**Oficios N°** **PJ-DGH-069-2023(Ref. Interna 20750-2020)**

**Oficio N°604-PLA-MI(NPL)-2023 (Ref. interna 1767-2022)**

**DJ-AJ-C-253-2023 (Ref. Interna 1775-2020)**

23 de junio del 2023

Licenciada

Silvia Navarro Romanini

Secretaría General de la Corte

Estimada señora:

Mediante el oficio **N° 10906-2020** del 19 de noviembre de 2020, suscrito por el licenciado Eduardo Chacón Monge, Prosecretario General de la Secretaria General de la Corte, se comunicó el acuerdo del **Consejo Superior** tomado en la sesión N° **105-2020** del 3 de noviembre del 2020, artículo XXXVIII, mediante el cual se solicitó a las Direcciones Jurídica, de Gestión Humana y de Planificación, que realizaran un informe de manera conjunta, con la finalidad de dar respuesta a la diligencia presentada por la **Sección Imagen y Sonido Forense**, con el visto bueno de la **Dirección del Organismo de Investigación Judicial**, por medio del **oficio N° 153 ISF 2020** del 21 de octubre del 2020, relacionado específicamente sobre la variación de jornada en esa Sección; al respecto se remite el oficio suscrito por la Licda. Silvia Calvo Solano, Jefa Área Análisis Jurídico a. í. de la Dirección Jurídica; Licda. Maureen Siles Mata; Jefa Sección Administración Salarial de la Dirección de Gestión Humana y la Máster Yesenia Salazar Guzmán, Jefa a. í. Subproceso de Modernización Institucional-no penal de la Dirección de Planificación.

Atentamente,

M. Sc. Rodrigo Alberto Campos Hidalgo,

Director Jurídico a. í.

Licda. Roxana Arrieta Meléndez,

Directora de Gestión Humana.

Licda. Nacira Valverde Bermúdez,

Directora de Planificación.

23 de junio del 2023

M. Sc. Rodrigo Alberto Campos Hidalgo,

Director Jurídico a. í.

Licda. Roxana Arrieta Meléndez,

Directora de Gestión Humana.

Licda. Nacira Valverde Bermúdez,

Directora de Planificación.

Estimado señor:

Estimadas señoras:

Mediante el oficio **N° 10906-2020** del 19 de noviembre de 2020, suscrito por el licenciado Eduardo Chacón Monge, Prosecretario General de la Secretaria General de la Corte, se comunicó el acuerdo del **Consejo Superior** tomado en la sesión N° **105-2020** del 3 de noviembre del 2020, artículo XXXVIII, mediante el cual se solicitó a las Direcciones Jurídica, de Gestión Humana y de Planificación, que realizaran un informe de manera conjunta, se remite el oficio relacionado con la diligencia presentada por la **Sección Imagen y Sonido Forense**, con el visto bueno de la **Dirección del Organismo de Investigación Judicial**, por medio del **oficio N° 153 ISF 2020** del 21 de octubre del 2020, específicamente sobre la variación de jornada en esa Sección.

Al respecto, se hace de su conocimiento, el análisis realizado por la Licda. Hazel Montero Rodríguez; Asesora jurídica de la Dirección Jurídica; Licda. Rosibel Brenes Alvarado; Coordinadora de Unidad de Pagos de Administración Salarial de la Dirección de Gestión Humana y Licda. Mónica Hernández Chacón, Profesional 2 de la Dirección de Planificación, que al respecto informan lo siguiente:

I.- Estudio sobre la procedencia de la variación de la Jornada en la Sección Imagen y Sonido Forense

II.- El presente informe fue elaborado por las siguientes Direcciones:

* De la Dirección de Gestión Humana.

-Licda. Rosibel Brenes Alvarado, Coordinadora de la Unidad de Pagos del Subproceso de Administración Salarial.

- Licda. Maureen Siles Mata, jefa del Subproceso de Administración Salarial de la Dirección de Gestión Humana.

* De la Dirección Jurídica.

-Licda. Hazel Montero Rodríguez, Asesora Jurídica de la Dirección Jurídica.

-Licda. Silvia Elena Calvo Solano, jefa a. i. Área de Análisis Jurídico de la Dirección Jurídica.

* De la Dirección de Planificación.

-Licda. Mónica Hernández Chacón, Profesional 2 de Subproceso de Modernización Institucional-No Penal.

-M. Sc. Melissa Durán Gamboa, Coordinadora de Unidad 3 del Subproceso de Modernización Institucional-No Penal.

-Inga. Yessenia Salazar Guzmán, jefa a. í. de Subproceso Modernización Institucional-No Penal.

III.- Justificación del informe[[1]](#footnote-2):

De previo a la exposición del criterio*,* se considera oportuno recordar que, en aplicación de lo dispuesto en el **Reglamento de la Dirección Jurídica del Poder Judicial**, circular N° 251-2017, aprobado por la Corte Plena en la sesión N°47-14, da el 6 de octubre del 2014, artículo XXXIII, debe entenderse que esta Dirección Jurídica cumple las funciones de asesoría jurídica en términos generales respecto de los alcances de la legislación vigente, dando una orientación jurídica general sobre la base de la información y solicitud que se plantea, de manera que este criterio no sustituye la valoración de cada caso concreto que legalmente compete al órgano administrativo decisor, sin que se prejuzgue o sustituya la capacidad de toma de decisiones que le compete a la Corte Plena, como órgano superior con funciones de gobierno y de reglamento o a los órganos interesados en la consulta.

Mediante el **oficio N° 055-ISF-2020** del 5 de mayo del 2020 el licenciado Marco Herrera Charraun, Jefe de la Sección de Imagen y Sonido Forense y el máster Mauricio Chacón Hernández, Jefe del Departamento de Ciencias Forenses, con el visto bueno del máster Walter Espinoza Espinoza (QdDg), en su momento Director General del Organismo de Investigación Judicial, solicitaron, con fundamento en el artículo 49 inciso d) del Estatuto de Servicio Judicial[[2]](#footnote-3), un criterio en cuanto a la aprobación para el **pago de las horas extra laboradas tanto por las personas Fotógrafos, así como las personas Técnicas en Video Forense de la Sección de Imagen y Sonido Forense**.

Lo anterior, porque los Técnicos en Fotografía Forense y Video Forense acompañan a los peritos del Departamento de Ciencias Forenses a giras, y esa labor supera el carácter excepcional, ya que se programan con anticipación y su frecuencia oscila entre 2 y 4 por mes.

Ante dicha solicitud, la Dirección de Gestión Humana, mediante el **oficio N° PJ-DGH-SAS-UPS-3406-2020** del 21 de agosto de 2020, revisó los componentes salariales que se les reconoce a los servidores de la Sección de Imagen y Sonido Forense; al respecto, se tiene que, las siguientes personas servidoras: Pablo Vargas Fernández, Maureen Rojas Brenes, Laura Guerra Vargas, Alejandro Sandino Mora, Gesline Anrango Wittingham, Mariela Quirós Villegas, Ronald Pérez Brenes, Marco Vinicio Barrantes Pérez, María Fernanda Rojas Marchena, Germán Fonseca Chávez, devengan el componente de “Disponibilidad”.

En esa oportunidad la Dirección de Gestión Humana **consideró viable el pago de horas extra** para elpersonal que labora en la Sección de Imagen y Sonido Forense del Departamento de Ciencias Forenses; aclarando que, las horas extra laboradas deberán ser justificadas con base en los mecanismos de control previamente establecidos.

Seguidamente, la Dirección de Gestión Humana, mediante el oficio N° **PJ-DGH-SAS-UPS-4944-2020** del 2 de diciembre de 2020, explicó al Consejo Superior[[3]](#footnote-4), que se “conversó con el licenciado Herrera Charraun, donde se le aclaró los alcances de la disponibilidad y la forma correcta de interpretar las normas establecidas en el Reglamento de Disponibilidad”.

En ese mismo oficio (PJ-DGH-SAS-UPS-4944-2020), la Dirección de Gestión Humana señaló lo siguiente:

**“**[…] **1-** El funcionario que se encuentre sometido al régimen de disponibilidad debe ser parte de un rol, y cuando son requeridos para realizar una determinada función asociada con sus labores propias, se le llamará según el rol previamente establecido, y las horas extras ya están aprobadas.

**2-** En el caso de los funcionarios del Organismo de Investigación Judicial, la extensión de jornada se considera también como horas extra por disponibilidad, que sería el caso que nos ocupa con respecto a la consulta del licenciado Marco Herrera Charraun, jefe de la Sección de Imagen y Sonido Forense del Departamento de Ciencias Forenses […]” (Énfasis agregado).

Posteriormente, a través del **oficio N° 153 ISF 2020**, del 21 de octubre de 2020, los másteres Walter Espinoza Espinoza (QdDG), en su momento director general del Organismo de Investigación Judicial y Mauricio Chacón Hernández, jefe Departamento de Ciencias Forenses, así como el licenciado Marco Herrera Charraun, jefe Sección Imagen y Sonido Forense, manifiestan la preocupación de observar ciertos problemas que podrían estar relacionados con la cantidad de horas extra laboradas.

Agregan que, en el caso de la Sección de Imagen y Sonido, el **manejo de horas extra con poco personal conlleva varios factores negativos de orden laboral,** **social y personal** entre las que sobresalen las reiteradas incapacidades y fatiga explícita en algunos funcionarios, problemas de relaciones humanas entre el personal por cansancio y con ello renuncia a asistir a cierto tipo de trabajos, incumplimiento de legislación nacional al **superar en la mayoría de ocasiones el tope de horas diarias de trabajo**, aun sin estar en el puesto de disponible o de guardia, quejas de funcionarios por la gran cantidad de horas extra que deben laborar lo cual es motivo para desatender aspectos de su vida personal, así como aspectos relacionados con salud ocupacional[[4]](#footnote-5).

En el oficio **N° 153 ISF 2020**, tambiénse señala que, ante la imposibilidad de las jefaturas de la Sección, en este caso de Imagen y Sonido, para brindar horas de descanso por compensación de horas extra laboradas, solicitan que se analice la posibilidad de implementar la modalidad de **variación de jornada** para las personas funcionarias de las unidades de Video Forense y Fotografía Forense, respondiendo a la naturaleza del trabajo y a los demostrados horarios y situaciones expuestas, sin representar esto una variación del contrato original ya que literalmente el manual de funciones indica en el apartado de naturaleza del trabajo lo siguiente: “Ejecutar labores técnicas en el área de la fotografía forense y policial”, lo anterior para los Fotógrafos Forenses, mientras que para el puesto de Técnico en Video Forense indica: “Ejecutar labores técnicas relacionadas con la captura y procesamiento de imágenes en escenas forenses y policiales”. Como se observa en ambas descripciones se menciona el trabajo de apoyo a labores policiales y el mismo obligatoriamente contempla y exige flexibilidad a laborar horas extraordinarias.

Así las cosas, el objetivo del presente informees que **previo** a que el **Consejo Superior** resuelva la solicitud presentada porlos másteres Walter Espinoza Espinoza (QdDg), en su momento Director General del Organismo de Investigación Judicial y Mauricio Chacón Hernández, Jefe Departamento de Ciencias Forenses, así como el licenciado Marco Herrera Charraun, Jefe de la Sección Imagen y Sonido Forense, mediante oficio N° **153 ISF 2020** del 21 de octubre de 2020; deben las Direcciones de Gestión Humana, Jurídica y de Planificación, realizar un informe conjunto, con la finalidad de dar respuesta a la solicitud del **Órgano Superior** mediante la sesión N° **105-2020** del 3 de noviembre del 2020, artículo XXXVIII.

El oficio conjunto contendrá la siguiente información:

**“a.)** Por parte de la **Dirección de Gestión Humana** un análisis de los costos que implica acceder a lo solicitado, el informe deberá aclarar a este Consejo Superior si hubiese una disminución real de los costos, al pagarse el componente de variación de jornada.

**b.)** La **Dirección Jurídica** deberá incluir en el documento un criterio jurídico, en cuanto a la posible afectación a los derechos laborales de las personas funcionarias judiciales a las que se les variaría de horario, en el escenario que se apruebe lo solicitado.

**c.)** La **Dirección de Planificación** incluirá un criterio técnico sobre la distribución recomendable para el personal entre los diferentes horarios que eventualmente se estarían autorizando, tomando en cuenta cómo se va a distribuir el servicio y la prestación de servicio en los diferentes horarios, asimismo, deberá considerar estadísticas y datos de los diferentes horarios en los que se están trabajando para poder verificar cuál sería la distribución adecuada del personal durante una jornada diferente.” (Énfasis agregado).

IV.- Metodología de Trabajo utilizada

* Se realizaron varias sesiones de trabajo entre el personal de las tres Direcciones involucradas, Dirección Jurídica, Gestión Humana y Planificación, con el objetivo de valorar algunas gestiones relacionadas directamente con el tema en análisis.
* Se consultaron bases de datos y sistemas informatizados relacionados con los controles que lleva para los efectos la Dirección de Gestión Humana, específicamente:
* Se revisaron los históricos de pago de horas extra para trasladar a la Dirección de Planificación la información para el análisis del Modelo.
* Se efectuó una revisión de las estructuras salariales y los registros de pago de las horas extra de todo el personal de la Sección de Imagen y Sonido Forense, para corroborar el comportamiento del pago de horas extra.
* Se realizó una reconstrucción de los escenarios asignando diferentes porcentajes de variación de jornada.
* Se revisó lo consignado en los carteles de los concursos para el llenado de las plazas vacantes, con el fin de verificar si se hace referencia a la disponibilidad y variación de jornada.
* Se diseñó y aplicó una encuesta, tanto para la Unidad de Fotografía Forense, como para la Unidad de Video Forense. Posterior al envío de la encuesta por correo electrónico a las personas servidoras judiciales que laboran en la Sección de Imagen y Sonido Forense, se sostuvo una reunión con las personas encuestadas con el fin de aclarar dudas con respecto a las preguntas consignadas en el documento, además de explicarles el origen de la encuesta.
* Se realizó una sesión vía Teams donde el equipo de trabajo conoció el resultado de las encuestas realizadas por la Dirección de Gestión Humana.
* Con el fin de obtener información acerca de la forma en que se realiza el rol de la disponibilidad, se realizó una reunión con el Lic. Marco Herrera Charraun, Jefe de la Sección de Imagen y Sonido Forense, la cual se realizó el 12 de mayo del 2023, vía Teams, con la participación de la Licda. Mónica Hernández Chacón, Profesional 2 del Subproceso de Modernización Institucional (no penal) de la Dirección de Planificación, la Licda. Hazel Montero Rodríguez, Asesora Jurídica y la Licda. Silvia Elena Calvo Solano, Jefa del Área de Análisis Jurídico de la Dirección de Planificación.

V. Presentación puntual de los asuntos que debe responder el informe.

Las personas miembros del Consejo Superior consideran que previo a resolver lo que corresponden es necesario contar con la siguiente información:

* Los datos mediante los cuales se pueda “verificar si es verdad o no que dice que actualmente el rubro de horas extra bajaría, eventualmente si se le varía la modalidad de trabajo”.
* Tener claro del costo de las horas extra.
* Los datos de los diferentes horarios en los que están trabajando en la Sección de Imagen y Sonido, con la finalidad de verificar cuál sería la distribución del personal durante una jornada diferente.
* Un criterio técnico que diga, con base en las estadísticas, los mayores picos de atención que se dan en tales horarios.
* La posible afectación de los derechos laborales de las personas servidores judiciales que son Técnicas Especializadas 5 y Técnicas Especializadas 6 en las Unidades de Fotografía y Video Forense.

Vi.- Desarrollo de cada punto del acuerdo del Consejo Superior

## 6.1 Consideraciones de la Dirección de Planificación

Esta Dirección mediante el oficio 1134-PLA-MI-2021 (ver Anexo 1) del 5 de octubre del 2021, atiende lo que le compete según el punto “1” inciso “c” del acuerdo del Consejo Superior, en sesión 105-2020 del 3 de noviembre del 2020, artículo XXXVIII. El oficio 1134-PLA-MI-2021 se remitió directamente a las direcciones de Gestión Humana y Jurídica, con el criterio técnico sobre la variación de jornada de la Sección de Imagen y Sonido Forense, tomando en consideración la distribución recomendable para el personal entre diferentes horarios, que eventualmente se pueden implementar con la finalidad de dar continuidad a la prestación del servicio que la sección brinda, lo anterior como insumo para ambas direcciones en las labores correspondientes.

Posteriormente, mediante el oficio 507-PLA-MI-2022 del 8 de junio de 2022, se remitió a la Secretaría General de la Corte un informe mediante el cual comunica sobre el avance del informe solicitado por este Consejo en sesión N° 105-2020 celebrada el 03 de noviembre de 2020, artículo XXXVIII.

Al respecto, el Consejo Superior en sesión 53-2022 del 23 de junio de 2022, acordó:

*“1) Tener por conocido el oficio N° 507-PLA-MI-2022 del 08 de junio de 2022, suscrito por el Ingeniero Dixon Li Morales, jefe del Proceso de Ejecución de las Operaciones de la Dirección de Planificación, en que remite informe del ingeniero Jorge Fernando Rodríguez Salazar, jefe interino del Subproceso de Modernización Institucional, mediante el cual comunica sobre el avance del informe solicitado por este Consejo en sesión N° 105-2020 celebrada el 03 de noviembre de 2020, artículo XXXVIII. 2) Tomar nota que mediante oficio N° 1134-PLA-MI-2021 se remitió desde el 5 de octubre de 2021 a las Direcciones de Gestión Humana y Jurídica, el criterio técnico sobre la variación de jornada de la Sección de Imagen y Sonido Forense. Lo anterior, como insumo para ambas Direcciones en las labores correspondientes. 3) Comunicar a la Dirección de Planificación que en sesión extraordinaria N° 38-2022 celebrada el 05 de mayo de 2022, artículo XXXII, a solicitud de la Dirección Jurídica, se concedió nuevamente prórroga de tres meses para presentar el citado informe”.*

Posteriormente, en la sesión de trabajo del 21 de noviembre de 2022, se acordó específicamente para la Dirección de Planificación, lo siguiente:

*“Revisará las observaciones realizadas por la Dirección Jurídica (el plus de la variación de jornada es un sobre sueldo para las personas que ocupan puestos policiales, la diferencia en los días de descanso establecidos en las propuestas N° 2 y N° 3, el aumento en la cantidad de jornadas).*

*Realizará una propuesta (que mejor se ajuste), a la solicitud realizada por el Lic. Marco Herrera.*

*Además, debe revisar el encabezado (parte general), en caso de ser necesario incluirá las modificaciones en color Azul”.*

Por lo anterior, esta Dirección procedió a realizar una actualización de las estadísticas y análisis realizados en el informe 1134-PLA-MI-2021, con finalidad de determinar si existe algún otro escenario que se ajuste a lo solicitado por el Lic. Herrera Charraun y cumpla con la legislación vigente para tales fines; a continuación, se detalla lo correspondiente:

### **6.1.1. Horarios de trabajo**

Es importante indicar que en el informe 1134-PLA-MI-2021 se tomó en consideración el horario que tenía implementado la Sección en ese momento a raíz de la pandemia, el cual lo definieron de la siguiente manera:

**Video Forense:**

Un Técnico Especializado 6 de 7:30 a las 16:30 horas

Dos Técnicos Especializado 6 de 6:00 a las 14:00 horas

Dos Técnico Especializado 6 de las 14:00 a las 21:00 horas

Además, queda un Técnico Especializado 6 disponible de las 21:00 a las 7:30 horas.

**Fotografía Forense:**

Un Técnico Especializado 5 de 7:30 a las 16:30 horas

Dos Técnicos Especializado 5 de 6:00 a las 14:00 horas

Dos Técnico Especializado 5 de las 14:00 a las 21:00 horas

Al mismo tiempo, queda un Técnico Especializado 5 disponible de las 21:00 a las 7:30 horas.

Se debe indicar, que si bien es cierto existe un acuerdo del Consejo Superior donde se aprobó permanentemente el horario de 6:00 a las 15:00 horas a una Técnica Especializada 5 y a una Técnica Especializada 6, se llegó a un acuerdo entre jefatura y partes, para ser incluidas dentro del rol que se establecería durante el período de pandemia, con el fin de no afectar el servicio público; dejando claro que al momento de pasar la situación volverían a desempeñar sus funciones en dicho horario[[5]](#footnote-6).

En cuanto al establecimiento de horarios se determina que la mayor proporción de personal se concentra en la franja horaria diurna; en virtud, de que la mayor carga de trabajo se presenta en ese horario; además, que requieren personal durante la jornada diurna para la atención de las personas usuarias que se presentan a la Sección.

Con lo anterior, se determinó que la implementación del nuevo horario mantiene personal en todas las franjas horarias, con el fin de brindar un servicio de calidad las 24 horas, los 365 días del año.

Sin embargo, según comunicó el Lic. Marco Herrera Charraun, mediante Microsoft TEAMS, a la Licda. Mónica Hernández Chacón el 16 de enero de 2023, esta Sección retornó al horario habitual a partir del 4 de abril de 2022, dejando sin efecto el horario que se usó durante la pandemia de 6:00 a 14:00 y de las 14:00 a las 21:00; por lo tanto, el horario bajo el cual están trabajando las unidades de Fotografía y Video Forense es el siguiente:

**Video Forense:**

Un Técnico Especializado 6 de 6:00 a las 15:00 horas

Tres Técnicos Especializado 6 de 7:30 a las 16:30 horas

Un Técnico Especializado 6 de las 15:00 a las 22:00 horas

Además, queda un Técnico Especializado 6 bajo la Modalidad de Disponibilidad de las 22:00 a las 7:30 horas.

**Fotografía Forense:**

Un Técnico Especializado 5 de 6:00 a las 15:00 horas

Tres Técnicos Especializado 5 de 7:30 a las 16:30 horas

Un Técnico Especializado 5 de las 15:00 a las 22:00 horas

Asimismo, queda un Técnico Especializado 5 bajo la Modalidad de Disponibilidad de las 22:00 a las 7:30 horas.

### **6.1.2. Análisis de Cargas de trabajo**

A continuación, se presenta el análisis cuantitativo de la Sección de Imagen y Sonido Forense por medio de la revisión del movimiento de trabajo registrado durante el período 2015 – 2022, mediante las variables de casos entrados, casos terminados y casos pendientes al finalizar cada año.

### **6.1.2.1. Casos entrados**

En el siguiente gráfico se muestran los casos entrados por unidades de trabajo en esta Sección de Imagen y Sonido Forense, durante el período del 01 de enero 2015 al 31 de diciembre 2022.

Gráfico 1

Casos entrados en las unidades de trabajo de la Sección de Imagen y Sonido Forense, durante 2015 a 2022

***Fuente:*** *Subproceso de Modernización Institucional (NPL) con datos suministrados por el Departamento Laboratorio de Ciencias Forenses.*

Primeramente, es importante resaltar que el presente informe se centra en la labor que realizan las unidades de trabajo de **Video Forense y Fotografía Forense**.

En el gráfico se aprecia que la Unidad de Fotografía es la que presenta la mayor entrada de casos, la cual ha mostrado un comportamiento decreciente en el período analizado, presentando una reducción del 73% en el 2022, en relación con el 2015.

Sobre lo anterior, el Lic. Herrera Charraun, jefe de la Sección, comentó sobre el descenso presentado del 2015 al 2017 que no lo tiene tan claro porque su persona asumió la jefatura a mediados del 2019. Sin embargo, en cuanto al descenso presentado entre el 2018 y 2019, se debió a que esa unidad dejó de atender el servicio de elaboración de los Discos Máster (respaldo fidedigno de las tarjetas de memoria de las fotografías tomadas por determinado investigador, sección y equipo), servicio que representaba mucho en la carga de trabajo de esa unidad, ya que se brindaba a nivel nacional.

Por su parte, en cuanto a la cantidad de casos que han ingresado en la Unidad de Video Forense, este muestra una disminución en el período analizado de un 65,92% en el 2022 con respecto al 2015; sea 615 casos menos.

### **6.1.2.2. Casos Salidos**

A continuación, se detalla el rendimiento de la Sección en análisis por medio de los casos terminados.

**Gráfico 2**

**Casos salidos en las unidades de trabajo de la Sección de Imagen y Sonido Forense, durante 2015 a 2022**

**Fuente:** Subproceso de Modernización Institucional (NPL) con datos suministrados por el Departamento Laboratorio de Ciencias Forenses.

Los casos salidos en la Unidad de Fotografía Forense presentó una disminución en el 2022 de un 72,72% (1744 asuntos) con respecto al 2015. Mismo comportamiento muestra la Unidad de Video Forense con una disminución de un 66,06% (613 asuntos) en ese mismo período.

Sobre el particular, el Lic. Herrera Charraun, jefe de la sección comentó que la baja en la cantidad de casos terminados 2018-2019, se debió a lo indicado en párrafos anteriores; es decir, se dejó de brindar el servicio de elaboración de los discos maestros, servicio que se brindaba a nivel nacional; labor que actualmente realiza cada delegación. Al disminuir los casos ingresados disminuyen los casos resueltos, en proporciones similares.

### **6.1.2.3. Relación de casos salidos vrs casos entrados**

A continuación, se presenta la relación de la salida vrs la entrada para el período 2019 a 2022, para la Sección de Imagen y Sonido Forense.

Cuadro 1

Relación de casos salidos vrs casos entrados,

Sección de Imagen y Sonido Forense, 2019- 2022

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variable** | **2019** | **2020** | **2021** | **2022** |
| Entrados | 872 | 608 | 728 | 1044 |
| Terminados | 933 | 797 | 620 | 1058 |
| % Rendimiento | **107%** | **131%** | **85%** | **101%** |

**Fuente:** Subproceso de Modernización Institucional (NPL) con datos suministrados por el Departamento Laboratorio de Ciencias Forenses.

Como se muestra en el cuadro anterior, la sección presentó un porcentaje de rendimiento en la mayoría de los años analizados superior al 100%; sin embargo, en el 2021 disminuyó el rendimiento mostrando en los demás períodos.

### **6.1.2.4. Casos salidos por tipo finalizado**

En el siguiente gráfico se presenta la cantidad de casos salidos por tipo de finalizado en la Sección en análisis.

**Gráfico 3**

**Casos salidos por tipo de finalizado de la Sección de Imagen y Sonido Forense, para el período 2016 a 2022**

**Fuente:** Subproceso de Modernización Institucional (NPL) con datos suministrados por el Departamento Laboratorio de Ciencias Forenses.

Como se visualiza en la gráfica, en el período analizado el tipo de finalizado que prevalece son los **Servicios Finalizados**, esto se debe a que, en la sección de Imagen y Sonido Forense, prevalecen más cantidad de personal técnico.

El Lic. Herrera Charraun, comentó que la mayor cantidad de personal de la Sección se concentra en las Unidades de Video y Fotografía Forense, siendo esta última la que registra la mayor cantidad de casos.

### **6.1.2.5. Casos pendientes (al finalizar el año).**

En el siguiente gráfico se presenta el circulante al concluir el año en la Sección durante el período 2015 a 2022.

**Gráfico 4**

**Casos pendientes en las unidades de trabajo de la Sección de Imagen y Sonido Forense, durante el período 2015 al 2022**

**Fuente:** Subproceso de Modernización Institucional (NPL) con datos suministrados por el Departamento Laboratorio de Ciencias Forenses.

Los casos pendientes en el período analizado han presentado un comportamiento inestable en todas las unidades de trabajo. Esto debido a que durante los períodos analizados (2015 a 2022), los diferentes casos pendientes en las unidades de trabajo han mantenido distintas cantidades de pendiente, se analiza con mayor detalle los períodos de 2020 en adelante, donde se observa que existe un factor común que durante el tiempo de pandemia la sección se enfocó en sacar muchos de los casos que tenía pendiente.

En la Unidad de Fotografía Forense para el 2021 se presentó un aumento de 24 casos pendientes en relación con el 2020, esto se debe a que, durante el 2020, por la situación de la Pandemia la Sección se dedicó en gran medida a la atención de casos y por ende bajó el pendiente en forma considerable.

Por su parte, la Unidad de Video Forense cerró el año 2021 sin pendientes, lo cual quiere decir que la unidad se encuentra al día; es decir, la carga de trabajo que ingresa es atendida. Sobre lo anterior, añadió el Lic. Herrera Charraun, que la carga de trabajo de la Unidad de Video Forense depende de la naturaleza del trabajo, ya que muchas veces consisten en vigilancias que inician en un mes y finalizan dos o tres meses después.

Aunado a lo anterior, manifestó que una cantidad considerable de casos se tiene pendiente porque la persona usuaria (investigadoras o investigadores) no se han presentado para recibir el servicio por parte de la unidad. Por lo tanto, a partir de mayo de 2020 se está tomando como medida que se le está dando 15 días a los interesados para que se presenten, de lo contrario este será cerrado. Y en casos que se presente la persona usuaria tendrá que presentar una nueva solicitud.

### **6.1.2.6. Promedios mensuales de casos entrados por puesto de trabajo en las unidades de la Sección de Imagen y Sonido Forense.**

Se incluye a continuación un cuadro donde se comparan los promedios mensuales de casos entrados por puesto de trabajo en las Unidades de la Sección de Imagen y Sonido Forense, durante el período de enero a diciembre de 2022.

**Cuadro 2**

**Promedio mensual de casos entrados por puesto en las unidades de trabajo de la Sección de** **Imagen y Sonido Forense, durante del período del 01 enero al 31 de diciembre 2022**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Unidad** | **Entrados** | **Perito Jud. 1** | **Téc. Esp. 5** | **Téc. Esp. 6** | **Promedio mensual perito** | **Promedio mensual Tec. Esp. 5** | **Promedio mensual Tec. Esp. 6** |
| Acústica Forense1 | 31 | 0,5 | 0 | 0 | 5,5 | 0 | 0,0 |
| Análisis Forense de Imagen2 | 51 | 0,9 | 0 | 0 | 5,0 | 0 | 0,0 |
| Video Forense3 | 318 | 0 | 0 | 4,92 | 0 | 0 | 5,7 |
| Fotografía Forense4 | 644 | 0 | 4,92 | 0 | 0 | 11,6 | 0,0 |

**Nota:** 1 Se resta 0,50 plaza de Perito Judicial 1 porque es el encargado de calidad de la sección y líder técnico de la Unidad de Acústica Forense.

***Nota:*** *2 Se resta 0,90 de un Perito Judicial 1 debido a que además de atender la carga de trabajo de Análisis Forense de Imagen es líder técnico de la esa Unidad.*

***Nota:*** *3 Se resta 0,08 de un Técnico Especializado 6 porque además de atender casos de la Unidad de Video Forense es líder técnico de la esa Unidad.*

***Nota:*** *4 Se resta 0,08 de un Técnico Especializado 5 porque además de atender casos de la Unidad de Fotografía Forense es líder técnico de esa Unidad.*

***Fuente:*** *Subproceso de Modernización Institucional (NPL) con datos suministrados por el Departamento Laboratorio de Ciencias Forenses.*

Es importante indicar que las unidades de esta Sección tienen una conformación de personal muy particular, ya que dos están conformadas por un Perito Judicial 1, (unidad de Acústica Forense y Análisis Forense de Imagen) una está conformada por personal Técnico Especializado 5 (unidad de Fotografía Forense) y otra por Técnico Especializado 6 (unidad de Video Forense)

Tomando en consideración lo anterior, las unidades de trabajo donde se tiene personal pericial destacado; se indica que la unidad de Acústica Forense atiende un promedio mensual de 5,5 casos, mientras la unidad de Análisis Forense de Imagen atiende 5,0 casos promedio por mes.

Por otra parte, las unidades de Video y Fotografía Forense que brindan un servicio en la Sección; el personal técnico de la unidad de video tiene la capacidad de atender 5,7 casos promedio por mes, mientras que la unidad de Fotografía Forense atiende 11,6 casos promedio por mes, de esta forma la unidad de Fotografía atiende un 50,90% más de servicios en relación con Video Forense.

### **6.1.2.7. Promedios mensuales de casos salidos por puesto en las unidades de la Sección de Imagen y Sonido Forense**

Seguidamente, se presenta un cuadro donde se comparan los promedios mensuales de casos salidos por puesto de trabajo en las Unidades de la Sección de Imagen y Sonido Forense, durante el período de enero a diciembre de 2022.

**Cuadro 3**

Promedio mensual de casos salidos por puesto en las unidades de trabajo de la Sección de Imagen y Sonido Forense, durante del período del 01 enero al 31 de diciembre 2022

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Unidad** | **Salidos** | **Perito Jud. 1** | **Téc. Esp. 5** | **Téc. Esp. 6** | **Promedio mensual perito** | **Promedio mensual Tec. Esp. 5** | **Promedio mensual Tec. Esp. 6** |
| Acústica Forense1 | 31 | 0,5 | 0 | 0 | 5,51 | 0 | 0 |
| Análisis Forense de Imagen2 | 58 | 0,9 | 0 | 0 | 5,73 | 0 | 0 |
| Video Forense3 | 315 | 0 | 0 | 4,92 | 0 | 0 | 5,69 |
| Fotografía Forense4 | 654 | 0 | 4,92 | 0 | 0 | 11,08 | 0 |

**Nota:** 1 Se resta 0,50 plaza de Perito Judicial 1 porque es el encargado de calidad de la sección y líder técnico de la Unidad de Acústica Forense.

