de la casa, durante muchos días; aunado a que las jornadas de trabajo son extensas por lo que, se pasan muchas horas en el trabajo.

Para el Lic. Goñi, la labor que ejecuta el Investigador de Vigilancia y Seguimiento, es muy diferente en cuanto a la investigación, porque si bien es cierto, ellos no llevan expedientes de casos, el desgaste que implica la labor que ejecutan es mucho, pues las horas que se dedican a una vigilancia y a un seguimiento son demasiadas, lo que provoca que a veces no logren comer y si lo hacen es de forma rápida, ya que no pueden dejar el puesto de trabajo.

El jefe de la UVISE, indica que, si bien, los Investigadores del OIJ, también hacen labores de vigilancia y seguimiento, no es con la profundidad y especialización con que se hace en la unidad, porque ellos son la unidad especializada. Agrega, el Lic. Goñi, que los Investigadores del OIJ, hacen labores de vigilancia y seguimiento, pero los Investigadores de la UVISE es una labor que la realizan todos los días. El Lic. Goñi, agrega que muchas veces cuando el Investigador de un caso ya no puede cumplir con el objetivo de un seguimiento, recurre a la UVISE para que les puedan ayudar en la investigación, otras veces, más bien, los jefes se los piden porque ellos no tienen tiempo para hacerlo, ya que tienen muchas denuncias y necesitan de la colaboración de la UVISE y es ahí donde ellos intervienen. Indica el Lic. Goñi que ellos trabajan para todo el país, y que el Departamento de Investigaciones Criminales es uno de los mayores clientes de los servicios que ellos brindan, siempre solicitan que les colaboren o que les trabajen casos.

Manifiesta don Jonathan que la labor especializada es de la UVISE, los Investigadores del OIJ, hacen vigilancia y seguimiento, pero indica don Jonathan que ellos son los que tienen el recurso, agrega que muchas veces los Investigadores del OIJ, tienen que hacer los seguimientos con los carros policiales que son fácilmente detectable porque los delincuentes los conocen, lo que puede estropear la investigación que se está ejecutando.

Agrega don Jonathan, que es precisamente por situaciones como la descrita que se creó la UVISE, con el personal y el equipo especializado para hacer vigilancias y seguimientos.

En línea con lo anterior, el Lic. Goñi, señala que en la UVISE tienen carros discrecionales completamente diferentes a los de la policía, pues agrega el Lic. Goñi, que el contar con los recursos adecuados, les permite tener mayor efectividad al momento de realizar las vigilancias y los seguimientos, indica don Jonathan, que tienen equipo especializado, gente entrenada en asecho de montaña, la mayoría del personal está capacitado en armas automáticas (AR15, UCI), en el uso de motocicletas, asimismo, menciona que uno de los requisitos para estar en esa unidad y que no tienen los Investigadores es tener licencia para conducir motocicletas, porque el trabajo que ellos realizan conlleva andar 2 motocicletas en un seguimiento, el cual indica que es un recurso fundamental, es así, es la única unidad de la policía que tienen como requisito la licencia de conducir moto, igualmente no está como requisito, pero tienen gente que tiene licencia para conducir taxis porque ellos tienen uno en la unidad para hacer seguimientos.

El jefe de la UVISE manifiesta que las competencias que debe tener el personal de esa unidad son: hábil, planificador, flexible, discreto, descriptivo, tener amplia disponibilidad, suspicaz, curioso, buen observador, buena memoria, paciente, tolerante, perseverante, iniciativa, interesado y dinámico, explica el Lic. Goñi que esas características son necesarias; porque vigilar y seguir es un tema de mucha paciencia ya que se pasan muchas horas dentro en un carro, en montaña, en una casa, o un edificio, haciendo vigilancia y refiere que si no se tienen muchas de las características anteriores, la persona rápidamente se puede ir de la unidad.

El Lic. Goñi, refiere que el equipo de Investigadores de la UVISE, pueden empezar un seguimiento en San José y terminar en cualquier parte del país, así por ejemplo menciona que un seguimiento que inició un día a las 7:30 de la mañana en Heredia, terminó en Guanacaste y de ahí a San Carlos, donde el equipo se tuvo que quedar 24 horas seguidas, porque el objetivo se quedó allá. El Lic. Goñi, menciona que ellos no hacen investigación, porque son la unidad especializada en vigilancia y seguimiento, es la labor fundamental.

Don Jonathan menciona que por la labor que ejecutan no tienen horario de trabajo, ya que todos los días se varían los horarios, depende de lo que requiera el Investigador del caso. Por eso no tienen un horario fijo, se entra en cualquier momento a cualquier hora, sábados, domingos, feriados, por lo que indica el Lic. Goñi que no se tiene un horario estable, por eso la disponibilidad, la variación de jornada. Agrega el jefe de la UVISE que, si bien es cierto los Investigadores del OIJ, también tienen esos pluses, las condiciones de trabajo son diferentes, pues los Investigadores del OIJ, saben que entran un lunes y empiezan a ver sus expedientes, llamar ofendidos, y posiblemente así lo hacen durante todo el día y más, pero los de la UVISE no tienen la certeza de un horario por lo antes explicado.

El Jefe de la UVISE, indica que si bien es cierto los Investigadores del OIJ, hacen vigilancias y seguimientos, también lo es, que la unidad especializada en esa labor es la UVISE, por esto es que menciona que dan el servicio a las unidades regionales, oficinas y delegaciones que se lo soliciten, así por ejemplo, si se quiere vigilar a alguien de Limón porque está tachando vehículos, no llaman a Robos, sino a la UVISE para que se traslade a Limón a vigilar el objetivo que está tachando carros, o está robando, asaltando o vendiendo droga, la labor del Investigador de la UVISE es a nivel nacional y especializada y por esto fue creada, específicamente para colaborar y ayudar con las funciones de vigilancia y seguimiento.

Por el carácter nacional que tienen muchas veces no se da abasto para todas las solicitudes, pero indica la jefatura de la UVISE que se manejan por agendas.

El Lic. Goñi, señala que el Departamento de Investigaciones Criminales es el mayor cliente que tiene la UVISE, indica que el Departamento hace toda esa labor, pero que ellos terminan llamando a la UVISE para que les colabore, pues se sabe que realmente ellos tienen mucha carga de trabajo, ya que la investigación no es fácil y muchas veces vigilar un objetivo les conlleva a ellos 3 o 4 días, lo que implica que durante esos días no vean denuncias y al no hacerlo se atrasa todo, entonces es ahí donde le solicitan la colaboración a la UVISE.

Don Jonathan manifiesta que la labor de la UVISE es especializada, el personal está al 100% solo en eso, lo que permite saber las técnicas, por ejemplo de manejo de motocicleta, de conducción de vehículos y de seguimientos a pie, y que además tienen el equipo necesario (*manos libres, visores nocturnos, drones, motos y vehículos discrecionales, los trajes de montaña, cámaras de video, binoculares especiales, GPS para los vehículos y caracterizaciones*) para una labor de ese tipo.

En cuanto a la dinámica de trabajo el Jefe la UVISE indica que para empezar un trabajo, él asigna el caso al coordinador de grupo, van con el Investigador que solicita el servicio al lugar donde se va hacer el trabajo a fin de tener un panorama de cómo está el lugar y que tan complicado es, con base en eso, se realiza un planeamiento operativo, donde determina cuántos carros se ocupan, motos, personal, el equipo que se va a requerir, horarios, lo complejo del lugar entradas, salidas, si van a ocupar armas automáticas, etc; después se hace una presentación a todo el grupo que va a trabajar donde se dice la persona a seguir, los objetivos que requiere el Investigador (*qué hace, con quien se reúne*) depende de lo que se pida, y ellos hacen un plan operativo dinámico y lo llaman así porque no es un plan operativo normal de ya que puede cambiar, por ejemplo se empieza vigilando determinada casa y resulta que el sujeto sale y los lleva a otro lugar y se quedó ahí y entonces el plan operativo cambió.

Manifiesta el Lic. Goñi, que todo lo anterior, se hace bajo una solicitud de trabajo por parte de la oficina que lo pida. Don Jonathan menciona que dentro de la labor que hace el Investigador de UVISE hay un bitacorero cualquiera del grupo, él se queda en la oficina, escuchando la frecuencia de radio para ir construyendo la bitácora del caso, él escucha la

frecuencia y va apuntando todo y consulta placas. Todo lo que vayan encontrando, el coordinador del grupo lo va comentando con el Investigador que solicitó el servicio.

También señala el jefe de la UVISE que ellos colaboran en allanamientos, tienen un grupo entrenado por el SERT para que ayuden en labores y que la mayoría del personal de la oficina está capacitado para el uso de armas automáticas AR15. Aunado a ello, menciona que hacen labores de inteligencia (*como por ejemplo ver que hace alguien, con quien está en ocasiones no es necesario el seguimiento solo labores de inteligencia*). Refiere el Lic. Goñi, que por lo general el SERT les pide por lo menos 3 veces al mes participar en allanamiento y el departamento también les piden personal para colaborar, las delegaciones también solicitan colaboración.

Don Jonathan menciona que tal vez la labor que ellos no realizan es la investigación, no llevan expedientes porque no tienen denunciante, esto porque son una oficina especializada dedicada especialmente a la vigilancia y el seguimiento, pero si es desgastante porque como se dedican solo a eso son muchas horas de trabajo y en cualquier parte del país.

Para el Lic. Goñi, hay diferencias, entre los Investigadores del OIJ y los de la UVISE, si bien es cierto, el Departamento de Investigaciones Criminales realiza labor de seguimiento y tiene un recargo en la investigación, también lo que porque el recargo de investigación que es fuerte a veces no les da tiempo de hacer una vigilancia completa, ellos pueden salir y vigilar 2 días pero a los dos días van y se les acumulan las denuncias y tienen que ver como hacen y es ahí cuando solicitan ayuda a la UVISE para que ellos puedan estar ahí con sus trabajo normal, no sacar personal a eso y la UVISE dedicarse a vigilar y seguir. Además, indica que al ser la oficina especializada es la que tiene la que cuenta con los recursos necesarios (*personal preparado y equipo adecuado*) para lograr culminar con éxito una labor de vigilancia y seguimiento, además de esto, reitera que las condiciones de trabajo también son diferentes pues el desgaste en los puestos de Investigación de la UVISE es mayor.

Básicamente la diferencia entre los Investigadores 1 y 2; con los de la UVISE es que ellos llevan denuncias, y UVISE no, después de ahí UVISE lleva a cabo todo tipo de labor, vigilar, seguir, allanar, detener, persecuciones, vigilancias en montaña, custodia de droga, prácticamente colaboran en todo lo que les pidan, pues tienen personal especializado. Para el Lic. Goñi, la diferencia básica radica solo en que no se llevan denuncias. Además, agrega, que la UVISE es una unidad especializada, exclusivamente para vigilar y seguir, la gente está solo para eso, ya saben lo que tienen que hacer, cómo lo tienen que hacer, las técnicas que deben de implementar, agrega, que, por tal razón, si bien los Investigadores del OIJ hacen seguimientos y vigilancias, ellos no tienen la técnica y por tanto la profundidad con la que pueden ejecutar dicha actividad no es comparable con la que llevan a cabo los Investigadores de UVISE.

Reitera el Lic. Goñi que ellos son una unidad especializada y que por esta razón no ven denuncias y que los Investigadores en denuncias, pero no son especializados en vigilancia y seguimiento.

Don Jonathan indica que la especialización la da el estar ejecutando labores en ese campo todos los días, además de la preparación que tienen en ese campo. Don Jonathan menciona que, otro ejemplo de unidad especializada es el SERT, agrega que el Departamento de Investigaciones Criminales allana, pero que cuando sabe que es un caso complejo, solicita el servicio al SERT, lo mismo pasa con nuestra unidad, ellos hacen un seguimiento y ven que no pueden con el seguimiento porque el personal no alcanza, no tienen los vehículos, el objetivo es complicado, entonces lo que hacen llamar a la UWISE solicitando el servicio. Para don Jonathan es importante dejar en claro, que si bien es cierto los Investigadores hacen vigilancias y seguimiento, la UWISE es la especializada y cuando se complica una actividad como la mencionada es la UWISE quien interviene

En cuanto a la capacitación el Lic. Goñi, dice que la misma se dio cuando inició la unidad y que eso se ha ido transmitiendo a los demás y hacen prácticas constantes. La capacitación es en vigilancia y seguimiento y cuando salen cursos de inteligencia policial se envía gente a capacitarse. Agrega que en la capacitación de vigilancia y seguimiento se ven técnicas referidas a esa materia.

