342-PLA-OI-2021

Ref. SICE: 1260-18

24 de marzo de 2021

Licenciada

Silvia Navarro Romanini

Secretaría General de la Corte

Estimada señora:

Le remito el informe suscrito por la Licda. Ginethe Retana Ureña, Jefa del Subproceso de Organización Institucional, relacionado con la solicitud de variación de la jornada laboral de los Técnicos Especializados 2 (Radio Operadores), del Organismo de Investigación Judicial y cuáles son los pluses salariales que generaría esa variación.

Con el fin de que se manifestaran al respecto, mediante oficio 968-PLA-OI-2021 del 30 de junio de 2020, el preliminar de este documento fue puesto en conocimiento de:

* Máster Walter Espinoza Espinoza, Director General

Organismo de Investigación Judicial

* Máster Ana Eugenia Romero Jenkins

Directora Ejecutiva

* Máster Roxana Arrieta Meléndez

Directora a.i. de Gestión Humana

* Máster Rodrigo Campos Hidalgo

Director Jurídico

Como respuesta se recibieron los oficios 567-DG-2020 del Máster Espinoza Espinoza, el PJ-DGH-SAP-250-2020, suscrito por la Licda. Ma. Gabriela Mora Zamora, Jefa de la Sección de Análisis de Puestos de la Dirección de Gestión Humana; por su parte la Dirección Jurídica envió el DJ-AJ-2407-2020 y la Máster Romero Jenkins envió la nota 2544-DE-2020.

Todas las observacionesse consideraron en lo pertinente, en el informe que se presenta.

Atentamente,

Dixon Li Morales, Jefe a.i.

Proceso Ejecución de las Operaciones

***Se adjuntan respuestas recibidas.(Ver anexos)***

Copias:

* Máster Walter Espinoza Espinoza, Director General

Organismo de Investigación Judicial

* Máster Ana Eugenia Romero Jenkins

Directora Ejecutiva

* Máster Roxana Arrieta Meléndez

Directora a.i. de Gestión Humana

* Máster Rodrigo Campos Hidalgo

Director Jurídico

* Archivo

xba

Ref. **1260-18**, 531-17





Dirección de Planificación

Proceso de Ejecución de las Operaciones

Subproceso de Organización Institucional

***Solicitud de variación de la jornada laboral de los Técnicos Especializados 2 (Radio Operadores), del Organismo de Investigación Judicial y cuáles son los pluses salariales que generaría esa variación***

Marzo 2021

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Dirección de Planificación** | | **Fecha:** | *24 de marzo de 2021* |
| **Oficina remitente:** | Subproceso de Organización Institucional | **# Informe:** | 342-PLA-OI-2021 |
| **Temática:** | Solicitud de variación de la jornada laboral de los Técnicos Especializados 2, “Operadores de Radio”, del Organismo de Investigación Judicial y cuáles son los pluses salariales que generaría esa variación. | | |
| **Para:** | Consejo Superior  Dirección General del Organismo de Investigación Judicial, Unidad de Supervisión de la Oficina de Planes y Operaciones del Organismo de Investigación Judicial y la Delegación Regional del Organismo de Investigación Judicial de Cartago. | | |
| **Oficios y Referencias:** | Con el presente informe se da respuesta a la consulta que realizan funcionarios del Organismo de Investigación Judicial y se atienden las referencias internas 1260-2018 y la relacionada 531-17. | | |