2 Se resta 0,90 de un Perito Judicial 1 debido a que además de atender la carga de trabajo de Análisis Forense de Imagen es líder técnico de esa unidad.

3 Se resta 0,08 de un Técnico Especializado 6 porque además de atender casos de la Unidad de Video Forense es líder técnico de esa Unidad.

4 Se resta 0,08 de un Técnico Especializado 5 porque además de atender casos de la Unidad de Fotografía Forense es líder técnico de esa Unidad.

**Fuente:** Subproceso de Modernización Institucional (NPL) con datos suministrados por el Departamento Laboratorio de Ciencias Forenses.

Del cuadro se desprende que el Técnico Especializado de la Unidad de Fotografía Forense tiene la mayor cantidad de casos salidos en promedio de 11,08 casos; mientras que el Técnico Especializado de Video Forense con 5,69 casos en promedio mensual.

### **6.1.2.8. Promedios de casos pendientes por puesto de trabajo en las unidades de la Sección de Imagen y Sonido Forense**

Referente a esta variable se tiene la siguiente información para esta Sección y sus unidades de trabajo:

**Cuadro 4**

**Promedio de casos pendientes por puesto en las unidades de trabajo de la Sección de Imagen y Sonido Forense, durante el**

**período del 01 enero al 31 de diciembre 2022**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Unidad** | **Pendientes** | **Perito Jud. 1** | **Téc. Esp. 5** | **Téc. Esp. 6** | **Promedio mensual perito** | **Promedio mensual Tec. Esp. 5** | **Promedio mensual Tec. Esp. 6** |
| Acústica Forense1 | 0 | 0,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Análisis Forense de Imagen2 | 0 | 0,9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Video Forense3 | 14 | 0 | 0 | 4,92 | 0 | 0 | 2,85 |
| Fotografía Forense4 | 15 | 0 | 4,92 | 0 | 0 | 3,05 | 0 |

***Nota:*** *1 Se resta 0,50 plaza de Perito Judicial 1 porque es el encargado de calidad de la sección y líder técnico de la Unidad de Acústica Forense.*

*2* *Se resta 0,90 de un Perito Judicial 1 debido a que además de atender la carga de trabajo de Análisis Forense de Imagen es líder técnico de esa unidad.*

*3* *Se resta 0,08 de un Técnico Especializado 6 porque además de atender casos de la Unidad de Video Forense es líder técnico de esa Unidad.*

*4* *Se resta 0,08 de un Técnico Especializado 5 porque además de atender casos de la Unidad de Fotografía Forense es líder técnico de esa Unidad.*

***Fuente:*** *Subproceso de Modernización Institucional (NPL) con datos suministrados por el Departamento Laboratorio de Ciencias Forenses.*

En relación con el análisis del cuadro anterior, se observa que la Unidad de Fotografía Forense, cuenta con un promedio de casos pendientes de 3,05 casos por Técnico, mientras que la Unidad de Video Forense tiene con un promedio 2,85 casos.

En el análisis de casos pendientes en el área pericial, de la Unidad de Análisis Forense de Imagen y de la Unidad de Acústica Forense no cuenta con casos pendientes.

### **6.1.2.9. Análisis de capacidad por técnico para atender la cantidad de casos entrados por mes, durante los años 2019-2022 (proyectado a diciembre).**

En el siguiente cuadro se presenta el análisis de la cantidad de Técnicos Especializados requeridos para atender la demanda de casos entrados.

**Cuadro 5**

**Análisis de capacidad por Técnico Especializado en cada unidad de trabajo de Sección de Imagen y Sonido Forense, para atender la cantidad de casos entrados por mes durante 2019 a 2022**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Año** | **Unidad de Trabajo** | **Entrada por mes** | **Cantidad de Recurso disponible** | **Capacidad de terminados por mes** | **Asuntos resueltos por Técnico / mes** | **Cantidad requerida para cubrir demanda** | **Cantidad de Recurso según Relación de Puestos** |
| **2022** | **Video Forense** | 27 | 5 | 27 | 5 | 5 | 5 |
| **Fotografía Forense** | 54 | 5 | 55 | 11 | 5 | 5 |
| **2021** | **Video Forense** | 31 | 5 | 32 | 6 | 5 | 5 |
| **Fotografía**  **Forense** | 51 | 5 | 49 | 10 | 5 | 5 |
| **2020** | **Video Forense** | 31 | 5 | 31 | 6 | 5 | 5 |
| **Fotografía**  **Forense** | 45 | 5 | 46 | 9 | 5 | 5 |
| **2019** | **Video Forense** | 42 | 5 | 41 | 8 | 5 | 5 |
| **Fotografía**  **Forense** | 68 | 5 | 67 | 13 | 5 | 5 |

**Fuente:** Subproceso de Modernización Institucional (NPL) con datos suministrados por el Departamento Laboratorio de Ciencias Forenses.

Según lo analizado en el cuadro anterior, los Técnicos Especializados en las unidades de Video Forense y Fotografía Forense, cuentan con la capacidad de atender la demanda de los casos entrados, por lo que la Sección cuenta con un punto de equilibrio en la resolución de solicitudes, por cuanto la cantidad ingresada por mes es similar a la que se termina.

### **6.1.3. Pago de disponibilidad y horas extra al personal Técnico Especializado 6 y Técnico Especializado 5 de la Sección de Imagen y Sonido Forense**

Actualmente al personal Técnico Especializado 6 y Técnico Especializado 5 se le cancela un 1% por disponibilidad, que se cancela conforme a los lineamientos establecidos en la Ley 9635 “Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas”, aunado a la cancelación de horas extras correspondientes laboradas en la atención de casos por disponibilidad.

Por su parte, la Dirección de Gestión Humana, remitió información sobre el histórico de las horas extra que se han cancelado a los técnicos especializados en cuestión desde el 2011-2022; por lo tanto, se presenta el siguiente gráfico:

Gráfico 5

**Horas extra canceladas al personal Técnico Especializado 5 y Técnico Especializado 6 de la Sección de Imagen y Sonido Forense, durante 2011-2022**

**Fuente:** Subproceso de Modernización Institucional (NPL) con datos suministrados por el Departamento Laboratorio de Ciencias Forenses.

Según se muestra en el gráfico, el comportamiento de cobro de horas extra en el período analizado es variable, presentándose un crecimiento constante a partir del 2014-2018; sin embargo, a partir del 2018 presenta disminuciones importantes; siendo que para el 2022 se cobraron solamente 492 horas entre los diez puestos técnicos, sea se redujo en un 57,10% en relación con el 2018. Para el 2022 representó un ahorro de ¢819.756,23 en pago de horas extra, con respecto al 2019.

Se realiza un análisis de los eventos en donde existió pago de horas extra, debe entenderse que un evento puede generar varias horas extra, entre enero 2020 y 15 diciembre de 2022 existieron 481 eventos que consumieron 1601 horas, por lo cual en promedio un evento tarda 3:30 horas aproximadamente.

**Para el período analizado, el comportamiento de pago de horas extra ha presentado variaciones de aumentos del 2014 al 2018, posteriormente ha disminuido, generando para el 2022 un ahorro de ¢819.756,23** **en pago de horas extra, con respecto al 2019.**

**Cuadro 6**

Mapa de calor sobre días, cantidad de eventos en los que existió pago de horas extra al personal Técnico Especializado 5 y 6 de la Sección de Imagen y Sonido Forense del Departamento de Laboratorio Ciencias Forenses, durante el 2020- 15 diciembre de 2022

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Hora inicio HE** | **Lunes** | **Martes** | **Miércoles** | **Jueves** | **Viernes** | **Sábado** | **Domingo** | **Total general** |
| 0 | 0 | 4 | 4 | 12 | 7 | 7 | 5 | 39 |
| 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 |
| 2 | 0 | 3 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 6 |
| 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 9 |
| 4 | 1 | 3 | 5 | 5 | 3 | 1 | 1 | 19 |
| 5 | 4 | 6 | 7 | 9 | 3 | 1 | 4 | 34 |
| 6 | 3 | 7 | 8 | 1 | 4 | 1 | 0 | 24 |
| 7 | 0 | 7 | 7 | 4 | 1 | 4 | 1 | 24 |
| 8 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 3 |
| 9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 3 |
| 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 0 | 6 |
| 11 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| 12 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 |
| 13 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 | 5 |
| 14 | 10 | 14 | 11 | 13 | 16 | 0 | 2 | 66 |
| 15 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 0 | 12 |
| 16 | 27 | 43 | 45 | 42 | 24 | 1 | 2 | 184 |
| 17 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 18 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 3 |
| 19 | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| 20 | 0 | 3 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 5 |
| 21 | 4 | 3 | 3 | 5 | 7 | 0 | 0 | 22 |
| 22 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 4 |
| 23 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| **Total general** | **60** | **99** | **97** | **102** | **71** | **33** | **19** | **481** |

***Nota:*** *Los mapas de calor utilizan una escala de colores fríos y cálidos para ayudarnos a entender qué elementos están generando mayor interés (colores cálidos como rojo, anaranjado y amarillo) y qué elementos pasan desapercibidos (color verde).*

***Fuente:*** *Elaborado por el Subproceso de Modernización Institucional (NPL) con datos suministrados por la Dirección de Gestión Humana.*

Es importante resaltar que el cobro de horas extra lo realiza el personal que está dedicado a la atención de casos urgentes en horario no hábil, días feriados y fines de semanas; quienes brindan apoyo a las demás secciones del Departamento Laboratorio de Ciencias Forenses y del Departamento de Investigaciones Criminales a nivel nacional al momento de atender el asunto; es por esa razón que en el cuadro se visualizan todos los días de la semana para dicho cobro, es importante recordar que el laboratorio al ser parte del Organismo de Investigación Judicial brinda los servicios los 365 días al año, las 24 horas.

En línea con lo anterior, el Lic. Marco Herrera Charraun, reiteró que el personal atiende la disponibilidad por medio de un rol semanal (un Técnico Especializado 5 y un Técnico Especializado 6 por día en el horario de las 21:00 a las 7:30 horas), según los roles establecidos mensualmente en la Sección.

**Se destaca que el personal cobra horas extra para la atención de casos en horario inhábil, feriados, fines de semana y si al concluir su jornada ordinaria no han concluido con la diligencia, además que se brinda apoyo a las secciones del Departamento de Ciencias Forenses y del Departamento de Investigaciones Criminales a nivel nacional.**

**Cuadro 7**

Mapa de calor sobre días y horas extra pagadas al personal Técnico Especializado 5 y 6 de la Sección de Imagen y Sonido Forense del Departamento Laboratorio de Ciencias Forenses,

durante el 2020 al 15 diciembre de 2022

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Hora inicio HE** | **Lunes** | **Martes** | **Miércoles** | **Jueves** | **Viernes** | **Sábado** | **Domingo** | **Total general** |
| 0 |  | 12:45:00 | 22:30:00 | 69:30:00 | 30:10:00 | 58:35:00 | 36:30:00 | 230:00:00 |
| 1 |  |  |  | 5:00:00 |  |  | 6:00:00 | 11:00:00 |
| 2 |  | 15:00:00 | 5:00:00 | 4:00:00 | 3:15:00 |  |  | 27:15:00 |
| 3 | 13:00:00 | 6:14:00 | 3:00:00 | 10:30:00 |  |  |  | 32:44:00 |
| 4 | 1:15:00 | 7:45:00 | 11:49:00 | 14:15:00 | 5:30:00 | 16:45:00 | 12:30:00 | 69:49:00 |
| 5 | 9:58:00 | 8:42:00 | 11:48:00 | 16:45:00 | 7:16:00 | 8:30:00 | 54:30:00 | 117:29:00 |
| 6 | 4:12:00 | 8:54:00 | 10:40:00 | 1:00:00 | 6:00:00 | 5:45:00 |  | 36:31:00 |
| 7 |  | 3:30:00 | 3:30:00 | 2:00:00 | 0:30:00 | 41:20:00 | 5:45:00 | 56:35:00 |
| 8 |  | 4:00:00 |  |  |  | 12:50:00 |  | 16:50:00 |
| 9 |  |  |  |  |  | 8:50:00 | 6:00:00 | 14:50:00 |
| 10 |  |  |  |  |  | 42:51:59 |  | 42:51:59 |
| 11 |  |  |  |  |  | 2:00:00 |  | 2:00:00 |
| 12 |  |  |  |  |  | 9:00:00 | 8:00:00 | 17:00:00 |
| 13 | 1:15:00 |  |  |  |  | 24:34:59 | 8:45:00 | 34:34:59 |
| 14 | 45:14:59 | 65:48:59 | 51:27:00 | 61:30:00 | 46:05:00 |  | 8:45:00 | 278:50:58 |
| 15 | 3:21:00 | 3:09:00 | 1:30:00 | 8:45:00 | 13:49:59 | 0:43:00 |  | 31:17:59 |
| 16 | 101:27:56 | 114:04:59 | 99:16:59 | 92:43:59 | 73:39:59 | 1:40:00 | 6:00:00 | 488:53:52 |
| 17 |  | 4:30:00 |  |  |  |  |  | 4:30:00 |
| 18 | 3:45:00 |  | 2:44:00 |  | 5:29:59 |  |  | 11:58:59 |
| 19 | 3:00:00 |  |  | 4:14:59 |  |  |  | 7:14:59 |
| 20 |  | 2:30:00 | 2:30:00 |  | 3:59:59 |  |  | 8:59:59 |
| 21 | 7:59:58 | 8:27:58 | 7:29:58 | 10:57:59 | 14:43:58 |  |  | 49:39:51 |
| 22 | 3:29:59 |  |  |  |  | 3:29:58 |  | 6:59:57 |
| 23 |  |  | 1:14:58 | 1:59:58 |  |  |  | 3:14:56 |
| **Total general** | **197:58:52** | **265:20:56** | **234:29:55** | **303:11:55** | **210:29:54** | **236:54:56** | **152:45:00** | **1601:11:28** |

***Nota:*** *Los mapas de calor utilizan una escala de colores fríos y cálidos para ayudarnos a entender qué elementos están generando mayor interés (colores cálidos como rojo, anaranjado y amarillo) y qué elementos pasan desapercibidos (color verde).*

***Fuente:*** *Elaborado por el Subproceso de Modernización Institucional (NPL) con datos suministrados por la Dirección de Gestión Humana.*

En el cuadro anterior, sobre días y horas extra pagadas al personal de la Sección de Imagen y Sonido Forense, se logra apreciar una escala de tres colores que representa los valores mínimos (verde), medios (amarillo) y máximos (rojo) de las cantidades de horas extra pagadas a los funcionarios de esa Sección.

Además, se determina que el cobro de horas extra se concentra principalmente a partir de las 16:00 horas; es decir, una vez terminada la jornada laboral ordinaria del personal que ingresa en el turno de 7:30 a 16:30 horas, lo que representa un 31% de las horas extra canceladas en el período analizado. Seguido está el inicio de cobro de horas extra a las 14 horas, hora en que se concluye otra jornada ordinaria de trabajo del personal que ingresa a las 6 horas, representando el cobro de un 17% de horas extra.

Se aprecia en el cuadro que el día que más representa el cobro de horas extra es el jueves, que registró 303 horas con 11 minutos y 55 segundos.

En cuanto al cobro durante los sábados y domingos se puede indicar que corresponde al 24% de la totalidad de horas extra canceladas, equivalente a 389 horas de las 1601 horas.

Al calcular un promedio de horas extra canceladas por mes por técnico se determinó que son 4,50[[6]](#footnote-7) horas mensuales, sea 0,15[[7]](#footnote-8) horas diarias.

**Durante el período comprendido entre enero 2020 y el 15 diciembre 2022 se registraron 481 eventos donde se cobraron 1601 horas, las cuales se concentran en la franja horaria de 16:00 en virtud de que a esta hora concluyen la mayoría de las jornadas laborales por lo que de no concluir con la atención de la solicitud (caso) se deben mantener en el sitio hasta el momento que termine la diligencia, tiempo que es reportado como tiempo extraordinario.**

Seguidamente, se realiza un análisis de la hora en que concluye el pago de las horas extra, con la finalidad de determinar la cantidad de eventos que concluyen cerca de la hora de ingreso a la jornada ordinaria. Por lo anterior, se presenta el mapa de calor relacionado con los días y la hora en que finaliza el pago de hora extra.

**Cuadro 8**

Mapa de calor sobre días y hora en que finaliza el pago de hora extra al personal Técnico Especializado 5 y 6 de la Sección de Imagen y Sonido Forense del Departamento de Laboratorio de Ciencias Forenses,

durante el 2020

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **FIN HE** | **Lunes** | **Martes** | **Miércoles** | **Jueves** | **Viernes** | **Sábado** | **Domingo** | **Total general** |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 4 |
| 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 |
| 3 | 0 | 0 | 0 | 1 | 4 | 1 | 0 | 6 |
| 4 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| 5 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| 6 | 1 | 5 | 9 | 11 | 5 | 0 | 1 | 32 |
| 7 | 10 | 23 | 23 | 20 | 9 | 0 | 1 | 86 |
| 8 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 1 | 3 |
| 11 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 12 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 5 |
| 13 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 2 | 6 |
| 14 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 |
| 15 | 3 | 2 | 1 | 2 | 5 | 3 | 1 | 17 |
| 16 | 2 | 3 | 5 | 5 | 8 | 3 | 0 | 26 |
| 17 | 8 | 20 | 16 | 17 | 9 | 3 | 2 | 75 |
| 18 | 7 | 7 | 13 | 14 | 4 | 0 | 0 | 45 |
| 19 | 3 | 9 | 7 | 6 | 2 | 2 | 3 | 32 |
| 20 | 5 | 7 | 9 | 3 | 9 | 2 | 4 | 39 |
| 21 | 6 | 10 | 4 | 7 | 1 | 1 | 0 | 29 |
| 22 | 3 | 2 | 4 | 4 | 6 | 1 | 1 | 21 |
| 23 | 12 | 6 | 5 | 8 | 8 | 4 | 0 | 43 |
| **Total general** | **60** | **99** | **97** | **102** | **71** | **33** | **19** | **481** |

***Nota:*** *Los mapas de calor utilizan una escala de colores fríos y cálidos para ayudarnos a entender qué elementos están generando mayor interés (colores cálidos como rojo, anaranjado y amarillo) y qué elementos pasan desapercibidos (color verde).*

***Fuente:*** *Elaborado por el Subproceso de Modernización Institucional (NPL) con datos suministrados por la Dirección de Gestión Humana.*

Según se observa en el cuadro la mayor cantidad de eventos concluyen a las 7:00 y 17:00 horas.

En cuanto a los eventos que finalizan a las 7:00 horas se puede indicar que veintitrés de ellos iniciaron a las 6:00 por lo que el cobro fue de una hora treinta minutos, diecinueve iniciaron a las 7:00 horas y concluyeron a las 7:30 horas por lo que el cobro fue de media hora, las restantes cuarenta y tres iniciaron entre las 00:00 y 5:00 horas y concluyeron a las 7:30 horas.

**A esta Dirección le llama la atención que se inicien eventos a las 6:00 horas y se cobren extra cuando en teoría se tiene un recurso tanto en la unidad de Fotografía Forense como en Video Forense que en tiempo normal tienen un horario de 6:00 a las 15:00 horas.**

Por otra parte, sobre los 75 eventos que finalizaron a las 17:00 horas, 58 casos fueron que su jornada laboral ordinaria concluía a las 16:30 pero que la labor que estaban realizando ameritó la extensión de su jornada laboral y en cinco de los casos fueron eventos que se presentaron fin de semana.

**Con estos datos se confirma que el cobro de horas extra se presenta principalmente al concluir las jornadas laborales ordinarias; en virtud, de que no se concluye la labor de campo que están desempeñando.**

Finalmente, se debe indicar que de los 481 eventos que se presentaron para cobro de hora extra en el rango enero 2020 y 15 diciembre 2022, solamente el 22% (105 eventos) finalizó en el rango de horario de las 20:30 a las 7:30 horas, siendo aproximadamente 3 eventos mensuales; lo cual confirma que son pocas las veces que se presentan situaciones donde se requiere el cambio de jornada.

Al respecto, es importante indicar que se consideran solamente los eventos en que la jornada ordinaria inicia a las 7:30 horas; en virtud, de que serían los eventos que se podrían considerar para variación de jornada laboral.

En el siguiente cuadro se muestra la cantidad de eventos registrados y atendidos por el personal con disponibilidad y que su jornada laboral ordinaria es de las 7:30 horas a las 16:30 horas.

**Cuadro 9**

Cantidad de eventos registrados por el personal Técnico Especializado 5 y 6 bajo la modalidad de disponibilidad y que su jornada ordinaria es de las 7:30 horas a las 16:30 horas, de la Sección de Imagen y Sonido Forense, durante el 2020 al 15 diciembre 2022

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Inicio HE** | **Fin HE** | **Cantidad de Eventos** |
| 20:00 | 20:30 | 1 |
| 20:00 | 21:00 | 1 |
| 20:00 | 22:30 | 1 |
| 00:00 | 01:00 | 1 |
| 00:00 | 02:00 | 11 |
| 00:00 | 03:00 | 2 |
| 00:00 | 05:00 | 2 |
| 00:00 | 07:30 | 6 |
| 02:30 | 07:30 | 4 |
| 03:00 | 06:30 | 1 |
| 03:00 | 07:30 | 5 |
| 04:00 | 07:30 | 9 |
| 05:00 | 07:30 | 19 |
| 06:00 | 07:30 | 23 |
| 07:00 | 07:30 | 19 |
| **TOTAL** |  | **105** |

***Fuente:*** *Elaborado por el Subproceso de Modernización Institucional (NPL) con datos suministrados por la Dirección de Gestión Humana.*

Como se observa en el cuadro, la mayor cantidad de eventos (23 eventos) inician a las 6:00 horas y finalizan a las 7:30, los cuales eventualmente no debería llamar al personal disponible, debido a que a las 6:00 horas ingresa una plaza de Técnico Especializado 5 y una plaza de Técnico Especializado 6 que podría atender esos eventos.

Es importante, resaltar que mediante el oficio 074-DCF-2020 la jefatura del Departamento de Ciencias Forenses remitió al Consejo Superior una solicitud para la aprobación del horario de 6:00 a 15:00 horas (aprobado en sesión 39-2020 del 21 de abril de 2020, artículo XXVII); dentro de los beneficios indicados que se obtendría con este nuevo horario están:

“…

* *Tiempo de respuesta más corto y eficiente ante llamados emergentes.*
* *Atención de algunos allanamientos que son solicitados antes de las 7:30am, además que no se debe cancelar horas extra cuando la salida de las giras está programada antes de la hora de entrada…”*

Por lo expuesto, no se deberían estar generando cobro de horas extra de las 6:00 a las 7:30 horas, ya que en cada Unidad se dispone de personal y con el establecimiento de ese horario lo que se buscaba era la reducción de horas extra por cobrar y brindar un servicio de respuesta más corto.

**Por lo anterior, la Dirección de Planificación considera prudente revisar el costo que implica el reconocimiento de variación de jornada ya que es un poco porcentaje de casos en los que eventualmente se debe realizar cambio de jornada por parte de la jefatura.**

### **6.1.4. Propuestas de roles o jornadas de trabajo**

Al respecto, es importante indicar que la Dirección de Planificación mediante el oficio 1134-PLA-MI-2021 presentó tres propuestas las cuales eran viables implementar dos de ellas con la cantidad de personal que actualmente disponen las secciones y una tercera creando un recurso adicional en cada una de las unidades analizadas.

Aunado a las tres propuestas planteadas en el oficio 1134-PLA-MI-2021, la Dirección de Planificación presenta una propuesta adicional; según se indica a continuación:

**Propuesta 4: Mantener el recurso en el horario habitual, bajo el cual trabajan las Unidades en análisis:**

En vista de que desde abril del 2022 estas unidades trabajan bajo el horario habitual, se plantea como otro escenario a considerar para la distribución del personal, con la finalidad de no afectar las condiciones bajo las cuales fueron contratadas las personas que se destacan en estas.

Por lo expuesto anteriormente, la Dirección de Planificación plantea el siguiente horario de lunes a viernes, con la salvedad de que un Técnico Especializado 5 (puesto 043469) y un Técnico Especializado 6 (puesto 359365) deben mantener su horario de 6 a las 15 horas según lo aprobado por el Consejo Superior en la sesión 39-20 del 21 abril del 2020, artículo XXVII; y los demás puestos trabajarán en horarios de 7:30 a 16:30 (jornada ordinaria) o de 15:00 a las 22:00 horas (horario vespertino). Tal y como se detalla a continuación:

**Video Forense:**

Un Técnico Especializado 6 de 6:00 a las 15:00 horas (según acuerdo Consejo Superior)

Tres Técnicos Especializado 6 de 7:30 a las 16:30 horas

Un Técnico Especializado 6 de las 15:00 a las 22:00 horas

Además, queda un Técnico Especializado 6 bajo la Modalidad de Disponibilidad de las 22:00 a las 7:30 horas.

**Fotografía Forense:**

Un Técnico Especializado 5 de 6:00 a las 15:00 horas (según acuerdo Consejo Superior)

Tres Técnicos Especializado 5 de 7:30 a las 16:30 horas

Un Técnico Especializado 5 de las 15:00 a las 22:00 horas

Asimismo, queda un Técnico Especializado 5 bajo la Modalidad de Disponibilidad de las 22:00 a las 7:30 horas.

Del mismo modo, se indica que los casos que ingresan durante el fin de semana son atendidos por una plaza de Técnico Especializado 5 y una plaza de Técnico Especializado 6; según el rol establecido por parte de la sección, el cual realizan mensualmente.

Seguidamente, se presentan las cuatro propuestas planteadas por esta Dirección, con la finalidad de determinar la viabilidad de su implementación:

**Cuadro 10**

**Propuestas planteadas por la Dirección de Planificación, sobre roles y horarios de trabajo en las Unidades de Fotografía y Video Forense**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Propuesta analizada** | **Descripción** | **Implicaciones** | **Viabilidad** |
| **Propuesta 1:** Mantener el recurso en el horario establecido por el Consejo Superior en sesión 39-20, y modificar el horario de dos técnicos por unidad de trabajo de 15 a 22 horas.  **(Oficio 1134-PLA-MI-2021)** | **Para la Sección de Video Forense:**  **Dos** Técnicos Especializados 6 en un horario de 6 a 15 horas (uno no rota por acuerdo del Consejo Superior)  **Dos** Técnicos Especializados 6 en un horario de 15 a 22 horas  **Un** Técnicos Especializados 6 en un horario de 7:30 a 16:30 horas  **Para la Sección de Fotografía Forense:**  Dos Técnicos Especializados 5 en un horario de 6 a 15 horas (no rota por acuerdo del Consejo Superior)  Dos Técnicos Especializados 5 en un horario de 15 a 22 horas  Un Técnicos Especializados 5 en un horario de 7:30 a 16:30 horas  Además, cada unidad mantendría un Técnico especializado de las 22:00 a las 6:00 hrs, mediante la modalidad de disponibilidad y cobro de horas extra | Se varía el horario de una persona técnica de las 6:00 a las 15:00 hrs y de dos personas técnicas de las 15:00 a las 22:00 hrs; en cada una de las unidades analizadas.  Con esta propuesta NO **se elimina el pago de horas extra ni la posibilidad de llamar a la persona que se encuentra disponible.** | **Si es viable, según indicaciones de la Dirección Jurídica en virtud, de que lo que se modifica es el horario y no la jornada laboral.** |
| **Propuesta 2:** Implementación de Horarios a partir de las 4:00 horas con 5 personas en cada equipo de trabajo, trabajan 4 días por un día libre, jornada de 6 horas. (Un día libre a la semana).  **(Oficio 1134-PLA-MI-2021)** | Se establecen roles de trabajo para personal de ambas unidades, con los siguientes horarios:  4:00 a 10:00 hrs  10:00 a 14:00 hrs  14:00 a 22:00 hrs  22:00 a 4:00 hrs  Sea, una persona técnica en cada horario y una persona libre por día, laborando según el rol establecido. | En caso de presentarse más de un evento en cualquiera de los horarios se requeriría llamar a una persona disponible, lo que podría elevar el pago de horas extra en horario hábil.  Para la aplicación de este rol de trabajo el Consejo Superior deberá valorar la pertinencia de continuar con el horario otorgado a las plazas de un Técnico Especializado 5 (puesto 043469) y un Técnico Especializado 6 (puesto 359365) aprobado en sesión 39-20 del 21 abril del 2020, artículo XXVII, ya que se requiere que éstas tengan horario rotativo para poder implementar la propuesta.  Con esta propuesta NO **se elimina el pago de horas extra ni la posibilidad de llamar a la persona que se encuentra disponible.** | **No es viable, según indicaciones de la Dirección Jurídica en virtud, de que se modifica el horario y la jornada laboral.**  **Su aplicación podría elevar el pago de horas extra si se presentara más de un evento en alguno de los horarios, por lo que se tendría que llamar a la persona disponible y pagar horas extra.** |
| **Propuesta 3:** Implementación de nuevo rol de trabajo, 6 personas en el equipo trabajan 5 días por semana, dos días libres, jornada diaria de 6 horas con la creación de una plaza nueva de Técnico Especializado 5 y una plaza de Técnico especializado 6.  **(Oficio 1134-PLA-MI-2021)** | Se establecen roles de trabajo para personal de ambas unidades, con los siguientes horarios:  4:00 a 10:00 hrs  10:00 a 14:00 hrs  14:00 a 22:00 hrs  22:00 a 4:00 hrs  Sea, una persona técnica en cada horario y dos personas libre por día, laborando según el rol establecido. | En caso de presentarse más de un evento en cualquiera de los horarios se requeriría llamar a una persona disponible, lo que podría elevar el pago de horas extra en horario hábil.  Para la aplicación de este rol de trabajo el Consejo Superior deberá valorar la pertinencia de continuar con el horario otorgado a las plazas de un Técnico Especializado 5 (puesto 043469) y un Técnico Especializado 6 (puesto 359365) aprobado en sesión 39-20 del 21 abril del 2020, artículo XXVII, ya que se requiere que éstas tengan horario rotativo para poder implementar la propuesta.  Para la aplicación de esta propuesta se requiere la creación de una plaza de Técnico Especializado 5 y una plaza de Técnico Especializado 6.  Con esta propuesta NO **se elimina el pago de horas extra ni la posibilidad de llamar a la persona que se encuentra disponible.** | **No es viable, según indicaciones de la Dirección Jurídica en virtud, de que se modifica el horario y la jornada laboral.**  **Su aplicación podría elevar el pago de horas extra si se presentara más de un evento en alguno de los horarios, por lo que se tendría que llamar a la persona disponible y pagar horas extra.**  **Por restricciones presupuestarias no se puede crear recursos nuevos.** |
| **Propuesta 4:** Mantener el recurso en el horario habitual, bajo el cual trabajan las Unidades en análisis  (Presente informe) | **Video Forense:**  Un Técnico Especializado 6 de 6:00 a las 15:00 horas (según acuerdo Consejo Superior)  Tres Técnicos Especializado 6 de 7:30 a las 16:30 horas  Un Técnico Especializado 6 de las 15:00 a las 22:00 horas  **Fotografía Forense:**  Un Técnico Especializado 5 de 6:00 a las 15:00 horas (según acuerdo Consejo Superior)  Tres Técnicos Especializado 5 de 7:30 a las 16:30 horas  Un Técnico Especializado 5 de las 15:00 a las 22:00 horas  Asimismo, queda un Técnico Especializado en cada una de las Unidades bajo la Modalidad de Disponibilidad de las 22:00 a las 7:30 horas. | Con esta propuesta NO **se elimina el pago de horas extra ni la posibilidad de llamar a la persona que se encuentra disponible.** | **Si es viable, en virtud de que se mantiene los horarios y la jornada laboral.** |

Por lo anterior, y según el criterio emitido por la Dirección Jurídica las propuestas 2 y 3 no son viables de aplicar, debido a que cambian las condiciones bajo las cuales fueron contratadas las personas técnicas especializadas. Asimismo, cualquier variación de la jornada laboral no podría ser aplicado en dicho personal.

## 6.2 Consideraciones de la Dirección de Gestión Humana.

A la Dirección de Gestión Humana le corresponde analizar los costos que implica acceder a lo solicitado, por lo que el informe deberá aclarar a este Consejo Superior si hay una disminución real de los costos, al pagarse el componente de variación de jornada.

La Dirección de Gestión Humana brinda los datos referentes al pago de las horas extra y los porcentajes de disponibilidad reconocidos, a partir de la consulta de registros y sistemas informáticos que se utilizan para los controles respectivos, así como de los concursos que se publicaron para el llenado de las plazas vacantes en su momento.

A continuación, se expone la información recabada con respecto al recurso humano profesional de la Sección de Imagen y Sonido Forense.