12. Sobre la materia de clasificación y valoración de puestos:

Con la finalidad de introducir al lector respecto al marco conceptual que rige esta materia, es importante aclarar que el análisis y la clasificación de los puestos, es una técnica, cuyo objetivo primordial lo constituye el ordenamiento sistemático y racional de las tareas de los cargos de una entidad y el discernimiento de su justo valor por medio del examen de las tareas que estructuran las ocupaciones y de la comprensión de las habilidades, conocimientos y aptitudes que se requieren del trabajador para su desempeño satisfactorio.

Es así como, la clasificación y valoración de un puesto se fundamenta en el análisis de los factores organizacionales y ambientales, según el grado o medida en que están presentes en un cargo. Dentro de los factores analizados y comúnmente utilizados se encuentran: *responsabilidad por funciones, por relaciones de trabajo, por equipo y materiales, condiciones de trabajo, consecuencia del error, supervisión ejercida, supervisión recibida, requisitos y otras exigencias.*

En el caso en que nos ocupa, tal y como ya se mencionó, al girar la actividad principal de los cargos analizados en torno a la *“función policial de investigación”*, los factores ambientales y organizacionales presentes en ellos, van a ser muy similares en los cargos, no obstante lo anterior, la diferenciación que existe entre los puestos de Investigador 1, el Investigador 2 y

el Investigador de Vigilancia y Seguimiento, radica principalmente en la “especialización” que tienen éstos últimos en el campo de la vigilancia y el seguimiento.

13. Sobre los argumentos presentados por los Investigadores 1 y 2 del Organismo de Investigación Judicial para que se les equipare el salario con el puesto de Investigador de Vigilancia y Seguimiento:

Al revisar las justificaciones que presentan los Investigadores 1 y 2 del OIJ, para que se le reajuste el salario al nivel del “*Investigador de Vigilancia y Seguimiento*” se encuentran:

“1)...la aprobación del informe SAP-209-2009 significó un reajuste de salarios para unos, originó una brecha salarial para otros; y esa brecha salarial se concreta desde el momento en que, a los investigadores de la UVISE se les incrementa el salario, lo cual no es malo, lo incorrecto es que a los investigadores I y II de la Dirección de Investigaciones Criminales, cumpliendo idénticas y hasta mayores funciones, se nos mantiene fijado un salario menor...”

Con respecto a lo que indican los petentes, se debe indicar que efectivamente en el año 2009, se realizó el informe No. SAP-209-09, por medio del cual se analizaron entre otros puestos, los de la “*Unidad de Vigilancia y Seguimiento UVISE*”, en el citado estudio se determinó también, que debido a la función policial que desarrollan los puestos, ellos deben hacer uso del método científico aplicado a la investigación criminal para el esclarecimiento de hechos delictivos, al igual que el resto del personal de investigación; **pero que lo que diferenciaba, a los Investigadores de la Unidad de Vigilancia y Seguimiento, del resto del personal de Investigación del OIJ, es que los de la UVISE, aparte de dominar el proceso investigativo y desarrollarlo cuando se requiera, es que ellos son especialistas en una o más técnicas policiales, por lo tanto trabajan bajo ciertas condiciones y poseen algunas características y competencias especiales.**

Lo anterior por cuanto, la “*Unidad de Vigilancia y Seguimiento*”, **es especialista en planeamiento táctico para la observación secreta, continua y a veces periódica de personas, vehículos, lugares u objetos con el fin de obtener y documentar información relacionada con las actividades ilícitas e identidades de individuos organizados en bandas criminales y delitos no convencionales.** Lo expuesto lo logran mediante las diferentes modalidades que comprende dicha técnica: estacionaria, en movimiento, tecnológica o electrónica, de montaña y sitios no tradicionales y que por lo expuesto deben de contar con competencias especiales para el desempeño de su trabajo tales como: ser excelente observador, suspicaz, perseverante, tolerante y paciente, tener buena memoria, ser descriptivo y poseer buena capacidad auditiva.

Aunado a lo anterior, manejan diferentes tipos de equipo tecnológico especializado como: fotográfico y de video, lentes de largo alcance, Kit de transmisión inalámbrica, equipo cartográfico, GPS, además de visores nocturnos, equipo de montaña, binóculos, metros de fibra óptica, equipo individual y de protección, entre otros.

Ahora bien, el personal de investigación del resto de las dependencias del O.I.J son especialistas en la investigación de uno o varios tipos de delitos, participan de allanamientos y realizan vigilancias y seguimientos. No obstante, **difieren de los servidores de la Unidad de Vigilancia y Seguimiento pues éstos últimos están especializados en técnicas de vigilancia y seguimiento.**

Así las cosas, es claro que las labores que ejecutan el Investigador 1 y el Investigador 2, no son iguales que las que realizan los “*Investigadores de Vigilancia y Seguimiento de la UVISE*”, pues éstos últimos son **especializados en el campo de la vigilancia y seguimiento.**

Además, los Investigadores 1 y 2 indican que:

*2) ...la función principal de los tres puestos es la función policial y ésta es idéntica para los puestos comparados. Luego fácilmente se comprueba que tanto el Investigador I como el Investigador II cumplen las **mismas funciones que el investigador de UVISE en cuanto a vigilancia y seguimiento...amén de que los primeros, además de la función de vigilancia y seguimiento, realizan labores de investigación o sea que más bien cumplen mayores funciones que los investigadores de la UVISE, razón por la cual no se justifica que el salario de los investigadores de UVISE sea mayor al que devengan los investigadores I y II...***

Sobre el particular, es dable mencionar, que efectivamente la función principal que ejecutan tanto el Investigador 1, como el Investigador 2 y el Investigador de Vigilancia y Seguimiento, es la misma, pues como se ha venido explicando en el presente informe, estos puestos se encuentran dentro del “*escalafón policial*”, el cual como se indicó, agrupa a una serie de cargos cuyas labores están relacionadas o son similares.

No obstante lo anterior, se debe reiterar que las labores de los Investigadores 1 y 2, difieren de las que llevan a cabo los Investigadores de Vigilancia y Seguimiento, pues éstos últimos al ser especialistas en la materia, realizan una labor en ese campo, con mayor conocimiento, especialización y profundidad; de ahí que las vigilancias y seguimientos que realizan los Investigadores 1 y 2, no son comparables con las que ejecutan los especialistas en la materia, pues como bien lo indican los petentes, ellos deben de estar atendiendo casos de investigación que involucran diferentes tipos de delitos, es decir, ellos poseen conocimientos generales pero no especializados en el campo de la vigilancia y seguimiento, lo cual precisamente no les permite ser especialistas en el campo de la vigilancia y seguimiento, que es lo que precisamente, genera la diferencia entre los cargos analizados.

Asimismo, es dable mencionar que cuando se justifica la creación de una unidad especializada en el campo de la vigilancia y seguimiento, lo fue porque a nivel del OIJ, se presentaba la problemática de que **el Investigador de un caso no podía dedicar el tiempo necesario a la vigilancia y el seguimiento, debido a los múltiples asuntos que debía atender** y esto lo hizo

ver así, ante los Órganos Superiores, el entonces Director del OIJ, Lic. Jorge Rojas. Por tal motivo, no es posible que los petentes indiquen que realizan las **mismas funciones que el investigador de UVISE en cuanto a vigilancia y seguimiento...** pues como lo indicó el Lic. Rojas, la diversidad de labores que ejecutan los Investigadores 1 y 2 no les permite realizar una vigilancia y seguimiento con el conocimiento, especialización, profundidad, dedicación y técnicas que utiliza el Investigador de la UVISE.

También, los petentes mencionan que:

*“3) Aunque la función principal, que es la función policial, es común e idéntica para los tres puestos, en los puntos 2, 3, 4 y 5 del Investigador de UVISE **sólo se refieren a la labor de vigilancia y seguimiento y en los siguientes puntos no se refieren a que éste investigador deba realizar labores de investigación.** En cambio, los investigadores I y II, se indica en el punto 2: Ejecutar labores diversas de investigación de delitos punibles...Y el punto 15 agrega: realizar diligencias operativas, vigilancia y seguimiento, reconocimientos, allanamientos, inspecciones, capturas, reconstrucción de hechos, vigilancia de personas, edificios, lugares y otros”. (el resaltado no pertenece al original)*

Resulta importante en este punto, traer a colación lo que se indicó en apartados anteriores, con respecto a lo que se concibe por especialización en el trabajo, la cual se entiende como el “proceso por el que un individuo, un colectivo o una **institución se centra en una actividad concreta o en un ámbito intelectual restringido en vez de abarcar la totalidad de las actividades posibles o la totalidad del conocimiento.** Tales actividades o ámbitos restringidos se denominan especialidades. El que ha conseguido una especialización se denomina especialista.

Especialización del trabajo es cuando la persona está capacitada para desenvolverse en un área específico.

- **posee conocimientos técnicos y capacitados sobre un tema en específico.**
- **tienen un rol determinado.”**

De lo anterior, es claro, que al ser el “Investigador de Vigilancia y Seguimiento” un especialista en ese campo, las labores que ellos ejecutan giran en torno a ese rol determinado, que es lo que los convierte a su vez, en especialistas en la materia de vigilancia y seguimiento, por tal razón, las tareas que se visualizan en la clase de puesto de estos cargos, están abocadas a lo que es la observación secreta, continua y a veces periódica de personas, vehículos, lugares o objetos de casos en investigación para la obtención de información precisa y útil relativa a organizaciones criminales tanto nacionales como internacionales, que es precisamente la razón por la cual se creó en su momento la Unidad de Vigilancia y Seguimiento, a fin de contar con personal especializado en actividades técnico-operativas en esa materia.

Por otra parte, los Investigadores 1 y 2 mencionan lo siguiente:

4) Con solo esas comparaciones quede muy claro que los tres puestos cumplimos idénticas funciones de vigilancia y seguimiento, sin importar que los Investigadores I e Investigador II cumplimos mayores funciones...

De lo ampliamente analizado en el presente informe queda evidenciado, que no existe comparación entre las labores que ejecutan los Investigadores 1 y 2 con las que llevan a cabo los “*Investigadores de Vigilancia y Seguimiento*”, toda vez que éstos últimos son especialistas en ese campo, lo que les permite abordar los casos con mayor conocimiento, dedicación, profundidad, técnicas y especialización, factores que son los que los diferencian, pues si bien los Investigadores 1 y 2, hacen funciones de vigilancia y seguimiento éstas no son comparables con las que efectúan los especialistas en la materia y esto quedó así evidenciado desde el momento mismo en que el Organismo de Investigación Judicial y el Poder Judicial, vieron la necesidad de contar con personal especializado en el campo de la vigilancia y el seguimiento, pues los Investigadores natos por la naturaleza misma de sus funciones, no pueden dedicar el tiempo suficiente para realizar una vigilancia y seguimiento, aunado a ello no cuentan con el conocimiento en las técnicas especializadas que rigen ese campo, ni con el equipo necesario; además de esto, es dable mencionar, que en casos complejos tal y como lo indicó el Jefe de la Unidad de Vigilancia y Seguimiento las diferentes dependencias el OIJ, recurren a UVISE, para que efectúen la labor.

Y así quedó claramente evidenciado cuando el OIJ, propuso la creación de la “*Unidad de Vigilancia y Seguimiento*”, pues se indicaba que era necesario que ese organismo tuviera dentro de su estructura una unidad policial especializada y profesional en vigilancia y seguimiento, a fin de que fuera ésta quien ejecutara las actividades técnicas-operativas en ese campo, a fin de que les permitiera recabar información precisa y útil para individualizar a los miembros que conforman organizaciones criminales tanto nacionales como internacionales.

Finalmente, los gestionantes en el oficio que presentan señalan que:

“5) En cuanto a los factores de clasificación y valoración de puestos, en relación con la responsabilidad por funciones, de conformidad con el cuadro comparativo, se mantienen las similitudes y si existen algunas diferencias, se deben a la redacción utilizada, pero mantiene el sentido, además algunas del Investigador de UVISE se encuentran subsumidas en otras del Investigador I y el II...Por relaciones de trabajo son idénticas para los tres puestos... Por uso de equipo y materiales y valores: son idénticas para los tres puestos. Por consecuencia del error: Es más grave la consecuencia del error en los puestos de Investigador I e Investigador II. Por supervisión ejercida y recibida: es idéntica para los tres puestos.”