|  |  |
| --- | --- |
| **I. Antecedentes** | Mediante correo electrónico del 30 de marzo de 2017, el servidor Luis Gerardo Arce Salas, Técnico Especializado 2 de la Delegación Regional del Organismo de Investigación Judicial de Cartago, realiza una consulta en torno a cuáles serían los pluses salariales que devendrían ante una posible variación de la jornada laboral de su puesto de 8 a 12 horas diarias.  El licenciado Mauricio Retana González, Supervisor de Servicio de la Unidad de Supervisión de la Oficina de Planes y Operaciones del Organismo de Investigación Judicial, por medio de correo electrónico del 22 de agosto de 2018 realizó la consulta a la Dirección de Planificación, sobre la viabilidad de extender la jornada laboral del puesto de Radio Operador a 12 horas o bien de ser llamados a laborar fuera de la jornada laboral. |
| **II. Justificación** | Dar respuesta a la consulta realizada por el licenciado Mauricio Retana González, Supervisor de Servicio de la Unidad de Supervisión de la Oficina de Planes y Operaciones del Organismo de Investigación Judicial, sobre la viabilidad de variar la jornada laboral de los puestos de Radio Operador y ser llamados a desempeñar labores fuera de la jornada laboral, así como atender la consulta del servidor Luis Gerardo Arce Salas, respecto a cuáles son los pluses salariales que devendrían ante una posible variación de la jornada laboral de su puesto de 8 a 12 horas diaria. |
| **III. Información Relevante** | Es importante destacar que algunos de los puntos a desarrollar tienen su respaldo en normativa y procedimientos legales relacionados con la jornada laboral, por lo que se estimó oportuno conocer el criterio de la Dirección Jurídica sobre la viabilidad o no de realizar tales cambios.  No obstante, en sesión 54-18 del 14 de junio del 2018, artículo LXXVIII, el Consejo Superior dispuso “…que en razón de que esa dirección es un órgano adscrito a la Corte Plena y asesor del Consejo Superior, las únicas consultas jurídicas que debe atender son las de estos órganos y la Dirección Ejecutiva, por lo tanto, las solicitudes de criterio presentadas directamente a esa Dirección deben de ser rechazadas”.  Por lo anterior, y considerando la experiencia por esta Dirección en los últimos años, para dar respuesta a ambas consultas, se procede a realizar un abordaje en apego al ordenamiento jurídico vigente que rige ese accionar.   1. **Facultades de la Jefatura**   Los artículos 59 y 81 de la Ley Orgánica del Poder Judicial indican lo siguiente:  ***Artículo 59.- Corresponde a la Corte Suprema de Justicia:*** *“21.- Emitir las directrices sobre los alcances de las normas, cuando se estime necesario para hacer efectivo el principio constitucional de justicia pronta y cumplida.”*  ***Artículo 81.- Corresponde al Consejo Superior del Poder Judicial:*** *“16.- Dirigir, planificar, organizar y coordinar las actividades administrativas del Poder Judicial y proponer a la Corte, los reglamentos correspondientes.*  Por su parte, la **Ley Orgánica del Organismo de Investigación Judicial** en el artículo 17 incisos 3) y 4) dispone:  ***“Son funciones de la Dirección General”:***  *3) Fijar, dentro del marco que le señalen la Ley y la Corte Suprema de Justicia, la política y demás directrices relativas a la actuación y funcionamiento del Organismo;*  *4) Fijar las normas internas de administración, trabajo y disciplina de todas las dependencias del Organismo.”*  Como se indica, la reglamentación interna faculta a las jefaturas para proponer y realizar los cambios, ajustes y formular las recomendaciones, que consideren necesarias para un mejor funcionamiento de cada despacho.  Esa potestad de la jefatura encuentra respaldo en la figura del “ius variandi”, definida como:  *“…la potestad, normalmente del empleador, de modificar, en forma unilateral, las condiciones de la relación contractual, en el ejercicio de las potestades de mando, de dirección, de organización, de fiscalización y de disciplina que le confiere el poder directivo del que goza dentro de la contratación. Ahora bien, esta facultad, puede ejercerse en el tanto en que las medidas tomadas, no atenten contra las cláusulas esenciales del contrato, ni mermen los beneficios del trabajador. En efecto, si el patrono ejerce su derecho de manera abusiva o arbitrariamente, en perjuicio de los intereses del empleado, lo autoriza a éste a colocarse en una clara situación de despido injusto…”* *[[1]](#footnote-1)*  Con base en lo anterior, el patrono tiene la facultad de modificar las condiciones de empleo, siempre que el cambio no modifique las condiciones esenciales del contrato de trabajo, tales como el salario, la jornada, la jerarquía del trabajador y el trabajo en sí mismo.  Si estos elementos se quieren modificar, en la mayoría de los casos tienen que ser con el consentimiento del trabajador y, dependiendo de las particularidades del caso.  Es importante mencionar, como bien lo indica la Sala Segunda, que un uso inadecuado del *ius variandi* puede generar una falta grave atribuible al patrono y la ruptura del contrato de trabajo con responsabilidad patronal.  **3.1. Deberes del trabajador**  El Estatuto de Servicio Judicial regula las relaciones entre el Poder Judicial y sus servidores, con el fin de garantizar la eficiencia de la función judicial y de proteger a esos servidores.  Bajo ese precepto, el Capítulo V “Ingreso al Servicio Judicial del Estatuto de Servicio Judicial establece los requerimientos de ingreso para laborar en la institución, particularmente el inciso “C” del artículo 18, indica:   * *Llenar los requisitos que establezca el Manual de Clasificación, para la clase de puesto de que se trate.*   Con base en el artículo anterior, la persona que se incorpore al servicio del Poder Judicial, debe cumplir con los requisitos y aceptar las condiciones que demande el puesto en el que se nombre.  Asimismo, el artículo 49 inciso “D” de esa normativa indica:   * *Asistir a la Oficina no sólo durante las horas fijadas por la Corte Plena sino también por todo el tiempo que para ello sean requeridos por sus superiores, cuando así lo exija el buen servicio, sin perjuicio del pago de las horas extra correspondientes.*   Este artículo introduce el término de las horas extraordinarias, mismas que se explicaran más adelante del presente informe.  