### **6.2.1. Personal al que se le reconoce el pago de disponibilidad en la Sección de Imagen y Sonido Forense**

El Consejo Superior del Poder Judicial, en sesión N° 89-13 celebrada el 17 de setiembre del año en curso, artículo XXIX dispuso reconocer la disponibilidad al personal de la Sección de Imagen y Sonido Forense, a saber:

***Se dispuso: 1)*** *Tener por rendido el informe Nº 1241-PLA-2013 del Departamento de Planificación, referente* ***“al pago por concepto de disponibilidad para los fotógrafos forenses (Técnico Especializado 5) y para los técnicos en Video Forense (Técnico Especializado 6) de la Sección de Fotografía y Audiovisuales del Departamento Laboratorio de Ciencias Forenses”****, en atención a lo solicitado por este Consejo en la sesión celebrada el 4 de octubre del 2011, artículo LII, ante la gestión realizada por la Dirección General del Organismo de Investigación Judicial.* ***2)*** *Incorporar dentro de la política de disponibilidad y el pago de su respectivo rubro, a las técnicas o técnicos de la Unidad de Audiovisuales y la Unidad de Fotografía de la Sección de Fotografía y Audiovisuales del Departamento Laboratorio de Ciencias Forenses del Organismo de Investigación Judicial; para lo cual conformarán dos roles de atención de disponibilidad, uno por cada especialidad o área (Unidad de Fotografía y Unidad de Audiovisuales), de manera que no se le realicen programaciones de labores fuera de la jornada ordinaria a la servidora o servidor judicial que se encuentra atendiendo la disponibilidad, de forma tal que se avoque exclusivamente al conocimiento de los asuntos que se presenten bajo esta modalidad (disponibilidad).* ***3)*** *En consideración con el punto anterior, la Sección de Fotografía y Audiovisuales, deberá informar de manera oportuna al Departamento de Personal, la forma en que se conformaron los roles de disponibilidad; con el fin de que dicho Departamento determine el pago correspondiente.* ***4)*** *Hacer este acuerdo de conocimiento del director general del Organismo de Investigación Judicial, de la Jefatura del Departamento de Laboratorios de Ciencias Forenses y de la Sección de Fotografía y Audiovisuales de ese Organismo; así como del Departamento de Personal, para lo que corresponda.****”***

A la fecha se le reconoce a todo el personal de esta dependencia el 1% por concepto de disponibilidad.

**Costo de la asignación del porcentaje por variación de jornada al personal de la Sección de Imagen y Sonido Forense.**

Tomando en consideración lo solicitado por el personal de la Sección de Imagen y Sonido Forense, con el fin de garantizar el servicio público por la naturaleza de sus funciones, así como de compensar la labor realizada durante las horas fuera de la jornada, se presenta el posible costo para la institución de otorgar un porcentaje por concepto de variación de jornada para los puestos de Técnico Especializado 6 y Técnico Especializado 5, considerando los diferentes porcentajes que se reconocen actualmente a diferentes grupos ocupacionales en el Poder Judicial. Es importante indicar, que los montos consignados se calculan sobre la base o escala salarial del segundo semestre del año 2018 para los puestos señalados, en apego a los lineamientos de la Ley 9635 del Fortalecimiento de las Finanzas Públicas:

**Variación de jornada de 10%**

**Cuadro 11**

**Costo mensual de la variación de jornada de 10% al personal Técnico Especializado 5 y Técnico Especializado 6 de la Sección de Imagen y Sonido Forense**

**Técnico Especializado 5**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Salario Base II Semestre 2018** | **Variación de jornada** | **Salario escolar (8.33%)** | **Aguinaldo (SE+8.3333%)** | **Costo base por persona** | **Cargas Patronales-Estatales 30.27%** | **Costo Total 5 personas** |
| **₡ 526,200.00** | **₡ 52,620.00** | **₡ 4,383.25** | **₡ 4,750.25** | **₡ 61,753.50** | **₡ 15,928.07** | **₡ 388,407.86** |

**Técnico Especializado 6**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Salario Base II Semestre 2018** | **Variación de jornada** | **Salario escolar (8.33%)** | **Aguinaldo (SE+8.3333%)** | **Costo base por persona** | **Cargas Patronales-Estatales 30.27%** | **Costo Total 5 personas** |
| **₡ 550,200.00** | **₡ 55,020.00** | **₡ 4,583.17** | **₡ 4,966.91** | **₡ 64,570.08** | **₡ 16,654.55** | **₡ 406,123.15** |

Costo total anual del pago de la diferencia por el 10% de variación de jornada

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Clase Puesto** | **Costo total mensual** | **Costo total anual** |
| 5 Técnicos Especializados 5 | ₡ 388,407.86 | ₡ 4,660,894.29 |
| 5 Técnicos Especializados 6 | ₡ 406,123.15 | ₡ 4,873,477.84 |
|  | **Total general** | **₡ 9,534,372.13** |

**Variación de jornada de 15%**

**Cuadro 12**

**Costo mensual de la variación de jornada de 15% al personal Técnico Especializado 5 y Técnico Especializado 6 Sección de**

**Imagen y Sonido Forense**

**Técnico Especializado 5**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Salario Base II Semestre 2018** | **Variación de jornada** | **Salario escolar (8.33%)** | **Aguinaldo (SE+8.3333%)** | **Costo base por persona** | **Cargas Patronales-Estatales 30.27%** | **Costo Total 5 personas** |
| **₡ 526,200.00** | **₡ 78,930.00** | **₡ 6,574.87** | **₡ 7,125.38** | **₡ 92,630.25** | **₡ 23,892.11** | **₡ 582,611.79** |

**Técnico Especializado 6**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Salario Base II Semestre 2018** | **Variación de jornada** | **Salario escolar (8.33%)** | **Aguinaldo** **(SE+8.3333%)** | **Costo base por persona** | **Cargas Patronales-Estatales 30.27%** | **Costo Total 5 personas** |
| **₡ 550,200.00** | **₡ 82,530.00** | **₡ 6,874.75** | **₡ 7,450.37** | **₡ 96,855.11** | **₡ 24,981.83** | **₡ 609,184.73** |

**Costo total anual del pago de la diferencia por el 15% de variación de jornada**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Clase Puesto** | **Costo total mensual** | **Costo total anual** |
| 5 Técnicos Especializados 5 | ₡ 582,611.79 | ₡ 6,991,341.43 |
| 5 Técnicos Especializados 6 | ₡ 609,184.73 | ₡ 7,310,216.76 |
|  | **Total general** | **₡ 14,301,558.19** |

**Variación de jornada de 20%**

**Cuadro 13**

**Costo mensual de la variación de jornada de 20% al personal Técnico Especializado 5 y Técnico Especializado 6 Sección de Imagen y Sonido Forense.**

**Técnico Especializado 5**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Salario Base II Semestre 2018** | **Variación de jornada** | **Salario escolar (8.33%)** | **Aguinaldo (SE+8.3333%)** | **Costo base por persona** | **Cargas Patronales-Estatales 30.27%** | **Costo Total 5 personas** |
| **₡526,200.00** | **₡105,240.00** | **₡8,766.49** | **₡ 9,500.50** | **₡123,506.99** | **₡ 31,856.15** | **₡ 776,815.71** |

**Técnico Especializado 6**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Salario Base II Semestre 2018** | **Variación de jornada** | **Salario escolar (8.33%)** | **Aguinaldo (SE+8.3333%)** | **Costo base por persona** | **Cargas Patronales-Estatales 30.27%** | **Costo Total 5 personas** |
| **₡550,200.00** | **₡110,040.00** | **₡9,166.33** | **₡ 9,933.82** | **₡129,140.15** | **₡ 33,309.11** | **₡ 812,246.31** |

Costo total anual del pago de la diferencia por el 20% de variación de jornada

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Clase Puesto** | **Costo total mensual** | **Costo total anual** |
| **5 Técnicos Especializados 5** | **₡ 776,815.71** | **₡ 9,321,788.58** |
| **5 Técnicos Especializados 6** | **₡ 812,246.31** | **₡ 9,746,955.68** |
|  | **Total general** | **₡ 19,068,744.26** |

### **6.2.2. Encuesta realizada a las personas servidoras judiciales con respecto a la propuesta de organización y distribución de recurso humano para brindar el servicio.**

De una forma transparente se compartió con las colaboradoras y colaboradores de la Sección de Imagen y Sonido Forense, un instrumento con el fin de conocer la respuesta en relación con la propuesta de variación de jornada laboral, mediante el establecimiento de roles de trabajo que garantiza una distribución del personal técnico, de acuerdo con el análisis de las cargas de trabajo analizadas por la Dirección de Planificación. Lo anterior, con el propósito de ofrecer información que permita tener una mayor claridad del contexto al que se puede enfrentar la institución como patrono, al tomar la decisión sobre alguno de los escenarios propuestos e implementarlo.

### **6.2.2.1. Diseño de la encuesta aplicada**

Se diseñó una encuesta para la Sección de Imagen y Sonido Forense, en la que se hace referencia a los horarios propuestos. (Se anexan las copias de los documentos elaborados).

Las preguntas consignadas en las citadas encuestas se dividen en 4 secciones o apartados, a saber:

1. **Datos generales:** Calidades de la persona servidora judicial, condición en el puesto que ocupa.

1. **Sobre la variación del horario de trabajo:** En este punto se hace referencia al horario propuesto y se le consulta si está de acuerdo, en caso de estar en desacuerdo, indique los motivos. Este apartado varía según la población encuestada.

1. En el punto 3 se les solicita a las personas servidoras judiciales que indiquen si tienen alguna razón o condición especial que se deba considerar.

1. Por último, se contempla un **campo de observaciones**, con el fin de que puedan plasmar sus inquietudes.

### **6.2.2.2. Cantidad de encuestas aplicadas y resultados obtenidos**

Sobre la cantidad de la población encuestada, se debe mencionar que se remitió por correo electrónico a las cuentas institucionales y personales que se registran en las bases de datos, el formulario correspondiente a un total de once personas servidoras judiciales, todas de la Sección de Imagen y Sonido Forense, siendo que todas lo completaron, tal y como se muestra en el siguiente cuadro:

**Cuadro 14**

**Cantidad de encuestas aplicadas al personal Técnico Especializado 5 y 6 de la Sección de Imagen y Sonido Forense y resultados obtenidos.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Unidad** | **Cantidad de personas consultadas** | **Formularios contestados** | **Sin respuesta** |
| Sonido Forense | 5 | 5 | 0 |
| Imagen Forense | 6 | 6 | 0 |
| **Total** | **11** | **11** | **0** |

Es importante indicar que, al momento de aplicar el cuestionario, una de las personas propietaria se encontraba gozando de un permiso sin goce de salario, por lo que se le remitió el instrumento, tanto a ella como a quien la sustituye.

De los once cuestionarios recibidos, diez de los encuestados respondieron, en su totalidad **no** aceptar la variación de su jornada laboral, solamente uno no manifestó su opinión al respecto:

**Cuadro 15**

**Cantidad de encuestas contestadas por parte del personal Técnico Especializado 5 y 6 de la Sección de Imagen y Sonido.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Unidad** | **Formularios contestados** | **Sí aceptan la variación de jornada** | **No aceptan la variación de jornada** | **No contestó** |
| Sonido Forense | 5 | 0 | 5 | 0 |
| Imagen Forense | 6 | 0 | 5 | 1 |
| **Total** | **11** | **0** | **10** | **1** |

Del total de personas encuestadas, diez de ellas se niegan a adoptar un cambio de jornada, basados en sus responsabilidades familiares y en la necesidad de conciliar su vida personal con la laboral. Aunado a que en su mayoría considera que sus servicios los prestan a otras dependencias del Organismo de Investigación Judicial que cuentan con horarios administrativos, entiéndase de 07:30 a las 16:30 horas, por lo que la coordinación de las actividades a realizar se ajusta a esa jornada laboral. En algunos de los casos, por ejemplo, incluso la persona refiere que, por motivos económicos tiene un emprendimiento personal que lo atiende en su tiempo libre, por lo que de adoptar cualquiera de las propuestas, le estaría ocasionando un perjuicio.

Pese al esfuerzo realizado para explicar a las personas encuestadas sobre la variación de los horarios de trabajo, éstas argumentan que la información suministrada es insuficiente y les genera dudas.

Aunado al párrafo anterior, exponen que los horarios rotativos lesionan sus derechos laborales, ya que fueron contratados en un horario definido, que les brinda la oportunidad para programar sus vidas personales, familiares y académicas, entre otros.

### **6.2.2.3. Carteles de concursos para el llenado de plazas vacantes.**

Con el fin de determinar las condiciones de contratación de las personas servidoras judiciales que laboran en el despacho sometido a estudio, se le solicitó al Subproceso de Reclutamiento y Selección, la documentación que respalda la publicación de los carteles de los concursos para la designación del personal en un puesto en propiedad, obteniendo como referencia los siguientes datos:

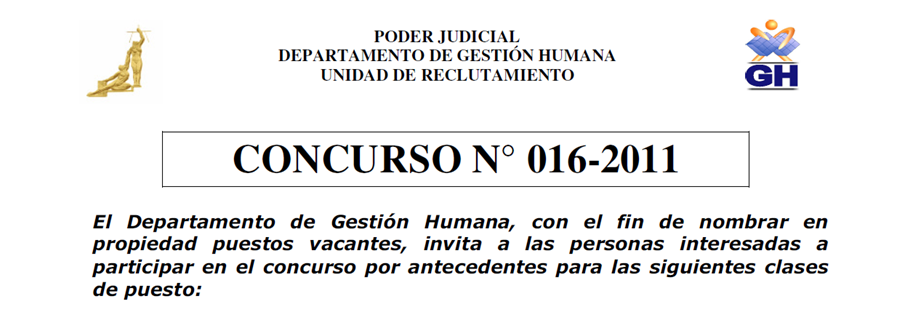
En el cartel del **Concurso 0027-14**, para el puesto **367991** de Técnico Especializado 6, en lo que respecta a las condiciones laborales, se cita lo siguiente:

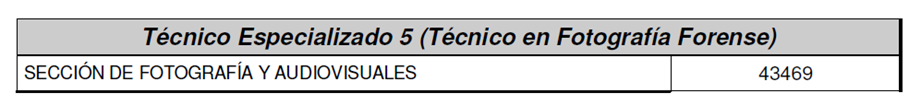
|  |  |
| --- | --- |
| **TÉCNICO ESPECIALIZADO 6 (Técnico en Video Forense)** | |
| ***Despacho*** | ***Número(s) de puesto*** |
| SECCIÓN DE FOTOGRAFÍA Y AUDIOVISUALES (SAN JOAQUIN DE FLORES) | 367991 |

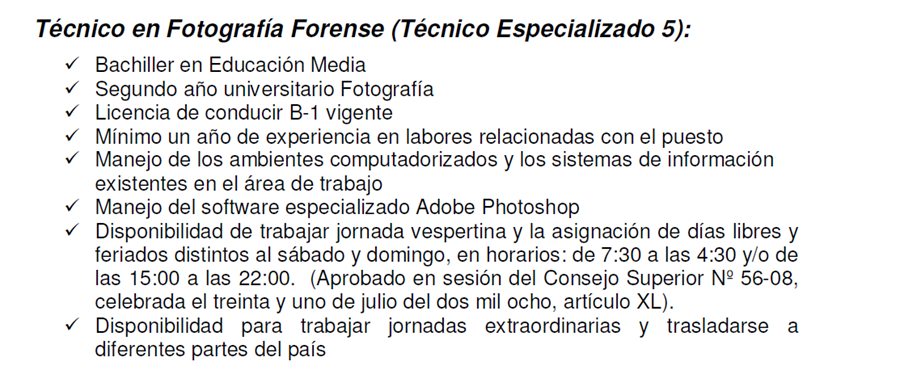
***Disponibilidad para laborar horarios alternos, según los roles de trabajo que defina el Consejo Superior y las jefaturas respectivas. Así como disponibilidad de horarios para laborar, días feriados y fines de semana.***

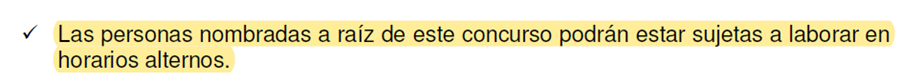
***Disponibilidad para trabajar jornadas extraordinarias y trasladarse a diferentes partes del país en caso necesario.***

Para el **Concurso 016-2011**, se tiene lo siguiente:

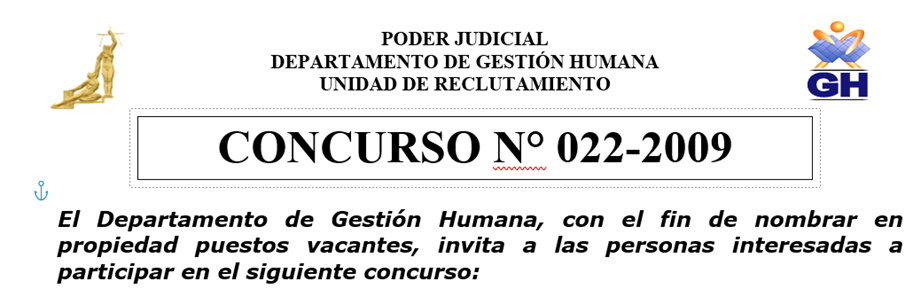


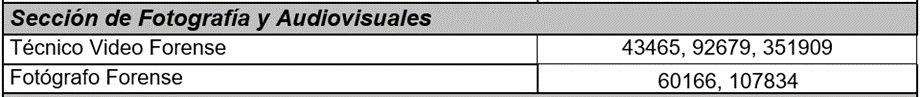


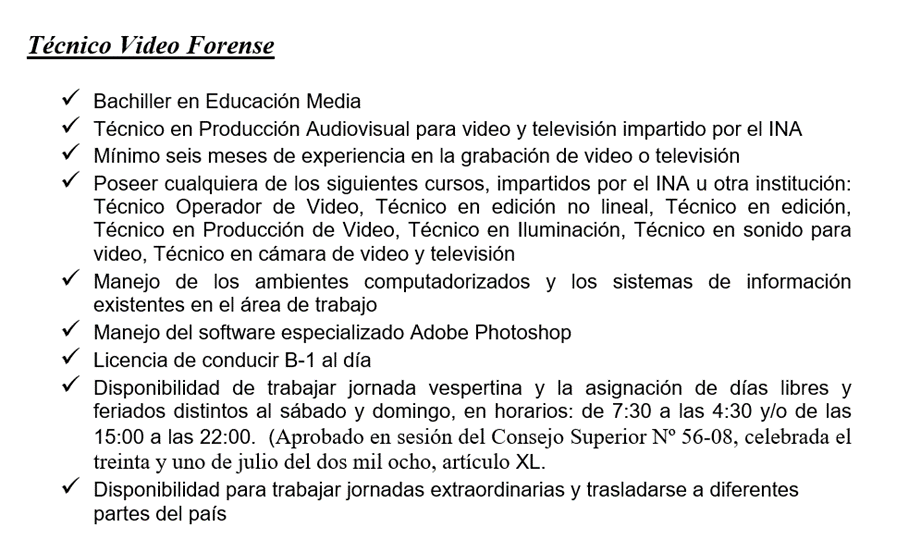


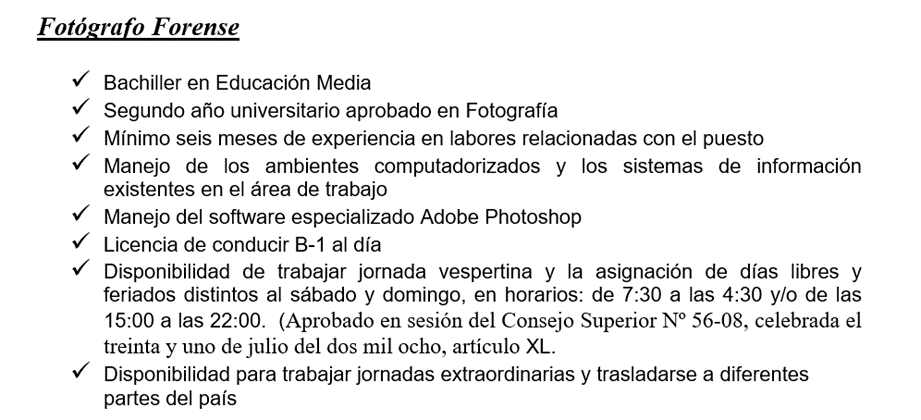


En el **Concurso 022-2009**, para los puestos **92679** y **60166** se tiene lo siguiente:

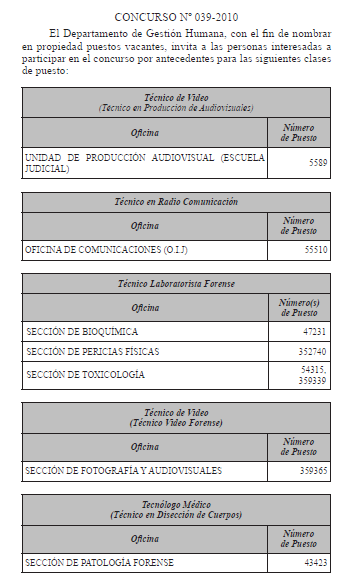




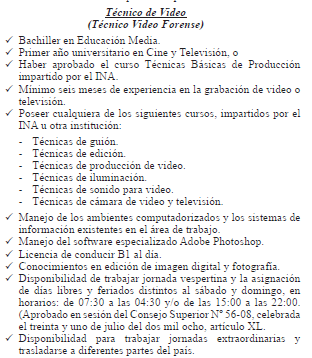




Para el puesto 359365 de Técnico Especializado 6, se publicó el concurso 039-2010. Se adjunta imagen del cartel publicado en el Boletín Judicial No.207 del 26 de octubre del 2010:



En la descripción de los requisitos del puesto se detalla lo siguiente:



Nótese que en el último punto se hace referencia a la disponibilidad para trabajar jornadas extraordinarias y trasladarse a diferentes partes del país.

**6.2.2.4 Cobertura de la póliza de riesgos del trabajo.**

En lo que respecta a la póliza de riesgo del trabajo, es importante indicar que independientemente del horario de trabajo el personal judicial estaría cubierto por esta póliza entendiendo esto, como que cubre todo accidente o enfermedad que ocurra a las personas trabajadoras, con ocasión o por consecuencia del trabajo que desempeña en forma subordinada y remunerada, así como la agravación o reagravación que resulte como consecuencia directa, inmediata e indudable de estos accidentes o enfermedades.

## 6.3 Consideraciones de la Dirección Jurídica.

El **Consejo Superior[[8]](#footnote-9)** solicitó a la **Dirección Jurídica** realizar el criterio Jurídico en cuanto a la posible afectación a los derechos laborales de las personas Técnicas en Video Forense y Técnicas en Fotografía Forense, a las que se pretende variar el horario.

**6.3.1. Análisis de las posibles afectaciones de los derechos laborales.**

Para analizar lo solicitado por el Consejo Superior, se realizó todo un trabajo en equipo, a partir del cual, la Dirección de Planificación elaboró un estudio inicial N° 1134-PLA-MI-2021 de 5 de octubre del 2021. La Dirección Jurídica analizó las tres propuestas preliminares contenidas en el mencionado oficio, orientado a variar el horario de las personas que laboran en la Sección de Imagen y Sonido Forense, presentadas por la Dirección de Planificación, a saber, las personas Técnicas en Fotografía Forense y Técnicas en Video Forense.

Seguidamente se transcribe el informe elaborado por la Dirección Jurídica de 21 de setiembre del 2022.

**6.3.1.1. Análisis realizado por la Dirección Jurídica sobre las posibles afectaciones a los derechos laborales contenidas en el informe de la Dirección de Planificación N° 1134-PLA-MI-2021 del 5 de octubre del 2021.**

Con la finalidad de dar cumplimiento a lo solicitado por el Consejo Superior en la sesión N° 105-2020 celebrada el 3 de noviembre del 2020, artículo XXXVIII y con el propósito de informar sobre el análisis jurídico en cuanto a la posible afectación a los derechos laborales de las personas Técnicas en Video Forense y Técnicas en Fotografía Forense; se comunica que, la Dirección Jurídica analizó las propuestas realizadas por la Dirección de Planificación mediante el oficio N° 1134-PLA-MI-2021 del 5 de octubre del 2021, e informó a las Direcciones de Planificación y Gestión Humana lo siguiente:

1. **Sobre la forma y condiciones en que fueron contradas las personas** **Técnicas en Fotografía Forense y Técnicas en Video Forense.**

Con el fin de lograr un panorama más claro, en cuanto a la forma y las condiciones en que se contrataron a las personas nombradas en las plazas de Técnicas en Fotografía Forense y Técnicas en Video Forense, que son tema de análisis en este momento, la Licda. Hazel Montero Rodríguez, Asesora Jurídica del Área de Análisis Jurídico, consultó vía correo electrónico a la servidora Judicial Mónica Hernández Chacón, profesional 2 de Subproceso y Modernización Institucional (NPL) de la Dirección de Planificación, quien manifestó que las personas Técnicas Especialistas 5 Unidad de trabajo de Fotografía Forense son las siguientes:

**Cuadro 16**

**Personal Técnico Especializado 5 destacado en la Unidad de Fotografía Forense, Sección de Imagen y Sonido Forense.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Unidad** | **Nombre** | **Tipo de Puesto** | **N° Puesto** |
| Fotografía Forense | Alejandro Sandino Mora | Técnico Especializado 5 | 60167 |
| Fotografía Forense | Gesline Anrango Wittingham | Técnico Especializado 5 | 43466 |
| Fotografía Forense | Mariela Quirós Villegas | Técnico Especializado 5 | 60166 |
| Fotografía Forense | Maureen Rojas Brenes | Técnico Especializado 5 | 43469 |
| Fotografía Forense | Ronald Pérez Brenes | Técnico Especializado 5 | 107834 |
| *Fuente: elaborado por la Licda. Hazel Montero Rodríguez a partir de la información suministrada por la Licda. Mónica Hernández Chacón, profesional 2 de Subproceso y Modernización Institucional (NPL) de la Dirección de Planificación.* | | | |

Las personas Técnicas Especialistas 6 Unidad de trabajo de **Video Forense son las siguientes**:

**Cuadro 17**

**Personal Técnico Especializado 6 destacado en la Unidad de Fotografía Forense, Sección de Imagen y Sonido Forense.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Unidad** | **Nombre** | **Tipo de Puesto** | **N° Puesto** |
| Video Forense | Germán Fonseca Chaves | Técnico Especializado 6 | 367991 |
| Video Forense | Laura Guerra Vargas | Técnico Especializado 6 | 92679 |
| Video Forense | M.ª Fernanda Rojas Marchena | Técnico Especializado 6 | 359365 |
| Video Forense | Marco Vinicio Barrantes Pérez | Técnico Especializado 6 | 351909 |
| Video Forense | Pablo Vargas Fernández | Técnico Especializado 6 | 371494 |
| *Fuente: elaborado por la Licda. Hazel Montero Rodríguez a partir de la información suministrada por la Licda. Mónica Hernández Chacón, profesional 2 de Subproceso y Modernización Institucional (NPL) de la Dirección de Planificación.* | | | |

También, se solicitaron los contratos laborales suscritos por la Institución, no obstante, **no** se pudo constatar las condiciones en las que estas personas fueron contratadas, situación que limita el análisis concreto sobre cada caso en particular[[9]](#footnote-10).

Por lo que, se consultó[[10]](#footnote-11) a la Dirección de Gestión Humana, sobre las **condiciones publicadas en los concursos** para las plazas de Técnico en Fotografía Forense y Técnico en Video Forense[[11]](#footnote-12), lo anterior, resulta necesario desde la óptica jurídica, para conocer la forma y condiciones en que las personas de la Sección de Imagen y Sonido Forense iniciaron la relación laboral con el Poder Judicial.

Según el análisis de la información remitida por la Dirección de Gestión Humana, se logró determinar la existencia de cuatro concursos realizados por la Dirección de Gestión Humana, con el fin de nombrar en propiedad puestos vacantes para la clase de puesto de Técnicos Especializados 5 y Técnicos Especializados 6 de las Unidades de Fotografía Forense y Video Forense. En el siguiente cuadro se resume lo mencionado:

**Cuadro 18**

**Cantidad de Técnicos de la Sección de Imagen y Sonido Forense, nombrados en propiedad y nombrados de forma interina.**

|  |  |
| --- | --- |
| **Cantidad de Técnicos que cuentan con un concurso (propietarios).** | **Cantidad de técnicos que no cuentan con concurso (interinos).** |
| 6 | 4 |
| *Fuente: elaborado por la Licda. Hazel Montero Rodríguez a parir de la información suministrada por la Licenciada Maureen Siles Mata, jefa de Administración Salarial de la Dirección de Gestión Humana.* | |

Las plazas de las personas técnicas que cuentan con un **concurso para el nombramiento en propiedad** son:

**Cuadro 19**

**Información de los concursos para el nombramiento en propiedad en la Sección de Imagen y Sonido Forense.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Concurso N°** | **N° de plaza** | **Puesto** |
| 27-2014*[[12]](#footnote-13)* | 367991 | Técnico en Video Forense |
| 16-2011[[13]](#footnote-14) | 43469 | Técnico en Fotografía Forense |
| 22-2009[[14]](#footnote-15) | 92679 | Técnico en Video Forense |
| 22-2009[[15]](#footnote-16) | 351909 | Técnico en Video Forense |
| 22-2009[[16]](#footnote-17) | 60166 | Técnico en Fotografía Forense |
| 22-2009[[17]](#footnote-18) | 107834 | Técnico en Fotografía Forense |
| 39-2010[[18]](#footnote-19) | 359365 | Técnico en Video Forense |
| *Fuente: elaborado por la Licda. Hazel Montero Rodríguez a parir de la información suministrada por la Licenciada Maureen Siles Mata, jefa de Administración Salarial de la Dirección de Gestión Humana.* | | |

Se observa que, de las 4 personas que están nombradas de forma interina, hay 3 personas que son Técnicos en Fotografía Forense y 1 Técnico en Video Forense[[19]](#footnote-20). A continuación, se detallan dichos puestos:

**Cuadro 20**

**Cantidad de Técnicos de la Sección de Imagen y Sonido Forense, nombrados en forma interina.**

|  |  |
| --- | --- |
| **N° de plaza** | **Puesto** |
| 60167 | Técnico en Fotografía Forense |
| 43466 | Técnico en Fotografía Forense |
| 371494 | Técnico en Video Forense |
| 107834 | Técnico en Fotografía Forense |
| *Fuente: elaborado por la Licda. Hazel Montero Rodríguez a parir de la información suministrada por la Licenciada Maureen Siles Mata, jefa de Administración Salarial de la Dirección de Gestión Humana.* | |

En relación con la **jornada y el horario de trabajo** se observa lo siguiente:

En los **concursos N° 22-2009**[[20]](#footnote-21)**, N°39-2010**[[21]](#footnote-22)**y N° 16-2011**[[22]](#footnote-23)realizados por la Dirección de Gestión Humana, se contempla que, en los requisitos básicos, se indica lo siguiente:

***“Disponibilidad de trabajar jornada vespertina*** *y la asignación de días libres y feriados distintos al sábado y domingo.*

***En horarios****: de 7:30 a las 4:30 y/o de las 15:00 a las 22:00.*

*(Aprobado en sesión del Consejo Superior Nº 56-08, celebrada el 31 de julio del 2008, artículo XL).*

*Disponibilidad para trabajar jornadas extraordinarias y trasladarse a diferentes partes del país.”*

*(Énfasis agregado).*

Solamente en el **Concurso N°27-2014**[[23]](#footnote-24), **no** se hace referencia a un horario especifico, sino que indica que, la persona debe tener “disponibilidad para laborar horarios alternos, según los roles de trabajo que defina el Consejo Superior y las jefaturas respectivas”. Además, se le solicitó tener disponibilidad de horarios para laborar, días feriados, fines de semana y para trabajar jornadas extraordinarias.

Nótese también que, en todos los concursos mencionados, hay un apartado denominado “notas importantes” en la cual se establece que, “las personas nombradas a raíz de este concurso podrán estar sujetas a laborar en horarios alternos.”

Continuando con el tema de los **horarios y jornadas** de trabajo se observa que, existe un acuerdo del **Consejo Superior** donde se aprobó permanentemente el horario de 6:00 a las 15:00 horas a una Técnica Especializada 5 y a una Técnica Especializada 6[[24]](#footnote-25).

Para dar un mayor detalle sobre la aprobación de dicho horario (de las 6:00 a las 15:00 horas), se debe señalar que mediante el **oficio N° 074-DCF-2020** del 2 de abril de 2020, el máster Mauricio Chacón Hernández, Jefe del Departamento de Ciencias Forenses, presentó de manera detallada la implementación del horario escalonado, en ese oficio (074-DCF-2020) también se mencionan las secciones y el personal del Departamento de Ciencias Forenses que va a formar parte del 25%[[25]](#footnote-26) de la planilla asignada para ese horario.

Concretamente, hablando de la Sección de Imagen y Sonido Forense, se propuso que las servidoras judiciales Maureen Rojas Brenes,Técnica especializada 5, nombrada en el **puesto N° 043469** y María Fernanda Rojas Marchena, Técnica especializada 6, nombrada en el **puesto N° 359365**, para que, trabajen en el horario de las 6:00 a las 15:00 horas. Ante dicha solicitud el **Consejo Superior** en la sesión N° 39-2020, artículo XXVII del 21 de abril del 2020[[26]](#footnote-27), acordó *acoger de manera permanente la implementación del horario de las 6:00 a las 15:00 horas señalado en el informe N° 074-DCF-2020 del 2 de abril de 2020.*

Con la finalidad de tener más detalles relacionados con el servicio que deben prestar las personas Técnicas en Fotografía Forense y Técnicas en Video, según se investigó en la información contenida en el ***Manual descriptivo de Clases del Puesto del Poder Judicial***, por cuanto, el **Estatuto de Servicio Judicial** del 10 de enero de 1973, (artículo 14), señala que, el Departamento de Personal (hoy la Dirección de Gestión Humana), es el encargado de elaborar y mantener al día el **“Manual de Clasificación de Puestos”** que contendrá una descripción completa y sucinta, hecha a base de investigación por la Dirección de Gestión Humana, sobre las atribuciones, deberes y requisitos mínimos de cada clase de puestos a que se refiere el Estatuto, con el fin de que sirva como norma para la preparación de pruebas y determinación de salarios.