Con respecto a esto punto se reitera que, al ser la función principal de los cargos analizados, la “*policial de investigación*”, los factores organizacionales y ambientales presentes en los puestos van a ser muy similares, sin embargo, lo que diferencia, es el conocimiento, la

especialización y las técnicas que deben tener quienes se desempeñen en los puestos de “*Investigadores de Vigilancia y Seguimiento*”.

CONSIDERACIONES FINALES:

- El trabajo de campo realizado permite determinar que la “*Unidad de Vigilancia y Seguimiento*”, surge con la finalidad de dotar al Organismo de Investigación Judicial de una unidad especializada en ese campo, ya que si bien, los Investigadores de ese organismo llevaban a cabo esa labor, la misma no se realizaba mediante un método especializado de vigilancia y seguimiento, lo cual hacía perder eficacia y eficiencia en la investigación criminal y resolución de casos, esto por cuanto la falta de seguimiento y vigilancia a los que conforman bandas u organizaciones criminales provocaba que quedaran sin individualizar y por ende sin ser juzgados, por lo que podían continuar delinquiendo.
- En virtud de lo anterior, es que surgen los “*Investigadores de Vigilancia y Seguimiento*”, cuerpo especializado en ese campo, quienes con conocimiento en técnicas que rigen la materia y el equipo adecuado, llevan a cabo la función de técnica-operativa de “*observación secreta, continua y a veces periódica de personas, vehículos, lugares u objetos*”.
- Aunado a lo expuesto, se obtiene que la labor que llevan a cabo los Investigadores de las otras dependencias del Organismo de Investigación Judicial, relacionadas con la actividad de vigilancia y seguimiento, no es comparable con la que ejecutan los investigadores la UVISE. Asimismo, se debe mencionar, que la diferencia entre uno y otro puesto quedó claramente evidenciado por el Organismo de Investigación Judicial, cuando justifica la creación de esa unidad policial especializada, pues ahí se puntualiza los Investigadores por la naturaleza propia del puesto que ejecutan, no tienen la especialización ni el tiempo que es necesario para efectuar las vigilancias y seguimientos de los casos establecidos como complejos, relacionados con las bandas de crimen organizado.
- Por otra parte, es dable mencionar que en la entrevista efectuada al Jefe de la Unidad de Vigilancia y Seguimiento, éste mencionó el Departamento de Investigaciones Criminales, es una de las dependencias a las cuales le brindan mayores servicios, es así, que en el año 2017, de las 114⁶ solicitudes recibidas, 68 correspondían al Departamento de Investigaciones Criminales, es decir que el 60% de las gestiones atendidas fueron del departamento, en el cual se ubican los Investigadores 1 y 2 que solicitan la equiparación de sus salarios con el de los Investigadores de la UVISE, por

⁶ Información brindada mediante correo electrónico el día 16 de abril del 2018, por parte del Lic. Jonathan Góñi, Jefe de la Unidad de Vigilancia y Seguimiento.

realizar labores de vigilancia y seguimiento. Asimismo, según lo indicado por el jefe de dicha unidad, si bien es cierto, muchas de las vigilancias y seguimientos se inician en el Departamento de Investigaciones Criminales, también lo es, que cuando las mismas se tornan complejas, se les solicita a ellos el servicio, pues la vigilancia y el seguimiento les demanda la inversión de mucho tiempo con el cual no cuentan, ya que deben de seguir atendiendo los casos de investigación.

- Es claro de la investigación realizada, que acceder a lo que pretenden los Investigadores 1 y 2 del Organismo de Investigación Judicial, es retroceder en el uso de las herramientas técnico-policiales, pues el OIJ, estaría otra vez, a como se encontraba antes de contar con esta unidad especializada, es decir, ante la inexistencia de un cuerpo especializado en la recopilación de información a través de la observación encubierta, así como a entorpecer los procesos de investigación en los casos asignados a los Investigadores.
- Por todo lo analizado y por no existir argumentos técnicos, desde el punto de vista de la materia de clasificar y valorar cargos, se deniega la gestión presentada por los “Investigadores 1 y 2” del Organismo de Investigación Judicial.

Finalmente, es menester indicar, que extraña a la Dirección de Gestión Humana, como los “Investigadores 1 y 2” del Organismo de Investigación Judicial, vienen 9 años después de que se realizó el informe No. SAP-209-09, a indicar que labor que ellos ejecutan es comparable con la que efectúan los “Investigadores de Vigilancia y Seguimiento”.

***Se acuerda:** aprobar en todos los extremos el informe SAP-174-18 y denegar la gestión presentada por los Investigadores 1 y 2 del OIJ; asimismo, se reitera que para todo cambio de categoría, tiene que mediar un estudio estructural según los criterios de la Dirección de Planificación.*

Se declara firme.

ARTÍCULO IX

La Sección Análisis de Puestos presenta el oficio SAP-217-18 relacionado con puestos clasificados como Técnicos y Técnicas Supernumerarios a cargo del Centro de Apoyo y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, el cual indica:

“I. CAUSA DEL ESTUDIO:

Acuerdo del Consejo Superior, sesión No. 101-16, celebrada el 03 de noviembre de 2016, artículo L, en la que se aprobó el informe No. 50-DO-2016-B, relacionado con el análisis integral del “Programa Técnicos y Técnicas Supernumerarios”.

II. MÉTODO DE ESTUDIO:

- Mediante oficio 1725-PLA-2016, se remite informe No. 50-DO-2016-B, “Evaluación de la Efectividad de las Técnicas y Técnicos Supernumerarios de las Administraciones Regionales, Dirección Ejecutiva y Presidencia de la Corte”, elaborado por la Dirección de Planificación.
- Producto de los oficios 4175-17 y 9514-17 del 18 de abril y 24 de agosto, ambos del 2017, la Secretaría General de la Corte, comunicó el acuerdo tomado por el Consejo Superior en la sesión 28-17, celebrada el 23 de marzo de 2017, artículo LXXXI, donde se dispuso trasladar a la Dirección de Planificación el oficio 100-CACMFJ-JEF-2017 del 15 de marzo de 2017, proveniente por el Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, sobre la condición de los recursos que conforman el “Programa de Técnicas y Técnicos Supernumerarios a nivel nacional”, a fin de analizar las propuestas allí presentadas y rendir el informe correspondiente.
- Informe SAP-062-2018 de la Sección de Análisis de Puestos de la Dirección de Gestión Humana, relacionado a la revisión de puestos del programa de técnicos y técnicas supernumerarios.

III. ANÁLISIS:

3.1. Sobre la figura del personal supernumerario y el Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional (CACMFJ).

Conviene indicar previo al análisis de los puestos, conocer una breve reseña sobre la figura del personal supernumerario, así como la nueva función del Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional.

El “Programa de Técnicas y Técnicos Supernumerarios”, se creó en 1995 y su objetivo era contar con personal capacitado para sustituir al recurso humano ordinario de los despachos judiciales, por motivo de vacaciones, incapacidades, permisos, ascensos o cualquier otro motivo que propiciara una sustitución; inicialmente se asignó a muy poco personal para atender las necesidades del Primer Circuito Judicial de San José y su periferia. Posteriormente fue creciendo hasta cubrir a todo el país, estableciéndose en la institución el “Programa de Técnicos y Técnicas Supernumerarios.

Por su parte el CACMFJ, es un órgano judicial bajo la coordinación de la Presidencia de la Corte, inició funciones a finales del primer semestre de 2015, su objetivo principal consiste en concentrar acciones en materia de apoyo a la gestión administrativa de los diversos despachos judiciales. Se

encuentra integrado por jueces, juezas y personal técnico supernumerario que labora en los programas de mora judicial.

Actualmente, es el nuevo responsable de administrar el “Programa de Técnicas y Técnicos Supernumerarios”.

En relación con este tema, el Centro es el encargado de dictar políticas que estandaricen la administración de las técnicas y técnicos supernumerarios que tienen a cargo las diferentes dependencias de cada Circuito Judicial del país, llámense Administraciones Regionales.

Así las cosas, su objetivo es dotar al CACMFJ de una estructura organizativa más robusta para cumplir con sus metas.

Posteriormente, la Dirección de Planificación consignó en el informe 1629-PLA-2017, que el Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional debía analizar la labor que desempeñaban las plazas de Técnicas o Técnicos Supernumerarios del citado programa, con el propósito de valorar la pertinencia de continuar con el apoyo, ceder el recurso de manera permanente o asignarlo a otra oficina que así lo requiriera.

3.2. En relación con el acuerdo tomado por el órgano superior.

Mediante oficio N°5041-17 del 17 de mayo de 2018, el Consejo Superior acuerda en sesión 41-18 del 15 de mayo de 2018, artículo XXXV, lo siguiente:

“Se acordó: 1.) Tener por rendido el informe 1629-PLA-2017 de la Dirección de Planificación, relacionado con el Programa de Técnicas y Técnicos Supernumerarios a nivel nacional, a fin de analizar las propuestas y rendir el informe correspondiente. 2.) Tomar nota de lo expuesto y reiterar que el Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, debe ejercer control sobre el Programa de Técnicas y Técnicos Supernumerarios, en los términos expuestos en el oficio 1725-PLA-2017 y avalado por este Consejo en sesión 101-16 del 3 de noviembre de 2016, artículo L, a efecto de que asuma plenamente las nuevas funciones asociadas con la administración del referido programa, con el fin de garantizar el uso racional de los recursos institucionales. Por tanto, la Dirección de Planificación en coordinación con el Centro de Apoyo, deberán valorar si las plazas de técnicas y técnicos supernumerarios que actualmente están cedidas a despachos u oficinas judiciales se mantienen o las recuperan para asignarlas a las Administraciones Regionales del país o despachos que presentan una mayor necesidad, con el fin de darles el mejor uso posible dadas las circunstancias presupuestarias institucionales. 3) Hacer este informe de conocimiento del Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, de la Dirección de Planificación, para los fines correspondientes...”

En virtud del acuerdo tomado, se reitera al Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, como responsable de administrar el “Programa Técnicos y Técnicas Supernumerarios”, conforme lo acordado anteriormente en sesión 101-16 del 03 de noviembre de 2016, artículo L.

Es dable indicar que mediante oficio 100-CACMFJ-JEF-2017 (Anexo 1), se actualiza la información y se hace referencia y análisis de cada una de las plazas y su recomendación, dado el caso para el

traslado formal a las distintas oficinas en donde se requiera ubicar el recurso humano denominado “Técnica o Técnico Supernumerarios”.

3.3. Identificación de los puestos.

Producto del informe 50-DO-2016-B, por parte de la Dirección de Planificación y oficio 100-CACMFJ-2017 del Centro de Apoyo y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, se analizaron los casos del recurso supernumerario que ha permanecido por periodos considerables apoyando oficinas específicas.

De la observación efectuada, se determinó lo que se visualiza en el siguiente cuadro:

Tabla N°1
Detalle de puestos identificados para estudio

N° de puesto	Clase de Puesto	Ocupante	Condición	Oficina destacada	Cantidad de Plazas	Observaciones
15724	Técnico Supernumerario	Pablo Castillo Duarte	Propietario	Inspección Judicial	1	Se solicita el traslado formal de la plaza.
60176	Técnico Supernumerario	Carlos Páez Rodríguez	Propietario	Departamento de Financiero Contable	2	Se solicita el traslado formal de las plazas.
15743	Técnica Supernumeraria	Shirey Tapia Martínez	Propietaria			
42944	Técnica Supernumeraria	Wendy Alvarado Barrantes	Propietaria	Departamento de Proveeduría.	3	Se solicita el traslado formal de las plazas.
15808	Técnica Supernumeraria	Ana Barboza Monge	Propietaria			
15863	Técnica Supernumerario	Ana Lía González Caamaño	Propietaria			
15787	Técnico Supernumerario	Kenneth Muñoz Rojas	Propietario	Centro de Jurisprudencia de la Sala Segunda.	1	Se solicita el traslado formal de la plaza.
15736	Técnica Supernumeraria	July Alvarado Sandí	Propietaria	Dirección de Tecnología de la Información del Primer y Segundo Circuito Judicial de San José.	8	Se solicita el traslado formal de las plazas.
15800	Técnico Supernumerario	Bismarck Grant Arceda	Propietario			
15805	Técnico Supernumerario	Álvaro Baudrit Vargas	Propietario			
15870	Técnico Supernumerario	Johnny Umaña Durán	Propietario			
15888	Técnico Supernumerario	Luis Fernando Gómez Abarca	Vacante			
43550	Técnica Supernumerario	Oriana Badilla López	Propietaria			
60172	Técnico Supernumerario	Oscar Alonso Pérez Alvarado	Vacante			
365704	Técnica Supernumerario	Nancy Betancourt Prendas	Propietaria			
102202	Técnica Supernumerario	Ligia González González	Propietaria	Juzgado Civil Menor Cuantía Segundo Circuito	1	Se solicita el traslado formal de la plaza.