En esa misma dirección la Ley Orgánica del Poder Judicial en el artículo 38 inciso 2, versa sobre la suspensión al deber de asistencia:   * *En los días inhábiles, considerándose por tales los que por ley sean feriados, los días sábados y domingos y los que el Consejo Superior del Poder Judicial declare de asueto para los servidores del ramo, con la debida anticipación.* ***Lo anterior, sin perjuicio de la obligación de asistencia que tienen los servidores que deben desempeñar sus funciones en esos días u horas inhábiles, con reconocimiento de los derechos y beneficios contemplados en la legislación laboral. (****la negrita no corresponde al original****)****.*   Con base en lo expuesto, el personal que labora en el Poder Judicial debe de acatar las directrices que las jefaturas demanden, siempre que ello sea en aplicación del principio de buena fe y acorde a las reglas de razonabilidad y de proporcionalidad, de manera que existan razones objetivamente válidas para justificar su ejercicio, como lo es mejorar el funcionamiento de determinada oficina.     * 1. **Normativa sobre Jornada Laboral**   Nuestra legislación establece claramente el tiempo de las jornadas laborales y las excepciones a esas jornadas.    **3.2.1 Constitución Política de Costa Rica**  ***ARTÍCULO 58.-*** *La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas a la semana. La jornada ordinaria de trabajo nocturno no podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis a la semana. El trabajo en horas extraordinarias deberá ser remunerado con un cincuenta por ciento más de lo sueldos o salarios estipulados. Sin embargo, estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción muy calificados, que determine la ley.*  **3.2.2 Código de Trabajo**  El Código de Trabajo regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores. En ese sentido, ese cuerpo legal contiene varias normas que regulan la jornada de trabajo:  ***ARTÍCULO 136.-*** *La jornada ordinaria de trabajo efectivo no podrá ser mayor de ocho horas en el día, de seis en la noche y de cuarenta y ocho horas por semana. Sin embargo, en los trabajos que por su propia condición no sean insalubres o peligrosos, podrá estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una jornada mixta hasta de ocho horas, siempre que el trabajo semanal no exceda de las cuarenta y ocho horas.*  *Las partes podrán contratar libremente las horas destinadas a descanso y comidas, atendiendo a la naturaleza del trabajo y a las disposiciones legales.*  ***ARTÍCULO 139.-*** *El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites anteriormente fijados, o que exceda de la jornada inferior a éstos que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y deberá ser remunerada con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos, o de los salarios superiores a éstos que se hubieren estipulado.*  *No se considerarán horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él, cometidos durante la jornada ordinaria.*  *El trabajo que fuera de la jornada ordinaria y durante las horas diurnas ejecuten voluntariamente los trabajadores en las explotaciones agrícolas o ganaderas, tampoco ameritará remuneración extraordinaria.*  ***ARTÍCULO 140.-*** *La jornada extraordinaria, sumada a la ordinaria, no podrá exceder de doce horas, salvo que por siniestro ocurrido o riesgo inminente peligren las personas, los establecimientos, las máquinas o instalaciones, los plantíos, los productos o cosechas y que, sin evidente perjuicio, no puedan sustituirse los trabajadores o suspenderse las labores de los que están trabajando.*   * 1. **Variación de Jornada**   Es importante hacer una diferenciación de conceptos entre jornada laboral y el horario. La Sala Segunda en reiteradas ocasiones se ha pronunciado sobre el particular y la define de la siguiente manera *[[2]](#footnote-2)*:  **Jornada laboral:**  *“…corresponde al tiempo efectivo máximo que el trabajador está al servicio del empleador o representante laboral, en condiciones de subordinación y dependencia, en razón de un contrato o relación laboral…*  ***Horario:***  *“…es más bien la distribución diaria de dicha jornada, teniendo como base un punto de inicio y otro de término y que comprende el o los intervalos de descanso que se establezcan”*  Otra diferencia es que la jornada no se puede aumentar sin el consentimiento de las personas trabajadoras; mientras que el horario sí puede ser variado por la persona empleadora, aún en contra de la voluntad de la persona trabajadora, siempre que no se le cause grave perjuicio[[3]](#footnote-3), por eso es importante tomar en consideración que una variación en el horario puede significar una variación en la jornada.  Como se indicó anteriormente, el Código de Trabajo establece en los artículos 135 y siguientes las jornadas máximas de trabajo. De acuerdo con esto, la jornada ordinaria de trabajo efectivo no puede ser mayor de ocho horas en el día, de seis en la noche y de cuarenta y ocho por semana.  Existen algunas excepciones a los límites de las jornadas laborales que se indican en el artículo 143 del Código de Trabajo:  ***ARTÍCULO 143.****- Quedarán excluidos de la limitación de la jornada de trabajo los gerentes, administradores, apoderados y todos aquellos empleados que trabajan sin fiscalización superior inmediata; los trabajadores que ocupan puestos de confianza; los agentes comisionistas y empleados similares que no cumplan su cometido en el local del establecimiento; los que desempeñan funciones discontinuas o que requieran su sola presencia; y las personas que realizan labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornada de trabajo.*  Con base en lo anterior se hace necesario analizar la naturaleza del puesto Técnico Especializado 2 (Técnico de Radio 1) según el Manual Descriptivo de Clases de Puestos de la institución.   * 1. **Manual Descriptivo de Clases de Puestos**   El artículo 14 del capítulo IV del Estatuto de Servicio Judicial versa sobrela “Clasificación de puestos” y establece lo siguiente:  *“El Departamento de Personal elaborará y mantendrá al día un Manual de Clasificación de Puestos, que contendrá una descripción completa y sucinta, hecha a base de investigación por el mismo Departamento, de las atribuciones, deberes y requisitos mínimos de cada clase de puestos a que se refiere esta ley…”*  Con base en lo anterior, en el citado Manual se encuentran los requisitos y condiciones del puesto Técnico de Radio 1, y que define el propósito del puesto de la siguiente manera:  *“Ejecutar labores técnicas relacionadas con la recepción y transmisión de mensajes mediante circuitos de radiotelefonía”.