Así las cosas, del ***Manual descriptivo de Clases del Puesto del Poder Judicial,*** se extrae que, las personas Técnicas Especializadas 5 y las Técnicas Especializadas 6 deben prestar sus servicios cuando sean requeridos.

Respecto al **lugar del trabajo**, el ***Manual descriptivo de las clases de puestos***[[27]](#footnote-28), establece lo siguiente:

1. La persona **Técnica Especializada 5** (Técnico en Fotografía Forense), “l*e corresponde laborar un área destinada a laboratorio, donde se expone a químicos y máquinas que producen ruido, asimismo a condiciones climáticas adversas por tener que fijar fotografías en campos abiertos, dentro de edificios o casas. Se encuentra expuesto a escenas de impacto visual, así como de esfuerzo físico al tener que cargar equipo especializado.”* Además, le puede corresponder *“trasladarse a diversos lugares del país y presentar los servicios cuando sea requerido”* (Énfasis agregado).

1. La persona **Técnica Especializada 6** (Técnico en Video Forense), le corresponde *“trasladarse a diversos sitios”*. *“Por el tipo de trabajo que se realiza puede presenciar escenas de impacto visual; así como laborar en condiciones climáticas y ambientales adversas (frío, calor, lluvia) ya que les corresponde grabar sitios del suceso y hacer vigilancias nocturnas. Le puede corresponder viajar a diferentes lugares del país y prestar sus servicios cuando sean requeridos”.* (Énfasis agregado).

El **Manual descriptivo de Clases del Puesto del Poder Judicial,** también establece que, a las personas Técnicas en Fotografía Forense y Técnicas en Video Forense, les corresponde viajar a diversos lugares del país, además, puede que les corresponda laborar en condiciones climáticas y ambientales adversas (frío, calor, lluvia).

1. **Sobre la disponibilidad y la posibilidad de hacer modificaciones a los horarios y roles de trabajo.**

Del **Manual descriptivo de las Clases de Puestos**, antes mencionados se desprende que, cuando las personas asumieron el nombramiento como Técnicas en Fotografía Forense y Técnicas en Video Forense, a su vez aceptaron, laborar cuando fuere requerido fuera de su jornada y horario normal, y por eso el Poder Judicial debe pagar la disponibilidad.

A lo anterior se suma el hecho de que, el ***Manual descriptivo de las Clases de Puestos*** establece que las personas Técnicas en Video Forense y Técnicas en Fotografía Forense deben prestar los servicios cuando sea requeridos. Y los Concursos realizados para nombrar en propiedad, señala que estos Técnicos (de Fotografía y Video Forense) deben de tener disponibilidad de trabajar en jornada vespertina, así como disponibilidad para trabajar jornadas extraordinarias.

Entonces, debe tenerse presente, que las personas Técnicas en Video Forense y Técnicas en Fotografía Forense reciben el plus salarial denominado **disponibilidad** de horarios para laborar, días feriados, fines de semana y para trabajar jornadas extraordinarias.

El objetivo primordial de la **disponibilidad** es contar en cualquier momento con el personal profesional y técnicamente calificado para tomar decisiones jurisdiccionales de carácter urgente e impedir que los derechos de los ciudadanos se vean afectados o la Administración de Justicia menoscabada en su función[[28]](#footnote-29).

Continuando con el tema, dentro de las características de la **disponibilidad** en general, se pueden encontrar las siguientes[[29]](#footnote-30):

* Es la actitud expectante y permanente de la persona servidora judicial.
* Es inherente al cargo.
* Es de carácter **obligatoria,** por ser inherente al cargo que ocupa.
* La persona servidora judicial debe **eventualmente realizar funciones fuera de la jornada ordinaria de trabajo o en días inhábiles.**
* **La persona servidora judicial deberá mantenerse localizable dentro de su jurisdicción** y nunca fuera de la distancia indicada en el artículo 36 de la Ley Orgánica del Poder Judicial en el supuesto que esa norma contempla.

En cuanto al pago de la Disponibilidad, debe quedar claro que, debe ser para todas las personas Técnicas en Fotografía Forense y Técnicas en Video Forense, es decir, **no se puede excluir a una persona de la disponibilidad mientras el cargo lo requiera**, y mucho menos si no se cuenta con un sustento legal para hacerlo, recuérdese que el Poder Judicial no puede desaplicar la normativa, es decir, el **Reglamento de Compensación por Disponibilidad en el Poder Judicial**, porque se violentaría el principio de inderogabilidad singular del reglamento (artículo 13 de la Ley General de la Administración Pública).

1. **Sobre la posibilidad de hacer modificaciones a los horarios y roles de trabajo.**

La Administración tiene la potestad de modificar unilateralmente los términos de la relación de laboral, siempre y cuando exista una necesidad objetiva y acreditada en estudios técnicos, es decir, **la potestad de modificación tiene límites en la razonabilidad de los cambios ordenados**, siempre que no se perjudique en forma grave a la persona servidora.

De manera que, si la Institución desea realizar un cambio en el horario de las personas Técnicas en Video Forense y Técnicas en Fotografía Forense, dicho cambio debe realizarse con apego al principio de buena fe, en el marco de la **relación estatutaria** y colocando un justo equilibrio entre el interés público que motiva la variación de la jornada y los derechos de las personas trabajadoras. (Sala Segunda sentencia Nº 2181-93 del 21 de mayo de 1993).

Para realizar una valoración objetiva, es necesario determinar si se da o no una degradación en las condiciones laborales de la persona (una modificación sustancial de las circunstancias de tiempo y lugar, una modificación en sus funciones, una disminución de tipo salarial), puesto que dicha modificación lesionaría el derecho a la estabilidad laboral en perjuicio de la persona servidora, lo que se constituiría en un uso abusivo del IUS VARIANDI.

Sobre el tema, la **Sala Segunda** mediante la resolución N° **2258 – 2020** del 9 de diciembre del 2020, señala lo siguiente:

“[…] *Es importante, entonces, determinar, en cada caso, si el empleador ha ejercido sus potestades de dirección, fiscalización y organización en forma razonable o si, por el contrario, ha existido una extralimitación capaz de modificar las condiciones esenciales del contrato de trabajo en perjuicio del trabajador, dado que, en este segundo supuesto, se estaría ante un evidente abuso del ius variandi, lo que implicaría la posibilidad del perjudicado de dar por rota la relación laboral con responsabilidad patronal.”* (Lo resaltado es agregado). Como puede verse, el abuso del ius variandi, cuyo efecto consiguiente puede ser la renuncia con responsabilidad patronal, consiste en que la parte empleadora, arbitraria y unilateralmente, modifique las condiciones esenciales del contrato de trabajo y que estos cambios provoquen lesiones a los intereses de la persona trabajadora. Ahora bien, no es cualquier conducta la que provoca el abuso del ius variandi, sino una grave, consistente en incumplir o reducir las garantías y beneficios que el contrato de trabajo o la ley otorgan al trabajador. Así pues, el abuso del ius variandi consiste en una extralimitación de las potestades de ordenación que le da la ley al empleador, con claro perjuicio para la parte trabajadora. Según lo anterior, no se puede hablar de ilicitud, arbitrariedad o abuso, cuando el empleador ponga a derecho una situación anómala dentro del centro de trabajo, para ajustar la prestación de servicio a lo que manda la ley. […]” (Énfasis agregado).

Entonces, será necesario analizar cada caso en particular, con la finalidad de determinar si se le causa o no un perjuicio grave a una persona servidora.

1. **Sobre las propuestas elaboradas por la Dirección de Planificación mediante el oficio N° 1134-PLA-MI-2021 del 5 de octubre del 2021.**

En el caso aquí analizado, es conveniente y estrictamente necesario hacer un análisis objetivo y desde la óptica jurídica de las tres propuestas sobre las jornadas de trabajo para las Unidades de Fotografía y Video Forense, que fueron dadas a conocer por la **Dirección de Planificación[[30]](#footnote-31)**, las cuales se desarrollarán de forma separada, tal y como se detalla a continuación:

**D.1. Sobre la propuesta N° 1 para la Unidad de Fotografía Forense y Video Forense.**

En la situación particular de la **propuesta N°1[[31]](#footnote-32)** se observa lo siguiente:

1. Se plantean tres diferentes horarios, los cuales se adaptarían de lunes a viernes y aplica para el personal Técnico en Fotografía Forense y para el Técnico en Video Forense, de la siguiente manera:

* Una persona técnica especializada 5 y una persona técnica especializadas 6, en un horario de 7:30 a 12 horas y de las 13:00 a las 16:30 horas, este es el horario habitual institucional, es decir, una jornada ordinaria de 8 horas fraccionada al medio día (tiempo libre para descansar o para almorzar).

* Dos personas técnicas especializadas 5 y dos personas técnicas especializadas 6, en un horario de 6:00 a 15:00 horas, se debe mencionar que dicho horario se encuentra dentro de la **jornada diurna**, esta jornada es de 8 horas y es una **fraccionada[[32]](#footnote-33),** (con 1 hora de tiempo libre para descansar o para almorzar).

En esta propuesta se pretende **mantener el recurso** establecido en el acuerdo del **Consejo Superior** en la sesión N° 39-2020, artículo XXVII del 21 de abril del 2020, es decir, una persona Técnica en Video Forense y una Técnica en Fotografía Forense (plazas N° 043469 y N° 359365), cuyo horario es de las 6:00 a las 15:00 horas, **de manera permanente.**

* En cuanto a las dos personas técnicas especializadas 5 y dos personas técnicas especializadas 6, en un horario de 15:00 a 22:00 horas, se debe indicar que, este horario se encuentra dentro de la **jornada mixta en modalidad fraccionada**, es decir, la jornada es de 6 horas, (con 1 hora de tiempo libre para descansar o para ingerir alimentos). Además, es el horario contemplado en los concursos N° 22-2009[[33]](#footnote-34) N°39-2010[[34]](#footnote-35)y N° 16-2011[[35]](#footnote-36) realizados por la Dirección de Gestión Humana. La **jornada mixta**, se encuentra establecida en el artículo 138 del **Código de Trabajo**, y señala que en **ningún caso excederá de siete horas**.

Se propone mantener una persona Técnica Especializada 5 y una persona Técnica Especializada 6, en la **modalidad de disponibilidad y el cobro de las horas extra**, para que atienda la carga de trabajo que ingresa de las 22:00 a las 6:00 horas del día siguiente.

1. Los fines de semana y feriados, también serán atendidos bajo la modalidad de disponibilidad.

1. En la modalidad de disponibilidad **participa todo** **el personal** de ambas Unidades, según el rol definido actualmente.

Lo anterior significa que, la **propuesta N°1** plantea un horario similar al rol utilizado por la Unidad de Fotografía Forense y la Unidad de Video Forense en condiciones normales (antes y después de la pandemia).

Para una mejor apreciación de lo señalado, en el siguiente cuadro se puede observar que, el horario de la propuesta N°1 y el horario de la Sección de Imagen y Sonido Forense (horario que se mantuvo antes y después de pandemia), son iguales:

|  |  |
| --- | --- |
| **Horario de trabajo para las Unidades de Video Forense y Fotografía Forense[[36]](#footnote-37)** | |
| **En condiciones normales:** | **En la Propuesta N°1** |
| 6:00 a las 15:00 horas [[37]](#footnote-38). | 6:00 a las 15:00 horas, **de manera permanente[[38]](#footnote-39)**. |
| 7:30 a las 16:30 horas[[39]](#footnote-40). | 7:30 a 12 horas y de las 13:00 a las 16:30[[40]](#footnote-41) |
| 15:00 a 22:00 horas (horario vespertino)[[41]](#footnote-42). | 15:00 a 22:00 horas.[[42]](#footnote-43) |
| Fuente: elaborado por la Licda. Hazel Montero Rodríguez, a partir de la información suministrada por la Dirección de Gestión Humana. | |

En la propuesta N° 1 se mantiene el horario que va de 15:00 a 22:00 horas, publicado en los **concursos N° 22-2009**[[43]](#footnote-44) **N° 39-2010**[[44]](#footnote-45)**y N° 16-2011**[[45]](#footnote-46)que fueronrealizados por la Dirección de Gestión Humana.

Se recalca que, de acuerdo con el **Manual descriptivo de las Clases de Puesto** y los concursos realizados por la Dirección de Gestión Humana, las personas Técnicas en Video Forense y Técnicas en Fotografía Forense deben prestar los servicios en disponibilidad (disponibilidad de trabajar en jornada vespertina, así como disponibilidad para trabajar jornadas extraordinarias).

**D.2. Sobre la propuesta N° 2 para la Unidad de Fotografía Forense y la Unidad de Video Forense.**

La Dirección de Planificación propone para las personas Técnicas en Fotografía Forense y Técnicas en Video Forense la “implementación de horarios a partir de las 4:00 horas hasta las 10:00 horas con 5 personas en cada equipo de trabajo, trabajan 4 días por un día libre, jornada de 6 horas. (Un día libre a la semana).”

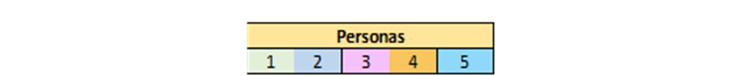
En cuanto a los horarios, días de trabajo y los días de descanso señalados en la propuesta N° 2, se puede observar lo siguiente:

* Se propone que en cada día de la semana haya 1 persona cubriendo el horario de las 4:00 a las 10:00 horas; de las 10:00 a las 16:00 horas; 16:00 a las 22:00 horas; de las 22:00 a las 4:00 horas.

* El rol de horario propuesto, para estas personas es el siguiente[[46]](#footnote-47):

Calendario

Descripción generada automáticamente



* Una persona técnica 5 y una persona técnica 6 que trabajen el domingo, lunes, miércoles, jueves, viernes y sábado (con el martes libre).

* Una persona técnica 5 y una persona técnica 6 que trabajen el martes, miércoles, jueves, viernes, sábado y domingo (con el lunes libre).

* Una persona técnica 5 y una persona técnica 6 que trabajen el lunes, martes, miércoles, jueves, viernes y sábado (con el domingo libre).

* Una persona técnica 5 y una persona técnica 6 que trabaje el lunes, martes, miércoles y viernes (con el jueves y sábado libre).

* Una persona técnica 5 y una persona técnica 6 que trabaje el lunes, martes, jueves, sábado y domingo (con el miércoles y viernes libre).

**D.3. Sobre la propuesta N° 3 para la Unidad de Fotografía Forense y la Unidad de Video Forense.**

La Dirección de Planificación plantea la implementación de un nuevo rol de trabajo, el cual consiste en que las 6 personas, trabajen 5 días por semana, 2 días libres en una jornada de 6 horas cada día, para lo cual es necesario la creación de 2 plazas, una de Técnico Especializado 5 y una de Técnico Especializado 6[[47]](#footnote-48).

En esta **propuesta N°3** se observa que el horario, los días de trabajo y los días de descanso son los siguientes:

* Se propone que en cada día de la semana haya una persona cubriendo el horario de las 4:00 a las 10:00 horas; de las 10:00 a las 16:00 horas; 16:00 a las 22:00 horas; de las 22:00 a las 4:00 horas.

* El rol de horario propuesto, para estas personas es el siguiente[[48]](#footnote-49):

Tabla

Descripción generada automáticamente Tabla

Descripción generada automáticamente con confianza baja

* Una persona técnica 5 y una persona técnica 6 que trabajen el lunes, martes, jueves, viernes y sábado (con el domingo y miércoles libre).

* Una persona técnica 5 y una persona técnica 6 que trabaje el lunes, martes, jueves, viernes y sábado (con el domingo y miércoles libre).

* Una persona técnica 5 y una persona técnica 6 que trabaje el domingo, lunes, miércoles, jueves, viernes y domingo (con el sábado y martes libre).

* Una persona técnica 5 y una persona técnica 6 que trabaje el domingo, lunes, miércoles, jueves, viernes y domingo (con el sábado y martes libre).

* Una persona técnica 5 y una persona técnica 6 que trabaje el martes, miércoles, sábado y domingo (con el lunes, jueves y viernes libre).

**D.4. Análisis de las propuestas N° 2 y N°3.**

A fin de lograr un panorama más claro en cuanto al tema de los horario y jornadas de trabajo propuestas (N° 2 y N° 3) para las Unidades de Fotografía Forense y Video Forense, se observa lo siguiente:

* En ambas propuestas (N° 2 y N° 3), se plantean 4 diferentes horarios, que van de las 4:00 a las 10:00 horas; de las 10:00 a las 16:00 horas; 16:00 a las 22:00 horas; de las 22:00 a las 4:00 horas, cada una de las jornadas son de 6 horas diarias.
* En cuanto al horario que va de las 4:00 a las 10:00 horas, se encuentra dentro de la **jornada** **ordinaria de 6 horas en modalidad continua.**[[49]](#footnote-50)
* En relación con el horario que va de las 10:00 a las 16: 00 horas, se encuentra dentro de la **jornada diurna en modalidad continua**.
* Respecto al horario que va de las 16:00 a las 22:00 horas, se debe indicar que se encuentra dentro de lo **jornada mixta en modalidad continua**, pero se trabaja 6 horas. En cuanto a la **jornada mixta** en ningún caso excederá de siete horas. (artículo 138 del Código de Trabajo).
* El horario que va de las 22:00 a las 4:00 horas, es una **jornada nocturna en modalidad continua**[[50]](#footnote-51). Se trabajan 6 horas.

Aquí es importante señalar que, los horarios establecidos tanto en la **propuesta N° 2**, como en la **propuesta N° 3** son jornadas continuas, lo que quiere decir que, el patrono debe otorgar media hora a la persona trabajadora para ingerir sus alimentos o descansar, estos tiempos deben ser conciliados con las personas trabajadoras (136 del Código de Trabajo)*.*

Recordemos que en condiciones normales estas personas laboran en el horario ordinario de trabajo de las 7:30 a 12:00 y de las 13:00 a las 16:30 horas; de las 15:00 a las 22:00 horas y las dos personas que trabajan en el horario permanente de las 6:00 a las 15:00 horas. Lo anterior quiere decir que, cuando a estas personas inicien con los horarios rotativos propuestos (ya sea el N° 2 o el N° 3), les corresponderá cubrir los cuatro turnos de 6 horas cada turno.

De manera que, la Dirección Jurídica considera que las propuestas N° 2 y N° 3 contienen modificaciones que afectan las condiciones esenciales de la relación laboral de las personas involucradas en el presente análisis. De acuerdo con lo expuesto, la Administración debe considerar lo siguiente:

1. Hay una modificación horaria, además hay un cambio en cuanto a la cantidad de horas que deben trabajar las personas, al respecto se debe retomar que, en los **concursos N° 22-2009[[51]](#footnote-52), N° 39-2010**[[52]](#footnote-53)**y N° 16-2011[[53]](#footnote-54)**, se especificó que los horarios de trabajo serían los siguientes:

Diagrama

Descripción generada automáticamenteDiagrama

Descripción generada automáticamente

Por su parte el **concurso N°27-2014**, indica que, la persona debe tener “disponibilidad” para laborar **horarios alternos**.

En relación con el cambio de horario, la **Sala Segunda[[54]](#footnote-55)** en reiteradas ocasiones ha señalado que, **el horario** de trabajo no se considera como uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo, de manera que, si el cambio en el horario **no implica un perjuicio** para la persona trabajadora puede ser modificado por el empleador.

Inclusive, desde el año 2001[[55]](#footnote-56), la **Sala Segunda** mediante la resolución **N° 586-2001**, ha definido el instituto del Ius Variandi de la siguiente forma:

*“[…] con la locución latina ²ius variandi², se denomina genéricamente la facultad jurídica que tiene, el empleador, para poder modificar, en forma unilateral y legítima, las condiciones de la relación laboral, en el efectivo ejercicio de sus propias potestades de mando, de dirección, de organización, de fiscalización y de disciplina, que se le confieren, de principio, ante el innegable, por necesario, poder directivo del cual goza, dentro de la contratación.  Ahora bien, esta facultad debe ejercerse siempre que las medidas tomadas, para que sean legales,* ***no atenten contra las cláusulas esenciales del contrato****,* ***ni mermen los beneficios del trabajador -o del servidor****, en este caso-.  En efecto, si el patrono ejerce su derecho de manera abusiva o arbitrariamente -tanto en lo privado, como en lo público-, en perjuicio de los intereses del empleado, lo autoriza a éste a colocarse, desde el punto de vista jurídico, en una clara situación de despido injusto.  En el caso bajo análisis, la servidora fue trasladada de Limón a San José.  Está claro que, la accionante, había servido por algunos años en las oficinas de la accionada en Limón, pero el inicio de su relación laboral fue en San José. Ahora bien, debe tenerse en cuenta que, en el Sector Público, las modificaciones que el empleador pueda imponer a las condiciones laborales de los* *servidores, deben siempre responder a un interés superior, real y efectivo. […]”*

En el presente caso, debe tomarse en consideración que, con los horarios propuestos por la Dirección de Planificación, las personas servidoras de las Unidades de Fotografía Forense y Video Forense, pasaría de tener dos horarios de trabajo (de 7:30 a las 4:30 y/o de las 15:00 a las 22:00) a mantener cuatro horarios de trabajo (de las 4:00 a las 10:00 horas; de las 10:00 a las 16:00 horas; 16:00 a las 22:00 horas; de las 22:00 a las 4:00 horas).

Lo anterior, genera una disminución en las horas de labor, puesto que pasarían de 8 y 7 horas al día a 6 horas diarias, pero produce un aumento en la cantidad de horarios en los que tendrían que trabajar las personas Técnicas en Video y Fotografía Forense. Lo que podría originar un perjuicio para el personal de las Unidades de Fotografía y Video Forense.

1. Tal y como se mencionó líneas arriba, las propuestas (N° 2 y N° 3), realizadas por la Dirección de Planificación, también produce un cambio en la jornada de trabajo.

En este caso, las personas técnicas en Video y Fotografía Forense pasarían de tener 2 jornas laborales (jornada diurna y jornada mixta) a tener 3 jornadas (Jornada diurna, jornada mixta y jornada nocturna).

De lo analizado, la Dirección Jurídica considera que, esta modificación en la jornada de trabajo conlleva una afectación grave en los elementos esenciales del contrato de trabajo; recordemos que los elementos clásicos que definen la naturaleza de la relación laboral son: la prestación del servicio, la remuneración y la subordinación.

A diferencia del horario, la **modificación en la jornada de trabajo** representaría un ius variandi abusivo, por cuanto incide directamente sobre el número de horas trabajadas, o cambiándola; y en el caso concreto, al variar la jornada de trabajo (diurna, mixta y nocturna), se le estaría obligando a las personas servidoras involucradas de la Sección de Imagen y Sonido a trasladarse a su lugar de trabajo a diferentes horas del día, incluyendo altas horas de la noche y madrugada, disposición que viene a afectar considerablemente la vida de dichas personas servidoras quienes han prestado el servicio a esta institución en horarios de las 7: 30 a las 16:30 horas, de las 6:00 a las 15:00 horas (de forma permanente por cuerdo del Consejo Superior) y de las 14: 00 a las 21:00 horas.

Sobre el tema, la **Sala Segunda**, mediante la resolución N° 324-1996 del 18 de octubre de 1996 señala que, “*si el trabajador puede justificar que la medida dispuesta le causa un perjuicio desproporcionado con la ventaja que ella representa para la empresa, se justifica la oposición o la resistencia del trabajador…”*

Con base en lo anterior, se hace ver que, esta Unidad Asesora, en el criterio N° DJ-C-675-2020 del 12 de octubre del 2020, dio varias recomendaciones relacionadas con los **derechos laborales de las personas servidoras judiciales**; en dicho criterio se indicó que el cambio de la hora de entrada y salida en una misma jornada podría ser procedente, siempre y cuando se cumplan las siguientes condiciones:

* Opere dentro de una misma jornada
* Exista una adecuada motivación de la decisión administrativa
* No implique un daño grave al servidor, debiendo tomarse en consideración las particularidades de su situación y otorgándosele audiencia previa.

De manera que, un cambio como el aquí analizado, debe estar fundamentado en criterios objetivos y con la finalidad de escuchar a cada persona Técnica en Fotografía Forense y Técnica en Video Forense, se debe realizar una audiencia, para tomar en consideración cada caso en particular.

1. Sumado a lo dicho, es oportuno mencionar que dentro de las propuestas N° 2 y N° 3, se requiere que las plazas N° 043469 y N° 359365 participen del rol de trabajo, por lo que debe recordarse que, hay un acto administrativo tomado por el **Consejo Superior** en la sesión N° **39-2020**, artículo XXVII del 21 de abril del 2020, mediante el cual se da la aprobación para que las dos personas nombradas en dichas plazas (043469 y 359365) laboren de manera permanentemente en el horario de las 6:00 a las 15:00 horas.

Esta situación fáctica debe ser analizada a la luz de la doctrina de los derechos adquiridos y las situaciones jurídicas consolidadas, el principio de intangibilidad de los actos propios y el principio de Confianza Legítima.

Desde la perspectiva jurídica, los actos administrativos son decisiones escritas, en este caso emitidas por el Consejo Superior (conforme a sus facultades), es el mecanismo mediante el cual manifiesta formalmente su voluntad. (Artículo 196 de la **Ley General de la Administración Pública**).

Ahora bien, un acto administrativo es válido, si tiene todos los elementos presentes que lo integran y a su vez, están en buen estado, pero si hay uno o varios defectuosos, entonces se dice que hay nulidad relativa. (Artículos 158 a 175 de la Ley General de la Administración Pública).

La **Sala Constitucional[[56]](#footnote-57)** reiteradamente ha resuelto que, “a la Administración le está vedado suprimir por su propia acción aquellos actos que haya emitido, que confieran derechos subjetivos a los particulares”. Además, señala que, la única vía que tiene el Estado para eliminar un acto suyo del ordenamiento es el proceso jurisdiccional de lesividad, pues este proceso está concebido como una garantía procesal a favor del administrado.

Continuando con el análisis, debe indicarse que, el artículo 34 de la **Constitución Política** establece que, “a ninguna ley se le dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna, o de sus derechos patrimoniales adquiridos o de situaciones jurídicas consolidadas”. Lo anterior es conocido como el **principio intangibilidad** de los actos propios, el cual, como se observa tiene rango constitucional.

A su vez, el Estado debe garantizarle a los administrados la estabilidad en las relaciones jurídico-administrativas, conocido como el **Principio de Confianza Legítima.** Ha de mencionarse que, este principio consiste en que el desarrollo de las relaciones jurídicas requiere de un ambiente de confianza, es decir, es necesario que una vez que se den las “reglas del juego”, sean respetadas.

Con claridad, la **Sala Constitucional** mediante resolución N° **8000 - 2016** del 10 de junio del 2016, ha definido **la confianza legítima**, de la siguiente manera:

*“En el marco de las relaciones entre la administración y los administrados, la doctrina ha definido la confianza legítima como un valor ético que integra la buena fe y que comprende “la necesidad de una conducta leal, honesta, aquella conducta que, según la estimación de la gente, puede esperarse de una persona.” (…) “La aplicación del principio de la buena fe permitirá al administrado recobrar la confianza en que la administración no va a exigirle más de lo que estrictamente sea necesario para la realización de los fines públicos que en cada caso concreto persiga. Y en que no le va a ser exigido en su lugar, en el momento ni en la forma más inadecuados, en atención a sus circunstancias personales y sociales, y a las propias necesidades públicas.” (Énfasis agregado).*

Consecuentemente, es criterio de la Dirección Jurídica que, el acuerdo del **Consejo Superior** en la sesión N° **39-2020**, artículo XXVII del 21 de abril del 2020, es el acto administrativo mediante el cual se da la aprobación permanente para que las servidoras judiciales Maureen Rojas Brenes, Técnica Especializada 5, nombrada en el puesto N° 043469 y María Fernanda Rojas Marchena, Técnica Especializada 6, nombrada en el puesto N° 359365; trabajen en el horario de las 6:00 a las 15:00 horas, este acto administrativo que, le genera una situación jurídica consolidada a favor de ambas servidoras.

Obsérvese que la aprobación permanente del horario laboral (6:00 a las 15:00 horas), implica una condición de las personas, definida en términos legales, por lo que, si cumple con los requerimientos y características jurídicas establecidas en el ordenamiento, entonces, se tiene una situación jurídica ya consolidada e invariable por acto presente o futuro.

Así las cosas, quedará a criterio del órgano decisor determinar si estima procedente acudir a las vías legales correspondientes para la supresión de los efectos del acto administrativo, que les genera la situación jurídica consolidada a ambas servidoras judiciales.

1. Es importante puntualizar que, la relación de empleo entre la Administración Pública y sus servidores, en general, se encuentra regida por principios distintos y hasta contrapuestos a los que rigen al empleo privado. Lo anterior, de conformidad con los artículos 191 y 192 de la **Constitución Política**.

***“Artículo 191.-*** *Un estatuto de servicio civil regulará las relaciones entre el Estado y los servidores públicos, con el propósito de garantizar la eficiencia de la administración.”*

***“Artículo 192.-*** *Con las excepciones que esta Constitución y el estatuto de servicio civil determinen, los servidores públicos serán nombrados a base de idoneidad comprobada y sólo podrán ser removidos por las causales de despido justificado que exprese la legislación de trabajo, o en el caso de reducción forzosa de servicios, ya sea por falta de fondos o para conseguir una mejor organización de los mismos.”*

Así como las reglas establecidas en la **Ley General de la Administración Pública**, en este caso el artículo 112 regula lo siguiente:

**“1)**El derecho administrativo será aplicable a las relaciones de servicio entre la Administración y sus servidores públicos.

**2)**Las relaciones de servicio con obreros, trabajadores y empleados que no participan de la gestión pública de la Administración, de conformidad con el párrafo tercero del artículo 111, se regirán por el derecho laboral o mercantil, según los casos.

**3)**Sin embargo, se aplicarán también a estos últimos las disposiciones legales o reglamentarias de derecho público que resulten necesarias para garantizar la legalidad y moralidad administrativas, conforme lo determine por decreto el Poder Ejecutivo.”

Entonces, tal y como lo establece el artículo 112.1 de la **Ley General de la Administración Pública** (antes mencionada), la relación de empleo entre la Administración Pública y sus servidores se encuentra regulada por el Derecho Administrativo, y solo en ausencia de una norma que regule un determinado caso en cuanto a la relación de servicio, se autoriza otra norma, en este caso se deberá recurrir al Código de Trabajo.

Partiendo de lo anterior, ha de señalarse que, para el descanso necesariamente se debe aplicar lo establecido en el Código de Trabajo.

En cuanto a la cantidad de días de descanso, establecidas en las propuestas N° 2 y N° 3, dadas por la Dirección Planificación, se observa lo siguiente:

- En la propuesta N°2, hay tres personas, que van a trabajar 6 días a la semana, y se les corresponde 1 día de descanso. Mientras que hay dos personas que trabajan 5 días a la semana, y se les corresponde 2 días de descanso.

- En la propuesta N° 3, hay cuatro personas, que van a trabajar 5 días a la semana, de manera que les corresponde 2 día de descanso. Así mismo, hay dos personas que trabajan 4 días a la semana, y se les concede 3 días de descanso.

Aquí, deben mencionarse tres aspectos relacionados con los días de descanso, los cuales son:

**1.-** En la Administración Pública se dan dos días de descanso, por regla general esos días son sábado y domingo, pero también dentro de la Institución hay excepciones, como las personas Técnicas en Video y Fotografía Forense, en el que por el servicio que prestan, **deben de tener disponibilidad para laborar los días feriados, fines de semana.[[57]](#footnote-58)**

**2.-** La naturaleza de las funciones que realizan las personas Técnicas de Fotografía y Video Forense, los días de descanso semanal se pueden aplicar, en cualquier día de la semana, es decir, para este grupo de personas los días de descanso no necesariamente son sábado y domingo.

Sobre lo indicado, la **Sala Segunda** mediante resolución **Nº 23-1998**, también estimó que no siempre resultaba posible disfrutar el día de descanso ese día (domingo), por la naturaleza de las funciones, el servicio debe prestarse ininterrumpidamente, y entonces, en vez de descanso dominical, se aplicó el descanso semanal, el cual puede diferirse en cualquier día de la semana.