				Judicial de San José		
60209	Técnica Supernumerario	María del Carmen Vargas González	Propietaria	Juzgado Contravencional Menor Cuantía de San Rafael de Heredia	1	Se solicita el traslado formal de la plaza.

Fuente: Oficio 100-CACMFJ-2017, Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional.

3.4. Situación actual de los cargos bajo análisis.

Conviene indicar que el motivo que justifica el presente estudio de los cargos denominados “Técnicos y Técnicas Supernumerarios”, se debe al exceso de plazos en donde fueron asignados estos recursos, que en algunos casos sobrepasaban entre los cinco a diez años de prestar asistencia, generando con ello una especialización de las labores.

Obtenidos los elementos que se requieren para atender la gestión, se procedió a identificar los puestos cedidos por parte del Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, en donde se definió el traslado formal de la o las plazas a las distintas oficinas y despachos judiciales.

En consecuencia, para conocer el accionar funcional del personal ocupante de los cargos bajo estudio, se les solicitó en algunos casos completar el cuestionario de clasificación y valoración de puestos, mientras que a otros fue necesario consultarles mediante la vía telefónica sobre aquellas actividades que actualmente les corresponde ejecutar. Tal aplicación arrojó la siguiente información:

- **Puestos 15808 y 15863, ocupados por Ana Lía González Caamaño y Ana Barboza Monge, respectivamente. Departamento de Proveeduría.**
 - ✓ Estos puestos se dedican sustancialmente a aquellas acciones relacionadas con el archivo de diligencias propiamente, en los respectivos expedientes ubicados en el Archivo del despacho.
 - ✓ Recibir y distribuir la correspondencia que ingresa a la Sección de Verificación y Ejecución Contractual, tanto física como electrónica.
 - ✓ Atender consultas vía telefónica y personal diferentes contratistas y adjudicatarios de bienes y servicios.
 - ✓ Revisar, analizar y efectuar control de las contrataciones en ejecución, así como aquellas que requieren análisis según indicaciones dadas por la jefatura.
 - ✓ Confeccionar oficios y/o circulares a solicitud de la jefatura.
 - ✓ Tramitar compras menores, tanto las adjudicadas por el Departamento de Proveeduría como las adjudicadas y tramitadas en las diferentes Administraciones Regionales del país.

- ✓ Tramitar prevenciones por incumplimientos o por atrasos en los pagos de las cuotas obrero-patronales ante la CCSS y FODESAF.
- ✓ Aplicar multas y/o cláusula penal, en los casos que esté estipulado previamente en los carteles.
- ✓ Realizar estudios de atrasos y ejecución y cláusulas penales (pedidos mayores y menores y compras menores).
- ✓ Mantener la vigencia de las garantías de cumplimiento de las contrataciones que se encuentran en ejecución y ejecutar las mismas cuando se requiera, o bien, realizar la devolución de las garantías cuando así corresponde.
- ✓ Verificar la entrega de los bienes y servicios contratados según lo pactado, tanto en las contrataciones como compras menores.
- ✓ Revisar las actas de entrega de los bienes y servicios y establecer si así procede los rebajos de los pagos correspondientes, caducos de pedidos, según se establezca en la Ley.
- ✓ Realizar las investigaciones correspondientes y determinar el procedimiento a seguir, en caso de reclamos por parte de las personas usuarias y/o contratistas adjudicados.
- ✓ Analizar sistemas, métodos, instrumentos, procedimientos, registros a fin de recomendar ajustes, cambios y demás medias para resolver problemas.
- ✓ Redactar informes, normas procedimientos y otros documentos que surgen como consecuencia de las actividades que se realizan, presentando las recomendaciones observaciones pertinentes.
- ✓ Llevar controles variados sobre las actividades bajo mi responsabilidad y velar porque estos se cumplan de acuerdo con los programas y fechas establecidas.

- **Puesto 42944, Wendy Alvarado Barrantes, Departamento de Proveduría.**

- ✓ Realizar los trámites de reparaciones mecánicas.
- ✓ Efectuar lo correspondiente a las compras de repuestos por medio de contrato.
- ✓ Confeccionar informes de costos a la Dirección Jurídica.
- ✓ Atender proveedores y consultas telefónicas de personas usuarias.

- **Puestos 15736, 15805, 43550, 60172, 15888, 15870, 15800, 365704 July Alvarado Sandí, Álvaro Baudrit Vargas, Oriana Badilla López, Oscar Pérez Alvarado, Luis Gómez Abarca, Johnny Umaña Durán, Bismarck Grant Arceda, Nancy Betancourt Prendas, Dirección de Tecnología de la Información.**

- ✓ Colaborar con los incidentes de atención primaria relacionados con el mal uso y/o errores propios de los sistemas utilizados en el ámbito jurisdiccional.
- ✓ Realizar capacitaciones grupales e individuales a personas usuarios internas del Poder Judicial, así como personas usuarias externas a la institución, en sistemas como escritorio virtual, SREM, gestión, SDJ, entre otros.
- ✓ Efectuar guías rápidas y de instructivos de temas específicos solicitados por los usuarios.
- ✓ Ayudar a la revisión de inconsistencias reportadas en la plataforma SIGMA, donde los usuarios generan informes estadísticos que presentan a la Sección de Estadística.
- ✓ Realizar la elaboración de documentos de solicitud de mejora y reporte de incidencias al Equipo de Desarrollo del Área de Gestión.
- ✓ Efectuar las pruebas en los Sistemas Judiciales del Ámbito Jurisdiccional.
- ✓ Atender itineraciones mediante reportes básicos cuando se presenta algún error.
- ✓ Informar a los despachos las diferentes mejoras por medio de cápsulas.
- ✓ Efectuar las distintas actualizaciones de las computadoras, despacho por despacho para verificar el buen funcionamiento del sistema.
- ✓ Realizar constantemente los seguimientos y monitoreos.
- ✓ Dar soporte inmediato a problemas que se presentan en las salas con los sistemas de grabación o sistemas del Poder Judicial.
- ✓ Elaborar documentos de solicitud de mejora y reporte de incidencias al Equipo de Desarrollo del Área de Gestión.
- ✓ Atender reportes, generados por inconsistencias en el sistema tanto del escritorio virtual como de gestión.

- **Puesto 60176, Carlos Páez Rodríguez. Financiero Contable.**

- ✓ Brindar sostenibilidad de los módulos en producción a nivel del SIGA-PJ.
- ✓ Analizar, detectar y reportar incidentes y/o mejoras al sistema SIGA-PJ.
- ✓ Analizar, evaluar y corregir la información registrada en el módulo de contratos.
- ✓ Aseguramiento de la correcta aplicación en el sistema del tipo de cambio de referencia del Banco Central.

- ✓ Analizar, corregir y verificar las diferencias generadas producto de la conciliación presupuestaria entre el sistema SIGA-PJ y el módulo de Poderes del Ministerio de Hacienda.

- **Puesto 15743, Shirey Francella Tapia Martínez. Financiero Contable.**

- ✓ Tramitar facturas de órdenes de compra menor, contrataciones y contrataciones directas.
- ✓ Revisar y analizar documentos recibidos para trámite de pago.
- ✓ Efectuar el proceso de devolución de facturas y documentos adjuntos a la Oficina Judicial que presentó la solicitud, en caso de que los documentos o datos presenten inconsistencias.
- ✓ Registrar el documento de pago debidamente verificado en el sistema SIGA-PJ, asignando un número de factura electrónica.
- ✓ Generar y preparar los acuerdos de pago, para trasladarlos a la Unidad de Visado, con las facturas registradas en SIGA PJ para su revisión y aprobación, para el pago al proveedor.
- ✓ Realizar labores de apoyo tales como sacar copias, estudios sobre pagos efectuados, atención de consultas, entre otros.

- **Puesto 15787, Kenneth Muñoz Rojas. Centro de Jurisprudencia de la Sala Segunda.**

- ✓ Confeccionar recibos de escritos en el Sistema de Gestión.
- ✓ Ingresar los recursos de casación, revisión de competencias en el Sistema de Gestión.
- ✓ Confeccionar y enviar oficios de solicitud de expedientes a los distintos despachos judiciales
- ✓ Elaborar recibos de documentación.
- ✓ Realizar carátulas de recursos de revisión y competencias.
- ✓ Preparar la confección de descriptores de los recursos de casación.
- ✓ Escanear sentencias dictadas en los expedientes electrónicos.
- ✓ Atender mediante la vía telefónica, consultas de las personas usuarias.

- **Puesto 15724, Pablo Castillo Duarte, Inspección Judicial.**

- ✓ Buscar espacios en la agenda para señalar audiencias con prueba testimonial.
- ✓ Citar testigos para las audiencias.
- ✓ Realizar comunicaciones al Consejo Superior.
- ✓ Brindar colaboración en salas de juicios.
- **Puesto 102202, Silvia González González, Juzgado Civil Menor Cuantía del Segundo Circuito Judicial de San José, en sustitución de la propietaria González González Ligia, en ascenso interino.**
- ✓ Escanear documentación.
- ✓ Notificar expedientes.
- ✓ Efectuar el envío de correo certificado y correo simple.
- ✓ Revisar las actas de notificación del sistema.
- ✓ Atender personas usuarias mediante la manifestación y vía telefónica.
- ✓ Revisar los expedientes a cargo.

IV. ANÁLISIS CONCLUSIVO:

Al razonar los aspectos más relevantes que giran en torno a la presente investigación, se tiene el siguiente análisis.

Mediante oficio 100-CACMFJ-JEF-2017, se hace referencia y se actualiza la información de cada una de las plazas y su traslado formal a las distintas oficinas en donde se requiera ubicar el recurso humano denominado “Técnica o Técnico Supernumerario”.

Lo anterior, debido a que en algunos casos este tipo de plazas sobrepasan entre los cinco a los diez años de estar asignadas a un mismo despacho u oficina judicial, ocasionando una especialización de las labores, generando con ello una variación sustancial en el accionar, toda vez que la finalidad del “Programa de Técnicas y Técnicos Supernumerarios”, es que mediante este recurso humano se apoye a distintas oficinas que presentan retraso judicial, en ámbitos de acción como lo son el auxiliar de justicia, jurisdiccional y administrativo, así como en proyectos de interés institucional, situación que no ha sido el caso de estas plazas, las cuales su permanencia ha sido bastante prolongada.

En virtud de lo expuesto y en apego a lo acordado por el Consejo Superior en la sesión 101-16 del 3 de noviembre de 2016, artículo L; y en razón de que este tema ha sido conocido en varias ocasiones por la Dirección de Planificación, CACMFJ y el órgano superior, dadas las recomendaciones propuestas, con el fin de que el Centro efectúe políticas que estandaricen la administración del programa del personal supernumerario.

Respecto al pronunciamiento de la Dirección de Planificación en el oficio 1725-PLA-2016 (informe 50-DO-2016-B y mediante oficio 100-CACMFJ-JEF-2017, se tiene la decisión por parte del CACMFJ, en ceder cierta cantidad de recurso supernumerario de manera permanente a aquellas oficinas que así lo requieran, recalcando un uso racional de los recursos disponibles.

Por otra parte, al examinar la naturaleza sustantiva de la clase de “Técnico Supernumerario”, clasificación que actualmente ostentan los puestos bajo análisis, se tiene que les corresponde: *“Ejecutar labores técnicas relacionadas con la función jurisdiccional del despacho en el que se ubica.”*

Dicha clasificación al considerar los factores ocupacionales y ambientales que definen la técnica de clasificación y valoración de puestos, no están acorde con las responsabilidades asignadas; toda vez que su accionar funcional ha variado sustancialmente; es por ello que se concluye que lo procedente es ajustar dichos puestos a la clasificación que les corresponde, según la oficina o despacho en donde se encuentran adscritos.

De la revisión efectuada se encontró una situación particular, ya que un cargo no cumple con el requisito académico estipulado para la clase propuesta, correspondiente a “Técnico Administrativo 2”.

Así las cosas y con la finalidad de determinar si este servidor reúne las condiciones para aplicarle el lineamiento de “Procedimiento de Preparación Equivalente” se analizó su condición la cual se detalla seguidamente.

Tabla N° 2

N° de puesto	Clase de Puesto	Nombre	Condición Laboral	Oficina destacada	Experiencia Laboral en la institución	Títulos académicos
60176	Técnico Supernumerario	Carlos Páez Rodríguez	Propietario desde el 01-03-2011 como Técnico Supernumerario	Macro proceso de Financiero Contable	23 años Ingresó a laborar para la institución el 03-04-1995.	Bachiller en Educación Media

Fuente: SIGA.