*  Asimismo, se citan como parte de sus funciones, el recibir y transmitir mensajes a través del equipo de radiotelefonía, mediante el empleo de claves establecidas, así como atender, analizar, valorar y transferir mensajes por la vía telefónica a nivel nacional, entre otras.  *En el anexo N° 1 del presente informe, se visualizan de manera completa las funciones y factores organizacionales del puesto de Técnico de Radio 1 (Radio Operadores).*  De conformidad con las funciones del puesto en mención, es claro que las personas que laboren como “Radio Operador” requieren su presencia en el centro de trabajo, asimismo, se infiere que sus funciones son técnicas con carácter administrativo, por lo que se concluye que esa clase de puesto no se encuentra dentro de las excepciones del artículo 143 del Código de Trabajo.  En el apartado de “Condiciones de Trabajo” de la clase Técnico Especializado 2 (Radio Operador) tiene una particularidad, según el Manual Descriptivo de Clases de Puestos:  *“Esta actividad demanda esfuerzo mental para coordinar ideas y aplicar el juicio y el criterio para atender varias actividades en forma simultánea, resolver problemas de alguna complejidad y tomar decisiones con base en precedentes y procedimientos establecidos. La labor demanda estar siempre alerta a los llamados que se realizan por la radio, además de ser diligentes con los asuntos que se le encomienden.* ***Les corresponde trabajar en horarios rotativos y prestar sus servicios cuando sean requeridos”*** *(El subrayado y la negrita no corresponden al original)*  Esa previsión en las condiciones de trabajo de ese puesto en particular, faculta a las jefaturas a solicitar la colaboración del personal cuando así sea requerido, amparado en el artículo 38 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y de los artículos 18 y 49 del Estatuto de Servicio Judicial, con las salvedades y limites que establece la ley, las cuales se indicaron anteriormente en los artículos 139 y 140 del Código de Trabajo:  El primer artículo define la figura de “jornada extraordinaria” y las remuneraciones en caso de que suceda, deben ser canceladas al trabajador y el segundo limita la cantidad de horas laboradas por día sumando ambas jornadas  Sobre el particular, es importante aclarar que la jornada extraordinaria no constituye un elemento normal y permanente, sino que se estableció para atender situaciones especiales, de forma excepcional, que por la emergencia, el patrono requiera a sus trabajadores para cubrir alguna necesidad, su carácter excepcional es para proteger al trabajador de jornadas extenuantes que atenten contra su salud física y mental, por tanto, una vez que se regule la situación, se restablece la jornada ordinaria.  En ese sentido, la Sala Segunda se ha pronunciado al respecto e indica:  *“La mayor parte de la doctrina, considera que la prolongación de la jornada de trabajo, debe obedecer a una necesidad imperiosa de parte de la empresa. Se trata de una circunstancia excepcional, derivada de una situación específica que la amerite, de ahí que no cabe convertirlas en habituales con la burla consiguiente de la jornada ordinaria, que se estableció respondiendo a necesidades de orden público, interés social y en defensa de la salud del trabajador (…)”*[[4]](#footnote-4)  Por lo anterior se concluye que la jornada extraordinaria no puede de manera alguna, volverse permanente, porque sería absolutamente ilegal.   * 1. **Criterio de la Dirección Jurídica**   La Dirección Jurídica mediante oficio No. DJ-AJ-3557-2017 del 16 de agosto de 2017, emitió criterio sobre un caso similar en relación con la clase de puesto Técnicos Especializados 3 de la Central de Radio del Organismo de Investigación Judicial, en donde solicitaban se reconociera un plus salarial por variación de jornada y por disponibilidad en razón del cambio de horario en la jornada laboral.  En ese sentido se indicó, después de realizar los estudios correspondientes, que la pretensión de las personas gestionantes no resulta procedente; por cuanto los pluses reclamados no corresponden al puesto por ellas ocupado.   * 1. **Criterio de la Dirección de Planificación**   Con base en la información recopilada y lo descrito anteriormente, en relación con las consultas planteadas, es criterio de esta Dirección:   * Sobre la viabilidad de aumentar la jornada laboral del puesto de Técnico Especializado 2 (Técnico de Radio 1) de 8 a 12 horas de forma permanente, no es procedente en razón de que esa clase de puesto no se encuentra dentro de las excepciones establecidas en el artículo 143 del Código de Trabajo, el cual faculta a ciertos puestos a laborar jornadas de doce horas. * Las condiciones de trabajo de la clase Técnico Especializado 2 del Manual Descriptivo de Clases de Puestos, autoriza a la jefatura para solicitar al personal judicial que labore como Técnico de Radio, presentarse a laborar cuando haya una necesidad de la oficina para subsanar alguna situación en particular, siempre y cuando sea una situación con carácter excepcional y no se le cause un perjuicio grave demostrable a la persona servidora judicial. * Cuando la persona trabajadora labore en un horario superior al establecido, o se le solicite su presencia para laborar durante un día feriado, de asueto o bien sábado o domingo, debe cancelársele los rubros correspondientes por jornada extraordinaria (artículo 139 del Código de Trabajo), tomando en consideración las directrices internas para la cancelación de horas extra.   1. **Informe puesto en consulta**   Mediante oficio 968-PLA-OI-2020 del 30 de junio de 2020, se puso en conocimiento del Máster Walter Espinoza Espinoza, Director del Organismo de Investigación Judicial, la Máster Roxana Arrieta Meléndez, Directora a.i. de la Dirección de Gestión Humana, al Máster Rodrigo Campos Hidalgo, Director Jurídico y la Máster Ana Eugenia Romero Jenkins, Directora Ejecutiva el preliminar de este informe. Se recibieron observaciones de todos los involucrados mediante oficios 567-DG-2020, PJ-DGH-SAP-250-2020, DJ-AJ-2407-2020 y 2544-DE-2020 en su orden, los cuales se incorporaron en el apartado de anexos.  A continuación, se presentan las observaciones remitidas por cada una de las dependencias y posteriormente a cada una de ellas se emite el criterio de esta Dirección.  **3.7.1** [**Oficio N 567-DG-2020**](http://sjodfspro01/Docs_Sice/110/2020/07/20/332937440.msg) **Organismo de Investigación Judicial**   |  |  | | --- | --- | | **Criterio de la Dirección del Organismo de Investigación Judicial** | **Criterio de la**  **Dirección de Planificación** | | **Primero:** Sobre el apartado 5.1 donde se recomienda no aumentar o variar la jornada del puesto de Técnico Especializado 1 (Técnico de Radio 1), indica no contraponer argumentos en espera del criterio por parte de la Dirección Jurídica. | Concuerda esta Dirección con lo indicado por Don Walter a la espera del criterio de la Dirección Jurídica, si el Consejo Superior lo tiene a bien solicitar. | | **Segundo:** Sobre la recomendación 5.2 del informe, presenta consideraciones sobre dos párrafos, para el primer párrafo que señala la necesidad de promover acciones para hacer más eficientes los recursos disponibles, específicamente se expone sobre la necesidad de revisar el modelo vigente de atención de las labores de Radio, debido a que se ha venido utilizando personal investigador por la falta de recurso humano, indica las acciones que actualmente se encuentran en ejecución:  **Párrafo primero punto 5.2**  El OIJ está comprometido con el Plan Estratégico Institucional 2019-2024 bajo el eje transversal de la innovación, donde busca reinventar la forma de manejar la investigación a nivel nacional y los retos que se presentan producto de las restricciones presupuestarias y el aumento de la criminalidad.  Indican que tiene en proceso el Proyecto **“Mejoramiento de la eficiencia de la plataforma administrativa de las Sedes Regionales**" donde se está tratando de mantener una mejora en cuanto al servicio judicial que brinda a los usuarios, lo cual implica la optimización de los recursos y servicios para los cuales, por la naturaleza de las funciones de los puestos, fueron creados, en el que se incluyen los puestos de Radio Operadores. | Se toma nota de lo indicado por la Dirección del OIJ, sobre los esfuerzos para mejorar la atención para las personas usuarias. | | Señala también que en algunas ocasiones debe hacerse uso del recurso de investigación para solventar las labores del Radio Operador en las sedes regionales, sin embargo, ha enfatizado en que esta práctica debe aplicarse como última opción en aras de mantener un servicio público de calidad y no afectar la funcionabilidad de las oficinas, teniendo conocimiento que actualmente la labor investigativa ha experimentado un incremento considerable en la cantidad de casos. | Sobre este particular, se comprende que el personal investigador deba coadyuvar en labores de radio operador, lo cual el mismo perfil lo establece para las clases de puesto Investigador 1 y 2, en detalle: "Efectuar labores diversas de comunicación tales como servicio de radio, teléfono, facsímil, entre otros", pero se hace la salvedad que este tipo de puesto debería dedicar mayor parte de su tiempo a las labores investigativas. | | Según datos de la institución, en una década las denuncias ingresadas se duplicaron, (pasaron de 50 mil a 100 mil) o bien se puede decir que en los últimos 5 años se dio un aumento de 20 mil denuncias, o sea un 25% de aumento relativo. Todo esto conlleva un fuerte impacto también en la parte administrativa, pues la misma debe apoyar al área investigativa, situación que ha llevado al Organismo de Investigación Judicial a una restructuración estratégica, viable y sostenible; sin embargo, no hay que dejar de lado los vacíos actuales del faltante de personal de radio operadores en varios despachos policiales. | La Dirección de Planificación es consciente de lo indicado y del compromiso que ha asumido el OIJ a través de los años para contrarrestar la criminalidad, labor que ha sido considerada por la Dirección de Planificación, a través de los años en los diferentes estudios realizados, donde se ha propuesto el otorgamiento de diferentes tipos de plazas (recursos extraordinario, ordinario, permisos con goce de salario) para el cumplimiento de labores por parte del Organismo de Investigación Judicial, cuyo crecimiento en recurso humano en la misma década que indica (2010-2020), ha sido de más de un 25 por ciento. | | Es más oneroso la contratación de un Investigador 1 que la de un Técnico Especializado 2, cuya diferencia salarial de forma anual es un 46% más costoso. Perceptiblemente se logra estimar una cifra bastante considerable para tomar en cuenta y así buscar soluciones que permitan evitar el seguir realizando esta práctica y tomar acciones y/o decisiones oportunas para solucionar de una vez esta carencia de radioperadores, considerando realizar variaciones de horarios. | Se toma nota de lo indicado, pero no modifica el contenido del informe. | | f. El OIJ se ha visto en la necesidad de proponer ampliar el horario para estandarizar la menor cantidad de variaciones posibles, según las particularidades de cada sede y que paulatinamente se han venido modificando para maximizar la efectividad en el servicio, medidas alineadas con las Iniciativas de Proyectos incluidas en el PEI 2019 – 2024, sobre el “Modelo de correlación entre la carga de trabajo y recurso humano del Organismo de Investigación Judicial” y el objetivo estratégico sobre este tema que establece: “OE.1.5.28.1 - Que al finalizar el 2024, se haya diseñado e implementado el plan para optimizar la calidad y capacidad de la respuesta técnica, administrativa y operativa para afrontar las diferentes manifestaciones de la criminalidad, que permita asegurar un servicio efectivo para cumplir con las necesidades y expectativas de las personas usuarias internas y externas.” | En relación con la ampliación, se reitera que existe normativa en ese sentido en donde se establece la posibilidad de realizar cambios en la jornada de determinados puestos, sin embargo, para el puesto en mención, no es factible, situación que indicó la Dirección Jurídica en oficio DJ-AJ-3557-2017 sobre un caso similar en relación con la clase de puesto Técnico Especializado 3, de la Central de Radio del Organismo de Investigación Judicial, en donde solicitaban se reconociera un plus salarial por variación de jornada y por disponibilidad, en razón del cambio de horario en la jornada laboral, en el cual se denegó la gestión por cuanto los pluses reclamados no corresponden al puesto indicado. | | Somos conscientes conforme al ordenamiento jurídico que rige a esta institución, que la labor sustancial de esta Policía Judicial es auxiliar a los tribunales penales y al Ministerio Público en la investigación y verificación científica de los delitos y de sus presuntos culpables, de ahí que nuestros esfuerzos deben concentrarse principalmente en fortalecer la parte investigativa, de ahí nuestro interés en contar con más plazas de Radio Operadores para no tener que afectar aunque sea de forma ocasional las investigaciones que se tramitan en materia penal.  