

San José, 13 de junio 2022

Criterio DJ-C-259-2022

Señora
Licda. Silvia Navarro Romanini
Secretaria General de la Corte
S.D

Estimada señora:

En el oficio número **2546-2022 del 14 de marzo del presente año**, la Secretaría General de la Corte Suprema de Justicia trasladó a esta Dirección Jurídica el oficio número 175-DG-2022 de la Dirección del Organismo de Investigación Judicial (DGOIJ) en el cual se expone una serie de valoraciones en torno al criterio DJ-C-602-2021 aprobado por el Consejo Superior en la sesión 93-2021 del 28 de octubre del año pasado, artículo XVI.

Al respecto, se expresa lo siguiente:

Luego de explicar la trascendencia de la labor que desempeña el Organismo de Investigación Judicial (OIJ) de la cual no se tiene un mínimo ápice de duda por parte de esta Dirección Jurídica, la DGOIJ explica que, la conclusión del criterio DJ-C-602-2021 relacionada con el periodo de descanso entre una jornada y otra del personal investigador **“viene a constituirse en una especie de óbice que vendría a dificultar y/o impedir el cumplimiento de la labor sustancial delegada en la Ley Orgánica del Organismo de Investigación Judicial, Ley N° 5524”**. Se agrega, el acuerdo del Consejo Superior que acogió el criterio indicado **“viene a poner en grave riesgo el cumplimiento de nuestra labor sustantiva, cual es, auxiliar a los tribunales penales y al Ministerio Público en el descubrimiento y verificación científica de los delitos y de sus presuntos responsables.”**. Se hace énfasis en que lo expuesto en el acápite conclusivo “f” del dictamen DJ-C-602-2021 es de imposible cumplimiento porque pone en riesgo la labor esencial del OIJ. Se explica, dar un descanso de doce horas después de cada jornada de trabajo **“no es acorde con la realidad que viven muchas oficinas que integran esta policía.”**.

Por otra parte, se asegura que una leve variación en los roles de trabajo especialmente en las sedes regionales de ese organismo en las que se cuenta con menos personal investigador, provoca desajustes en la operatividad de esas sedes y por consiguiente en el servicio público que se presta.

En otro orden de ideas, se explica que es imposible para el OIJ determinar una cantidad máxima de horas para la realización de las funciones investigativas o de otra índole

una vez que estas han iniciado, lo cual es claro para esta asesoría pues como bien se apunta, generalmente las diligencias en el OIJ “*no se pueden interrumpir hasta que esté concluida la misma...*”. También se indica que con la aplicación del periodo de descanso entre jornadas indicado en el criterio, se generaría una problemática en cuanto al cumplimiento de la disponibilidad porque “*en los días hábiles al salir a las 04:30 horas del día siguiente, siendo que, si luego de concluir su jornada debe acogerse a 12 horas de descanso, se ocasionaría grandes desajustes a sus roles de trabajo y, por ende, a la Administración de Justicia.*”. Aunado a lo anterior se sugiere que el criterio jurídico trató de equiparar al personal de investigación con el personal administrativo, lo cual no debe acogerse porque las condiciones laborales son distintas en uno y otro puesto.

Se concluye que de aplicarse tajantemente el periodo de descanso de doce horas el OIJ colapsaría porque no tienen suficiente personal para cubrir a los servidores que se encuentren descansando, “*situación que necesariamente va a conllevar la suspensión de los juicios, suspensión de las diligencias jurisdiccionales y, por consiguiente, la paralización del servicio.*”.

Por último, se solicita que esta Dirección Jurídica reconsidere el criterio DJ-C-602-2021 en cuanto al lapso mínimo de descanso que debería existir entre la finalización de una jornada y el principio de otra y se “*establezca un número de horas más razonable que le permita al servidor el descanso mínimo necesario, pero también que nos permita poder cumplir con el trabajo diario a la luz de los recursos reales con que disponemos.*”.