Ahora bien, con respecto a los cargos adscritos a la Dirección de Tecnología de la Información, Inspección Judicial y Centro de Jurisprudencia de la Sala Segunda, se tiene que son puestos en donde la valoración está acorde, no así su nomenclatura, toda vez que no se ajusta a la actividad sustantiva que desempeñan en la actualidad, correspondientes a las clases de “Técnico de Implantación” y “Técnico Judicial 3”, respectivamente.

Finalmente, en cuanto a los puestos destacados en el Juzgado Civil y Menor Cuantía del Segundo Circuito Judicial de San José y Juzgado Contravencional Menor Cuantía de San Rafael de Heredia, se tiene que la naturaleza de su accionar sustantivo está relacionado con la función jurisdiccional y en apego a la estructura orgánica funcional de estos despachos, se tiene que es necesario ajustar a la clasificación correcta, es decir reasignar a un nivel inferior, correspondiente a la clase de “Técnico Judicial 1”.

V. RECOMENDACIONES TÉCNICAS ADMINISTRATIVAS


1 era. Recomendación Técnica Administrativa	Criterio Técnico
<p>Reasignar los puestos N° 42944, 15808, 15863, 60176, 15877 y 15743 de “Técnico Supernumerario” a “Técnico Administrativo 2”.</p>  <p>TECNICO ADMINISTRATIVO 2 (F)</p>	<p>La naturaleza sustantiva de los cargos varió, razón por la que se hace necesario asignarle una clasificación y valoración acorde con las tareas y responsabilidades que vienen asumiendo.</p>

Tabla N°3

Detalle de las reasignaciones

PROYECCIÓN PRESUPUESTARIA PARA LOS PUESTOS N°. 42944, 15808, 15863, 60176, 15877 y 15743.					
Concepto	Situación Actual		Situación Propuesta		Diferencia Mensual por puesto
	Técnico Supernumerario		Técnico Administrativo 2		
Salario Base		¢522.200.00		¢546.200.00	¢24.000.00
Anuales (12)	¢13.210.42	¢158.525.04	¢13.783.52	¢165.402.24	¢6.877.20
R.E.F.J.	10%	¢52.220.00	10%	¢54.620.00	¢2.400.00
I.C.S.	11,7682%	¢61.453.54	11.8260%	¢64.593.62	¢3.140.08
<i>Total</i>		¢794.398.58		¢830.815.86	¢36.417.28

Para el caso particular del servidor Carlos Páez Rodríguez, “Técnico Supernumerario”, puesto número 60176, se tiene que una vez revisado el conjunto de variables que justifican aplicar el procedimiento de "Preparación Equivalente", para puestos no profesionales se determina que técnicamente es viable dispensar del requisito académico al servidor Carlos Páez Rodríguez, así como aplicar la reasignación propuesta.

Conviene indicar que el costo mensual para hacerle frente a las 4 reasignaciones propuestas es de ¢ 144.000 en salario base mensual, en la partida 926-101. Se debe indicar que de la consulta realizada a la Unidad de Presupuesto y Estudios Especiales NO existe contenido presupuestario. Así mismo,

se nos indicó que se espera la aplicación de los recursos inyectados a la coetilla 180 del programa 926, esto para el mes de agosto aproximadamente.



2 da. Recomendación Técnica Administrativa	Criterio Técnico
<p>Reclasificar los puestos N° 15724, 15787, 15736, 15800, 15805, 15870, 15888, 43550, 60172, 365704 tal y como lo muestra la tabla N° 4 de "Técnico Supernumerario" a "Técnico de Implantación" y "Técnico Judicial 3"</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  <p>TECNICO DE IMPLANTACION (PER</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>TECNICO JUDICIAL PERFIL COMPETENCI</p> </div> </div>	<p>❖ Las clasificaciones y valoraciones actuales de los cargos mencionados no están a acorde con los deberes y obligaciones que ostentan; es por ello que se hace necesario asignarles la nomenclatura correcta conforme con las tareas y responsabilidades que asumen actualmente.</p>

Tabla N°4
Detalle de las reclasificaciones

Información General		Situación Actual				Situación Propuesta				
No. de puesto	Ocupante	Clase ancha	Clase Angosta	Salario Base actual	Grupo Ocupacional	Clase ancha	Clase angosta	Salario Base Propuesto	Grupo Ocupacional	Diferencia en salario Base
15724	Pablo Castillo Duarte	Técnico Supernumerario	Técnico Judicial	ϕ522.200	Técnico Jurisdiccional	Técnico Judicial 3	Técnico Judicial	ϕ522.200	Técnico Jurisdiccional	ϕ 0
15736	July Alvarado Sandí	Técnico Supernumerario	Técnico Judicial	ϕ522.200	Técnico Jurisdiccional	Técnico de Implantación	Técnico de Implantación	ϕ522.200	Técnico Jurisdiccional	ϕ 0
15800	Bismarck Grant Arceda	Técnico Supernumerario	Técnico Judicial	ϕ522.200	Técnico Jurisdiccional	Técnico de Implantación	Técnico de Implantación	ϕ522.200	Técnico Jurisdiccional	ϕ 0
15805	Alvaro Baudrit Vargas	Técnico Supernumerario	Técnico Judicial	ϕ522.200	Técnico Jurisdiccional	Técnico de Implantación	Técnico de Implantación	ϕ522.200	Técnico Jurisdiccional	ϕ 0
15870	Johnny Umaña Durán	Técnico Supernumerario	Técnico Judicial	ϕ522.200	Técnico Jurisdiccional	Técnico de Implantación	Técnico de Implantación	ϕ522.200	Técnico Jurisdiccional	ϕ 0
15888 Vacante	Luis Gómez Abarca	Técnico Supernumerario	Técnico Judicial	ϕ522.200	Técnico Jurisdiccional	Técnico de Implantación	Técnico de Implantación	ϕ522.200	Técnico Jurisdiccional	ϕ 0
43550	Oriana Badilla López	Técnico Supernumerario	Técnico Judicial	ϕ522.200	Técnico Jurisdiccional	Técnico de Implantación	Técnico de Implantación	ϕ522.200	Técnico Jurisdiccional	ϕ 0
60172 Vacante	Oscar Pérez Alvarado	Técnico Supernumerario	Técnico Judicial	ϕ522.200	Técnico Jurisdiccional	Técnico de Implantación	Técnico de Implantación	ϕ522.200	Técnico Jurisdiccional	ϕ 0
365704	Nancy Betancourt Prendas	Técnico Supernumerario	Técnico Judicial	ϕ522.200	Técnico Jurisdiccional	Técnico de Implantación	Técnico de Implantación	ϕ522.200	Técnico Jurisdiccional	ϕ 0
15787	Kenneth Muñoz Rojas	Técnico Supernumerario	Técnico Judicial	ϕ522.200	Técnico Jurisdiccional	Técnico Judicial 3	Técnico Judicial	ϕ522.200	Técnico Jurisdiccional	ϕ 0

Fuente: Índice salarial I semestre de 2018 y Manual de Puestos Institucional.

3era. Incorporación de los puestos en un próximo Concurso

De conformidad con el procedimiento, corresponderá a la Sección de Reclutamiento y Selección incorporar en un próximo concurso; los puestos 15888 y 60172 una vez que el Consejo Superior tome el acto administrativo y así poder llenar los cargos que están con la condición de vacantes.

Tabla N°5
Detalle de las reclasificaciones

Información General		Situación Actual				Situación Propuesta				
No. de puesto	Ocupante	Clase ancha	Clase Angosta	Salario Base actual	Grupo Ocupacional	Clase ancha	Clase angosta	Salario Base Propuesto	Grupo Ocupacional	Diferencia en salario Base
102202	Ligia Cristina González Gonzalez	Técnico Supernumerario	Técnico Judicial	¢522.200	Técnico Jurisdiccional	Técnico Judicial 1	Técnico Judicial	¢481.000	Técnico Jurisdiccional	¢-41.200
60209	María del Carmen Vargas González	Técnico Supernumerario	Técnico Judicial	¢522.200	Técnico Jurisdiccional	Técnico Judicial 1	Técnico Judicial	¢481.000	Técnico Jurisdiccional	¢-41.200

Fuente: Índice salarial I semestre de 2018.

4ta. Política administrativa

De conformidad con la política establecida por el Consejo Superior, para los puestos cuyos casos las reasignaciones sean hacia un nivel inferior; el criterio vertido consiste en que se les conservará la categoría que ostentan al personal propietario, en virtud de gozar de derechos adquiridos; no obstante, de presentarse una incapacidad, vacaciones, periodos de ascenso o se halle vacante la plaza, deberá ajustarse a la clasificación propuesta.

Términos y conceptos en materia de clasificación y valoración de puestos a considerar.

REASIGNACIÓN DE PUESTOS: Cambio en la clasificación de un puesto que conlleva a un nivel salarial mayor, menor o igual, con motivo de haber experimentado una variación sustancial y permanente en sus tareas y niveles de responsabilidad.

RECLASIFICACIÓN: El acto formal de modificar el nombre de una clase de puesto o su salario, sin que se afecte la naturaleza del puesto ni las tareas.

REVALORACIÓN POR AJUSTE TÉCNICO: Incremento salarial específico de una clase o grupo de éstas, basado en razones técnico-jurídicas o de política institucional, distintas al costo de vida.

-0-

”

Se acuerda: aprobar en todos sus extremos el informe SAP-217-18 y dispensar del requisito académico al servidor Páez Rodríguez para ocupar el puesto de Técnico Supernumerario por cuanto se le considera la “Preparación Equivalente”.

Se declara firme.

ARTÍCULO X

El Consejo de Personal en sesión N° 22-17 celebrada el 08 de agosto de 2017 artículo III, indica:

“La Sección de Reclutamiento y Selección de Personal presenta el informe RS-0476-2017 relacionado con una serie de apelaciones relacionadas con los concursos CN-02-2017 para puestos del OIJ, publicado en el mes de febrero del 2017, el cual señala:

“Para conocimiento del Consejo de Personal y fines consiguientes, me permito presentar a continuación una serie de apelaciones relacionadas con el concurso CN-02-2017, para puestos varios del Organismo de Investigación Judicial, publicado por este subproceso en el mes de febrero del presente año.

Primeramente, es importante resaltar que el citado concurso tuvo una vigencia de 15 días naturales, iniciando el 27 de febrero hasta el 10 de marzo 2017, se anunció en la página web de la Dirección de Gestión Humana donde estuvo habilitado en el sistema 24 horas, medio por el cual tienen acceso tanto concursantes internos como externos a la institución.

Ahora bien, en los cuadros se exponen los principales argumentos presentados por los y las interesadas, asimismo el análisis efectuado por el Subproceso en cuanto a la tramitación del concurso y proceso selectivo correspondiente.