En virtud de lo anterior, no es viable ni conveniente continuar con este tipo de acciones e intercambio de funciones entre radio operadores y personal de investigación, aunado a que el mejor camino sería redireccionar el recurso de investigación a las tareas que por el puesto les corresponden, y considerar por parte del estimado Consejo Superior en ampliar y/o variar horarios. | En informes realizados por esta Dirección se ha recomendado el otorgamiento de plazas para esa dependencia, sin embargo, la necesidad de personal es imperante en todos los ámbitos del Poder Judicial, por lo cual se trata de dotar de recurso a todas las oficinas de acuerdo con las limitaciones presupuestarias existentes y maximizar el recurso asignado a cada una de las oficinas.  Por otra parte, el ordenamiento jurídico establece las normas para propiciar el cambio de horario o aumento de la jornada laboral y como se indicó en el presente informe, solo es aplicable a determinados puestos, en la cual no se incluye a la clase de Técnico Especializado 2 (Radio Operador). | | **Tercero:** En relación con el segundo párrafo del punto 5.2, en el cual se propone un esquema de atención similar al sistema de emergencias 911, el señor Espinoza Espinoza señaló:  No es de recibo la recomendación por parte de la Dirección de Planificación.  Además, expresa la importancia del Operador de Radio en la labor institucional siendo un enlace y apoyo para el área de investigación y administrativa.  Presenta cuadros del perfil competencial de las clases Técnico de Radio 1 y Técnico de Radio 2, así como del Operador del Servicio 911 y estableció las diferencias entre los tipos de puestos y el tipo de servicios que brindan ambas dependencias.  Indica que el servicio de 9-1-1 se basa en un solo sistema automatizado; mientras que, en el caso de las oficinas policiales regionales no tienen factor de comparación por las diferentes tareas que se desarrollan de una manera específica y única de cada región del país, por cuanto la labor del radio operador es muy propia de cada despacho policial y no son semejantes en algunos casos entre regiones por el tipo de incidencia criminal, siendo totalmente discordantes con el desarrollo de las acciones en ambas instituciones.  Señala que no es posible hacer una comparación del perfil de los funcionarios de ambas dependencias por ser de naturalezas diferentes.  Indica que el operador del servicio de emergencias 9-1-1 brinda un servicio 24/7 durante todos los días del año, y cuenta con una gran cantidad de recurso humano para realizar su labor de manera eficiente; caso contrario pasa en nuestro Organismo, debido a que no contamos con la cantidad suficiente de Técnicos de Radio para cubrir una labor de 24/7, ni tampoco tenemos el recurso humano suficiente para cubrir esas franjas de horario que tiene el servicio de emergencias 9-1-1.  Concluye que al tratar de implementar el sistema de emergencias del 9-1-1, podría ocasionar un retroceso en las labores investigativas y contraviene con el objetivo estratégico indicado anteriormente. | Concuerda esta Dirección con lo indicado en cuanto a la importancia del puesto Técnico Especializado 2 en las labores que efectúa el Organismo de Investigación Judicial.  Es importante aclarar que cuando se planteó la idea de proponer un esquema de atención similar al sistema de emergencias 911, no se estaba planteando que se trabajara de forma similar a las funciones que ellos realizan o bien comparar las funciones de los servidores de cada servicio, ya que se tiene claridad que son servicios de naturaleza diferente, sino más bien se planteó en los términos respecto al tipo de cobertura que ese servicio brinda de 24/7, los 365 días del año.  Las restricciones que en materia presupuestaria afronta el Poder Judicial actualmente, es lo que conduce a proponer otras alternativas que puedan ser efectivas para maximizar los recursos. El análisis de esas propuestas por la Dirección del Organismo de Investigación Judicial y las autoridades correspondientes, definirán la viabilidad de su implementación.  Actualmente la Sección de Comunicaciones del Organismo de Investigación Judicial ofrece el servicio de radio en un horario como el que se propuso analizar, igual al servicio 911, 24/7 los 365 días al año.  En conversación sostenida con el señor Jorge Alexander Díaz Brenes, Técnico Especializado 3 de esa Sección, indicó que la cobertura de la oficina abarca todo el territorio nacional, asimismo, señaló que la plataforma tecnológica que poseen les permite tener contacto con cualquier oficina del país.  Bajo esa premisa de atención tanto del 911 como la Sección de Comunicaciones, es que se propone la atención sectorizada en las oficinas que cuenten con las clases de operador de Radio.  Para ejemplificar la propuesta de la Dirección de Planificación, la Delegación Regional de Cartago posee dos plazas de Radio Operador y la Subdelegación Regional de Turrialba una, en ese caso podría plantearse un rol entre los tres servidores con horarios que abarquen la mayor cantidad de horas, es decir cada uno con diferente horario y la franja horaria que no pueda cubrirse, se utilice al personal Investigador como se ha estado realizando, con la salvedad que el tiempo utilizado en estas labores por este puesto se podría reducir significativamente, dedicando mayor cantidad de tiempo a labores policiales; al realizarse de esta manera, la cobertura de cada Radio Operador no se circunscribe únicamente en la región donde se encuentra nombrado, sino que abarcaría tanto Cartago como Turrialba. Todo lo anterior, sujeto al análisis de factibilidad que permita visualizar el costo-beneficio de lo propuesto.  