Sobre lo antes expuesto el criterio jurídico DJ-C-602-2021 nunca se refirió a que al llegar al límite de la jornada del personal investigador (doce horas), deba interrumpirse la labor para hacer efectivo el periodo de descanso entre una y otra jornada, sino que cuando la labor deba extenderse más allá de las doce horas en virtud de la naturaleza del cargo, una vez finalizada deberá garantizarse con mucha más razón el periodo de descanso entre una y otra jornada con un mínimo de doce horas. En tal sentido, literalmente expresó el acápito “f” conclusivo de dicho criterio:

“Luego de cada jornada de trabajo debe concedérseles a las personas investigadoras un descanso de al menos 12 horas para que recuperen sus fuerzas. Con mucha más razón ese lapso ha de otorgarse cuando se han tenido que laborar jornadas que impliquen la prestación del servicio por más de 12 horas diarias.”.

Bajo esa tesitura, sobre el descanso diario el criterio de cita indicó:

“El descanso diario está “previsto para que el cuerpo y mente se recuperen. Deviene en una necesidad inherente de nuestra capacidad limitada como seres humanos. Por medio de él se reduce y previene la acumulación de agotamiento,

*cansancio y estrés, los cuales conducen al deterioro de la salud.”¹. La Sala Segunda “...se ha decantado por considerar que las personas trabajadoras **deben gozar, tanto de descanso diario después de su jornada laboral**, como de descanso semanal, éste último constante de al menos un día completo de conformidad con lo establecido por el artículo 152 del Código de Trabajo”². Por otra parte, “...la obligación patronal es concederle al trabajador, un descanso de 12 horas antes de iniciar la siguiente jornada de trabajo; así como conceder un descanso absoluto de 24 horas que corresponde al reposo semanal. La intención que entre una jornada de trabajo y otra transcurra al menos 12 horas de descanso, tiene como fin que el trabajador recupere sus fuerzas”³.*

Así las cosas, considera esta Dirección Jurídica que en aquellos casos en los que se laboren más de doce horas continuas contadas desde el inicio de la jornada, el tiempo que se trabaje en calidad de exceso e incluso el que sea posterior a las 00:00 horas debe reconocerse como horas extra. No puede pretenderse la modificación horaria para el ingreso a una nueva jornada, si no ha existido el descanso entre una y otra jornada, hacer uso de la potestad de “variación de jornada” como se sugiere en el comunicado 35-DG-2021 violenta el derecho al descanso, así como el derecho al pago de horas extraordinarias luego de un trabajo continuo de más de doce horas.”.

El dictamen jurídico tampoco especificó que, cuando las personas servidoras del OIJ se encuentren en el rol de disponibilidad previamente fijado y en el periodo de descanso entre jornadas o el semanal simultáneamente, no deban atender las funciones de su puesto al ser requeridos. Es válido que esas personas servidoras judiciales, al encontrarse en el rol de disponibilidad previamente fijado deban atender el llamado a prestar servicios en sus tiempos de descanso semanal o el que tengan entre jornadas con la respectiva remuneración extraordinaria que corresponda.

Finalmente, esta Dirección Jurídica estima que el lapso enunciado entre una y otra jornada como periodo de descanso es razonable y deviene de los propios límites legales de las jornadas, véase que en el caso del personal investigador el límite de horas de desempeño del cargo es de doce desde el inicio de una jornada, lo que deja plasmado que el resto de las horas entre la finalización de una jornada y otra debería ser de doce. Además, si bien no se encuentra norma legal costarricense que determine un tiempo mínimo expreso de descanso entre una jornada y otra, ya el Tribunal de Apelación de Trabajo del II Circuito Judicial de San José, en la resolución N° 226 – 2017 de las 14:30 horas del 12 de diciembre de 2017 definió el mínimo de descanso entre jornadas. No se omite señalar que en el derecho

¹ Voto 1011-F-2017 de la Sala Primera.

² Sentencia 00787 – 2015.

³ Sentencia 00234 – 2020 del Tribunal de Apelación de Trabajo del II Circuito Judicial de San José, Sección Segunda.

comparado, especialmente del derecho laboral español se determina que “*Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas*” (artículo 34.3 del Estatuto de los trabajadores).

Se deja así evacuada la solicitud de reconsideración.

Atentamente,

Lic. Roberth Fallas Gamboa
Profesional en Derecho 3B

MSc. Rodrigo Alberto Campos Hidalgo
Director Jurídico

Referencia 352-2022.