Al respecto, el artículo 59 de la **Constitución Política** indica lo siguiente:

*“Todos los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso* ***después de seis días consecutivos de trabajo****, y a vacaciones anuales pagadas, cuya extensión y oportunidad serán reguladas por la ley, pero en ningún caso comprenderán menos de dos semanas por cada cincuenta semanas de servicio continuo; todo sin perjuicio de las excepciones muy calificadas que el legislador establezca.” (Énfasis agregado).*

Por su parte el **Código de Trabajo** (artículo 152), señala:

***“Artículo 152.-*** *Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso absoluto (\*) (después de cada semana o de cada seis días de trabajo continuo), que sólo será con goce del salario correspondiente si se tratare de personas que prestan sus servicios en establecimientos comerciales o cuando, en los demás casos, así se hubiere estipulado.*

*[…]*

*((\*) NOTA:  Interpretada la frase escrita entre paréntesis por resolución de la Sala Constitucional No. 10.842-2001 de las 14:53 horas del 24 de octubre de 2001, en el sentido de que no contiene una alternativa u opción para el patrono, sino que se refiere a dos situaciones de hecho distintas).*

*[…]*

*(Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 859 de 2 de mayo de 1947)*

*(El nombre del Ministerio fue así reformado por el artículo 1° de la Ley Nº 3372 de 6 de agosto de 1964)” (Énfasis agregado).*

En este punto es claro que, a las personas Técnicas en Imagen y Sonido Forense, se les debe otorgar (como mínimo) **un día de descanso** absoluto semanal (24 horas iniciando a la media noche y concluyendo nuevamente a la media noche), después de cada semana o de cada seis días de trabajo continuo, el cual puede disfrutarse cualquier día de la semana. Lo anterior de conformidad con el marco jurídico antes señalado (art. 59 de la **Constitución Política** y 152 del **Código de Trabajo**), y jurisprudencia mencionada.

Además, desde la óptica jurídica, el Poder Judicial puede auto organizarse internamente, es decir, puede planificar, diseñar e implementar la forma en que se organizará, con el objetivo de alcanzar el fin público que justifica su existencia, de conformidad con el interés público.

**3.-** Las actuaciones del Poder Judicial deben regirse por el principio de legalidad, el cual se encuentra consagrado en los artículos 11 de la Constitución Política y 11 de la Ley General de Administración Pública, de manera que, las actuaciones del Poder Judicial deben ser conforme a lo que está expresamente permitido en el marco jurídico vigente.

Ante dicho panorama, es necesario que nuevamente se traiga a colación los artículos 59 de la **Constitución Política** y 152 del **Código de Trabajo**, ya que, el Poder Judicial debe cumplir tanto con el mínimo de días de descanso, como con la cantidad de días laborados consecutivamente, para obtener el derecho al descanso semanal.

Nótese que, en ambas normas se establecen que, para tener el derecho a disfrutar de los días de descanso, se debe cumplir con dos requisitos, el primero es haber trabajado una semana o seis días continuamente y el segundo es que después de esa semana o 6 días de trabajo continuo, se le otorga el derecho a mínimo un día de descanso absoluto (24 horas).

Como se desprende de las propuestas N°2 y N° 3 diseñadas por la Dirección de Planificación, se cumple con otorgar el mínimo de días (1) de descanso, en cumplimiento de lo establecido en los artículos 59 de la Constitución Política y 152 del Código de Trabajo.

Como ya se mencionó, en la propuesta N° 2 se puede apreciar que, las personas van a tener 1 o 2 días de descanso dependiendo de la semana y del rol en el que se encuentren; de igual forma en la propuesta N° 3, las personas servidoras van a tener 2 o 3 días de descanso dependiendo del rol en el que se encuentre la persona.

Sin embargo, esta Dirección Jurídica, hace ver que, hay una evidente diferencia en la cantidad de días de descanso, que tendrían las personas de las Unidades de Video y Fotografía Forense, por ende, esta Unidad Asesora recuerda que no puede violentarse el principio de igualdad contenido en el artículo 33 de la **Constitución Política**, el cual establece lo siguiente:

“Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana.”

De manera que, debe de haber **igualdad** en el trato en cuanto a las **condiciones esenciales del contrato de trabajo** (la prestación del servicio, la remuneración y la subordinación), y así como la cantidad de días de descanso, para cada persona Técnica en Video Forense y Técnica en Fotografía Forense.

Ahora bien, - jurídicamente hablando- las actuaciones de la Administración Pública se encuentran sujetas al **Principio de igualdad** expuesto por la **Sala Constitucional Constitucional**[[58]](#footnote-59), en el que se indica que, “**no** se pueden establecer diferencias de trato que no estén fundamentadas en condiciones objetivas y relevantes de desigualdad, o que no sean necesarias, razonables o proporcionales a la finalidad que se persigue al establecer la diferencia de trato”. (Énfasis agregado).

Por su parte, la **Sala Segunda** en la resolución N° 20-2008, del 16 de enero de 2008, en la que se indica lo siguiente:

“(…) El **principio de igualdad** encierra la idea de equiparación, que es una fuente de conflictos y problemas; desnaturaliza el carácter mínimo de las normas laborales y lleva a impedir el otorgamiento de las mejoras y beneficios que podrían existir…” (PLA RODRÍGUEZ, Américo. “LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO”. Ediciones Depalma, Buenos Aires, Argentina, 1998, pág. 414)”.

De acuerdo con lo expuesto por la **Sala Segunda[[59]](#footnote-60)**, *“la causa de justificación del acto considerado desigual debe ser evaluada en relación con la finalidad y sus efectos, de tal forma que debe existir, necesariamente, una relación razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y la finalidad propiamente dicha.”*

1. Las propuestas N° 2 y N° 3, **no eliminan** el pago de la disponibilidad ni el pago de las horas extra, esto con la finalidad de prever que, en caso de que se presente más de un evento en **horario inhábil** se pueda contar con personal técnico.

Del análisis de todo lo anterior, se extrae la **imposibilidad de implementar y aplicar la variación de la jornada** para las personas que trabajan como Técnicas Especializadas 5 y Técnicas Especializadas 6 de la Sección de Imagen y Sonido Forense. Debido a que, las actuaciones Administración Pública deben realizarse en estricto apego al **Principio de Legalidad** establecido en los artículos 11 de la Constitución Política y 11 de la Ley General de la Administración Pública.

Como se puede observar, los horarios que se plantean en **las propuestas N° 2 y N°3**, **no son jurídicamente viables,** ya queplanteanmodificaciones que pueden perjudicar en forma grave los elementos esenciales del contrato de trabajo de las personas servidoras, tales como los mencionados: la implementación de horarios rotativos, cambio en las jornadas de trabajo, se produce un cambio en la organización interna de la Sección de Imagen y Sonido que genera una modificación en cuanto a la cantidad de días libres por semana, ya que algunas personas tendrían más días libres que otras, es decir, no hay una proporción en cuanto al número de días de descanso, nótese que algunas personas tendrían 1 día de descanso, 2 días de descanso y a otras se les concedería 3 días de descanso.

Lo que implicaría que, viceversa, unas personas tendrían que laborar más días y otras personas trabajarían menos días, por ejemplo: unas personas trabajarían 6 días a la semana, otras trabajarían 5 días a la semana, y otras trabajan 4 días a la semana, como se puede observar, estas modificaciones afectan las condiciones esenciales de la relación laboral de las personas involucradas en el presente análisis.

A lo anterior, debe sumarse que la actividad del Poder Judicial como órgano público debe estar “sujeta en su conjunto a los principios fundamentales del servicio público, para asegurar su continuidad, su eficiencia, su adaptación a todo cambio en el régimen legal o en la necesidad social que satisfacen y la igualdad en el trato de los destinatarios, usuarios o beneficiarios” (véase el artículo 4º de la **Ley General de la Administración Pública**).

Otro aspecto que impide la implementación legal de las propuestas N° 2 y N° 3, es que la Institución podría verse perjudicada presupuestariamente; aquí debe recordarse que el artículo 58 de la **Constitución Política** señala que, la jornada ordinaria mixta es de 7 horas y el régimen ordinario laboral de 8 horas.

No obstante, en las propuestas N°2 y N° 3, las personas pasarían a trabajar cuatro turnos de trabajo con seis horas laborales cada turno, lo que se traduce a que un grupo completo de personas se les disminuirá las horas laborales, pero se les mantiene el salario, lo que podría generar riesgos para el presupuesto de la Institución.

En lo que respecta a la propuesta de la creación de plazas, debe recordarse que la **Corte Plena** aprobó en la sesión N°**54-2019** del 18 de diciembre de 2019, artículo único, **no crear** plazas nuevas, de manera que, resulta claro que las propuestas N°2 y N°3 no son una opción para la Administración.

Conforme a todo lo expuesto y los elementos de prueba existentes, la Dirección Jurídica es del criterio de que no es prudente recomendar las propuestas realizadas por la **Dirección de Planificación** mediante **el oficio N° 1134-PLA-MI-2021** del 5 de octubre del 2021.

Para no generar una violación a los derechos fundamentales del debido proceso, es necesario realizar un análisis de las encuestas realizadas por la Dirección de Gestión Humana, así como valorar los diferentes tipos de riesgos a los que se enfrenta la Administración. Con el objetivo de que el Órgano Superior tome las medias correspondientes y que a su vez la mejor decisión para la Institución.

1. **Sobre la valoración de los riesgos de las decisiones administrativas.**

Es importante recordar que, de previo a tomar una decisión, la Administración debe realizar la valoración de los riesgos, a fin de que las disposiciones que se adopten logren ubicar los riesgos en un nivel aceptable.

La valoración del riesgo es la identificación y análisis de los riesgos que puede enfrentar la institución, [[60]](#footnote-61) es decir, la posibilidad de que ocurra algo que cause un impacto en el Poder Judicial. En ese sentido, el jerarca y los titulares subordinados tienen el deber de valorar el riesgo, dentro de ellos los siguientes:

a) Identificar y analizar los riesgos relevantes asociados al logro de los objetivos y las metas institucionales, definidos tanto en los planes anuales operativos como en los planes de mediano y de largo plazos.

b) Analizar el efecto posible de los riesgos identificados, su importancia y la probabilidad de que ocurran, y decidir las acciones que se tomarán para administrarlos.

c) Adoptar las medidas necesarias para el funcionamiento adecuado del sistema de valoración del riesgo y para ubicarse por lo menos en un nivel de riesgo organizacional aceptable.

d) Establecer los mecanismos operativos que minimicen el riesgo en las acciones por ejecutar.” (Artículo 14 de la **Ley General de Control Interno**)

Bajo el mismo razonamiento, se debe indicar que, el **Sistema de Control Interno** es una “serie de acciones ejecutadas por la administración activa, **deseñadas para proporcionar seguridad** en la consecución de los siguientes objetivos[[61]](#footnote-62)”:

“a) Proteger y conservar el patrimonio público contra cualquier pérdida, despilfarro, uso indebido, *irregularidad* o *acto ilegal*.

b) Exigir confiabilidad y oportunidad de la información.

c) Garantizar eficiencia y eficacia de las operaciones.

d) Cumplir con el *ordenamiento jurídico* y técnico.”

También es deber del Jerarca y los titulares subordinados, *“establecer políticas y prácticas de* ***gestión de recursos humanos*** *apropiadas, principalmente en cuanto a contratación, vinculación, entrenamiento, evaluación, promoción y acciones disciplinarias”* [[62]](#footnote-63). (Énfasis suplido).

Debe señalarse además que, el incumplimiento injustificado de los anteriores deberes **genera la responsabilidad administrativa y civil** del jerarca, de los titulares subordinados y los funcionarios públicos. Al respecto, el artículo 39 de la **Ley General de Control Interno**, señala lo siguiente:

* Se incurre en responsabilidad administrativa cuando “debiliten con sus acciones el sistema de control interno u omitan las actuaciones necesarias para establecerlo, mantenerlo, perfeccionarlo y evaluarlo, según la normativa técnica aplicable”. (Énfasis agregado).

* “Cabrá responsabilidad administrativa contra los funcionarios públicos que injustificadamente incumplan los deberes y las funciones que en materia de control interno les asigne el jerarca o el titular subordinado, incluso las acciones para instaurar las recomendaciones emitidas por la auditoría interna, sin perjuicio de las responsabilidades que les puedan ser imputadas civil y penalmente”. (Énfasis agregado).

* “Cuando se trate de actos u omisiones de órganos colegiados, la responsabilidad será atribuida a todos sus integrantes, salvo que conste, de manera expresa, el voto negativo.” (Énfasis agregado).

Con la finalidad de tomar las mejores decisiones, la Dirección Jurídica señala los riesgos que puede enfrentar la institución con las tres (3)propuestas de horarios planteadas por la Dirección de Planificación para las personas **Técnicas Especializadas 5 y Técnicas Especializadas 6 de** **la** **Sección de Imagen y Sonido Forense**, y que pueden tener un impacto sobre los objetivos del Poder Judicial, de acuerdo con lo establecido en la Ley General de Control Interno.

Obsérvese que las propuestas dadas por la Dirección de Planificación para las Unidades de Imagen Forense y de Video Forense son las siguientes:

* La **Propuesta N° 1** consiste en “mantener el recurso en el horario establecido por el Consejo Superior en sesión 39-20, y modificar el horario de dos técnicos por unidad de trabajo de 15:00 a 22:00 horas.”
* La **propuesta N° 2** “Implementación de Horarios a partir de las 4:00 horas con 5 personas en cada equipo de trabajo, trabajan 4 días con un día libre, jornada de 6 horas. (Un día libre a la semana).” Nótese, que los horarios y jornadas planteas generan una diferencia en la cantidad de días de descanso, así como en la cantidad de días laborales por semana.
* En relación con la **propuesta N° 3** “Implementación de nuevo rol de trabajo, 6 personas en el equipo trabajan 5 días por semana, dos días libres, jornada diaria de 6 horas con la creación de una plaza nueva de Técnico Especializado 5 y una plaza de Técnico Especializado 6.”

Partiendo de lo señalado, la Dirección Jurídica hace el siguiente análisis de los eventuales riesgos.

**E.1. Riesgo relacionado con el factor de responsabilidad:**

1. Desde el punto de vista presupuestario existen los siguientes riesgos:

* Se tiene como riesgo la imposibilidad política y presupuestaria, para la creación de plazas nuevas, tomando en cuenta que desde el año 2017 la Corte Plena[[63]](#footnote-64), **aprobó una serie de medidas de contención del gasto en el Poder Judicial**. (Propuesta N° 3 que propone la creación de una plaza nueva de Técnico Especializado 5 y una plaza de Técnico Especializado 6 ambas plazas para la Sección de Imagen y Sonido Forense).

* Existe el riesgo de pago de la responsabilidad patronal, así como el pago de daños y perjuicios. (Propuestas N°2 y N°3 para las Unidades de Fotografía Forense y Video Forense). Lo anterior por cuanto, como se ha mencionado en reiteradas ocasiones, hay una situación fáctica, recordemos que, por disposición del Consejo Superior, las plazas N° 043469 y N° 359365 trabajan de las 6:00 a las 15:00 horas de manera permanente, situación que debe ser analizada a la luz de la doctrina de los derechos adquiridos y las situaciones jurídicas consolidadas, el principio de intangibilidad de los actos propios y el principio de Confianza Legítima.
* En cuanto, alaumento en la cantidad de jornadas, la diferencia en relación con el número de días de descanso, la diferencia en el número de días que deben laborar; podría generar una desigualdad para el personal de las Unidades de Imagen y Sonido Forense, situación que debe ser analizada a la luz del **principio de igualdad,** en relación con las **condiciones esenciales del contrato de trabajo**, específicamente la prestación del servicio.

Ambas situaciones podrían constituir un ius variandi abusivo, el cual puede generar responsabilidad para la Administración, según lo dispuesto en el artículo 5 de la **Ley General de la Administración Pública**.

“Artículo 5º.-

1.-La aplicación de los principios fundamentales del servicio público a la actividad de los entes públicos no podrá alterar sus contratos ni violar los derechos adquiridos con base en los mismos, salvo razones de urgente necesidad.

2.- En esta última hipótesis el ente público determinante del cambio o alteración será responsable por los daños y perjuicios causados.”

Lo que a su vez podría generar que el Poder Judicial sea el responsable de los daños y perjuicios que se le cause a las personas que resulten perjudicadas.

**E.2. Riesgo relacionado con la afectación del Servicio al Público:**

1. El no poder contar con disponibilidad inmediata del recurso humano genera los siguientes riesgos:

b. No se podría implementar el Servicio de 24/7, por parte de las Unidades de Fotografía Forense y Vídeo Forense.

Una vez identificados los posibles riesgos, ha de señalarse al Consejo Superior que, de previo a tomar una decisión, debe valorar cada una de las propuestas expuestas por la Dirección de Planificación, con la finalidad de que se minimicen los riesgos.

La Dirección Jurídica recuerda que toda decisión administrativa debe tomarse con fundamento en el Principio de Legalidad Administrativa (artículos 11 de la **Constitución Política** y 11 de la **Ley General de la Administración Pública**), y guardando el respeto por la tutela de los derechos de las personas. Así mismo, antes de tomar las decisiones, la Administración debe tomar en cuenta los riesgos, bajo una base informada sobre dichas decisiones, tal y como lo establece la **Ley General de Control** **Interno**.

En síntesis, ha de señalarse que, el análisis contenido en el **primer informe jurídico** -de avance- de 21 de setiembre del 2022 (que sirvió de insumo de trabajo a la Dirección de Planificación y la Dirección de Gestión Humana), la **Dirección Jurídica** concluyó que, la propuesta N° 1 es similar al rol que utiliza la Sección de Imagen y Sonido Forense en condiciones normales (antes de la pandemia por Covid-19) y que las propuestas N° 2 y N° 3, **no son jurídicamente viables**, porqueplantean modificaciones que pueden perjudicar en forma grave los elementos esenciales del contrato de trabajo de las personas servidora.

Además, debe destacarse una idea fundamental para el presente estudio, relacionada con **la aplicación de la variación de jornada** para las personas funcionarias de las unidades de Video Forense y Fotografía Forense, ya que tal y como se va a exponer infra, **la variación de jornada resulta inadmisible,** debido a que este sobresueldo es exclusivo para aquellos puestos que realizan labores de investigación policial del **Organismo de Investigación Judicial.** Obsérvese que el personal Técnico en Fotografía Forense y Técnico en Video Forense, no realizan funciones de investigación, por lo tanto, no son investigadores. Por la importancia de este tema, más adelante se desarrolla el análisis del mismo.

**6.3.2. Aspectos generales de la variación de jornada, horas extra y descanso.**

Una vez que se continuó el proceso de análisis, la Dirección de Planificación procedió a actualizar las estadísticas y consideraciones realizadas en el informe N° 1134-PLA-MI-2021, con la finalidad de determinar si existe algún otro escenario que se ajuste a lo solicitado por el Lic. Herrera Charraun y cumpla con la legislación vigente para tales fines.

Es oportuno recordar varias consideraciones generales, en el sentido de que la actuación de la Administración debe estar orientada hacia la realización del fin público, concretamente, el brindar un servicio público que respete los principios establecidos en el **artículo 4 de la Ley General de la Administración Pública[[64]](#footnote-65)**, que la actuación administrativa debe orientarse a la satisfacción de necesidades técnicamente estudiadas y que las decisiones de la Administración deben respetar los derechos de las personas servidoras, es decir, que no se introduzcan cambios que sean arbitrarios o contrarios a las reglas previamente establecidas que no atenten contra el principio de Confianza Legítima. Por esa razón, el estudio técnico debe contemplar los siguientes aspectos:

* ¿Habrá necesidad de realizar cambios a la forma en que actualmente se viene organizando la jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria de las personas que laboran en la Sección de Imagen y Sonido Forense?
* ¿Será jurídicamente admisible acceder a pagarles el plus de variación de jornada?
* De realizarse un cambio, ¿Cuál es la posición de las personas servidoras judiciales que trabajan en la Sección de Imagen y Sonido Forense, para poder conocer si les causa un daño grave?

**6.3.2.1. Variación de jornada.**

Un aspecto fundamental sujeto a análisis en el presente estudio es determinar si es admisible o no el pago del **plus de variación de jornada** al personal Técnico Especializado 5 (fotografía) y Técnico Especializado 6 (video), ambos de la Sección de Imagen y Sonido Forense.

A través de los acuerdos de **Corte Plena[[65]](#footnote-66)**, el '**plus por variación de jornada**' constituye un sobresueldo por variación de jornada para puestos policiales del Organismo de Investigación Judicial.

Los antecedentes señalan que, la **Corte Plena**, en la sesión N° 51-92 del 19 de octubre de 1992, artículo XXX reconoce las condiciones de trabajo del personal que integra el escalafón policial acordó compensar de manera integral el riesgo, la disponibilidad y la **variación de jornada**, aprobando y reconociendo un 20% sobre el salario base para los investigadores del Organismo de Investigación Judicial, tal y como a continuación se detalla: ***ese sobresueldo se fija en el veinte por ciento al salario base, también en el entendido que se reconocerá solamente a los investigadores y mientras se mantengan como tales, ya que cesará cuando cambian la actividad.[[66]](#footnote-67)***

Posteriormente, la **Corte Plena** en las sesiones Nº 18-2001 del 4 de junio del 2021, artículo XIX y Nº 19-2021 del 18 de junio del 2001, artículo XLI; dispuso acoger la gestión planteada, es decir, “los investigadores se harían acreedores a los siguientes **pluses** como mínimo: 10% de disponibilidad, 10% por riesgo policial, *20% por variación de jornada*, y al menos un 10% por el factor REFJ y un 15% por Bonificación por Exclusividad Policial (puestos con requisito inferior al Bach. Univ.); **estos pluses aplican únicamente a los servidores en tanto se encuentren ocupando estos cargos**.”[[67]](#footnote-68)

Sobre este tema ha de mencionarse que la ***Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas***, N° 9635 publicada en el Alcance N° 202 a La Gaceta N° 225 del 4 de diciembre del 2018, en el artículo 55 estableció lo siguiente:

**“Artículo 55.- Reserva de ley en la creación de incentivos y compensaciones salariales.** La creación de incentivos o compensaciones, o pluses salariales solo podrá realizarse por medio de ley.”

De manera que, antes de la aprobación de la citada ley, si era posible aprobar este tipo de sobresueldo a través de un acuerdo administrativo. Actualmente, ya no es viable, por cuanto el legislador señaló que la creación de pluses **es reserva de ley,** lo que comprende también la ampliación del ámbito de cobertura de estos a una población nueva, como lo sería incluir otra categoría de puestos adicional a la que señaló la Corte Plena en el año 1992, cuando creó el plus para los puestos de investigación en el OIJ mientras se mantengan como tales (realizando funciones de investigación).

El Poder Judicial ha reconocido el plus de variación de jornada a aquellos puestos que realizan **labores de** **investigación policial** del Organismo de Investigación Judicial, que se encuentran en una interacción física, directa y continua con sospechosos producto de allanamientos, detenciones, requisas, custodia y traslado de personas, teniendo exposición a un grado mayor de riesgo que otros puestos de la institución o bien que presenten la probabilidad de la ocurrencia de un daño ocupacional, cuyas consecuencias son impredecibles para la persona servidora, y que además de eso deban eventualmente realizar funciones fuera de la jornada ordinaria de trabajo o en días inhábiles, de manera que se pueda contar en cualquier momento con personal calificado para resolver situaciones de carácter urgente o impostergable. (En igual sentido puede verse el criterio N°DJ-AJ-C-367-2019 del 10 de setiembre de 2019).

En ese orden de ideas, se debe indicar que, la **Variación de la Jornada** es aquella situación laboral en donde la persona trabajadora debe prestar sus servicios en diferentes turnos rotativos[[68]](#footnote-69), es decir, el patrono tiene la posibilidad de modificar los turnos y los horarios de trabajo de la persona servidora, esto de acuerdo con las necesidades de la oficina.

Cabe destacar que la **Ley Orgánica de Poder Judicial**, en el artículo 59 inciso 20, señala que, le corresponde a la Corte Suprema de Justicia fijar los días y horas de servicio de las oficinas judiciales, además, es la encargada de definir las políticas generales sobre la **variación de jornada**.

Así las cosas, es necesario destacar que, en el **oficio N° 153 ISF 2020**, de la Dirección del OIJ, se expone que el “personal de la Sección Imagen y Sonido Forense del OIJ históricamente ha realizado sus labores apoyando al personal de investigación en todas sus dependencias a lo largo del territorio nacional”, no obstante, debe quedar claro que el personal Técnico en Fotografía Forense y Técnico en Video Forense, no realizan funciones de investigación, por lo tanto, **no son investigadores**. [[69]](#footnote-70)

Al respecto debe señalarse que la clase de puesto denominada *Técnico en Video Forense* (Técnico Especializado 6) tienen entre sus funciones el realizar grabaciones en el sitio del suceso, para lo cual deben desplazarse hasta el lugar donde ocurre el hecho ilícito, efectuar vigilancias (el registro de vigilancias de video a distancia o nocturnas, instalación de circuitos cerrados de televisión fijos o móviles), también realizan la grabación de diligencias judiciales y policiales, tales como: reconstrucción de hechos, allanamientos, sitios del suceso, anticipos jurisdiccionales, vistas orales, entre otras, realizan el **procesamiento de evidencias de video como:** Capturas, copias, edición, cambio de formato y optimización de videos: Extracción de material de video en su formato nativo proveniente de sistemas de vigilancia electrónica (DVR, NVR u otro dispositivo de grabación).[[70]](#footnote-71)

Por su parte, las personas que son *Técnico en Fotografía Forense* (Técnico Especializado 5), tienen dentro de sus funciones la realización de la **fotografía de campo** que consiste en el registro de imágenes fotográficas que se realizan en el sitio del suceso, allanamientos, luminol, reconstrucción de hechos, fotografías en morgue; la **Fotografía de Estudio** mediante la cual se documenta las fotografías que se realizan en el estudio fotográfico de la Sección Imagen y Sonido Forense, por ejemplo: fotografías de paciente de la Clínica Médico Forense o Consejo Médico, huellas, indicios; la **Fotografía Inmersiva 360 Grados** que son las imágenes panorámicas en sitios abiertos o cerrados, entregando como resultado un archivo navegable e interactivo, puede aplicarse para sitios del suceso, allanamientos, reconstrucción de hechos, inspecciones; las **Fotografía y video con “drone”** mediante las cuales se realizan fotografías y videos aéreos para inspecciones, inteligencia policial; y el **Procesamiento de imágenes digitales** mediante el cual se confeccionan las plantillas para reconocimiento fotográfico, la confección de secuencias a partir de fotografías aportadas por el solicitante, escalado de imágenes 1 a 1, impresión, copias, cambios de formato y edición de imágenes.[[71]](#footnote-72)

Queda claro entonces que, el **personal Técnico en Fotografía Forense y Técnico en Video Forense**, están sometidos a los principios del servicio público (eficiencia, continuidad, igualdad de trato a las personas usuarias, adaptabilidad a la necesidad social que satisfacen y a la obligatoriedad), establecidos en el artículo 4 de la Ley General de la Administración Pública. Ahora bien, en virtud de la naturaleza del puesto que desempeñan estas personas, no tienen una labor investigativa, de manera que, su **jornada ordinaria de trabajo es de 8 horas**. Es decir, el personal técnico en fotografía forense y técnico en video forense pertenece a una categoría de puesto distinta a los investigadores.

La labor realizada por las personas Técnicas en Fotografía Forense y Video Forense, “no coinciden” con la labor investigativa de las personas policías del O.I.J; así las cosas, debe recordarse que la **política institucional** en cuanto a la “Variación de la jornada” es otorgar al sector policial del O.I.J. un porcentaje por la "Variación de Jornada", el cual no es antojadizo sino que, está orientado a compensar la naturaleza de las condiciones bajo las cuales se cumple la labor policial e investigativa, dadas las particularidades en las que se desarrolla dicha actividad y con la finalidad de asegurar la continuidad del servicio.

Resulta **inadmisible** otorgar vía administrativa el plus de variación de jornada a un grupo de trabajadores distinto a los investigadores, ya que, **con la aprobación de la ley 9635** la creación de nuevos pluses (que también comprende el otorgarlo a otra categoría de servidores), es reserva de ley. El sobresueldo por variación de jornada que existe en la actualidad es exclusivo para aquellos puestos que realizan labores de **investigación policial** en el Organismo de Investigación Judicial (así lo aprobó la **Corte Plena** en las sesiones Nº 18-2001 del 4 de junio del 2021, artículo XIX y Nº 19-2021 del 18 de junio del 2001, artículo XLI).

Conforme a lo expuesto supra, el personal Técnico en Fotografía Forense y Técnico en Video Forense, **no realizan funciones de investigación**, por lo tanto, no son investigadores[[72]](#footnote-73); de modo que, resulta inadmisible que se pague la variación de la Jornada a dichos puestos.

**6.3.2.2. Sobre las horas extras**

La **Dirección del Organismo de Investigación Judicial** mediante el oficio N° **153 ISF 2020**, del 21 de octubre de 2020, indica que, “ante la **gran cantidad** de horas extra laboradas por los integrantes de las unidades de Video y Fotografía Forense, preocupa observar ciertos problemas”, dentro ellos se señalan: el manejo de las horas extra con poco personal, lo cual conlleva varios factores negativos de orden laboral, social y personal.

En el citado oficio, también se señala que hay una serie de problemas que, pueden estar relacionados con la gran cantidad de horas extra laboradas, dentro de ellos se mencionan los siguientes:

* Las reiteradas incapacidades y **fatiga** explícita en algunos funcionarios.
* Problemas de relaciones humanas entre el personal por cansancio.
* La renuncia para asistir a cierto tipo de trabajos.
* Hay un incumplimiento de legislación nacional, debido a que en la mayoría de las ocasiones se supera el tope de horas diarias de trabajo. (Aunque no se está en disponibilidad o guardia).
* Quejas de servidores por la gran cantidad de horas extra que deben laborar.
* Debido a la gran cantidad de horas extra que deben trabajar desatienden aspectos de su vida personal, así como aspectos relacionados con salud ocupacional.

Ante tal situación, esta Dirección Jurídica, debe recalcar que las investigaciones realizadas por la Dirección de Planificación sobre el comportamiento del cobro de horas extra durante el 2011 al 2022 (gráfico denominado “Horas extra canceladas al personal Técnico Especializado 5 y Técnico Especializado 6 de la Sección de Imagen y Sonido Forense, durante 2011-2022”), reflejaron que del 2018 al 2022 hay una **disminución** en cuanto a la realización de las **horas extras** que son ejecutadas por las personas Técnicas Especializadas 5 y Técnicas Especializadas 6 de la Sección de Imagen y Sonido Forense.

Jurídicamente es importante destacar que debe respetarse el límite de las jornadas de trabajo ordinarias y el límite máximo o tope cuando se suma la jornada ordinaria y la extraordinaria. Al respecto, los artículos 58 de la **Constitución Política** y 136 del **Código de Trabajo**, establecen que la jornada ordinaria, sumada con la extraordinaria, no puede exceder de 12 horas[[73]](#footnote-74). Esto aplica a la jornada ordinaria diurna.

**6.3.2.3. Sobre el descanso.**

En cuanto al descanso, se debe recalcar que, en Costa Rica el **derecho al descanso** es admitidocomo una **obligación legal**, al respecto puede verse la **Constitución Política,** el **Código de Trabajo** y la jurisprudencia Costarricense, debido a que el descanso es para la reposición de la energía de la persona y no dejar que una persona trabajadora descanse, le genera un perjuicio.

Sobre el tema, se debe hablar de los 4 tipos de descanso: a) descanso entre jornada y jornada; b) descanso durante la jornada diaria; c) descanso semanal y d) el descanso anual.

1. **El descanso entre jornada y jornada**. Es el límite establecido a la jornada de trabajo se encuentra regulado en los artículos 58 de la **Constitución Política** y 136 del **Código de Trabajo**. Es necesario mencionar que, el trabajo que se realiza en jornada ordinaria diurna **no** podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas a la semana[[74]](#footnote-75). Cuando la jornada sea ordinaria de trabajo nocturno **no** puede exceder de seis horas diarias y treinta y seis a la semana[[75]](#footnote-76).

La legislación dice que, la jornada ordinaria de trabajo efectiva **no puede ser mayor de ocho horas en el día**, **de seis horas en la noche** y de cuarenta y ocho horas por semana[[76]](#footnote-77), pero, en los trabajos que **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, no se exceda de las cuarenta y ocho horas de trabajo semanales.

Obsérvese que, la finalidad de la jornada laboral es garantizar que la persona trabajadora tenga un descanso, entre un día de trabajo y otro; es decir, entre una jornada y otra. Además, evitar los efectos dañinos y peligrosos que podrían afectar la salud de las personas servidoras después de largas horas de esfuerzo laboral.

En igual sentido, la **Sala Constitucional** mediante la resolución Nº **04902 – 1995** del 5 de setiembre del 1995 menciona que, el legislador plasmó una limitación a la jornada laboral para evitar que, el exceso de trabajo produzca lesiones o trastornos que generen un deterioro físico o mental, parcial o total, transitorio o permanente a la persona trabajadora.

Tal y como se mencionó, las personas Técnicas en Video Forense y Técnica en Fotografía Forense deben tener como límite la jornada laboral de ocho horas diarias; de manera se contará como descanso obligatorio el tiempo entre la finalización de sus labores (8 horas) y el inicio de la nueva jornada laboral.