La Dirección de Planificación había realizado la misma propuesta en el informe 1014-PLA-OI-2019 relacionado con la "Solicitud de Recurso Humano para la  Oficina Regional del Organismo de Investigación Judicial de Osa"; en esa oportunidad el Consejo Superior en sesión 30-2020, celebrada el 31 de marzo del 2020, artículo XXIV dispuso acoger dicha propuesta y acordó que la Dirección del Organismo de Investigación Judicial, en conjunto con la Dirección de Tecnología de la Información y la Oficina de Planes y Operaciones, hicieran un análisis sobre la viabilidad de la propuesta, lo cual motivó la recomendación para el presente estudio. | | | | | | | Considera que el estudio de planificación carece de un análisis de la carga laboral del lugar donde trabaja la persona que generó el estudio para determinar si la afectación al despacho de investigación es tan importante que requiera la ampliación de la jornada del señor Gerardo Arce Salas o el puesto que ostenta, o bien la valoración de incluir un plus salarial para ampliar su jornada laboral. | Sobre este punto es importante aclarar que el motivo del presente informe es dar respuesta a una **consulta** efectuada por el licenciado Mauricio Retana González, supervisor de servicio de la Oficina de Planes y Operaciones, sobre la viabilidad o no de extender de 8 a 12 horas la jornada de trabajo de los puestos Técnico de Radio 1 y 2, asimismo, sobre una consulta del señor Luis Gerardo Arce Salas, Operador de Radio en la Delegación Regional de Cartago en la que solicitó indicar cuáles son los pluses a que tendría derecho si eventualmente se le aumenta su jornada laboral. En el informe se establecieron cuáles son los puestos a los que se les puede extender la jornada y el que ocupa el señor Arce Salas no está contemplado.  Por otra parte, en el mismo informe se expuso un criterio de la Dirección Jurídica mediante oficio No. DJ-AJ-3557-2017 del 16 de agosto de 2017 sobre un caso similar en el cual solicitaban se reconociera un plus salarial por variación de jornada y por disponibilidad debido al cambio de horario en la jornada laboral para las clases de puestos de Técnicos Especializados 3 de la Central de Radio del Organismo de Investigación Judicial y el criterio externado fue que no resulta procedente; por cuanto los pluses reclamados no corresponden al puesto por ellas ocupado.  Por lo anterior, el informe se centró únicamente en analizar la viabilidad de las solicitudes anteriormente indicadas, lo cual queda debidamente evidenciado en el informe, además de establecer una propuesta para analizar por las autoridades correspondiente del OIJ, que permita mejorar el servicio que se otorga. |   **3.7.2 Oficio PJ-DGH-SAP-250-2020 de la Sección de Análisis de Puestos**   |  |  | | --- | --- | | **Criterio de la licenciada Maria Gabriela Mora Zamora** | **Criterio de la Dirección de Planificación** | | El rubro salarial de variación de jornada es un plus que a nivel de la institución se encuentra asociado a puestos el escalafón policial; en virtud de lo anterior, se presenta la siguiente información, por considerarla de interés para el informe elaborado por esa dependencia.  En el año 1992 producto de una negociación de la Corte Plena con los Investigadores del Organismo de Investigación Judicial, se otorga un sobresueldo a esos puestos con el fin de reconocer las particularidades que debían enfrentar producto de la actividad laboral que llevaban a cabo, es así entonces que se aprueba un 20% sobre el salario base, el cual estaba enfocado a reconocer lo correspondiente a: riesgo, disponibilidad y variación de jornada; el porcentaje asignado a cada uno de los rubros era el siguiente: 5% por disponibilidad, 10% por riesgo y 5% por variación de jornada; no obstante lo anterior en el año 2001, la Corte Plena en sesión No. 18-01, artículo XX, dispuso aumentar el porcentaje de un 20% a un 40%, de forma tal, que actualmente la distribución del citado porcentaje es el siguiente: 10% por riesgo, 10% por disponibilidad y 20% por variación de jornada.  Los citados rubros salariales han sido conceptualizados y específicamente para el de **variación de jornada** de la siguiente forma:  Posibilidad que tiene el patrono de modificar los turnos y los horarios de trabajo del servidor, de acuerdo con las necesidades de cada oficina.  Asimismo, se debe mencionar que el Consejo Superior en sesión celebrada el 14 de agosto de 1995, artículo LXXXVII, respecto a la variación de jornada, indicó lo siguiente: “…el sobresueldo que actualmente se paga a los citados funcionarios cubre una jornada laboral semanal de sesenta horas máximo. Que, en consecuencia, cuando alterándose los roles correspondientes, uno de esos funcionarios deba trabajar por encima de las sesenta horas semanales, debe reconocérsele el pago de las respectivas horas extra”. | Después de analizar las observaciones planteadas por la licenciada María Gabriela Mora Zamora al informe 968-PLA-OI-2020, esta Dirección estima que las mismas están acorde a lo expresado por esta Dirección en el presente informe. | | De lo anterior se desprende entonces que el sobresueldo por variación de jornada aplica cuando se trabaja en turnos rotativos, por lo que existe la posibilidad patronal de variar en cualquier momento los turnos y horarios de trabajo, así como el descanso y la extensión de jornada semanal a 60 horas.  Es claro entonces, que la variación de jornada es un plus salarial que se encuentra asociado a los puestos de naturaleza investigativa policial de nuestra institución. | | Aunado a lo anterior, es dable traer a colación lo indicado por la Dirección Jurídica mediante informe DJ-AJ-4397-2017, de fecha 3 de octubre del 2017, en el cual se indica que:  “Es precisamente en la sesión celebrada el 19 de octubre de 1992, artículo XXX, que la Corte Plena dispuso, entre otros, que el sobresueldo por riesgo o peligrosidad por la naturaleza del servicio, por disponibilidad y por variación de jornada, se fijara en el 20% del salario base, en el entendido de que se reconocería solamente a las personas investigadoras y mientras se mantuvieran como tales, cesando dicho sobresueldo cuando cambiaran de actividad. | | Por todo lo expuesto, no es posible que a cargos como los de “*Técnico de Radio 1*”, se les asigne el plus salarial de variación de jornada, ya que el mismo está designado, como se ha venido mencionando, para puestos de orden investigativo policial, lo cual no sucede con los cargos analizados, pues la naturaleza sustantiva de ellos gira en torno a *“Ejecutar labores técnicas relacionadas con la recepción y transmisión de mensajes mediante circuitos de radiotelefonía”.