CASO N° 1	
Nota remitida por el Licenciado Edgardo Ortega Sánchez, Jefe a.i. de la Subdelegación Regional de Nicoya -17 de mayo del 2017	
Servidores firmantes	Oldemar Cerdas Juárez - Rodrigo Quirós Vásquez - Greyc Castrillo Hernández - Luis Diego Arroyo Cárdenas - Lester López Olmos
ARGUMENTOS- ANÁLISIS	
<p><i>... “las dos plazas de oficial de investigación(sic) de esta Subdelegación, propiamente la 6620 y la 99651...”</i></p> <p><i>“Que el pasado 08 de mayo del 2017, a las 15:24 horas, el jefe a.i.(sic) de este Despacho Lic. Edgardo Ortega Sánchez, recibió correo con la nómina para nombrar en propiedad en las plazas anteriormente indicadas. Siendo que en la nómina la cual consta de 176 oferentes no hay incluido ningún investigador del OIJ de Nicoya.</i></p>	<p>Una vez finalizado el periodo de inscripción del concurso, a saber el 10 de marzo de 2017, la Unidad de Reclutamiento, procedió a confeccionar la nómina N° 020-2017 y 19 proposiciones de nombramiento para cada puesto adscrito a la Dirección General del Organismo de Investigación Judicial, de acuerdo a la relación de puestos, incluidos los puestos mencionados por los servidores de la Subdelegación.</p> <p>La nómina fue remitida al Máster Walter Espinoza Espinoza por medio del oficio RS-0153-17, el 04 de mayo de 2017.</p>
<p><i>“También de que el medio por el cual comunicaron el concurso fue por correo electrónico, quedando claro que es un medio oficial, pero el cual no está exento de fallas y lo que nos hace suponer de que el día que comunicaron el concurso el correo de OIJ de Nicoya falló, es que ninguno de los cinco investigadores perjudicados, ni la secretaria del Despacho que revisa el correo de la oficina nos percatamos del concurso.”</i></p>	<p>Tal y como lo indica la nota, el cartel de concurso se anunció por correo electrónico masivo por medio de la oficina de Protocolo y Relaciones Públicas con el fin de notificar a todas las personas servidoras judiciales y promover la participación de las mismas.</p> <p>Se realizó la consulta a la señora Sugey Coto Elizondo de la oficina de Protocolo y Relaciones Publicas, quien aseguró que el correo con la información se remitió el día 27 de febrero, y que parte de las cuentas incluidas está la denominada “Todos los Empleados del Circuito Judicial de Nicoya”; aunado nos facilitó el correo enviado el cual se adjunta como anexo en este documento y el cual indica que el mensaje se envió a las siguientes cuentas de correo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Oldemar Cerdas Juárez - Rodrigo Quiros Vasquez - Greyc Castrillo Hernandez - Luis Diego Arroyo Cárdenas - Lester Antonio Lopez Olmos - Edgardo Ortega Sánchez - Subdelegación Regional de Nicoya OIJ

	<p>Por otra parte, con el fin de descartar la posibilidad del error que se puede generar en los sistemas de comunicación de la Institución mediante correo electrónico, se consultó a los señores Josué Alvarado Gamboa y Heiner Aguilar Peña de la oficina regional de Tecnología Informática de Nicoya, manifestando lo siguiente:</p> <p><i>... "como lo indica don Josue(sic) Alvarado es muy difícil ser preciso si para ese día o días tuvimos problemas de correo por alguna caída del servidor o problemas de enlace con el oij ya que ellos están fuera del edificio. Lo que pude constatar es que hay funcionarios dentro del edificio central que si tienen correos recibidos en la fecha que usted expone. El resaltado no corresponde al original.</i></p> <p><i>En este momento al ser varios días de antigüedad no tengo una bitácora o recuerdo en memoria de algún problema. Lo que puedo sugerir es revisar si él envió de algún correo específico(sic) incluyeron al circuito judicial de Nicoya ya que hay muchos factores que influyen en el recibido de un correo... El resaltado no corresponde al original.</i></p>
<p><i>... "Ante esta situación solicitamos que los cinco sean incluidos en la nomina o bien se excluyan las dos plazas de esta oficina (6620 y 99651) del concurso número 02-2017..."</i></p>	<p>El concurso CN-02-2017, tenía previa aprobación por parte de la Dirección del Organismo de Investigación Judicial de publicar todas las plazas incluidas en el cartel, adicionalmente se realizó de manera correcta y como lo establece el Modelo de Reclutamiento y Selección de Concurso por Atestados, de manera que en congruencia con el principio de transparencia, así como la igualdad de condiciones y oportunidades en cuanto al resto de personas que se inscribieron en tiempo y forma en el concurso, así como los argumentos expuestos, esta Sección estima que no es posible anular los puestos 6620 y 99651 de Oficial de Investigación del concurso en mención.</p>
<p>CONCLUSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Que previo a la publicación del concurso, la Dirección del OIJ aprobó la inclusión de los puestos de oficial de investigación en el cartel. - Que la oficina de protocolo envió el anuncio de concurso a las cuentas de correo de todos los servidores solicitantes, asimismo a la del jefe de la subdelegación y a la cuenta de la Subdelegación oficial para notificación. - Que el Coordinador Regional de T.I. de la zona, afirma no tener reportes de errores o problemas con las cuentas de correo el día que se efectuó la comunicación, y que se corroboró que funcionarios dentro del edificio central si tuvieron correos recibidos. 	

<p>CASO N° 2</p>	
<p>Oficio 144-ORB-2017 expedida por el Christían Douglas Campbell, Jefe de la Oficina Regional de Bribri.</p>	
<p>Servidor</p>	<p>Asdrúbal Mora López</p>
<p style="text-align: center;">ARGUMENTOS- ANÁLISIS</p>	
<p><i>... "El día lunes 8 de mayo e los corrientes nos llegó al correo la nómina referente al concurso CN-02-2017 en donde la plaza 364052 se incluía para nombrar en propiedad. Al revisar la nómina no estaba incluido el servidor Mora López por lo cual le llamé a consultar y me indicó que no había visto el concurso CN-02-2017 y no recordaba que se inscribiera siendo que en su alegato señaló que ni la auxiliar administrativa ni esta jefatura le habían avisado que había un concurso, lo cual en el acto se le indicó que no se compartía en razón de que el concurso se envió vía correo electrónico, medio oficial de comunicación, por parte del Departamento de Personal."</i></p>	<p>La plaza 364052 igualmente se encontraba incluida en la nómina 20-2017 y con su respectiva proposición de nombramiento adscrita a la Dirección General del Organismo de Investigación Judicial, de acuerdo a la relación de puestos.</p> <p>De la misma manera, se reitera que dicha nómina fue remitida al Máster Walter Espinoza Espinoza por medio del oficio RS-0153-17, el 04 de mayo de 2017.</p> <p>El subproceso de Reclutamiento, colocó el cartel de concurso en la página web de Gestión Humana, asimismo por correo electrónico masivo de la oficina de Protocolo y Relaciones Públicas.</p>

“Ante esta situación y en aras de ser justo y objetivo, cumpliendo con los mandatos legales en asocio los valores institucionales, me dispuse a llamar a las personas oferentes de la nómina N.º 020-2017, que alcanzaban 176 en total. De esta gestión encontramos situaciones como las siguientes:

- *Sí aceptaron pero les faltaba una materia para el bachillerato de la carrera requisito.*
- *No tenían el tiempo servido.*
- *No contaban con curso básico policial, pues no laboran en la institución.*
- *No tenían la experiencia solicitada.*
- *Estaban nombrados en otra oficina de Oficiales.*
- *No les servía por distancia entre su domicilio y Talamanca.*
- *Estaban iniciando o concluyendo estudios*
- *Temas familiares.*
- *En el caso de varias compañeras investigadoras estaban con niños pequeños o recién nacidos.*
- *Preferían mantener los nombramientos interinos en ascenso de Oficial donde están laborando.*

Pese a todo lo anterior, conseguí con tres investigadores acordar que conseguirían la documentación que se necesitaba y que nos contactaríamos para poder nombrar a alguno de los en la citada plaza, sin embargo, los días lunes 15 y martes 16 de mayo llamaron indicando agradecimiento por ser tomados en cuenta, pero que por temas familiares se les imposibilitaba aceptar dicho nombramiento en Talamanca...

En atención a lo descrito por la jefatura, la Unidad de Llenado de Vacantes del Subproceso, procedió a la depuración de la nómina, con el fin de identificar a aquellas personas que cumplen con los requisitos para el cargo y posteriormente consultarles su anuencia para ser nombrados en el puesto.

De la revisión efectuada, se obtuvieron los siguientes resultados:

CONDICIÓN	Cantidad personas
SIN REQUISITO	49
PROPUESTOS EN OTROS PUESTOS	16
CONSULTADOS	109

Consecuentemente, se muestra la cantidad de personas que aceptarían un nombramiento en la zona citada:

Consultados	Cantidad personas
NO ACEPTARON	15
ACEPTARÍAN NOMBRAMIENTO	4
NO LOCALIZADOS	8

Siendo que a la fecha se tienen 4 personas anuentes en aceptar un nombramiento para ocupar la plaza en Bribri, no es posible excluir el 364052 puesto del concurso CN-02-2017.

CONCLUSIONES:

- Que previo a la publicación del concurso, la Dirección del OIJ aprobó la inclusión de los puestos de oficial de investigación en el cartel.
- Que la oficina de protocolo envió el anuncio de concurso a las cuentas de correo de todos los servidores judiciales.
- Que de la investigación efectuada por la Unidad de Llenado de Vacantes, 4 personas están anuentes a ocupar el cargo en la zona de Bribri.

CASO N° 3

Solicitud planteada por servidores y servidoras de la Oficina Regional de Cañas, con el visto bueno del Lic. Allen Mora Gamboa, Jefe a.f. de la Delegación Regional de Cañas.

Servidores firmantes

Roy Milton Piña Miranda, Robert Zúñiga Berríos, Vernon Manuel Quesada Bejarano, Freddy Porras Morales, Luis Alberto Sancho Rojas, Daniela Alvarado Reynold, Wilbert Carvajal Ugalde, Luis Gerardo Sánchez Sánchez, Francis Salazar Sáenz, Mauro Torres Cervantes y Wilfredo López Sánchez.

ARGUMENTOS- ANÁLISIS

... "El motivo del presente es que el Consejo de Personal valore nuestro caso para que sean ellos lo(sic) que tomen la decisión final en cuanto a la plaza de Investigador 2 de esta Subdelegación, propiamente la número 112383. Lo anterior por lo que explicamos a continuación.

Para el día 25 de mayo del año 2017, por parte de nuestro jefe Lic. Allen Mora Gamboa, nos enteramos que había llegado la terna para la plaza número 112383 de investigador 2, misma que goza desde hace varios años el compañero Vernon Manuel Quesada Bejarano en calidad de interino y quien cumple funciones de Coordinador Operativo, situación que nos llamó la atención al personal de esta oficina ya que por razones fuera de nuestro alcance, no logramos enterarnos en su momento que dicha plaza había salido a concurso de puestos varios CN-02-2017 del 27 de febrero del año 2017 al 10 de marzo de 2017.

Las razones del porqué ninguno de los Investigadores Judiciales adscritos al OIJ de Cañas que contaban con requisito para participar en esa plaza se incluyó en ese concurso, se resume de manera muy breve y sincera. Primeramente nos causó una confusión de manera general en el personal, el hecho de que las plazas del concurso, solamente indicaran que eran de la Dirección General del OIJ, y no así a qué oficina, Delegación o Sub Delegación pertenecían, segundo, en nuestro pensar, si concursábamos en alguna de estas plazas y resultábamos elegibles, nos podían enviar a la oficina que nos admitiera según cada plaza en concurso, lo como es evidente, según pensábamos, iba a afectar nuestra estabilidad de arraigo, familiar y laboral, puesto que la gran mayoría de los investigadores, estamos a gusto en esta oficina por diferentes razones.

Con el presente no pretendemos indicar o mentir argumentando que no recibimos el correo con el concurso en mención o indicar cualquier otra excusa que a la postre sería mentira, sino más bien sincerarnos e indicarles que todos, absolutamente todos estábamos equivocados con la forma en que según llegamos a creer, se hacían los concursos o las convocatorias para las plazas de la Dirección General, es por ello que solicitamos valoren la opción de que se incorpore a los investigadores del OIJ de Cañas que firmamos el presente a la nómina o que se postergue el nombramiento para un nuevo concurso, esto por cuanto nadie de nuestra oficina concursó para dicha plaza."

La Unidad de Reclutamiento, confecciona los carteles de concurso en estricto apego tanto a la Relación de Puestos de la Unidad de Presupuesto, así como a los requisitos establecidos en el Manual de Puestos Institucional.

Aunado a lo anterior, en ocasiones se incluye información relevante e importante referente a los puestos, en atención al principio de transparencia e igualdad de condiciones para todas las y los oferentes participantes.

En la sesión 40-14 del 02 de mayo del 2014, artículo XXIII, el Consejo Superior conoció el informe sobre la conveniencia institucional de trasladar los puestos de las personas que ejercen labores de investigación a la Dirección General del O.I.J., aprobando los argumentos expuestos por el licenciado Francisco Segura Montero, Director General en ese momento.

Es así que todos los puestos de la clase de Investigador(a) 2 se publicaron tal y como corresponde como adscritos a la Dirección General del O.I.J., y además con la siguiente observación:

"Los puestos adscritos a la Dirección General del Organismo de Investigación Judicial, serán destacados de acuerdo a las necesidades que surjan en las distintas oficinas y localidades a nivel nacional, según acuerdo del Consejo Superior Sesión N° 40-14 del 02/05/14, Art. XXIII."

La plaza 112383 se encontraba incluida en la nómina 11-2017 y con su respectiva proposición de nombramiento al estar adscrita a la Dirección General del Organismo de Investigación Judicial, de acuerdo a la relación de puestos, remitida al Máster Walter Espinoza Espinoza por medio del oficio RS-0153-17, el 04 de mayo de 2017.