1. **El descanso durante la jornada diaria.** La persona trabajadora destina todo su esfuerzo físico o mental al cumplimiento de la prestación contratada, **únicamente con derecho a los descansos –entre jornada-** es decir, períodos dentro de los cuales su labor se detiene para descansar, ingerir alimentos o realizar otras necesidades humanas fundamentales, derechos que se estipulan en la Ley. (Resolución de la Sala Segunda N°154 – 2020). Nótese que el descanso durante la jornada laboral consiste en que la persona trabajadora tiene el derecho a parar su labor diaria (tomar un tiempo descanso), para que ingiera alimentos o bien realice otras necesidades humanas fundamentales.

1. **El descanso semanal**, se encuentra consagrado en el artículo 59 de la **Constitución Política**, y en el Convenio N° 106 de la **Organización Internacional del Trabajo** (ratificado el 4 de abril de 1959), de los cuales se desprende que el descanso es de 24 horas (1 día), como mínimo, después de 6 días de labor continua. En igual sentido, el artículo 152 del **Código de Trabajo**, establece que el trabajador tiene derecho a disfrutar de1 día de descanso absoluto después de cada semana o de cada 6 días de trabajo continuo.

De manera que, es obligatorio que la persona trabajadora **tenga un día libre**, por **cada seis días de trabajo,** este día libre se constituye un derecho fundamental, que garantiza el derecho a la salud y a tener vida familiar.[[77]](#footnote-78) Tómese en cuenta que el descanso semanal es de al menos un día completo -de las 0 a las 24 horas-[[78]](#footnote-79).

1. **El descanso anual, correspondiente a las vacaciones.** Sobre las vacaciones anuales pagadas “pueden ser definidas como el derecho al descanso ininterrumpido –variable desde unos días hasta más de un mes- que el trabajador tiene, con goce de su remuneración, al cumplir determinado lapso de prestación de servicios. (Cabanellas de Torres, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Editorial Heliasta, 2001, pág. 590).” [[79]](#footnote-80)

Sobre el tema del descanso, el **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** del 16 de diciembre de 1966 en el artículo 7 dispone que, “*Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: (…) d)* ***El descanso****, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos*”. (Énfasis agregado).

Conforme a la normativa anteriormente mencionada, el patrono debe velar para que las personas trabajadoras tengan **tiempo de descanso**; el cual será utilizado por las personas servidoras como mejor lo tengan en su criterio. De ahí la existencia de los topes máximos de las jornadas de trabajo.

Así las cosas, el Poder Judicial está llamado a garantizar el derecho al descanso (entre jornada y jornada, durante la jornada diaria, semanal y anual) de las personas servidoras; esto con la finalidad de que la persona trabajadora pueda realmente recuperarse, física y mentalmente de la fatiga producida por el trabajo.

**6.3.3. Análisis de la Propuesta 4 de la Dirección de Planificación.**

La Dirección de Planificación presenta una propuesta adicional (propuesta N° 4), mediante la cual plantea **mantener el recurso** de las Unidades de Fotografía Forense y Video Forense de la Sección de Imagen y Sonido **en el horario habitual.** En otras palabras, la propuesta consiste en mantener el horario de trabajo tal y como está en la actualidad.

En la **propuesta N°4**[[80]](#footnote-81) se plantean tres diferentes horarios para atender de lunes a viernes y aplica para el personal Técnico Especializado 5 (Fotografía Forense) y para el Técnico Especializado 6 (Video Forense) de la Sección de Imagen y Sonido Forense, de la siguiente manera:

* Una persona Técnica Especializada 5 (Fotografía Forense) y una persona Técnica Especializada 6 (Video Forense), en el horario de las 6:00 a las 15:00 horas, se debe mencionar que dicho horario se encuentra dentro de la **jornada diurna**, es una jornada laboral de 8 horas siendo que tienen 1 hora de tiempo libre para descansar o para almorzar, de manera que se trata de una jornada **fraccionada[[81]](#footnote-82)**. Esta propuesta **mantiene el recurso** y **el horario,** conforme a lo establecido por el **Consejo Superior** en la sesión N° 39-2020, artículo XXVII del 21 de abril del 2020**.**
* Tres personas Técnicas Especializadas 5 (Fotografía Forense) y tres personas Técnicas Especializadas 6 (Video Forense), en un horario de 7:30 a 12 horas y de las 13:00 a las 16:30 horas, este es el horario habitual institucional, es decir, una jornada ordinaria de 8 horas fraccionada al medio día (tiempo libre para descansar o para almorzar).

* Una persona Técnica Especializada 5 y una persona Técnica Especializada 6, en horario de las 15:00 a las 22:00 horas. En cuanto este horario se debe indicar que, se trata de una **jornada mixta continua**, es decir, la jornada es de 7 horas, (con media hora para ingerir alimentos). Además, es el horario contemplado en los concursos N° 22-2009[[82]](#footnote-83) N°39-2010[[83]](#footnote-84) y N° 16-2011[[84]](#footnote-85) realizados por la Dirección de Gestión Humana. La **jornada mixta**, se encuentra establecida en el artículo 138 del **Código de Trabajo**, y señala que en **ningún caso excederá de siete horas**.
* Además, se propone mantener una persona Técnica Especializada 5 (Fotografía Forense) y una persona Técnica Especializada 6 (Video Forense), en la **modalidad de disponibilidad**, para que atienda la carga de trabajo que ingresa de las 22:00 a las 7:30 horas.

Además, durante el fin de semana la **disponibilidad** es atendida por una persona Técnica Especializada 5 y una persona de Técnico Especializada 6; según el rol establecido mensualmente por parte de la Sección.

Obsérvese que, la propuesta N° 4 propone que, la Unidad de Fotografía Forense y la Unidad de Video Forense mantenga el horario habitual de dichas Unidades, tal y como se viene haciendo en la actualidad (mayo del 2023), es decir, es el horario de atención que tenían antes de la Pandemia por Covid-19, horario que se retomó después de la Pandemia.

**6.3.4. Sobre el rol de disponibilidad.**

Conforme lo expuesto, se puede observar que las dos propuestas que son **jurídicamente viables** son la propuesta N° 1 y N° 4, esto debido a que plantean **mantener el recurso** de las Unidades de Fotografía Forense y Video Forense de la Sección de Imagen y Sonido **en el horario habitual**, y la cantidad de personas con las que cuenta actualmente, es decir, se dejan las cosas en el estado en el que se encuentran actualmente (junio 2023). Con estas propuestas se permite que, el riesgo que se genere para el Poder Judicial sea el mínimo, es decir, que el riesgo sea lo más bajo posible (Ley General de Control Interno).

Lo anterior, debido a que, existe la **imposibilidad de implementar y aplicar la variación de la jornada** para las personas que trabajan como Técnicas Especializadas 5 y Técnicas Especializadas 6 de la Sección de Imagen y Sonido Forense; así como la imposibilidad de aplicar las propuestas N° 2 y N°3 debido a que se podría causar un **ius variando abusivo**, lo que a su vez podría causar un **perjuicio grave** para las personas servidoras, y además no se pueden crear plazas, tal y cómo se ha venido mencionando a lo largo del informe.

Ante tal situación se hizo necesario realizar una reunión de trabajo[[85]](#footnote-86) con las personas servidoras Silvia Calvo Solano, Hazel Montero Rodríguez de la Dirección Jurídica, Mónica Hernández Chacón de la Dirección de Planificación y el licenciado Marco Herrera Charraun, Jefe de la Sección de Imagen y Sonido Forense. Con la finalidad de que el licenciado Marco explicara el problema y las condiciones que presenta la Sección de Imagen y Sonido Forense en el día a día.

En dicha reunión, el licenciado Marco Herrera Charraun, Jefe de la Sección de Imagen y Sonido Forense mencionó que, el principal problema que enfrentan las personas Técnicas Especializadas 5 y Técnicas Especializadas 6 es que, se les está **vulnerando el derecho al descanso**; en ocasiones, luego de trabajar la “guardia” (horario ordinario entre semana), realizar la disponibilidad resulta pesado, dependiendo del número de horas extras que sea necesario que trabajen.

Arguye que, el principal problema es la extensión de los trabajos que en muchísimas ocasiones superan las 12 horas de labores continúas **llegando algunas veces a 18 o 20,** el sistema no permite enviar a dormir a quienes han visto alterado su ciclo de descanso o bien solicitarle a una persona que adelante su hora de entrada para suplir el trabajo de alguno que se encuentre realizando un trabajo o bien en su necesaria y obligatoria jornada de descanso.

Ante la preocupación expuesta por el licenciado Marco, se le consultó sobre los casos en los que se extienden las horas laborales (horas extras). Al respecto, señaló el que hay una variedad de servicios en los que pueden alargarse las horas laborales, dentro de ellas mencionó las inspecciones del Luminol, extracciones de videos por ejemplo de un delito que pase en frente de un supermercado, y se necesita desplazarse al lugar y extraer la información de lo grabado por las cámaras de ese lugar, otro factor es, por ejemplo, cuando el menú del dispositivo donde se graba el video está en otro idioma y se tiene que pasar a inglés o español.

Cabe mencionar que, para este caso en específico, se tiene que las personas Técnicas Especializadas 5 y Técnicas Especializadas 6, **trabajan en disponibilidad** de manera que, para estas personas se toma como hora extra el tiempo que razonablemente invierta en el desplazamiento desde y hasta su lugar de residencia para realizar la diligencia. Así lo dispone el **Reglamento de Compensación por Disponibilidad en el Poder Judicial**, (Circular 96-2009 BIS), como se puede observar:

**“Artículo 8.- Horas extraordinarias.** El servidor que, **encontrándose en disponibilidad**, sea requerido para presentarse a realizar alguna actuación propia de sus funciones **tendrá derecho a que se le retribuya el tiempo de trabajo efectivo como horas extra** y su pago será tramitado por el Departamento de Gestión Humana, según el procedimiento establecido para el cobro de tiempo extraordinario, así como de las normas prácticas aprobadas para este tipo de reconocimiento.

Además, **se tendrá como hora extra el tiempo que razonablemente invierta el servidor en el desplazamiento desde y hasta su lugar de residencia para realizar la diligencia.**” (Énfasis agregado).

De modo que, se le consulta al licenciado Herrera Charraun ¿Cuándo una de las personas Técnicas en Video o Fotografía Forense lleva una jornada con muchas horas en un caso, existe la posibilidad de poner a otra persona como un “relevo”, alguien que pueda sustituir al personal y que continue con la labor que se está llevando a cabo?

Explica el licenciado Herrera Charraun que, si es posible, pero hay variables que impiden que otra persona pueda cubrir a la que ya lleva una jornada con muchas horas, pero el problema es cuando el trabajo se está llevando a cabo en Puntarenas, no tendría lógica que otra persona se desplace hasta Puntarenas para que llegue a cubrir el trabajo que inició otra persona servidora.

En virtud de lo anterior, se le consultó al Licenciado Marco: ¿Cómo hacen cuando en horas disponibles sale más de un caso? Explica el licenciado que lo que hace es llamar a las demás personas Técnicas para ver quien quiere colaborar (esto a pesar de que la persona que va no le corresponde el **rol de disponibilidad**).

Comenta el licenciado Marco que hay labores que pueden ser programadas por ejemplo la inspección en el área de un allanamiento, donde se necesite un “dron”, para ir a ver las entradas y salidas de una finca. (En estos casos se mandan a dos personas que están en guardia).

Ahí es donde empiezan los problemas, cuando, por ejemplo: la semana pasada le tocó la guardia a una persona y debido a que sale una emergencia se debe llamar a la segunda o la tercera persona en el rol (debido a que la primera persona en el rol ya está en otro caso), cuando no se logra el equilibrio es cuando empiezan los problemas.

Otro ejemplo que comenta el licenciado Herrera, es cuando les corresponde realizar las grabaciones de la destrucción de droga, en que, por la labor que realizan las personas Técnicas Especializadas de la Sección de Imagen y Sonido, deben presenciar ese momento (desde que se prenden los hornos hasta que se termina el proceso de incineración), menciona el licenciado Marco que este proceso puede durar desde horas hasta varios días, por ejemplo empezar un día entre semana y finalizar fin de semana. No obstante, agrega el señor Marco que a él no le ha tocado aprobar esa cantidad de horas, eso fue la jefatura anterior. Pero, si le ha tocado aprobar las horas extras cuando, el personal entra a las 4:00 horas y salen a las 19:00 horas o 21: 00 horas, o en ocasiones el personal entra a las 24: 00 horas (12:00 de la noche) y sale a las 15:00 horas.

Con la finalidad de conocer más sobre las condiciones laborales (en la práctica), en cuanto a las jornadas de trabajo realizadas por las personas Técnicas Especializadas 5 y Técnicas Especializadas 6 en Imagen y Sonido Forense, se le solicitó al licenciado Marco Herrera Charraun, los registros de las horas extras o las bitácoras que llevan las personas Técnicas de los casos o asuntos que llevan en horas inhábiles. Al respecto, el 31 de mayo del 2023 mediante correo electrónico remitió la siguiente información:

**Cuadro 21**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Año 2021** | | | | | | |
| **Nombre** | **Enero** | **Febrero** | **Marzo** | **Abril** | **Mayo** | **Junio** |
| **Horas extraordinarias remuneradas** | **Horas extraordinarias remuneradas** | **Horas extraordinarias remuneradas** | **Horas extraordinarias remuneradas** | **Horas extraordinarias remuneradas** | **Horas extraordinarias remuneradas** |
| Alejandro Gamboa Madrigal | 9,5 | 19,5 | 15,5 | 4,5 | - | - |
| Alejandro Sandino Mora | 0 | 6,5 | 0 | 12,5 | 0 | 4,75 |
| Gesline Anrango Wittingham | 1,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| German Gerardo Fonseca Chaves | 5 | 6,83 | 6 | 0 | 0 | 16,5 |
| Jose Alfonso Rodríguez Arias | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Laura Guerra Vargas | 0 | 0 | 15,5 | 0 | 0 | 0 |
| Marco Vinicio Barrantes Pérez | 0 | 5,25 | 0,5 | 1,83 | 2 | 2,5 |
| Mariela Quiros Villegas | *Nombramiento en otro despacho* | *Nombramiento en otro despacho* | *Nombramiento en otro despacho* | *Nombramiento en otro despacho* | 8,66 | 5,5 |
| Maureen Rojas Brenes | 2,25 | 0,5 | 0 | 0 | 0 | 21 |
| Maria Fernanda Rojas Marchena | 0 | 21,75 | 16,5 | 4 | 0 | 16,5 |
| Pablo Edilberto Vargas Fernández | 5,77 | 11,7 | 10,58 | 4,5 | 0 | 7,5 |
| Ronald Pérez Brenes | 0 | 4 | 20,5 | 2 | 0 | 8,5 |
| **Total, Mensual** | **24,02** | **76,03** | **85,08** | **29,33** | **10,66** | **82,75** |
| **Fuente:** Información brindada por el licenciado Marco Herrera Charraun vía correo electrónico. | | | | | | |

**Cuadro 22**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Año 2021** | | | | | | |
| **Nombre** | **Julio** | **Agosto** | **Setiembre** | **Octubre** | **Noviembre** | **Diciembre** |
| **Horas extraordinarias remuneradas** | **Horas extraordinarias remuneradas** | **Horas extraordinarias remuneradas** | **Horas extraordinarias remuneradas** | **Horas extraordinarias remuneradas** | **Horas extraordinarias remuneradas** |
| Alejandro Gamboa Madrigal | 0 | 6,72 | 8,5 | 4,25 | 22,66 | 4,75 |
| Alejandro Sandino Mora | 0 | 11,75 | 2 | 10,5 | 0 | 0 |
| Gesline Anrango Wittingham | 0 | *Incapacidad por maternidad* | *Incapacidad por maternidad* | *Incapacidad por maternidad* | *Incapacidad por maternidad* | *Incapacidad por maternidad* |
| German Gerardo Fonseca Chaves | 0 | 0 | 4 | 0 | 7 | 13,75 |
| Jose Alfonso Rodríguez Arias | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Laura Guerra Vargas | 0 | 0 | 3,5 | 4,5 | 0 | 2,5 |
| Marco Vinicio Barrantes Pérez | 10,25 | 26,5 | 1,5 | 0 | 0 | 0 |
| Mariela Quiros Villegas | 3,66 | 9,5 | 0 | 2,25 | 4 | *Nombramiento en otro despacho* |
| Maureen Rojas Brenes | 1,67 | 0 | 8,5 | 0 | 15,5 | 0 |
| Maria Fernanda Rojas Marchena | 3 | 6,72 | 9,5 | 9,5 | 24,74 | 0 |
| Pablo Edilberto Vargas Fernández | 5,35 | 3,5 | 3,67 | 3,32 | 26,99 | 2,5 |
| Ronald Pérez Brenes | 2,75 | 0 | 15 | 0 | - | 14,5 |
| **Total Mensual** | **26,68** | **64,69** | **56,17** | **34,32** | **100,89** | **38** |
| **Fuente:** Información brindada por el licenciado Marco Herrera Charraun vía correo electrónico. | | | | | | |

Obsérvese que, la información que facilitó el licenciado Herrera Charraun, es el registro mensual de horas que se trabajaron durante año 2021. La información refleja que, el total de horas que trabajaron entre todas las personas Técnicas de la Sección de Imagen y Sonido, durante el mes de enero fue un total de 24.02 horas extra, en febrero un total de 76.03 horas, en marzo un total de 85.08 horas extra, en abril un total de 29.33 horas extra, en mayo un total de 10.66 horas extra, en junio un total de 82.75 horas extra, en julio un total de 26.68 horas extra, agosto un total de 64.69 horas extra, en setiembre un total de 56.17 horas extra, en octubre un total de 34.32 horas extra en noviembre un total de 100.89 horas extra, y para el mes de diciembre del 2021 se trabajaron un total de 38 horas extra.

En cuanto a las horas extras laboradas en el año 2022, se observa la siguiente información:

**Cuadro 23**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Año 2022** | | | | | | |
| **Nombre** | **Enero** | **Febrero** | **Marzo** | **Abril** | **Mayo** | **Junio** |
| **Horas extraordinarias remuneradas** | **Horas extraordinarias remuneradas** | **Horas extraordinarias remuneradas** | **Horas extraordinarias remuneradas** | **Horas extraordinarias remuneradas** | **Horas extraordinarias remuneradas** |
| Alejandro Gamboa Madrigal | 0 | 15,53 | 10,69 | 3,12 | 1,32 | 11,79 |
| Alejandro Sandino Mora | 17,65 | 2,45 | 3 | 0 | 15 | 2,75 |
| Federico Sáenz Rodríguez | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Gesline Anrango Wittingham | No hace horas extra por maternidad | No hace horas extra por maternidad | No hace horas extra por maternidad | No hace horas extra por maternidad | No hace horas extra por maternidad | No hace horas extra por maternidad |
| German Gerardo Fonseca Chaves | 4 | 0 | 20 | 0 | 0 | 10,82 |
| Laura Guerra Vargas | 0 | 8,75 | 6,25 | 0 | 0 | 11,75 |
| Marco Vinicio Barrantes Pérez | 2 | 10,5 | 6 | 0 | 17,33 | 13 |
| Mariela Quiros Villegas | *nombramiento en otro despacho* | *nombramiento en otro despacho* | 0 | *nombramiento en otro despacho* | *nombramiento en otro despacho* | *nombramiento en otro despacho* |
| Maureen Rojas Brenes | 4,75 | 2,25 | 2 | 18 | 0 | 11 |
| Maria Fernanda Rojas Marchena | 6,42 | 6,33 | 3 | 1,92 | 23,65 | 9,25 |
| Pablo Edilberto Vargas Fernández | 2 | 0 | 0 | 5 | 0 | 0 |
| Ronald Pérez Brenes | 4 | 20,5 | 9,5 | 1,75 | 2,75 | 7,25 |
| Víctor Andres Quesada Cruz | *Sin nombramiento* | *Sin nombramiento* | *Sin nombramiento* | *Sin nombramiento* | *Sin nombramiento* | *Sin nombramiento* |
| **Total mensual** | **40,82** | **66,31** | **60,44** | **24,79** | **60,05** | **77,61** |
| **Fuente:** Información brindada por el licenciado Marco Herrera Charraun vía correo electrónico. | | | | | | |

**Cuadro 24**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **AÑO 2022** | | | | | | |
| **Nombre** | **Julio** | **Agosto** | **Septiembre** | **Octubre** | **Noviembre** | **Diciembre** |
| **Horas extraordinarias remuneradas** | **Horas extraordinarias remuneradas** | **Horas extraordinarias remuneradas** | **Horas extraordinarias remuneradas** | **Horas extraordinarias remuneradas** | **Horas extraordinarias remuneradas** |
| Alejandro Gamboa Madrigal | 14,51 | 3,58 | 8,16 | 25,55 | 14,33 | 5,41 |
| Alejandro Sandino Mora | 9,75 | 6,25 | 0 | 0 | 0 | 0,75 |
| Federico Sáenz Rodríguez | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Gesline Anrango Wittingham | No hace horas extra por maternidad | No hace horas extra por maternidad | No hace horas extra por maternidad | No hace horas extra por maternidad | No hace horas extra por maternidad | No hace horas extra por maternidad |
| German Gerardo Fonseca Chaves | 0 | 12,25 | 0 | 6 | 0 | 0 |
| Laura Guerra Vargas | 5,25 | 0 | 1,85 | 0 | 0 | 0 |
| Marco Vinicio Barrantes Pérez | 13,93 | 10,75 | 13,33 | 16,5 | 0 | 0 |
| Mariela Quiros Villegas | *Nombramiento en otro despacho* | *Nombramiento en otro despacho* | *Nombramiento en otro despacho* | *Nombramiento en otro despacho* | *Nombramiento en otro despacho* | *Nombramiento en otro despacho* |
| Maureen Rojas Brenes | 17 | 17 | 30,16 | 6,5 | 2,75 | 11,5 |
| Maria Fernanda Rojas Marchena | 1,33 | 0 | 8,58 | 12,59 | 0 | 0 |
| Pablo Edilberto Vargas Fernández | 0 | 12,17 | 0 | 5,69 | 9,05 | 0 |
| Ronald Pérez Brenes | 9 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Víctor Andres Quesada Cruz | 2 | 1,5 | 19,25 | 4 | 5,5 | 10 |
| **Total mensual** | **72,77** | **65,5** | **81,33** | **76,83** | **31,63** | **27,66** |
| **Fuente:** Información brindada por el licenciado Marco Herrera Charraun vía correo electrónico. | | | | | | |

Por su parte, la información facilitada por el licenciado Marco, dice que para el año 2022, se trabajaron un total de 40.82 horas extra para el mes de enero, un total 66.31 horas extra en el mes de febrero, un total de 60.44 horas extra en el mes de marzo, un total de 24.79 horas extra en el mes de abril, un total de 60.05 horas extra en el mes de mayo, un total de 77.61 horas extra en el mes de junio, un total de 72.77 horas extra en el mes de julio, un total de 65.5 horas extra en el mes de agosto, un total de 81.33 horas extra en el mes de setiembre, un total de 76.83 horas extra en el mes de octubre, un total de 31.63 horas extra en el mes de noviembre, un total de 27.66 horas extra en el mes de diciembre; nótese que el resultado total de cada mes se dio de la suma de todas las horas laboradas por las personas Técnicas de la Sección de Imagen y Sonido Forense.

De lo dicho por el licenciado Herrera Charraun se desprende que, las personas que trabajan en esa oficina, en ocasiones (cuando salen casos de emergencia) les corresponde **modificar los roles de las disponibilidad** generando conflictos debido a que el personal esta “quemado”, debido a que en ocasiones el personal debe trabajar jornadas mayores a 12 horas diarias; cuando suceden estas emergencias es cuando las personas servidoras le dicen a don Marco que llevan dos días trasnochando y ahora los van a mandar otra vez.

Sin embargo, de los registros de horas extra enviados por el licenciado Marco no se logra apreciar las jornadas de 18 o 20 horas laborales continuas (en un solo día), pero si se observa que las cifras son mensuales, por ejemplo: el total de 27.66 horas extra trabajadas durante el mes de diciembre, se aprecia que el dato es del mes completo, no durante una jornada laboral continúa.

Al respecto, este órgano asesor jurídico recuerda que **no es admisible que una jornada de trabajo sea mayor a 12 horas** por día, lo anterior, cuando la persona servidora cumple con la jornada de 8 horas (horario habitual de la institución y el horario de las 6:00 a las 15:00 horas), cuando la persona servidora trabaja en la jornada de las 15:00 a las 22:00 en **ningún caso su jornada podrá exceder de 7 horas**. De ahí la necesidad de reconocer el respeto de los derechos fundamentales de todo ser humano, especialmente cuando ya se habría trabajado la jornada ordinaria laboral.

No hay justificación legal que permita que una persona servidora deba trabajar más de las horas diarias (ordinarias y extraordinarias) que las establecidas por el Código de Trabajo, ya que resultaría ser una situación contraria al derecho a la salud, al descanso y a la vida en familia, derechos fundamentales de todo ser humano.

A fin de no incurrir en una afectación grave de los derechos de las personas servidoras judiciales, la Administración debe velar por que se garantice a la persona servidora judicial, el respeto a todos sus derechos fundamentales, además debe **velar por que no se violenten los derechos humanos como la jornada laboral máxima, la cual protege el derecho al descanso (diario, semanal y anual), el derecho a la salud, la vida en familia, derecho a la vida individual.** Debe recordarse que **el descaso** responde a la necesidad biológica natural de toda persona trabajadora y tiene la finalidad de que la persona servidora pueda recuperarse física y mentalmente del cansancio que se produce por el trabajo.

Además, se recomienda a la Sección de Imagen y Sonido Forense que lleve un **registro** donde se identifique claramente cuáles son los casos que generan la extensión de los trabajos que superan las 12 horas de labores continúas, **se recomienda que en los registros se incluya la siguiente información:**

* Fecha en que se llevó a cabo el trabajo:
* Nombre y número de cédula de la persona servidora que realizó las horas extras:
* Tipo de labor que se realizó:
* Número del expediente del caso:
* Trabajo que se realizó en ese caso:
* Lugar al que tuvo que trasladarse:
* Hora de inicio.
* Hora de finalización.
* Si las horas extras se realizaron cuando se encontraba en Disponibilidad o en jornada ordinaria de trabajo.
* En los casos en los que deba trasladarse se recomienda indicar la hora que inició el traslado y la hora en la que llegó al destino y viceversa.

La necesidad del servicio que brinda la Sección de Imagen y Sonido Forense, puede surgir a cualquier hora del día, por lo que se hace necesario que las personas servidoras Técnicas en Especializadas 5 y Técnica Especializadas 6 permanezcan en la **modalidad de disponibilidad**, de esta manera se atiende la carga de trabajo que ingresa de las 22:00 a las 7:30 horas y la carga de trabajo que entre durante el fin de semana es atendido por una persona Técnica Especializada 5 y una persona Técnica Especializada 6.

A partir de lo dicho por el licenciado Herrera Charraun, las personas que están libres no están en disponibilidad, entonces no se llama a la persona que se encuentra en su día libre. Además, explicó que el personal va rotando semanalmente entre el **rol de guardia** (en la guardia se va a atender todo lo que se trabaja entre de 7:30. horas a 16:30 horas, es decir, el rol de guardia es la jornada ordinaria de trabajo) **y el rol de disponibilidad** (atiende todo lo que sea en horas no hábiles), **el rol de disponibilidad establecido para la Sección de Imagen y Sonido es semanal**, de acuerdo con lo dicho por el licenciado Marco, las mismas personas servidoras eligieron que el rol de disponibilidad sea de rotación semanal. Agregó que la escogencia la hicieron hace varios años las personas servidoras que laboraban en dicha Sección. Al día de hoy, ya se jubilaron 2 de los servidores que escogieron el rol semanal y las personas nuevas se han acoplado al sistema que ya existía.

La persona en disponibilidad debe estar expectante por si se necesita de la prestación de sus servicios durante un período que **no coincide** con su horario normal de trabajo. Recuérdese que en disponibilidad se atiende la carga de trabajo que ingresa de las 22:00 a las 7:30 horas, entonces si llaman para atender un caso a las 22:00 horas va la persona que este disponible en ese momento.

Para tener un panorama más claro sobre el **rol semanal de disponibilidad** que se maneja en la Sección de Imagen y Sonido, la señora Abigail Rodríguez Rodríguez, Auxiliar Administrativa de la Sección de Imagen y Sonido, facilitó mediante correo electrónico del 31 de mayo del 2023 los roles de disponibilidad de las personas Técnicas Especializadas 5 y Técnicas Especializadas 6.

En el siguiente cuadro se puede observar, el **rol de disponibilidad** que se utilizó durante el mes de mayo del 2023 en la **Unidad de Video Forense:**



Como se puede observar en los cuadros adjuntos en la semana que va del 1 al 7 de mayo del 2023, estuvo disponible el señor Germán, en la semana del 8 al 14 de mayo del 2023 estuvo disponible la señora María Fernanda, en la semana del 15 al 21 de mayo del 2023 estuvo en disponibilidad el señor Vinicio, en la semana del 22 al 28 de mayo estuvo disponible el señor Pablo y para la semana del 29 de mayo al 4 de junio del 2023 vuelve a comenzar el señor Germán, como se puede ver la rotación en la disponibilidad es cíclica.

Por su parte el **rol de disponibilidad** que se utilizó durante el mes de mayo del 2023 en la **Unidad de Fotografía Forense** es el siguiente:

Tabla

Descripción generada automáticamente

De igual forma sucede con las personas de la Unidad de Fotografía Forense, nótese que la primera semana de mayo la señora Maureen estuvo en disponibilidad, la segunda semana le tocó hacer la disponibilidad al señor Ronald, la tercera semana le correspondió estar en disponibilidad al señor Alejandro Sandino, la cuarta semana al señor Alejandro Gamboa y le correspondió al señor Andrés hacer la disponibilidad en la última semana de mayo y principios del mes de junio del 2023.

El licenciado Marco dice que, el rol de trabajo (disponibilidad), desempeñado por las personas Técnicas en Fotografía y Video Forense de la Sección de Imagen y Sonido, fue elegido por ellos mismos.

En atención a lo expuesto, esta **Dirección Jurídica** recuerda que se deben establecer roles que den un trato justo e igualitario para las personas servidoras, se deben diseñar roles que cumplan con el equilibrio entre la continuidad del servicio (artículo 4 de la **Ley General de la Administración Pública)** y los derechos de las personas servidoras judiciales (artículos 56, 58, 59 de la **Constitución Política** yartículos136, 139, 140, 152 **del Código de Trabajo**)[[86]](#footnote-87).

Es importante que la jefatura esté constantemente observando y analizando las necesidades del servicio, para determinar aquellos momentos en que la demanda del servicio se incrementa durante la disponibilidad. De esta forma, **se buscará una organización de los roles de la disponibilidad que ofrezcan las mejores condiciones para atender el servicio público (continuo) y para cuidar la salud de las personas trabajadoras.**

Esto se señala por cuanto, habrá momentos en que el rol semanal es una buena opción para lograr los objetivos; sin embargo, podría suceder que, si la demanda del servicio aumenta en el horario de la disponibilidad, habrá que buscar nuevas formas de atender la disponibilidad, para de esta forma, no comprometer -a largo plazo- la salud de las personas servidoras que laboran en esta Sección y que actualmente realizan el rol de la disponibilidad en forma semanal.

En otras palabras, es deber de todas las personas que laboran en dicha Sección, velar por el **auto cuidado de su salud**. Esto se señala, debido a que, si fuera el caso, podría suceder que lleguen momentos en que haya que ajustar el rol de la disponibilidad a las necesidades del servicio y al respeto de los derechos de las personas trabajadoras. Para esto, lo primero es, **llevar registros** para ir observando cuál es la necesidad del servicio y si hay cambios que ameriten una mejor organización para el rol de la disponibilidad, esto se dice, por cuanto, habrá semanas que podría ser muy pesado para una sola persona atender todas las disponibilidades que surjan, además de haber atendido la “guardia” (jornada ordinaria entre semana). La idea es conocer y respetar las necesidades de la salud humana para no autoexigirle mucho al organismo en una semana y luego en las demás semanas se regresa a la guardia (jornada ordinaria únicamente). A estas consideraciones debe agregarse que, todo dependerá de la cantidad de llamadas que haya que atender y la duración de tiempo que tome atender la disponibilidad cada semana. Hay que recordar que es útil repartir el grado de esfuerzo entre todas las personas que laboran en esa Sección. De esta forma, se logra un mayor y mejor cuidado de la salud de las personas servidoras de esta Sección (para que no “se quemen” de cansancio). Todas estas consideraciones son importantes sobre todo si se considera que debe respetarse el derecho al descanso diario, semanal y anual.

Para reforzar este razonamiento, debe mencionarse que, la decisión administrativa debe ser fundamentada en las *“reglas unívocas de la ciencia o la técnica, o a principios elementales de justicia, lógica o conveniencia”* (artículo 16.1 de la **Ley General de la Administración Pública**).

De lo anterior se desprende que, le corresponde a la Administración garantizarle a la persona trabajadora el día de descanso, en caso contrario el patrono incurriría en sanciones legales. Es por ello que, esta unidad asesora insiste en que debe haber un equilibrio entre la necesidad de brindar el servicio y el respeto al derecho del descanso, el debido descanso (descanso entre jornada y jornada; descanso durante la jornada diaria; descanso semanal y el descanso anual) de las personas servidoras del Poder Judicial.