* |   **3.7.3 Oficio DJ-AJ-2407-2020 de la Dirección Jurídica**   |  |  | | --- | --- | | **Dirección Jurídica** | **Dirección de Planificación** | | La Dirección mediante Oficio N° DJ-AJ-2407-2020 de fecha 21 de julio de 2020 indica no tener observación alguna en relación con el informe 968-PLA-OI-2020, sin perjuicio del análisis jurídico de fondo que se realizará en caso de que el referido informe sea acogido por el Consejo Superior. | Esta Dirección toma nota de lo indicado por la Dirección Jurídica salvo mejor criterio de lo que estime el honorable Consejo Superior |   **3.7.4 Oficio 2544-DE-2020 de la Dirección Ejecutiva**   |  |  | | --- | --- | | **Dirección Ejecutiva** | **Dirección de Planificación** | | En atención al oficio N° 968-PLA-OI-2020 remitido a esta Dirección Ejecutiva el pasado 8 de julio de 2020, me permito informarle que esta Dirección no tiene observaciones que formular. | Esta Dirección toma nota de lo indicado por la Dirección Ejecutiva en razón que las mismas no modifican el fondo de las recomendaciones vertidas en el informe. | | No obstante, es importante indicar que la recomendación dirigida para la Dirección Ejecutiva, la cual cita: “… se recomienda que la Administración del OIJ en conjunto con la Dirección Ejecutiva analicen la forma de trabajo y propongan al Consejo Superior lo que corresponda”; no corresponde a la función ordinaria que realiza esta Dirección al contar el OIJ con una administración propia que no tiene relación de jerarquía con la suscrita. Sin embargo, en lo que la Dirección a mi cargo corresponda, podríamos brindar apoyo, en caso de que la Administración del OIJ lo requiera para emprender el proyecto. | |
| **IV. Elementos Conclusivos** | * 1. Se recibieron dos consultas en torno a la clase de puesto Técnico Especializado 2 (Técnico de Radio 1) de las Delegaciones y Subdelegaciones Regionales del Organismo de Investigación Judicial, en relación con la posibilidad de aumentar o variar la jornada laboral de ese puesto y cuáles son los pluses salariales en caso de realizarse.   2. La Ley Orgánica del Organismo de Investigación Judicial, y la Ley Orgánica del Poder Judicial, facultan a las jefaturas para proponer los cambios, ajustes y formular recomendaciones que consideren necesarios para el buen funcionamiento de las oficinas a cargo, y solicitar la colaboración del personal para poner en práctica esos cambios.   3. El Estatuto de Servicio Judicial contiene los requisitos para la persona que se incorpore al servicio del Poder Judicial, asimismo, el Manual Descriptivo de Clases Puestos, señalan los requerimientos que la persona tiene que cumplir y aceptar para ser nombrado en el Poder Judicial.   4. La Constitución Política de Costa Rica y el Código de Trabajo, regulan lo relativo a las jornadas laborales de las personas trabajadoras.   5. Los requisitos y condiciones de trabajo del puesto Técnico Especializado 2 (Radio Operador) establecidos en el Manual Descriptivo de Clases de Puestos, contempla la posibilidad de laborar en turnos rotativos y prestar sus servicios cuando sean requeridos por la jefatura ante una necesidad excepcional de la oficina donde labore, incluidos los días feriados, asuetos, sábados y domingos.   6. El plus salarial a cancelar por variación de la jornada laboral, comúnmente llamados horas extras, es el que contempla el numeral 139 del Código de Trabajo, sea un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos, o de los salarios superiores a éstos que se hubieren estipulado.   7. La clase de puesto Técnico Especializado 2 (Radio Operador) del Organismo de Investigación Judicial, no se encuentra dentro de las excepciones de puestos para laborar jornadas de 12 horas, por lo cual, de aumentarse de forma permanente a dicha jornada se estaría realizando de manera ilegal.   8. A la clase de puesto de Radio Operador no le corresponde la asignación salarial por variación de jornada y disponibilidad, por lo cual la persona que labore en ese puesto más allá de la jornada ordinaria puede solicitar el pago por concepto de horas extras de conformidad con las directrices institucionales emitidas sobre el particular. |
| **V. Recomendaciones** | En virtud de la información consignada en los puntos precedentes, se formula la siguiente recomendación*:*  ***Al Consejo Superior***   1. No se recomienda la posibilidad de aumentar o variar la jornada a la clase de puesto de Técnico Especializado 2 (Técnico de Radio 1) de las Delegaciones y Subdelegaciones Regionales del Organismo de Investigación Judicial. No obstante, es necesario que, sobre este criterio, la Dirección Jurídica pueda emitir un pronunciamiento sobre la legalidad de lo dispuesto. 2. A raíz de las políticas institucionales de restricción presupuestaria y la no creación de nuevas plazas, producto de la coyuntura económica en la que se encuentra inmersa el país, es necesario promover acciones encaminadas a hacer más eficientes los recursos disponibles, en ese sentido sería conveniente revisar el modelo vigente de atención de las labores de Radio en los diferentes circuitos donde se brinda el servicio y que debido a la falta de recurso humano en ese campo, se ha venido utilizando personal investigador.   Bajo el anterior panorama podría proponerse un esquema de atención similar al sistema de emergencias 911, que permita concentrar recursos para atender las diferentes dependencias policiales a nivel nacional (o bien por regiones) utilizando un servicio de atención por roles con lo cual la cobertura sería 24/7, desligando al personal de investigación de ese recargo.  Así las cosas, se recomienda que la Administración del OIJ en conjunto con la Dirección Ejecutiva analicen la forma de trabajo y propongan al Consejo Superior lo que corresponda. |
| **Realizado por:** | *Lic. Anthony Sibaja Hernández Profesional 2 a.i. del Subproceso de Organización Institucional.* |
| **Aprobado por:** | *Licda. Ginethe Retana Ureña, Jefa del Subproceso de Organización Institucional.* |
| **Visto bueno:** | *Ing. Dixon Li Morales, Jefe a.i. del Proceso de Ejecución de las Operaciones.* |
| **Anexos** |  |

xba

1. **Sala Segunda, Voto 300 de las diez horas cincuenta minutos del veintinueve de setiembre de 1999.** [↑](#footnote-ref-1)
2. **Antonio Martín Valverde, Modificación de la jornada y el horario de trabajo, en Estudios sobre la jornada de trabajo, Madrid, Asociación de Cajas de Ahorros para Relaciones Laborales, 1991, p.685, Resolución de la Sala Segunda 2008-000924 de las nueve horas treinta minutos del nueve de octubre del año dos mil ocho.** [↑](#footnote-ref-2)
3. **Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Fuente:** <http://www.mtss.go.cr/temas-laborales/> [↑](#footnote-ref-3)
4. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Voto No. 243, de las 11:10 horas del 2 de octubre de 1992 [↑](#footnote-ref-4)