Por otra parte, en atención a la situación descrita cabe indicar que en cartel de publicación del concurso CN-02-2017, en el punto IV del apartado "Inscripciones" se incluyó el siguiente enunciado:

"La Dirección de Gestión Humana, no recibirá solicitudes de inscripción, posterior al cierre del presente concurso, bajo ninguna circunstancia, por lo cual será responsabilidad de cada jefeatura hacer de conocimiento formal a todo el personal este proceso..."

Finalmente, es importante resaltar que el citado cartel de concurso, indicaba una cuenta de correo electrónico y un número de teléfono, habilitado para atender consultas relacionadas a la información del cartel, el tiempo y forma de la inscripción o los puestos ofertados.

CONCLUSIONES:

- Que previo a la publicación del concurso, la Dirección del OIJ aprobó la inclusión de los puestos de oficial de investigación en el cartel.
- Que los puestos de Investigador(a) 2 se publicaron adscritos a la Dirección del O.I.J. como única oficina con "la potestad de distribuir al personal en forma ágil y oportuna, donde las necesidades de servicio público lo demanden", tal como lo indica el acuerdo del Consejo Superior; por lo que la ubicación exacta de las plazas no es de conocimiento de la Unidad de Reclutamiento, debido a la posibilidad de rotación que presentan los puestos.
- Que las personas suscritas, no se inscribieron en el concurso CN-02-2017 debido a que malinterpretaron la información dada en el cartel de publicación asumiendo que la plaza no pertenecía a la oficina en la que laboran.

- Que la Unidad de Reclutamiento habilitó una extensión telefónica y una cuenta de correo electrónico para aclarar consultas relacionadas a la publicación, estas vías de comunicación se encontraban contenidas en el cartel de concurso en el párrafo, titulado "Consultas".

CASO N° 4

Se le hace llegar a la Sección de Reclutamiento y Selección la solicitud de participación en el concurso CN-02-2017 a la señora Paola Murillo Contreras a través de correo electrónico remitido por el señor Julio César Madrigal Méndez, Jefe de la Sub Delegación Regional de Quepos y Parrita.

Servidora Paola Murillo Contreras

ARGUMENTOS- ANÁLISIS

..."Referente al concurso 02-2017, Puestos Varios OIJ, realizado por nuestra institución, le expongo mi caso:

El día de ayer por un comentario echo(sic) por su persona me enteré que se había realizado un concurso para participar en un puesto en propiedad de investigador 2, y que nadie del personal de este despacho había concursado, es por esta razón que me doy a la tarea de investigar tal situación ya que siempre ha sido mi deseo de participar en dichos concursos todas vez que reuno(sic) los requisitos, para así ser tomada en cuenta en dicha plaza, siendo que me entero que dicho concurso se realizó desde el 27-02-17 hasta el 10-03-17, al conocer las fechas del concurso me percaté que en tales fechas no me encontraba laborando ya que sufrí un accidente laboral y me encontraba incapacitada desde el 27-02-17 haste(sic) el 28-03-17, por esta razón desconocía de dicho concurso y no participé.

Por la razón antes indicada le ruego se gestione lo correspondiente ante las autoridades pertinentes, para que se me otorgue la posibilidad de concursar por dicha plaza..."

En concordancia con la situación descrita por la servidora, cabe indicar que en cartel de publicación del concurso CN-02-2017, en el punto IV del apartado "Inscripciones" se incluyó el siguiente enunciado:

"La Dirección de Gestión Humana, no recibirá solicitudes de inscripción, posterior al cierre del presente concurso, bajo ninguna circunstancia, por lo cual será responsabilidad de cada jefatura hacer de conocimiento formal a todo el personal este proceso, incluyendo aquellas personas que se encuentren fuera de la oficina por cualquier motivo (vacaciones, incapacidad, licencias, giras u otros motivos)."

De manera que, el motivo por el cual se solicita incluir a la señora Murillo se debe a la incapacidad disfrutada desde el 27 de febrero al 28 de marzo del presente año, por causa de un accidente laboral, se verificó en el Sistema Integrado de Gestión Administrativa, que efectivamente hay un registro de incapacidad en la fecha indicada (captura de pantalla en anexos).

CONCLUSIONES:

- Que la jefatura tenía la responsabilidad de comunicar a la solicitante acerca de la apertura del concurso.
- La señora Murillo Contreras se encontraba incapacitada al momento de la vigencia del concurso y no fue notificada.

Así las cosas, para todos los casos expuestos, esta sección evidencia mediante el presente informe, que el concurso se realizó de conformidad con el procedimiento establecido en el Modelo de Reclutamiento y Selección de Concurso por Atestados, aprobado por el Consejo Superior y notificado mediante la circular N°182-13.

Que para todos los casos, los actos administrativos relacionados a la publicación y vigencia de concurso se realizaron en tiempo y forma, incluida la comunicación correspondiente a toda la población judicial, y especialmente a las Jefaturas directas de las oficinas donde se encontraban las plazas vacantes.

Análogamente, esta Sección considera importante hacer atenta instancia a la responsabilidad que tienen las jefaturas en cuanto a la comunicación de avisos, concursos y convocatorias que publica el Subproceso, de modo que no se limite o afecte la participación de los y las servidoras judiciales que aspiran a ascensos o traslados a puestos que puedan ser de su interés, lo cual genera disconformidad y mal ambiente a lo interno de las oficinas, recursos de apelación o revisión presentados por los oferentes ante distintas instancias administrativas e incluso judiciales, pues inciden directamente en las etapas de desarrollo, la fluidez del proceso y la prolongación del llenado de las vacantes.

Además, se hace hincapié en la responsabilidad que tiene cada servidor y servidora judicial de revisar su cuenta de correo electrónico oficial de la institución y para estos casos en específico, acerca de las publicaciones de concursos realizadas por la Oficina de Protocolo y Relaciones Públicas.

Se trasladan los presentes casos para lo que a bien estime disponer el estimable Consejo.”

Previo al conocimiento de este tema, se acordó: trasladar el informe RS-0476-2017 a don Walter Espinoza, Director del OIJ, para que externé su criterio al respecto.

Se declara acuerdo firme.”

- 0 -

En respuesta a lo solicitado por el Consejo de Personal, la Dirección General del Organismo de Investigación Judicial emite el oficio N° 1023-DG-2017/Ref. 1254, el cual señala:

En atención a lo solicitado mediante documento CP-117-2017 del cual se transcribe lo siguiente: “trasladar el informe RS-0476-2017 a don Walter Espinoza, Director del OIJ, para que externé su criterio al respecto”, nos permitimos brindar respuesta emitida por el máster. Mauricio Fonseca Umaña mediante correo electrónico del 23 de agosto del año: “... analizando este tema los aspectos tocados por Gestión Humana y su argumentación son totalmente correctos, no hay nada que contradecir. Estos funcionarios incurrieron en error por lo que no hay ningún argumento válido que se les pueda aceptar. Y en el caso de la persona incapacitada el concurso tenía estipulado lo siguiente:

“La Dirección de Gestión Humana, no recibirá solicitudes de inscripción, posterior al cierre del presente concurso, bajo ninguna circunstancia, por lo cual será responsabilidad de cada jefatura hacer de conocimiento formal a todo el personal este proceso, incluyendo aquellas personas que se encuentren fuera de la oficina por cualquier motivo (vacaciones, incapacidad, licencias, giras u otros motivos).”

Por lo que tampoco este caso puede valorarse a favor del impugnante.”

Una vez considerado lo indicado anteriormente, se acuerda: tomar nota de lo indicado en el oficio N° 1023-DG-2017 de la Dirección General del OIJ.

Se declara firme.

ARTÍCULO XI

Se procede a conocer el oficio RS-0513-18, correspondiente al caso de recurso de revocatoria con apelación en subsidio presentado por el señor Randall Vallejos Morales, el cual indica:

“Para su conocimiento y fines consiguientes, se remite el presente recurso de revocatoria con apelación en subsidio presentado por el oferente Randall Vallejos Morales, quien obtuvo un resultado desfavorable en la valoración psico-laboral, producto de su participación en la convocatoria CV-006-2017 para puestos policiales del Organismo de Investigación Judicial, específicamente los cargos de Investigador(a) 1, Custodio de Detenidos, Investigador de Localización y Agente de Protección a Víctimas y Testigos.

El 11 de junio del presente año, la Unidad de Reclutamiento, mediante correo electrónico le comunicó al señor Randall Gerardo Vallejos Morales, la desestimación del proceso selectivo toda vez que no resultó favorable en la fase de entrevista psico-laboral, para ninguno de los puestos de riesgos del O.I.J en los cuales participaba.

En consecuencia, el 14 de junio de 2018, el oferente Vallejos Morales, presenta un recurso con apelación en subsidio contra el comunicado de desestimación, por las razones que se detalla y a analizan a continuación:

- 1- El oferente Vallejos refiere: ***“... la entrevistadora salió al menos dos veces de la oficina, dejando la puerta abierta, con todo el bullicio de las personas que se encuentran en el edificio; y la desconcentración producto de la entrada y salida de la entrevistadora del sitio de evaluación ...”*** (énfasis agregado)

Con respecto a este punto, se aclara lo siguiente: la profesional Alexa Cordero Barrios, encargada del proceso de entrevista psico-laboral requirió salir de la oficina, debido que necesitaba revisar unas gráficas de unas pruebas psicológicas del oferente. Por ende, se desplazó en dos ocasiones según recuerda a un aposento que dista a 15 metros de distancia de la oficina, no durando ni dos minutos en la gestión. En este momento, el oferente estaba completando una información escrita. Se aclara, que ya se había concluido el proceso de entrevista.

Aunado a lo anterior, es dable aclarar dos puntos significativos en torno a lo referido por el oferente, los cuales se resumen de seguido:

- a- Es importante indicar, que durante el proceso de entrevista se utilizó un consentimiento informado que refiere: *“Estoy conforme con el espacio físico, las herramientas suministradas y el entorno, para la aplicación de este proceso evaluativo”*. En relación con este tema, el señor Vallejos nunca refirió en el momento correspondiente ninguna situación de disconformidad relacionada con el entorno. No obstante; cuando se le

comunica el resultado adverso, presenta una apelación basada en una percepción que carece de objetividad.

- b- Por otra parte, es necesario, tomar en cuenta que una persona que pretenda trabajar en puestos de riesgos debe de poseer una capacidad de concentración y manejo del estrés, ya que requiere afrontar situaciones de crisis en escenarios complejos. Por lo tanto, en este tipo de labores, las personas deben de enfrentarse a ruidos ambientales extremos, ejemplo: gritos de personas en celdas, balas perdidas, sonidos de sirenas, ruidos que se generan en allanamientos, entre otro sinnúmero de elementos de contaminación sónica. Por tal caso, una persona que indica que pierde la concentración con el ruido ambiental común de un edificio, advierte un factor preocupante, que reafirma la falta de idoneidad para el cargo.

- 2- En un segundo punto, el oferente Vallejos Morales comunica: ***“Igualmente y contrario a lo resuelto en el presente caso, existe ya antecedentes en otro concurso específicamente CONCURSO CV006-2017, donde para los mismos puestos a concursar, obtuve en los resultados de la prueba psico laboral resultados positivos, dando como nota APROBADO; con lo que resulta contradictorio que, en el presente caso, se dé un resultado negativo como el que hoy apelo”.*** (énfasis agregado)

En relación, con este enunciado, se explica, que tanto las pruebas psico laborales como la entrevista, son dos etapas distintas de la Convocatoria CV-006-2017. Aunado, se informa que el proceso selectivo que realiza la Sección de Reclutamiento de Selección para distintos puestos de riesgos del Organismo de Investigación Judicial, está compuesto por una serie de etapas: colectivo de pruebas psico-laborales, entrevista psico-laboral, investigación de antecedentes, prueba de manejo, pruebas médicas y toxicología, todas vinculantes y excluyentes.

Lo anterior, implica que la persona oferente que no aprueba alguna de las etapas, queda desestimada y no puede continuar en el proceso selectivo.

- 3- En un tercer enunciado el oferente Vallejos externa: ***“Llama también la atención que los resultados en el presente proceso no duraron más que ni una semana, y me comunicaron el resultado del mismo, y en anteriores procesos se tomaron más de dos meses en revisión, me pregunto entonces, que se me revisó con detalle en tan poquísimo tiempo”.*** (énfasis agregado)

Se informa, que cada fase posee procedimientos diferentes, los cuales implican la utilización de mecanismos de revisión, análisis e interpretación distintos.