**6.3.4. Consideraciones sobre el resultado de la encuesta a las personas servidoras:**

Con el objetivo de conocer cuál es el panorama relacionado con el parecer de las personas servidoras judiciales que laboran en el Sección de Imagen y Sonido Forense, la Dirección de Gestión Humana diseñó y aplicó una encuesta, mediante la cual se les informó a las personas Técnicas en Fotografía Forense y Técnicas en Video Forense de la Sección de Imagen y Sonido Forense, acerca de las propuestas N° 1, N° 2 y N° 3 planteadas preliminarmente por la Dirección de Planificación, así como de la variación de las jornadas y horario de trabajo,

Lo anterior, para respetar la garantía constitucional del **debido proceso** ya que las personas servidoras tienen el derecho de ser escuchadas (mediante una audiencia), dándoles así la oportunidad de manifestar si el cambio en el horario, la disminución en la jornada de trabajo les causa o no una afectación grave y directa.

Del resultado de las encuestas sobre las propuestas N° 1, N° 2 y N° 3 se observa lo siguiente: [[87]](#footnote-88)

1. Se realizaron 11 entrevistas, debido a que en el momento en que se aplicó el instrumento una de las personas propietarias se encontraba con un permiso sin goce de salario, de manera que se le solicitó, tanto al propietario, como a quien la sustituía, completar el cuestionario.

1. De esas 11 personas, 6 son Técnicos en Fotografía Forense y 5 son Técnicos en Vídeo Forense.
2. Las 11 personas contestaron que **no** están de acuerdo con ajustar su labor en el rol de trabajo que se le asigne de acuerdo con las propuestas planteadas, por las siguientes razones:

* Responsabilidades familiares (por ejemplo: Una persona menciona que tiene hijos menores de edad y los horarios son difíciles para la atención de los menores, también se menciona que hay personas servidoras que tienen a su cuidado personas adultas mayores y que por temas económicos no pueden pagar por el cuido de estas personas).
* Dificultad para conciliar la vida laboral y familiar.
* Afectación y dificultad en el desarrollo académico, para las personas que están estudiando.
* Inclusive, les preocupa tener problemas para trasladarse al lugar de trabajo, en altas horas de la noche o en horas de la madrugada ya que algunos no cuentan con transporte privado.

1. En relación con los comentarios específicos sobre la variación del horario expresaron lo siguiente:

* Cambiar el horario de trabajo no es la solución.
* Los horarios propuestos no se ajustan o no están acorde con la realidad del trabajo que se realiza.
* Las horas extra han disminuido considerablemente, ya que, con la adquisición de equipos para el personal policial, los servicios de campo se solicitan cada vez menos.
* No es necesario un cambio en el horario, ya que las salidas son programadas y no son todos los días.
* Se debe de tomar en cuenta que el servicio que presentan es en función de las necesidades de los usuarios.

1. En la encuesta se consultó sobre la condición del nombramiento (interino o propietario). Tal y como se indicó líneas arriba hay 6 personas propietarias y 4 interinas.

1. La Clase de puesto. Es importante señalar que son Técnicos en Fotografía Forense (Técnico Especializado 5) y Técnico en Video Forense (Técnico Especializado 6).

1. La encuesta fue formulada de la siguiente manera:

**“3.** **Condición Especial**

Por favor indicar si cuenta con alguna condición personal, familiar, laboral o de salud que sea importante conocer.”

Obsérvese que, **no** se les consulta directamente si se les causa o no una afectación grave con el cambio de horario.

Por su parte, el licenciado Marco Herrera Charraun, jefe de la Sección de Imagen y Sonido Forense envió correo electrónico de 11 de enero del 2022 a la licenciada Maureen Siles Mata, jefa de la Sección de Administración Salarial de la Dirección de Gestión Humana, encargada de aplicar las encuestas realizadas a las personas Técnicas en Video Forense y Técnicas en Fotografía Forense. El correo emitido por el licenciado Herrera Charraun, señala lo siguiente:

*“Agradecemos mucho el estudio y los esfuerzos realizados para atender la necesidad planteada.*

*Esperé a que las personas encuestadas enviaran la encuesta para referirme a su contenido y de esta forma no incidir sobre los criterios solicitados, así mismo, por transparencia, les remito copia.*

*Siendo de particular importancia y con la certeza que los resultados del instrumento aplicado a los integrantes de nuestra sección representarán un importante insumo para la recolección de datos y con ello la toma de decisiones y por mismas consultas y comentarios que me expresaron algunas de las personas inmersas en el proceso, quisiera respetuosamente referirme a la pertinencia de algunos aspectos:*

1. *Desde mi punto de vista el título del documento no corresponde a la necesidad y objetivo primordial de la razón por la que el estudio se solicitó ya que : “para brindar un servicio ininterrumpido en la sección Imagen y Sonido Forense”, no es una situación que se haya planteado ni tampoco representa el problema real, sino más bien se trata de la vulneración de derechos laborales y adecuadas jornadas de descanso de los colaboradores de la sección, ya que el problema no se trata solo de que nuestros usuarios soliciten la atención de casos en horas no hábiles,* ***el principal problema es la extensión de los trabajos que en muchísimas ocasiones superan las 12 horas de labores continuas llegando algunas veces a 18 o 20 y el sistema implementado no permite a la jefatura de sección enviar a dormir a quienes han visto alterado su ciclo de descanso o bien solicitarle a algún integrante que adelante su hora de entrada para suplir el trabajo de alguno que se encuentre realizando un trabajo o bien en su necesaria y obligatoria jornada de descanso.*** *Por esto fue que en algunas líneas del documento original se planteó la implementación de la modalidad de Variación de Jornada en nuestra sección, ya que es concordante con la situación laboral de los investigadores del OIJ a los que acompañan a diferentes tipos de diligencias.*

1. *Como derivado de lo anterior,* ***las jornadas incluidas en las tres propuestas****, me parece que el problema tiene un abordaje parcial, ya que quizá en el oficio de origen no quedó claro que no se trata de tener al personal 24 horas esperando la atención de un caso, más bien se trata de como anteriormente indiqué, de* ***casos*** *cuya extensión en horas y situaciones alternas como por ejemplo extensión de trabajos por muchas horas en lugares conflictivos donde se desarrolla, ubicación geográfica o aspectos de confidencialidad y logística propia del OIJ,* ***no permiten realizar relevos del personal.***

1. *Para la propuesta de jornadas laborales, se debe tomar en cuenta que el trabajo de los Técnicos Especializados de nuestra sección está dividido en 5 grandes áreas que cada una conlleva numerosas tareas: 1 Producción y atención de casos, 2 Trabajo en Aseguramiento de Calidad, 3 Brindar y recibir capacitaciones, 4 Apoyo administrativo y técnico en compras de equipos especializados, 5 Control de inventarios. Por lo que no se puede plantear una jornada abarcando solamente una de las áreas antes mencionadas dado que en las cinco debemos rendir cuentas.*

1. *La naturaleza del trabajo de los técnicos especializados de nuestra sección no tienen un patrón o modelo, si no que más bien responde a variables relacionadas con nuestros usuarios en las que en muchos casos contamos con períodos sin casos de alta exigencia de tiempo y lapsos en que son todo lo contrario sin mediar etapas o meses del año como un parámetro, por lo que se debe contemplar no solo el adecuado abordaje de los casos, las cuatro áreas administrativas anteriormente citadas, los tiempos libres de las personas colaboradoras y sus necesidades particulares como todo ser humano.*

1. *Dentro del instrumento enviado, se hace énfasis en las tareas y jornadas y la pregunta relacionada con el alguna condición personal, familiar, laboral o de salud que se importante conocer, es planteada a nivel general, no así estableciendo su relación con el tema laboral en ciernes, es decir; esta pregunta se podría responder de la misma forma genérica en la que me lo consultan, desde mi punto de vista, algo tan delicado como* ***el bienestar físico, mental y familiar de los funcionarios podría abordarse de una manera más específica*** *por ejemplo: “¿Ha tenido usted que laborar más de tres semanas en un mes horas extra?” “¿Ha visto afectado sus tiempos y calidad de alimentación durante los años que tiene de laborar en la Sección Imagen y Sonido Forense?”, “¿Ha dejado de ver a su familia por más de dos días seguidos durante más de tres semanas continuas en los últimos cinco años?”, “¿lo/la llama su jefe para solicitarle que entre más temprano para la atención de un caso?” “¿Ha tenido usted que renunciar a actividades personales en algunas semanas que no se encuentra disponible para la atención de casos?”, “¿Ha experimentado períodos de agotamiento en que siente quedarse dormido (a) durante su jornada laboral después de la atención de casos de larga estancia?”, “¿Siente usted la necesidad de un cambio en la metodología de abordaje de casos que actualmente se tiene implementada en su sección?”*

*Este estudio representa un gran esfuerzo institucional en el que se encuentran ligados aspectos de vital interés en el apoyo a importantes investigaciones judiciales, así mismo, la salud física y mental de los colaboradores que hacen posible este trabajo, esta iniciativa ha sido apoyada e impulsada por mi persona, ya que durante más de 18 años me desempeñé en el puesto de Técnico en Video Forense, donde pude experimentar los problemas del sistema empleado, el cual sin duda alguna trae serias consecuencias a la salud a largo plazo, así mismo estoy respondiendo a difíciles panoramas familiares y personales de algunas personas que laboran en nuestra sección cuyas situaciones son de carácter confidencial y tienen relación con el horario laboral, por lo que respetuosamente solicito se incluya dentro del estudio aspectos dirigidos al área de salud ocupacional de una manera más específica así como la posibilidad de la aplicación de la variación de jornada a los técnicos cuya situación laboral lo permita de manera que se pueda contemplar lo anteriormente explicado.” (Énfasis agregado).*

Aquí hay que recordar que la Administración puede introducir cambios al horario, **pero no a la jornada de trabajo**, para no incurrir en un Ius Variandi Abusivo.

Otro aspecto importante que debe tenerse en cuenta es que, en caso de llegar a determinarse técnicamente, que existe necesidad de modificar la jornada, entonces, si a una persona trabajadora se le llegara a causar un daño o perjuicio grave, tendría derecho a ser indemnizada. Al respecto el artículo 5 de la Ley General de la Administración Pública dice lo siguiente:

**“Artículo 5º.-**

**1.-**La aplicación de los principios fundamentales del servicio público a la actividad de los entes públicos no podrá alterar sus contratos ni violar los derechos adquiridos con base en los mismos, salvo razones de urgente necesidad.

**2.-** En esta última hipótesis el ente público determinante del cambio o alteración será responsable por los daños y perjuicios causados.”

Lo anterior se señala para tener en cuenta el riesgo de una eventual responsabilidad administrativa, tema que fue desarrollado supra.

La Dirección Jurídica considera que, la Administración debe valorar la posición de quienes contestaron la encuesta realizada por la Dirección de Gestión Humana, toda vez que, la Administración tiene el deber de actuar conforme al **Principio de Legalidad Administrativa**, así como **respetar los derechos legales y constitucionales de las personas servidoras judiciales**. La actuación administrativa debe orientarse al logro de los **principios del servicio público**. De esta forma, se evitan eventuales inconvenientes futuros.

Asimismo, debe hacerse un manejo respetuoso de la dignidad de las personas servidoras judiciales y evitar que el Poder Judicial sea responsable de causar daños a las personas trabajadoras, y que, posteriormente, sea responsable de indemnizar los daños y perjuicios, en caso de que se incurra en un Ius Variandi Abusivo.

VII. Conclusiones:

## 7.1. Dirección de Planificación

Una vez actualizados los análisis realizados el oficio 1134-PLA-MI-2021, esta Dirección determinó lo siguiente:

* + 1. Se determinó que a partir del 4 de abril de 2022 la Sección retornó el horario habitual, dejando sin efecto el horario que se utilizó en la pandemia.
    2. Se determinó que los casos entrados en las dos unidades Fotografía Forense y Video Forense, han presentado un comportamiento decreciente de un 73% y 65,92% respectivamente en el 2022, en relación con el 2015.
    3. Al igual que los casos entrados, los casos terminados mostraron un comportamiento a la baja, de 72,72% en el 2022 con respecto al 2015 en la unidad de Fotografía Forense y de 66,06% en la Unidad de Video Forense, esto en el 2022 respecto con el 2015.
    4. Las unidades en estudio mantienen una carga de trabajo pendiente a la baja en virtud de que conforme ingresan los casos son atendidos, al finalizar el 2022 la Unidad de Video Forense solamente tenía pendiente 14 asuntos; mientras que la Unidad de Fotografía Forense tenía 15 asuntos.
    5. Se concluyó que las cargas de trabajo entre peritos y técnicos no es comparable, ya que el trabajo es muy diferente entre sí; sin embargo, se debe resaltar que un Técnico Especializado 5 de la Unidad de Fotografía Forense en promedio atiende 11,6 casos mensuales, mientras que un Técnico Especializado 6 atiende en promedio mensual 5,7 casos (puestos en estudio).
    6. Se determinó que prácticamente los técnicos de las unidades analizadas concluyen en promedio mensual 5,69 casos para la Unidad de Video Forense y 11,08 casos para la Unidad de Fotografía Forense.
    7. Al analizar los casos entrados versus los casos terminados se determinó que al concluir prácticamente lo que ingresa la cantidad de casos pendientes para el próximo período es relativamente bajo, o en algunos casos nulo, lo que permite que la sección se encuentra al día con la carga de trabajo.
    8. Se determinó que tanto los Técnicos Especializados 5 como los Técnicos Especializados 6 cuentan con la capacidad de atender la demanda de casos ingresados, lo que evidencia que estas unidades de trabajo no requieren de recurso humano adicional.
    9. Para el período 2011-2022, el comportamiento de pago de horas extra ha presentado variaciones de aumentos del 2014 al 2018, posteriormente ha disminuido generando para el 2022 un ahorro de ¢819.756,23 en pago de horas extra.
    10. El personal técnico cobra horas extra para la atención de casos en horario inhábil, feriados, fines de semana y si al concluir su jornada ordinaria no han concluido con la diligencia, además que se brinda apoyo a las secciones del Departamento de Ciencias Forenses y del Departamento de Investigaciones Criminales a nivel nacional.
    11. Durante el 2020 al 15 diciembre del 2022 se registraron 481 eventos que cobraron 1601 horas, las cuales se concentran en la franja horaria de 16:00 horas; en virtud de que a estas horas se concluyen la mayoría de las jornadas laborales, por lo que de no concluir con la atención de la solicitud (caso) se deben mantener en el sitio hasta el momento que termine la diligencia, tiempo que es reportado como tiempo extraordinario.
    12. Se determinó que en promedio de horas extra canceladas por mes por técnico son 4,50 horas mensuales, sea 0,15 horas diarias.
    13. Llama la atención que se inicien eventos a las 6:00 horas y se cobren extra cuando en teoría se tiene un recurso tanto en la unidad de Fotografía Forense como en Video Forense que en tiempo normal tienen un horario de 6:00 a las 15:00 horas.
    14. Se concluyó que de los 481 eventos que se presentaron para cobro de hora extra en el rango de enero 2020 al 15 diciembre 2022, solamente el 22% (105 eventos) finalizó en el rango de horario de las 20:30 a las 7:30 horas, siendo aproximadamente 3 eventos mensuales.
    15. La Dirección consideraba prudente revisar el costo que implica el reconocimiento de variación de jornada, ya que es poco porcentaje de casos en los que eventualmente se debe realizar cambio de jornada por parte de la jefatura, labor que fue realizada por la Dirección de Gestión Humana.
    16. La Dirección de Planificación mediante oficio 1134-PLA-MI-2021 presentó tres propuestas de roles o jornadas laborales; asimismo, en el presente informe se incluyó una cuarta propuesta; sin embargo, según lo indicado por la Dirección Jurídica no son viables implementar las propuestas 2 y 3, en virtud de que cambian las condiciones bajo las cuales fueron contratadas algunas de las personas técnicas; por lo tanto, no se podría aplicar cualquier variación en la jornada laboral de este personal.

## Dirección de Gestión Humana

* + 1. El Poder Judicial a través de los años ha procurado mantener salarios competitivos, acordes con la naturaleza de los puestos y de conformidad con los lineamientos vigentes en materia de clasificación y valoración de puestos, así como de las normas que resguardan las relaciones laborales entre los empleados y el Poder Judicial.

* + 1. De la información recabada, es importante mencionar que el personal que labora en la Sección de Imagen y Sonido Forense devenga desde el 17 de setiembre del 2013, un 1% por concepto de disponibilidad sobre el salario base, según el acuerdo del Consejo Superior de sesión N° 89-13 celebrada el 17 de setiembre del 2013, artículo XXIX. Que les faculta para el cobro de horas extra Con respecto al cuestionario aplicado, habiendo analizado las respuestas de las personas servidoras judiciales, de las once consultadas, diez manifestaron no estar conformes con la variación de la jornada laboral, y solamente de una no se puede inferir su postura.

La intención de la Dirección de Gestión Humana al aplicar el cuestionario es conocer la disposición de las personas para ajustarse a la variación de jornada, con el objetivo de anticipar diferencias laborales que comprometan la estabilidad de la oficina y del servicio. Sin embargo, al haberse aplicado posterior al análisis jurídico y técnico de la Dirección de Planificación, se sugiere a quien corresponda, valorar las condiciones expuestas por el personal durante el proceso de la toma de decisiones.

Conforme a los documentos aportados por el Subproceso de Reclutamiento y Selección en lo que respecta a los carteles de los concursos para el llenado de plazas vacantes en la Sección de Imagen y Sonido Forense, en el sentido de que se haga referencia a las condiciones laborales, únicamente se menciona lo siguiente:

***Disponibilidad para laborar horarios alternos, según los roles de trabajo que defina el Consejo Superior y las jefaturas respectivas. Así como disponibilidad de horarios para laborar, días feriados y fines de semana.***

***Disponibilidad para trabajar jornadas extraordinarias y trasladarse a diferentes partes del país en caso necesario.***

De la revisión de los expedientes electrónicos de las personas servidoras activas pertenecientes a la Sección de Imagen y Sonido Forense, no se evidencia la existencia de Contratos que hagan referencia a las condiciones laborales sobre las que fueron contratadas. No obstante, sí se pueden leer las proposiciones de nombramiento en propiedad que se comunicaron en su momento al Subproceso de Reclutamiento y Selección, de cinco (5) personas que ostentan puestos en propiedad. En el cuadro adjunto se pueden leer los documentos referidos:

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Cédula** | **Nombre** | **Clase Puesto** | **Número Puesto** | **Propiedad** | **Observaciones** | **Concurso** | **Proposición Nombramiento en propiedad** |
| 107700516 | Germán Fonseca Chaves | Técnico Especializado 6 | 367991 | 1/2/2015 | Sesión 04-15 del 15/01/2015, artículo XXXVIII | 027-2014 |  |
| 109250943 | Laura Guerra Vargas | Técnico Especializado 6 | 92679 | 1/3/2010 | Sesión 15-10 del 18/02/2010, artículo IX | 022-2009 |  |
| 109590747 | M.ª Fernanda Rojas Marchena | Técnico Especializado 6 | 359365 | 1/2/2011 | Sesión 04-11 del 20/01/2011, artículo V | 039-2010 |  |
| 401910657 | Mariela Quirós Villegas | Técnico Especializado 5 | 60166 | 1/3/2010 | Sesión 15-10 del 18/02/2010, artículo IX | 022-2009 |  |
| 303860100 | Maureen Rojas Brenes | Técnico Especializado 5 | 43469 | 1/11/2011 | Sesión 85-11 del 06/10/2011, artículo X | 016-2011 |  |

En lo que se refiere a la asignación del componente de variación de jornada, los costos mensuales asociados a las clases de puestos de Técnico Especializado 5 y Técnico Especializado 6 de la Sección de Imagen y Sonido Forense, considerando tres posibles porcentajes a reconocer sobre el salario base vigente son:

**Variación de jornada de 10%**

**Técnico Especializado 5**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Salario Base II Semestre 2018** | **Variación de jornada** | **Salario escolar (8.33%)** | **Aguinaldo (SE+8.3333%)** | **Costo base por persona** | **Cargas Patronales-Estatales 30.27%** | **Costo Total 5 personas** |
| **₡ 526,200.00** | **₡ 52,620.00** | **₡ 4,383.25** | **₡ 4,750.25** | **₡ 61,753.50** | **₡ 15,928.07** | **₡ 388,407.86** |

**Técnico Especializado 6**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Salario Base II Semestre 2018** | **Variación de jornada** | **Salario escolar (8.33%)** | **Aguinaldo (SE+8.3333%)** | **Costo base por persona** | **Cargas Patronales-Estatales 30.27%** | **Costo Total 5 personas** |
| **₡ 550,200.00** | **₡ 55,020.00** | **₡ 4,583.17** | **₡ 4,966.91** | **₡ 64,570.08** | **₡ 16,654.55** | **₡ 406,123.15** |

**Variación de jornada de 15%**

**Técnico Especializado 5**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Salario Base II Semestre 2018** | **Variación de jornada** | **Salario escolar (8.33%)** | **Aguinaldo (SE+8.3333%)** | **Costo base por persona** | **Cargas Patronales-Estatales 30.27%** | **Costo Total 5 personas** |
| **₡ 526,200.00** | **₡ 78,930.00** | **₡ 6,574.87** | **₡ 7,125.38** | **₡ 92,630.25** | **₡ 23,892.11** | **₡ 582,611.79** |

**Técnico Especializado 6**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Salario Base II Semestre 2018** | **Variación de jornada** | **Salario escolar (8.33%)** | **Aguinaldo (SE+8.3333%)** | **Costo base por persona** | **Cargas Patronales-Estatales 30.27%** | **Costo Total 5 personas** |
| **₡ 550,200.00** | **₡ 82,530.00** | **₡ 6,874.75** | **₡ 7,450.37** | **₡ 96,855.11** | **₡ 24,981.83** | **₡ 609,184.73** |

**Variación de jornada de 20%**

**Técnico Especializado 5**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Salario Base II Semestre 2018** | **Variación de jornada** | **Salario escolar (8.33%)** | **Aguinaldo (SE+8.3333%)** | **Costo base por persona** | **Cargas Patronales-Estatales 30.27%** | **Costo Total 5 personas** |
| **₡526,200.00** | **₡105,240.00** | **₡8,766.49** | **₡ 9,500.50** | **₡123,506.99** | **₡ 31,856.15** | **₡ 776,815.71** |

**Técnico Especializado 6**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Salario Base II Semestre 2018** | **Variación de jornada** | **Salario escolar (8.33%)** | **Aguinaldo (SE+8.3333%)** | **Costo base por persona** | **Cargas Patronales-Estatales 30.27%** | **Costo Total 5 personas** |
| **₡550,200.00** | **₡110,040.00** | **₡9,166.33** | **₡ 9,933.82** | **₡129,140.15** | **₡ 33,309.11** | **₡ 812,246.31** |

**7.2.3** De la información señalada en el punto anterior, se logra determinar que, de asignarse la variación de jornada con cualquiera de los porcentajes propuestos, se estará viendo afectado el presupuesto institucional. El resumen de los costos totales anuales asociados a la asignación del componente de variación de jornada es el siguiente:

**Costo total anual del pago de la diferencia por el 10% de variación de jornada**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Clase Puesto** | **Costo total mensual** | **Costo total anual** |
| 5 Técnicos Especializados 5 | ₡ 388,407.86 | ₡ 4,660,894.29 |
| 5 Técnicos Especializados 6 | ₡ 406,123.15 | ₡ 4,873,477.84 |
|  | **Total general** | **₡ 9,534,372.13** |

**Costo total anual del pago de la diferencia por el 15% de variación de jornada**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Clase Puesto** | **Costo total mensual** | **Costo total anual** |
| 5 Técnicos Especializados 5 | ₡ 582,611.79 | ₡ 6,991,341.43 |
| 5 Técnicos Especializados 6 | ₡ 609,184.73 | ₡ 7,310,216.76 |
|  | **Total general** | **₡ 14,301,558.19** |

**Costo total anual del pago de la diferencia por el 20% de variación de jornada**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Clase Puesto** | **Costo total mensual** | **Costo total anual** |
| 5 Técnicos Especializados 5 | ₡ 776,815.71 | ₡ 9,321,788.58 |
| 5 Técnicos Especializados 6 | ₡ 812,246.31 | ₡ 9,746,955.68 |
|  | **Total general** | **₡ 19,068,744.26** |

**7.2.4.** Sobre la cobertura de la póliza de riesgos del trabajo, se tiene que se debe considerar todo accidente o enfermedad que ocurra a las personas trabajadoras, con ocasión o por consecuencia del trabajo que desempeña en forma subordinada y remunerada, así como la agravación o reagravación que resulte como consecuencia directa, inmediata e indudable de estos accidentes o enfermedades

## Dirección Jurídica.

Por todo lo antes señalado, así como los razonamiento jurídicos expuestos y con fundamento en los artículos 11, 33, 34, 39, 58, 59, 191 y 192 de la Constitución Política, el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales del 16 de diciembre de 1966, los artículos 4, 5, 11, 13, 112, 194 inciso 1, 196 de la Ley General de la Administración Pública, así como los artículos 136, 137, 138, 139, 140, 152 del Código de Trabajo, artículo 59 inciso 20 Ley Orgánica de Poder Judicial, 55 de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, la Dirección Jurídica concluye lo siguiente:

**7.3.1** Conforme a lo solicitado por el **Consejo Superior** en la sesión N° 105-2020 del 3 de noviembre del 2020, artículo XXXVIII, la Dirección Jurídica realizó el análisis Jurídico sobre la posible afectación a los derechos laborales de las personas Técnicas en Video Forense y Técnicas en Fotografía Forense. La Dirección Jurídica recuerda la obligación de respetar el Principio de Legalidad Administrativa, así como al bloque de constitucionalidad y de legalidad que rige la actuación del Poder Judicial.

**7.3.2.-** La Dirección de Gestión Humana diseñó y aplicó una encuesta para conocer la opinión de las personas servidoras de la Sección de Imagen y Sonido Forense, en relación a **si el cambio en el horario y la disminución en la jornada de trabajo** les causa o no una afectación grave y directa. Lo anterior con el objetivo de respetar la garantía constitucional y legal del debido proceso.

Al respecto, se analizaron un total de once (11) respuestas, de las cuales, diez (10) de las personas consultadas respondieron que, no están de acuerdo con ajustar su labor en el rol de trabajo que se le asigne de acuerdo con las propuestas planteadas por la Dirección de Planificación mediante el oficio 1134-PLA-MI-2021 y una (1) persona no manifestó su opinión (se abstuvo de responder el cuestionario).

Mediante las encuestas se logró observar que hay personas servidoras que señalaron que el cambio les causaría unperjuicio grave y directo, lo que podría generar el riesgo de que la Institución tenga que pagar indemnizaciones (daños y perjuicios) porque se causaría una afectación grave a esas personas (artículo 5 de la Ley General de la Administración Pública).

La aplicación de la encuesta tiene la finalidad de garantizar el debido proceso y conocer la situación concreta de cada persona sujeto a estudio, por lo que resulta importante que la Administración conserve un respaldo de esta encuesta y de las respuestas dadas por cada persona servidora judicial que la llenaron.

**7.3.3** Del estudio de los Concursos realizados por la Dirección de Gestión Humana, la investigación del ***Manual descriptivo de las Clases de Puesto del Poder Judicial*** y del análisis de las condiciones laborales en las que fueron contratadas las personas Técnicas Especializadas 5 (Fotografía) y Técnicas Especializadas 6 (Video) de la Sección de Imagen y Sonido Forense, se logró obtener la siguiente información:

**a)** Los Concursos N° 22-2009, N° 39-2010 y N° 16-2011, señalan que, las personas Técnicas Especializadas 5 (Fotografía Forense) y Técnicas Especializadas 6 (Video Forense) tendrán disponibilidad de trabajar en jornada vespertina y la asignación de días libres y feriados distintos al sábado y domingo. Además, en los Concursos se indica que el horario será de las 7:30 a las 12:00 horas y de las 13:00 a las 16:30 horas o de las 15:00 horas a las 22:00 horas.

**b)** En relación con el Concurso N°27-2014, no hace referencia a un horario especifico, sino que indica que, la persona debe tener “disponibilidad para laborar horarios alternos, según los roles de trabajo que defina el Consejo Superior y las jefaturas respectivas”. Así como disponibilidad de horarios para laborar, días feriados, fines de semana y para trabajar jornadas extraordinarias.

**c)** El Consejo Superior en la sesión N° 39-2020, artículo XXVII del 21 de abril del 2020, acogió de manera permanente el informe N° 074-DCF-2020 del 2 de abril de 2020, suscrito por el máster Mauricio Chacón Hernández, Jefe del Departamento de Ciencias Forenses, relacionado con la implementación del horario de las 6:00 a las 15:00 horas, para las servidoras judiciales de la Sección de Imagen y Sonido, Maureen Rojas Brenes, Técnica Especializado 5, nombrada en el puesto N° 043469 y María Fernanda Rojas Marchena, Técnica especializado 6, nombrada en el puesto N°359365.

**d)** Del Manual descriptivo de las Clases de Puestos y los Concursos realizados para nombrar en propiedad a las personas Técnicas Especializadas 5 (Video Forense) y Técnicas Especializadas 6 (Fotografía Forense), se desprende que estos puestos (Fotógrafos Forenses y Video Forense), deben tener disponibilidad de trabajar en jornada vespertina, así como disponibilidad para trabajar jornadas extraordinarias.

**7.3.4.** De acuerdo con las políticas institucionales, establecidas por la **Corte Plena** en las sesiones Nº 18-2001 del 4 de junio del 2021, artículo XIX y Nº 19-2021 del 18 de junio del 2001, artículo XLI, la “**variación de la jornada**” es otorgada al sector policial del O.I.J., la cual consiste en el pago del 20% (variación de jornada), dicho plus está orientado a compensar la naturaleza de las condiciones bajo las cuales se **cumple la labor policial e investigativa**, dadas las particulares en las que se desarrolla dicha actividad y con la finalidad de asegurar la continuidad del servicio.

En virtud de la naturaleza del puesto que desempeñan las **personas Técnicas Especializadas 5 (Fotografía Forense) y las Técnicas Especializadas 6 (Video Forense),** pertenecen a una categoría de puesto distinta a los investigadores, además las personas Técnicas en Fotografía y Video Forense no realizan una labor investigativa.

Las labores técnicas establecidas en el Manual descriptivo de las Clases de puestos, las personas Técnicas en Fotografía Forense y Video Forense no realizan una labor investigativa. De manera que, **es inadmisible otorgar vía administrativa el plus de variación de jornada a un grupo de trabajadores distinto a los investigadores,** como se mencionó las políticas institucionales, señalan que, la “variación de la jornada” es un plus que se aplica únicamente a las personas servidoras que se encuentran ocupando cargos policiales del O.I.J., dicho plus está orientado a compensar la naturaleza de las condiciones bajo las cuales se cumple la **labor policial e investigativa**, dadas las particulares en las que se desarrolla dicha actividad y con la finalidad de asegurar la continuidad del servicio.

**7.3.5.** También debe señalarse que antes de la aprobación de la ***Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas***, si era posible aprobar este tipo de sobresueldo (variación de jornada) a través de un acuerdo administrativo. Actualmente, ya no es posible, porque el legislador señaló en el artículo 55 de la citada Ley, que la creación de pluses **es reserva de ley,** lo que comprende también la ampliación del ámbito de cobertura de estos a una población nueva, como lo sería incluir otra categoría de puestos adicional a la que señaló la Corte Plena en el año 1992, cuando creó el plus para los puestos de investigación en el OIJ mientras se mantengan como tales (realizando funciones de investigación).

**7.3.6.** La Dirección Jurídica analizó las cuatro propuestas que planteo la Dirección de Planificación en el oficio N° 1134-PLA-MI-2021 y en la actualización de dicho oficio. Esto con la finalidad de precisar si las propuestas lesionan o no el derecho a la estabilidad laboral de las personas Técnicas Especializadas 5 y Técnicos Especializados 6 de la Sección de Imagen y Sonido Forense, el análisis realizado concluye lo siguiente:

**a)** La **propuesta N° 1**, **sí es jurídicamente viable**, por las siguientes razones:

* Los tres diferentes horarios que se plantean para las Unidades de Fotografía Forense y de Video Forense, son similares al rol utilizado en condiciones normales, antes de la pandemia.
* Tal y como se puede observar, los horarios establecidos en la propuesta N° 1, son acordes con la forma de trabajo aceptada por las personas Técnicas en Fotografía Forense y Técnicas en Video Forense, al momento de asumir su cargo en el Poder Judicial.
* El horario habitual institucional de las 7:30 a las 12:00 horas y de las 13:00 a las 16:30 horas, es jornada ordinaria de 8 horas fraccionada al medio día (tiempo libre para descansar o para almorzar).
* En el horario de las 6:00 a las 15:00 horas, este es el horario acordado por el Consejo Superior en la sesión N° 39-2020, artículo XXVII del 21 de abril del 2020, para las servidoras judiciales de la Sección de Imagen y Sonido Forense, Maureen Rojas Brenes (puesto N° 043469) y María Fernanda Rojas Marchena (puesto N° 359365).
* El horario de las 15:00 a las 22:00 horas, es el horario contemplado en los concursos N° 22-2009, N° 16-2011 y N° 16-2011 realizados por la Dirección de Gestión Humana. La jornada de trabajo establecida en los concursos, es una jornada mixta de 7 horas con media hora para ingerir alimentos.
* La propuesta N°1 también plantea la modalidad de disponibilidad en el horario de las 22:00 a las 6:00 horas, así como el cobro de las horas extra.