Debido a lo anterior, se recalca que la administración pública debe propiciar la calidad de los procesos, agilizando los tiempos de respuesta para las personas usuarias, por lo tanto, la Dirección

de Gestión Humana y la Sección de Reclutamiento y Selección, se encuentra en una búsqueda y mejoramiento constante de sus procesos, a través de la adopción de procedimientos eficientes, eficaces y bajo estándares de calidad, con el fin de dotar a la institución del personal más idóneo y en concordancia con la necesidad institucional, en el caso que nos atañe, para el ámbito del Organismo de Investigación Judicial.

En la misma línea, con respecto al plazo de resolución del diagnóstico de la entrevista psico-laboral, se manifiesta que uno de los objetivos fundamentales de la función administrativa y pública lo es precisamente, la aspiración a cumplir los Principios Constitucionales de Eficacia, Eficiencia, Simplicidad, Celeridad y Oficiosidad (fundamento de ello los artículos 139 inciso 4; 140 inciso 8 y 191 de la Constitución Política; así como artículos 4; 225 párrafo primero; 269 párrafo primero; 222 inciso primero y 225 de la Ley General de Administración Pública). Todo esto, siempre y cuando se presten las circunstancias.

Debido a lo expuesto, también se informa, que el procedimiento se realizó en igualdad de condiciones, tal y como se realiza al resto de personas oferentes, cumpliendo las disposiciones legales y técnicas correspondientes.

- 4- En un último enunciado el señor Vallejos indica: ***“Por los motivos antes dichos, es que interpongo el presente escrito de impugnación, para que se re programe una nueva cita de entrevista psico-laboral o en su efecto se proceda revisar por personas ajenas a quien haya revisado para refrendar el resultado”***. (énfasis agregado)

Se comunica que, según lo establece el Consejo Superior en el acta 51-12 del 22 de mayo de 2012, artículo XLIX, cuando el resultado de una evaluación es NO APROBADO, el plazo para repetir el procedimiento es de dos años, por tanto, la petitoria externada por el interesado no procede, ya que irrespeta la igualdad de condiciones del proceso selectivo.

Además, se debe tener presente que las evaluaciones psico-laborales y entrevista del proceso selectivo se encausan al cumplimiento de lo estipulado en el artículo 18 del Estatuto del Servicio Judicial, tal y como se cita a continuación:

“Para ingresar al Servicio Judicial se requiere. Inciso: “d) Demostrar idoneidad, sometiéndose a las pruebas, exámenes o concursos que esta ley disponga, o que determine el Departamento de Personal.”. (La negrita no pertenece al original)

Asimismo, la Constitución Política de la República de Costa Rica Artículo 192, refiere:

“Con las excepciones que esta Constitución y el estatuto de servicio civil determinen, los servidores públicos serán nombrados a base de idoneidad comprobada...”. (La negrita no pertenece al original)

En función de la idoneidad, las pruebas en mención tienen como finalidad recomendar a la institución, la elección del personal más apto para un puesto determinado, con el objetivo de que este se convierta en una pieza básica del engranaje y favorecer el cumplimiento de la visión y misión institucional (lo cual en ocasiones se contrapone con los intereses de la persona concursante), en especial cuando se trata de una institución que tiene como razón de ser es la administración de justicia.

En virtud de ello, debe notarse que las acciones que ha llevado a cabo la institución obedecen a un importante esfuerzo para equilibrar el acceso, mediante mecanismos de orden equitativos, validados y estandarizados, que garantizan el cumplimiento de los principios de nuestro ordenamiento jurídico al tiempo que se alcanzan los objetivos institucionales.

A la luz de la presente gestión, se le solicitó el expediente a la licenciada Alexa Cordero Barrios, psicóloga quien realizó la entrevista, el cual fue revisado por personas ajenas a la evaluación tal y como lo solicitó el señor Vallejos. Por ende, se le asignó el caso para comprobación al licenciado Luis Matamoros Carvajal, la MSc. Marcela Aguilar Rojas y la respectiva coordinación de la Unidad de Psicología, dando fe que en efecto el señor Vallejos según los factores analizados, no cumple la idoneidad para ninguno de los cargos que aspira.

Es importante, aclarar que al señor Vallejos, en todo momento se le han contestado cada una de las interrogantes planteadas. No obstante; las peticiones que expone son decisiones que, desde la Unidad de Psicología, no se pueden tomar. Por ende, lo más objetivo, ético y legal, es elevar la apelación en subsidio como el interesado lo gestionó.

Así las cosas, para el presente caso podemos concluir lo siguiente:

El señor Vallejos, en el momento de la entrevista psico-laboral no evidencia las competencias, conductas observables y características establecidas en el Manual Competencial del Poder Judicial, aprobado por Corte Plena, para los distintos puestos de riesgos del Organismo de Investigación Judicial.

Con base en la amplia explicación y dado que todas las personas concursantes a las cuales se les aplicó la entrevista psico-laboral fueron valoradas con los mismos instrumentos selectivos en igualdad de condiciones, esta Sección mantiene, la desestimación del caso del señor Vallejos, ya que el oferente no posee la idoneidad comprobada para ninguno de los puestos que aspira.

Así las cosas, se eleva el presente informe al órgano superior para lo que estimen disponer.

Anexo

Recurso de revocatoria -Randall Vallejos Morales



Randall Gerardo
Vallejos Morales.PDF

”

Se acuerda: aprobar en todos sus extremos el oficio RS-0513-18 presentado por la Sección de Reclutamiento y Selección de Personal y denegar el recurso de revocatoria con apelación en subsidio presentado por el señor Vallejos Morales.

Se declara firme.

ARTÍCULO XII

La Sección de Reclutamiento y Selección de Personal presenta el oficio RS-521-18 correspondiente al recurso con apelación en subsidio contra el informe de desestimación del proceso de selección para el puesto de Agente de Protección a Víctimas y Testigos, interpuesto por el oferente Iván Alberto Rojas Araya, el cual indica:

“Para su conocimiento y fines consiguientes se remite el presente recurso de revocatoria con apelación en subsidio presentado por el oferente Iván Alberto Rojas Araya, quien obtuvo un resultado desfavorable en la valoración psico-laboral, producto de su participación en la convocatoria CV-006-2018 para puestos policiales del Organismo de Investigación Judicial que incluía específicamente los cargos de Investigador(a) 1, Custodio de Detenidos y Agente de Protección a Víctimas y Testigos.

I- ANTECEDENTES DEL CASO:

El 11 de junio del presente año, la Unidad de Reclutamiento, le comunicó al señor Rojas Araya, debido que no logra ganar la fase de entrevista psico-laboral, la desestimación del proceso selectivo para el cargo de *Agente de Protección a Víctimas y Testigos*.

En consecuencia, el 13 de junio, el oferente Rojas Araya, presenta un recurso con apelación en subsidio contra el comunicado de desestimación, realizando tres petitorias, que se detallan a continuación:

“1- Que me sean explicadas, con todo detalle, las razones y fundamentos personales y técnicos por los que se me desestima del proceso mencionado o por las que el profesional evaluador estima que la entrevista refleja que no soy una persona apta para continuar a la siguiente etapa del proceso de selección.

2- Que de ser necesario se me conceda una nueva cita o entrevista con un o una profesional diferente para aclarar los puntos que pudieran originar la duda para el profesional o profesionales encargados de esta etapa del proceso”.

3- Que, de considerarse pertinente, simplemente se me declare apto para continuar con la siguiente etapa del proceso de selección para el puesto policial de agente de protección de víctimas y testigos del OIJ”.

Con respecto a la petitoria externada en el punto n° 1, se refiere: el día 20 de junio del año en curso, el licenciado Rodrigo Vega, Psicólogo a cargo de la entrevista , con el aval de la Coordinadora de la Unidad de Psicología, le envía mediante correo electrónico un informe de resultados al oferente Rojas Vargas, en donde se detallan las razones técnicas por las cuales el resultado es desfavorable para desempeñarse en dicho cargo.

Por ende, se concluye e informa al señor Rojas, que en el momento de la entrevista psico-laboral se evidencia que no cumple las competencias, características y conductas observables establecidas en el Manual Competencial del Poder Judicial, aprobado por Corte Plena, en la sesión N°41-15 del 16 de noviembre del 2015, artículo XII.

En relación con las petitorias 2 y 3 realizadas por el oferente Rojas Vargas, se procede a informar a este distinguido Consejo de Personal, los siguientes razonamientos:

- 1- El proceso selectivo que realiza la Sección de Reclutamiento de Selección para distintos puestos de riesgos del Organismo de Investigación Judicial, está compuesto por una serie de etapas, a saber, el colectivo de pruebas psico-laborales, entrevista psico-laboral, investigación de antecedentes, prueba de manejo, pruebas médicas y de toxicología, todas y cada una vinculantes y excluyentes.

Esto implica que la persona oferente que no aprueba alguna de las etapas, queda desestimada y no puede continuar en el proceso selectivo.

- 2- Por ende, las pruebas psico-laborales y entrevista encausan al cumplimiento de lo estipulado en el artículo 18 del Estatuto del Servicio Judicial, tal y como se expone a continuación:

“Para ingresar al Servicio Judicial se requiere. Inciso: “d) Demostrar idoneidad, sometiéndose a las pruebas, exámenes o concursos que esta ley disponga, o que determine el Departamento de Personal.”. Asimismo, la Constitución Política de la República de Costa Rica Artículo 192, refiere: “Con las excepciones que esta Constitución y el estatuto de servicio civil determinen, los servidores públicos serán nombrados a base de idoneidad comprobada...”.

- 3- Otro aspecto por analizar en el caso del señor Rojas Araya, es que según lo establece el Consejo Superior en el acta 51-12 del 22 de mayo de 2012, artículo XLIX, cuando el resultado de una evaluación es NO APROBADO, el plazo para repetir el procedimiento es de dos años, por tanto, las peticiones externadas por el interesado no proceden, ya que irrespetan la igualdad de condiciones del proceso selectivo.

Se debe tener presente que las evaluaciones psico-laborales u otras, tienen como finalidad recomendar a la institución, la elección del personal más idóneo a un puesto determinado para que este se convierta en una pieza básica del engranaje y favorecer el cumplimiento de la visión y misión institucional (lo que muchas veces llega a contraponerse con los intereses de la persona concursante), en especial cuando se habla de una institución en donde el principal servicio es administración de justicia.

Por eso, la persona oferente debe tener claro que los procesos selectivos son creados para cumplir primordialmente a la sociedad e institución antes que a un sujeto en forma individual.

En virtud de ello, debe notarse que las acciones que ha llevado a cabo la institución obedecen a un importante esfuerzo para equilibrar el acceso, mediante mecanismos de orden equitativos, validados y estandarizados, que garantizan el cumplimiento de los principios de nuestro ordenamiento jurídico al tiempo que se alcanzan los objetivos institucionales.

Es importante, comunicar que al señor Rojas Araya, en todo momento se le han contestado cada una de las interrogantes planteadas. No obstante; las peticiones 2 y 3, son decisiones que, desde la Unidad de Psicología, no se pueden tomar. Por ende, lo más objetivo, ético y legal, es proceder a elevar la apelación en subsidio, a este honorable órgano.

II. CONCLUSIÓN:

Con base en las amplias explicaciones contenidas en el informe de la Unidad de Psicología, y dado que todas las personas concursantes a las cuales se les aplicaron las pruebas fueron valoradas con los mismos instrumentos selectivos en igualdad de condiciones, esta Sección mantiene, la desestimación del presente asunto, ya que este oferente no cumple el perfil para desempeñarse como Agente de Protección a Víctimas y Testigos.

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

Se acuerda: aprobar en todos sus extremos el oficio RS-0521-18 presentado por la Sección de Reclutamiento y Selección de Personal y denegar el recurso con apelación en subsidio interpuesto por el señor Rojas Araya.

Se declara firme.

ARTÍCULO XIII

Se procede a conocer el recurso formulado contra la Resolución Administrativa N° RJP-025-2018 de la Dirección de Gestión Humana de las trece horas del veintinueve de mayo de dos mil dieciocho, el cual literalmente dice:

“(.....) Se procede a conocer recurso de revocatoria con apelación en subsidio y nulidad concomitante presentado por el señor Dennis Dionicio Westney Brack.”

*Una vez analizado lo anterior, este Consejo **acuerda:** Aprobar en todos sus extremos lo dispuesto en la Resolución Administrativa N°RJP-025-2018 de la Dirección de Gestión Humana y declarar sin lugar el recurso de Apelación y Nulidad Concomitante presentado por el señor Westney Brack.*

Se declara firme.

Se levanta la sesión a las 11:00 horas.

Dr. Román Solís Zelaya
Presidente

MBA. Roxana Arrieta Meléndez
Secretaria a.í.