De acuerdo con el Manual descriptivo de las Clases de Puestos y los Concursos realizados por la Dirección de Gestión Humana, las personas Técnicas en Video Forense y Técnicas en Fotografía Forense deben prestar los servicios cuando sean requeridos (disponibilidad), además del horario ordinario del Poder Judicial (7:30 a las 12:00 horas y de las 13:00 a las 16:30 horas), de trabajar en jornada vespertina, así como disponibilidad para trabajar jornadas extraordinarias, condiciones que fueron aceptadas por las personas Técnicas en Fotografía Forense y Técnicas en Video Forense, cuando aceptaron y asumieron el nombramiento.

Este órgano asesor jurídico observa que, la propuesta N° 1 es similar al rol que utiliza la Sección de Imagen y Sonido Forense en condiciones normales, es decir, el horario y Jornada propuesta es similar a la que se utilizaba antes de la pandemia por Covid-19.

**b)** La Dirección Jurídica concluye que las **propuestas N° 2 y N° 3**, **no son Jurídicamente viables**, por las siguientes razones:

* Las propuestas N° 2 y N° 3, plantean 4 diferentes horarios y jornadas de trabajo, tanto para la Unidad de Fotografía Forense como para la Unidad de Video Forense.
* En cuanto al horario que va de las 4:00 a las 10:00 horas, se encuentra dentro de la jornada nocturna (6 horas) en modalidad continua.
* En relación con el horario que va de las 10:00 a las 16: 00 horas, se encuentra dentro de la jornada diurna en modalidad continua, pero se trabaja 6 horas.
* Respecto al horario que va de las 16:00 a las 22:00 horas, se debe indicar que se encuentra dentro de lo jornada mixta en modalidad continua. En cuanto a la jornada mixta en ningún caso excederá de siete horas. (Artículo 138 del Código de Trabajo). Concretamente, se trabajan 6 horas.
* El horario que va de las 22:00 a las 4:00 horas, la cual es una jornada nocturna en modalidad continua. Se trabajan 6 horas.

Los cambios en la jornada de trabajo planteados en las propuestas N° 2 y N°3 representan un **ius variandi abusivo**, por lo que, **violenta los elementos esenciales del contrato de trabajo**.

Debe recordarse que no puede establecerse diferencias de trato que no estén fundamentadas en condiciones objetivas, que no sean proporcionales a la finalidad que se persigue al establecer la diferencia de trato; lo anterior, con la finalidad de no violentar el Principio de Igualdad.

Otro punto que debe ser tomando en consideración es que en las propuestas N° 2 y N° 3 se pretende que todo el personal participe en las cuatro jornadas, el problema que observa la Dirección Jurídica es que existe un acto administrativo adoptado por el Consejo Superior en la sesión N° 39-2020, artículo XXVII del 21 de abril del 2020, en el que generó una situación jurídica consolidada a favor de las servidoras Maureen Rojas Brenes, Técnica especializada 5 nombrada en la plaza N° 043469 y María Fernanda Rojas Marchena, Técnica especializada 6 nombrada en la plaza N° 359365. Dicho acto tiene efecto inmediato, por cuanto se da la aprobación de la implementación del horario escalonado, es decir, a partir de la aprobación del acto, ambas servidoras tienen permanentemente el horario de las 6:00 a las 15:00 horas.

Adicionalmente debe tenerse presente que, en las propuestas N° 2 y N° 3, **no se elimina la disponibilidad** con la finalidad de prever que, en caso de que se presente más de un evento en horas inhábiles se pueda contar con personal técnico.

**c)** La **propuesta N° 4, sí es jurídicamente viable**, por las siguientes razones:

* Los tres diferentes horarios que se plantean para las Unidades de Fotografía Forense y de Video Forense, consisten en el horario habitual al rol utilizado en condiciones normales, es decir, antes de la pandemia.
* Nótese que los horarios establecidos en la propuesta N° 4, son acordes con el **Manual descriptivo de las Clases de Puesto** y los **Concursos** realizados por la Dirección de Gestión Humana, y que fue aceptado al momento del nombramiento por las personas Técnicas en Fotografía Forense y Técnicas en Video Forense, al momento de asumir su cargo en el Poder Judicial.
* El horario de las 6:00 a las 15:00 horas, es el horario acordado por el Consejo Superior en la sesión N° 39-2020, artículo XXVII del 21 de abril del 2020, para las servidoras judiciales de la Sección de Imagen y Sonido Forense, Maureen Rojas Brenes (puesto N° 043469) y María Fernanda Rojas Marchena (puesto N° 359365).
* El horario habitual institucional de las 7:30 a las 12:00 horas y de las 13:00 a las 16:30 horas, es jornada ordinaria diurna de 8 horas fraccionada al medio día (tiempo libre para descansar o para almorzar).
* El horario de las 15:00 a las 22:00 horas, es el horario contemplado en los Concursos N° 22-2009, N° 16-2011 y N° 16-2011 realizados por la Dirección de Gestión Humana. La jornada de trabajo establecida en los concursos, es una jornada mixta de 7 horas con media hora para ingerir alimentos.

* Además, propone mantener una persona Técnica Especializada 5 (Fotografía Forense) y una persona Técnica Especializada 6 (Video Forense), en la **modalidad de disponibilidad**, para que atienda la carga de trabajo que ingresa de las 22:00 a las 7:30 horas.

La propuesta N°4 contiene los horarios que se establecen en el ***Manual descriptivo de las Clases de Puesto*** y los Concursos realizados por la Dirección de Gestión Humana. Por lo que, las personas Técnicas en Video Forense y Técnicas en Fotografía Forense deben prestar los servicios cuando sean requeridos; además, deben tener disponibilidad de trabajar en jornada vespertina, así como disponibilidad para trabajar jornadas extraordinarias.

En síntesis, de las cuatro propuestas analizadas se concluye que **las propuestas N° 2 y N° 3,** **no son jurídicamente viables**, ya que plantean modificaciones que pueden perjudicar en forma grave los elementos esenciales del contrato de trabajo de las personas servidoras Técnicas Especializadas 5 y Técnicas Especializadas 6 de las Sección de Imagen y Sonido.

En consecuencia, las **Propuestas N° 1 y N° 4** **si son** **jurídicamente viables**, debido a que ambas propuestas respetan lo establecido en el Código de Trabajo y se ajustan al principio de Legalidad Administrativa. Al analizar los roles de trabajo contenidos en las Propuestas N° 1 y N° 4 se puede observar que incluye los horarios que se establecen en el Manual descriptivo de las Clases de Puesto y los Concursos realizados por la Dirección de Gestión Humana, lo que permite mantener las condiciones laborales de las personas al momento que asumieron el nombramiento como Técnicas en Fotografía Forense y Técnicas en Video Forense.

**7.3.7.-** En cuanto a la condición en que fueron contratadas las personas Técnicas en Fotografía Forense y Técnicas en Video Forense, debe mencionarse que estas personas deben trabajar en la modalidad de **disponibilidad**, es decir, laborar cuando fuere requerido fuera de su jornada y horario normal, condición que fue aceptada desde el momento en que aceptaron el nombramiento en la Sección de Imagen y Sonido Forense.

Las personas servidoras Técnicas en Especializadas 5 y Técnica Especializadas 6 rotan semanalmente entre el rol de guardia (en la guardia se va a atender todo lo que entre de 7:30. horas a 16:30 horas) y el rol de disponibilidad (de esta manera se atiende la carga de trabajo que ingresa de las 22:00 a las 7:30 horas y la carga de trabajo que entre durante el fin de semana). **El rol de disponibilidad** establecido para la Sección de Imagen y Sonido es **semanal**, de acuerdo con lo dicho por el licenciado Marco, las mismas personas servidoras eligieron que el rol de disponibilidad sea de rotación semanal.

**7.3.8** Respecto a las horas extra, esta unidad asesora legal observa que, las investigaciones realizadas por la Dirección de Planificación (sobre las horas extra laboradas por las personas Técnicas Especializadas 5-Fotografía Forense y las personas que Técnicas Especializadas 6 Video Forense), reflejaron que, del año 2018 al 2022, **las horas extra** trabajadas por las personas Técnicas Especializadas en Fotografía y Video Forense **han disminuido.**

Por su parte, de la información remitida por el licenciado Marco Herrera Charraun (sobre los registros de las horas extras o las bitácoras que llevan las personas Técnicas de los casos o asuntos que llevan en horas inhábiles de los años 2021 y 2022), se observan las **horas extras trabajadas** como **dato mensual**, siendo que, hay meses en los que se trabajan 20 o 26 horas extra, pero como se mencionó esa cantidad de horas sería la suma de horas extra trabajadas durante todo un mes. Es por ello que, se hace necesario recordar la importancia de llevar registros que contengan más información, que permitan dar un mayor seguimiento. De manera que, **se recomienda** a la Sección de Imagen y Sonido Forense, incluir en los controles la siguiente información:

* Fecha en que se llevó a cabo el trabajo:
* Nombre y número de cédula de la persona servidora que realizó las horas extras:
* Tipo de labor que se realizó:
* Número del expediente del caso:
* Trabajo que se realizó en ese caso:
* Lugar al que tuvo que trasladarse:
* Hora de inicio.
* Hora de finalización.
* Si las horas extras se realizaron cuando se encontraba en Disponibilidad o en jornada ordinaria de trabajo.
* En los casos en los que deba trasladarse se recomienda indicar la hora que inició el traslado y la hora en la que llegó al destino y viceversa.

**7.3.9.-** Basada en las anteriores investigaciones, observa la Dirección Jurídica que, que las horas extra se están realizando de forma excepcional, conforme lo establece el Código de Trabajo. Sin embargo, la Administración debe velar por que se garantice a las personas servidoras su derecho al tiempo de descanso, derecho a la vida en familia, a la vida individual. El Poder Judicial debe velar y garantizar para que las personas trabajadoras disfruten del tiempo de descanso correspondiente (entre jornada y jornada, durante la jornada diaria, semanal -descanso absoluto después de 5 días de trabajo continuo- y el descanso anual).

Recuérdese que, la Administración tiene el deber de actuar conforme al Principio de Legalidad Administrativa, respetar los derechos legales y constitucionales de las personas servidoras judiciales, lo anterior con fundamento en los artículos 11, 59, 191 y 192 de la Constitución Política, los artículos 11 y 112.1 de la Ley General de la Administración Pública, y el artículo 152 del Código de Trabajo.

**7.3.10.** **Se recomienda** que la jefatura esté constantemente observando y analizando las necesidades del servicio, para determinar aquellos momentos en que la demanda del servicio se incrementa durante la disponibilidad. De esta forma, se buscará una organización de los roles de la disponibilidad que ofrezcan las mejores condiciones para atender el servicio público (continuo) y para cuidar la salud de las personas trabajadoras.

Esto se señala por cuanto, habrá momentos en que el rol semanal es una buena opción para lograr los objetivos; sin embargo, podría suceder que, si la demanda del servicio aumenta en el horario de la disponibilidad, habrá que buscar nuevas formas de atender la disponibilidad, para de esta forma, no comprometer -a largo plazo- la salud de las personas servidoras que laboran en esta Sección y que actualmente realizan el rol de la disponibilidad en forma semanal.

En otras palabras, es deber de todas las personas que laboran en dicha Sección, velar por el **auto cuidado de su salud**. Esto se señala, debido a que, si fuera el caso, podría suceder que lleguen momentos en que haya que ajustar el rol de la disponibilidad a las necesidades del servicio y al respeto de los derechos de las personas trabajadoras. Para esto, lo primero es, **llevar registros** para ir observando cuál es la necesidad del servicio y si hay cambios que ameriten una mejor organización para el rol de la disponibilidad, esto se dice, por cuanto, habrá semanas que podría ser muy pesado para una sola persona atender todas las disponibilidades que surjan, además de haber atendido la “guardia” (jornada ordinaria entre semana). La idea es conocer y respetar las necesidades de la salud humana para no autoexigirle mucho al organismo en una semana y luego en las demás semanas se regresa a la guardia (jornada ordinaria únicamente). A estas consideraciones debe agregarse que, todo dependerá de la cantidad de llamadas que haya que atender y la duración de tiempo que tome atender la disponibilidad cada semana. Hay que recordar que es útil repartir el grado de esfuerzo entre todas las personas que laboran en esa Sección. De esta forma, se logra un mayor y mejor cuidado de la salud de las personas servidoras de esta Sección (para que no “se quemen” de cansancio). Todas estas consideraciones son importantes sobre todo si se considera que debe respetarse el derecho al descanso diario, semanal y anual.

VIII. RECOMENDACIONES

***Al Consejo Superior***

**8.1.** Conforme lo expuesto se deja rendido el informe solicitado a efecto de que el Consejo Superior en el ejercicio de las competencias que tiene asignadas, decida lo que corresponda, en atención al bloque de legalidad que rige en el Poder Judicial, así como a la conveniencia institucional.

IX. ANEXOS

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | Clases de puestos de la persona Técnica en Fotografía Forense y Técnico en Video Forense. |  |
| 2 | Encuestas realizadas por la Dirección de Gestión Humana.  Encuesta para las personas Técnica Especializada 5 y Técnica Especializada 6 de la Sección de Imagen y Sonido Forense. |  |
| 3 | Concursos para el nombramiento en propiedad de las plazas N° 367991, 43469, 92679, 351909, 60166, 107834. |  |
| 4 | Informe 1134-PLA-MI-2021 “***Informe sobre variación de jornada de la Sección de Imagen y Sonido Forense del Departamento de Laboratorio de Ciencias Forenses”*** |  |

**Advertencias:**

* Se les recuerda a los requirentes que los criterios de la Dirección Jurídica **no son vinculantes**.

* El presente criterio se funda en un razonamiento técnico jurídico con base en la aplicación del ordenamiento jurídico administrativo y el supletorio aplicable a la materia, cualquier valoración de oportunidad y conveniencia que sea necesario realizar, es competencia de las unidades decisoras y ejecutoras correspondientes.

* El presente criterio se emite con base en la información suministrada por la Secretaria General de la Corte mediante el oficio **N° 10906-2020** del 19 de noviembre de 2020 y el oficio **N°1134-PLA-MI-2021**del 5 de octubre del 2019 Por lo anterior, no le corresponde a esta unidad asesora la responsabilidad por la veracidad de dicha información.

Atentamente,

Licda. Silvia Calvo Solano,

Jefa Área Análisis Jurídico a. í.

Licda. Maureen Siles Mata,

Jefa Sección Administración Salarial.

Máster Yesenia Salazar Guzmán, Jefa a. í.,

Subproceso de Modernización Institucional-No Penal.

*Este informe cuenta con las revisiones y ajustes correspondientes de las jefaturas indicadas*.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Dirección** | **Nombre** | **Puesto** |
| **Elaborado por:** | **Dirección de Planificación** | Licda. Mónica Hernández Chacón | Profesional 2 |
| **Dirección Jurídica** | Licda. Hazel Montero Rodríguez | Asesora jurídica. |
| **Revisado por:** | **Dirección de Planificación** | Máster Melissa Durán Gamboa | Coordinadora de Unidad 3 |
| **Dirección de Gestión Humana** | Licda. Rosibel Brenes Alvarado | Coordinadora de Unidad de Pagos de Administración Salarial |
| **Aprobado por:** | **Dirección de Planificación** | Máster Yesenia Salazar Guzmán | Jefa a. í. Subproceso de Modernización Institucional-no penal |
| **Dirección de Gestión Humana** | Licda. Maureen Siles Mata | Jefa Sección Administración Salarial |
| **Dirección Jurídica** | Licda. Silvia Calvo Solano | Jefa Área Análisis Jurídico a. í |
| **Visto bueno:** | **Dirección de Planificación** | Licda. Nacira Valverde Bermúdez | Directora de Planificación |
| **Dirección de Gestión Humana** | Licda. Roxana Arrieta Meléndez | Directora de Gestión Humana |
| **Dirección Jurídica** | M.S.c. Rodrigo A. Campos Hidalgo | Director Jurídico a. í |

1. Información tomada del oficio **N° 10906-2020** del 19 de noviembre de 2020, la **Secretaría General de la Corte**, y del acuerdo tomado por el **Consejo Superior** en la sesión **5-2020** del 3 de noviembre del 2020, artículo XXXVIII. [↑](#footnote-ref-2)
2. El artículo 49 inciso d) del **Estatuto de Servicio Judicial** establece que, además de los deberes específicos que establece la Ley Orgánica del Poder Judicial, los servidores judiciales tendrán que “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” (Énfasis agregado). [↑](#footnote-ref-3)
3. Sesión N° 3-2021 del 12 de enero del 2021. [↑](#footnote-ref-4)
4. Información tomada del oficio **N° 10906-2020** del 19 de noviembre de 2020. [↑](#footnote-ref-5)
5. Según lo conversado con la Sra. Maureen Rojas Brenes, Técnica Especializada 5 de la Unidad de Fotografía Forense. [↑](#footnote-ref-6)
6. Sería: 1601 horas entre 35,50 meses entre 10 técnicos especializados igual 4,50 horas mensuales por técnico. [↑](#footnote-ref-7)
7. Sería: 1601 horas entre 35,50 meses entre 10 técnicos especializados entre 30 días laborables, igual 1,15 horas diarias por técnico. [↑](#footnote-ref-8)
8. Acuerdo del Consejo Superior tomado en la sesión N° 105-2020 del 3 de noviembre del 2020, artículo XXXVIII. [↑](#footnote-ref-9)
9. Información proporcionada por la Licenciada Maureen Siles Mata, jefa de Administración Salarial de la Dirección de Gestión Humana. [↑](#footnote-ref-10)
10. La Licda. Hazel Montero Rodríguez, Asesora Jurídica del Área de Análisis Jurídico, consultó vía correo electrónico del 12 de octubre del 2021 a la servidora Judicial Maureen Siles Mata. [↑](#footnote-ref-11)
11. Información proporcionada por correo electrónico del 6 de enero del 2022, remitido por la Licenciada Maureen Siles Mata, jefa de Administración Salarial de la Dirección de Gestión Humana. [↑](#footnote-ref-12)
12. Este concurso inició el lunes 7 de julio de 2014 y finalizó el viernes 18 de julio de 2014. [↑](#footnote-ref-13)
13. Este concurso inició el 8 de setiembre del 2011 y finalizó el 16 de setiembre del 2011. [↑](#footnote-ref-14)
14. Este concurso inició el viernes 16 de octubre de 2009 y Finalizó el viernes 30 de octubre de 2009. [↑](#footnote-ref-15)
15. Este concurso inició el viernes 16 de octubre de 2009 y Finalizó el viernes 30 de octubre de 2009. [↑](#footnote-ref-16)
16. Este concurso inició el viernes 16 de octubre de 2009 y Finalizó el viernes 30 de octubre de 2009. [↑](#footnote-ref-17)
17. Este concurso inició el viernes 16 de octubre de 2009 y Finalizó el viernes 30 de octubre de 2009. [↑](#footnote-ref-18)
18. Este concurso inició el 26 de octubre del 2010 y finalizó el 2 de noviembre del 2010. [↑](#footnote-ref-19)
19. Es importante señalar que, de acuerdo con lo indicado por la Licenciada Maureen Siles Mata, jefa de Administración Salarial de la Dirección de Gestión Humana, las plazas aquí mencionadas, son plazas interinas al 17 de marzo del 2022. [↑](#footnote-ref-20)
20. Documento mediante el cual salió a concurso las plazas N°92679, 351909, 60166, 107834. [↑](#footnote-ref-21)
21. Este concurso inició el 26 de octubre del 2010 y finalizó el 2 de noviembre del 2010. [↑](#footnote-ref-22)
22. Documento mediante el cual salió a concurso la plaza N° 43469. [↑](#footnote-ref-23)
23. Documento mediante el cual salió a concurso la plaza N° 367991. [↑](#footnote-ref-24)
24. Información tomada del oficio N° 1134-PLA-MI-2021 de la Dirección de Planificación. [↑](#footnote-ref-25)
25. Acuerdo tomado por el **Consejo Superior** en la sesión N° **16-2020** del 27 de febrero del 2020, artículo LII, mediante el cual acordó: “1.) Devolver el informe N° 31-DCF-2020 al máster Mauricio Chacón Hernández, Jefe del Departamento de Ciencias Forenses del Organismo de Investigación Judicial, para que remita el plan piloto en horario alterno en el Departamento de Ciencias Forenses, donde se explique de manera detallada cómo va a impactar positivamente al servicio público la implementación del **horario escalonado**, asimismo, enunciar cuáles secciones y personal del citado Departamento van a formar parte dentro del 25% de la planilla asignada para ese horario. Además, de cómo van se va a distribuir los horarios de atención. [↑](#footnote-ref-26)
26. En esa oportunidad se mencionó que el beneficio de ese horario para el servicio público, es “tener tiempos de respuesta más cortos y eficiente ante llamados emergentes.” Además que no se debe de pagar horas extra cuando la salida de las giras está programada antes de la hora de entrada. [↑](#footnote-ref-27)
27. Técnico Especializado 5, aprobado por el Consejo Superior, en la sesión N° 108-2010, del 9 de diciembre del 2010, artículo LXIX.

    Técnico Especializado 6 (Técnico en Video Forense), modificado por el Consejo Superior, en la sesión N° 82-2019, del 19 de setiembre del 2019, artículo XXVIII.

    Técnico Especializado 6 (Técnico en Producción Audiovisuales), modificado por el Consejo Superior en la sesión N° 7-20108 del 25 de enero del 2018, artículo XXII. [↑](#footnote-ref-28)
28. Art. 2 del Reglamento de Compensación por Disponibilidad en el Poder Judicial, circular 29-2002 [↑](#footnote-ref-29)
29. La disponibilidad se regula de acuerdo con lo establecido en el ***Reglamento de Compensación por Disponibilidad en el Poder Judicial,*** aprobado por Corte Plena en la sesión Nº 09-02, celebrada el 25 de febrero de 2002, artículo XXXI, comunicado mediante circular Nº 29-2002 (publicada en el Boletín Judicial Nº 74 del 18 de abril de 2002). [↑](#footnote-ref-30)
30. Información tomada del **oficio N° 1134-PLA-MI-2021** del 5 de octubre del 2021. [↑](#footnote-ref-31)
31. Información suministrada vía correo electrónico del 15 de octubre de 2021 por la servidora Judicial Mónica Hernández Chacón, profesional 2 de Subproceso y Modernización Institucional de la Dirección de Planificación [↑](#footnote-ref-32)
32. La **Sala Segunda**, mediante resolución N° 89-1997 del 9 de mayo del 1997, explica que la **jornada fraccionada**, “es aquella, en la que el trabajo diario se distribuye en dos medias jornadas, frecuentemente iguales, las que se encuentran divididas por un descanso intermedio, en el cual se interrumpen las labores diarias, a fin de tomar alimentos dentro o fuera del lugar de trabajo y descansar durante el mismo; intermedio éste que no se computa en la jornada como tiempo de trabajo efectivo. De ahí que, el descanso entre las dos sesiones de trabajo o medias jornadas puede ser de una o de más horas, según la índole de la actividad que se ejecuta y las necesidades de ésta. El descanso cotidiano intermedio, interrumpe la prestación de servicios de la jornada, sólo en el período de tiempo comprendido entre sesión y sesión de trabajo, por lo que finalizado el intermedio se debe continuar, con la prestación que corresponda para el resto de la jornada diaria.” [↑](#footnote-ref-33)
33. Documento mediante el cual salió a concurso las plazas N°92679, 351909, 60166, 107834. [↑](#footnote-ref-34)
34. Este concurso inició el 26 de octubre del 2010 y finalizó el 2 de noviembre del 2010. [↑](#footnote-ref-35)
35. Documento mediante el cual salió a concurso la plaza N° 43469. [↑](#footnote-ref-36)
36. Información tomada del oficio N° 1134-PLA-MI-2021 del 5 de octubre del 2021 de la Dirección de Planificación. [↑](#footnote-ref-37)
37. Aplica para una persona Técnica Especializada 5 y una persona Técnica Especializada 6. [↑](#footnote-ref-38)
38. Aplica para dos personas Técnica Especializada 5 y dos personas Técnica Especializada 6. [↑](#footnote-ref-39)
39. Aplica para dos personas Técnica Especializada 5 y dos personas Técnica Especializada 6. [↑](#footnote-ref-40)
40. Aplica para una persona Técnica Especializada 5 y una persona Técnica Especializada 6. [↑](#footnote-ref-41)
41. Aplica para dos personas Técnica Especializada 5 y dos personas Técnica Especializada 6. [↑](#footnote-ref-42)
42. Aplica para dos personas Técnica Especializada 5 y dos personas Técnica Especializada 6. [↑](#footnote-ref-43)
43. Documento mediante el cual salió a concurso las plazas N°92679, 351909, 60166, 107834. [↑](#footnote-ref-44)
44. Documento mediante el cual salió a concurso la plaza N° 359365. Este concurso inició el 26 de octubre del 2010 y finalizó el 2 de noviembre del 2010. [↑](#footnote-ref-45)
45. Documento mediante el cual salió a concurso la plaza N° 43469. [↑](#footnote-ref-46)
46. Cuadro realizado por la Dirección Jurídica. Nota: la información fue tomada del informe 1134-PLA-MI-2021 de la Dirección de Planificación. [↑](#footnote-ref-47)
47. La Dirección de Planificación plantea esta propuesta para que se analice que es más económico y factible para la institución, si pagar las horas extra por eventualidades o bien disponer de recurso humano las 24 horas los 365 días al año, para que atiendan los casos urgentes en horas inhábiles. [↑](#footnote-ref-48)
48. Cuadro realizado por la Dirección Jurídica. Nota: la información fue tomada del informe 1134-PLA-MI-2021 de la Dirección de Planificación. [↑](#footnote-ref-49)
49. La **Jornada Continua** es aquella en la cual el descanso que se otorga no puede ser inferior a media hora, establecida en el artículo 137- del Código de Trabajo. En este descanso, la persona trabajadora, permanece bajo la dirección y órdenes del patrono, razón por la cual se considera tiempo efectivo de trabajo y es remunerado. (Fuente: Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo, oficio N° DAJ-AE-198-09 del 14 de diciembre de 2009). Véase los artículos 137 y 138 del Código de Trabajo. Esta jornada tiene un límite de 7 horas diarias. [↑](#footnote-ref-50)
50. La **jornada ordinaria de trabajo nocturna** no puede exceder de 6 horas diarias y 36 semanales. Se realiza entre las 19:00 y las 5:00 horas. (Artículo 58 de la **Constitución Política** y 135 del **Código de Trabajo**). [↑](#footnote-ref-51)
51. Documento mediante el cual salió a concurso las plazas N°92679, 351909, 60166, 107834. [↑](#footnote-ref-52)
52. Documento mediante el cual salió a concurso la plaza N° 359365. Este concurso inició el 26 de octubre del 2010 y finalizó el 2 de noviembre del 2010. [↑](#footnote-ref-53)
53. Documento mediante el cual salió a concurso la plaza N° 43469. [↑](#footnote-ref-54)
54. En sentido similar puede verse la sentencia de la Sala Segunda N° 924-2008 del 29 de octubre del 2008. [↑](#footnote-ref-55)
55. La fecha de la sentencia es el 28 de setiembre del 2001. [↑](#footnote-ref-56)
56. Resolución Nº 08556 – 2021 del 30 de abril del 2021. [↑](#footnote-ref-57)
57. Información tomada de los concursos N° 22-2009, N° 16-2011 y N°27-2014 realizados por la Dirección de Gestión Humana, se contempla que, en los requisitos básicos, la “Disponibilidad de trabajar jornada vespertina y la asignación de días libres y feriados distintos al sábado y domingo. [↑](#footnote-ref-58)
58. Resolución N° 2007-2412 del 21 de febrero del 2007. [↑](#footnote-ref-59)
59. Resolución N° 115 -1995 del 11 de enero del 1995. [↑](#footnote-ref-60)
60. Artículo 2 de la Ley General de Control Interno, N° 8292. [↑](#footnote-ref-61)
61. Artículo 8 de la Ley de Control Interno. [↑](#footnote-ref-62)
62. Inciso e) del artículo 13 de la **Ley General de Control Interno**. [↑](#footnote-ref-63)
63. Corte Plena en las sesiones N° 27-2017, del 21 de agosto de 2017, artículo XVI, N° 28-2017 del 28 de agosto de 2017, artículo XV y N° 29-2017 del 4 setiembre de 2017, artículo XVI. [↑](#footnote-ref-64)
64. **“Artículo 4º.-**La actividad de los entes públicos deberá estar sujeta en su conjunto a los **principios fundamentales del servicio público**, para asegurar su continuidad, su eficiencia, su adaptación a todo cambio en el régimen legal o en la necesidad social que satisfacen y la igualdad en el trato de los destinatarios, usuarios o beneficiarios.” **Ley General de la Administración Pública.** (Énfasis suplido). [↑](#footnote-ref-65)
65. Acuerdos de Corte Plena en las sesiones N° 18-2001 del 4 de junio de 2001 artículo XIX y 19-2001 del 18 de junio de 2001, artículo XLI. [↑](#footnote-ref-66)
66. Información tomada del Acuerdo del Consejo Superior N° 12-1999 del 11 de febrero del 1999, artículo XXXIII y el acuerdo del Consejo Superior N° 14-2022 del 17 de febrero del 2022, artículo XVI. [↑](#footnote-ref-67)
67. Información tomada del Acuerdo del Consejo Superior N° 14-2022 del 17 de febrero del 2022, artículo XVI. [↑](#footnote-ref-68)
68. En sentido similar puede verse el oficio N° DGH-608-2018 / DJ-2784-2018, del 3 de setiembre del 2018. [↑](#footnote-ref-69)
69. Información tomada del oficio N° PJ-DGH-SAP-127-2022 del 15 de abril del 2022. [↑](#footnote-ref-70)
70. Información tomada del oficio N° PJ-DGH-SAP-127-2022 del 15 de abril del 2022 y Circular de Secretaría de la Corte N° 026 – 2021 de 8 de febrero del 2021. [↑](#footnote-ref-71)
71. Circular de Secretaría de la Corte N° 026 – 2021 de 8 de febrero del 2021. [↑](#footnote-ref-72)
72. Información tomada del oficio N° PJ-DGH-SAP-127-2022 del 15 de abril del 2022. [↑](#footnote-ref-73)
73. Artículo 140 del **Código de Trabajo.** [↑](#footnote-ref-74)
74. Artículo 58 de la **Constitución Política**. [↑](#footnote-ref-75)
75. Artículo 58 de la **Constitución Política**. [↑](#footnote-ref-76)
76. Artículo 136 del **Código de Trabajo.** [↑](#footnote-ref-77)
77. Resolución de la **Sala Constitucional** N° 19448-2014 del 28 de noviembre de 2014. [↑](#footnote-ref-78)
78. Resolución de la **Sala Segunda** Nº 2215 – 2020 del 2 de diciembre del 2020. [↑](#footnote-ref-79)
79. Dictamen emitido por la Procuraduría General de la República N° **C-415-2007** del 21 de noviembre del 2007. [↑](#footnote-ref-80)
80. Información suministrada por la servidora Judicial Mónica Hernández Chacón, profesional 2 de Subproceso y Modernización Institucional de la Dirección de Planificación, el 9 de mayo del 2023. [↑](#footnote-ref-81)
81. La **Sala Segunda**, mediante resolución N° 89-1997 del 9 de mayo del 1997, explica que la **jornada fraccionada**, “es aquella, en la que el trabajo diario se distribuye en dos medias jornadas, frecuentemente iguales, las que se encuentran divididas por un descanso intermedio, en el cual se interrumpen las labores diarias, a fin de tomar alimentos dentro o fuera del lugar de trabajo y descansar durante el mismo; intermedio éste que no se computa en la jornada como tiempo de trabajo efectivo. De ahí que, el descanso entre las dos sesiones de trabajo o medias jornadas puede ser de una o de más horas, según la índole de la actividad que se ejecuta y las necesidades de ésta. El descanso cotidiano intermedio, interrumpe la prestación de servicios de la jornada, sólo en el período de tiempo comprendido entre sesión y sesión de trabajo, por lo que finalizado el intermedio se debe continuar, con la prestación que corresponda para el resto de la jornada diaria.” [↑](#footnote-ref-82)
82. Documento mediante el cual salió a concurso las plazas N°92679, 351909, 60166, 107834. [↑](#footnote-ref-83)
83. Documento mediante el cual salió a concurso la plaza N° 359365. [↑](#footnote-ref-84)
84. Documento mediante el cual salió a concurso la plaza N° 43469. [↑](#footnote-ref-85)
85. La reunión se realizó el viernes 12 de mayo del 2023, vía “Teams”. [↑](#footnote-ref-86)
86. Los roles deben respetar las disposiciones convencionales, constituciones y legales en relación con la jornada semanal de trabajo y el derecho al descanso de la persona servidora. [↑](#footnote-ref-87)
87. Información enviada por la licenciada Maureen Siles Mata jefa de Administración Salaria de la Dirección de Gestión Humana, mediante correo electrónico del 18 de marzo del 2022. [↑](#footnote-ref-88)