

INDICE

RESUMEN.....	1
1. INTRODUCCION.....	2
2. OBJETIVOS.....	3
2.1 General.....	3
2.2 Específicos.....	3
3. METODOLOGIA.....	3
3.1 Identificación de funcionarios.....	3
3.2 Encuesta para determinar el costo económico y moral.....	4
3.3 Sistema de evaluación del grado de daño moral.....	4
3.4 Beneficios de las suspensiones cautelares.....	4
3.5 Evaluación de las razones que motivaron las suspensiones cautelares.....	4
4. ANALISIS DE RESULTADOS.....	4
4.1 Sistema de evaluación del grado de daño moral sufrido por la aplicación de las suspensiones cautelares.....	5
4.2 Identificación de los funcionarios con suspensiones cautelares 1994-1999.....	5
4.3 Costos económicos de las suspensiones cautelares.....	6
4.3.1 Costos económicos para el AyA.....	6
4.3.2 Costos económicos para el funcionario.....	7
4.4 Definición del daño moral.....	8
4.5 Beneficios de las suspensiones cautelares.....	8
4.6 Evaluación de las razones que motivaron las suspensiones cautelares.....	9
4.7 Relación entre los costos económicos de las suspensiones cautelares y las resoluciones finales.....	10
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	11
5.1 Conclusiones.....	11
5.2 Recomendaciones.....	11
ANEXO A.....	13
BIBLIOGRAFIA.....	15

SUSPENSIONES CAUTELARES: COSTOS Y BENEFICIOS DE SU APLICACIÓN EN EL INSTITUTO COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS PERIODO 1994 - 1999

M.Sc. Darnier Mora Alvarado ¹
Licda. Wendy Goicuría ²

RESUMEN

Se presenta un estudio de los costos y beneficios de un total de 10 Suspensiones Cautelares, sufridas por igual número de funcionarios, en el período comprendido entre 1994 y 1999. El mismo se realizó utilizando una encuesta, aplicada a cada imputado, a través de la cual se calculan los costos económicos por concepto del pago de salarios por parte del AyA, así como los gastos en que incurrió cada funcionario por concepto de pago de honorarios de abogados y servicios médicos en el momento de la Suspensión Cautelar. Los beneficios se evaluaron en términos cualitativos, basados en las razones y beneficios para la Gerencia General en su aplicación. Con respecto al daño moral sufrido por los funcionarios, se estimó por medio de un sistema de evaluación que asigna 20% a cada respuesta, y que permite evaluar si el daño sufrido fue desde mínimo hasta muy alto. Los resultados indican que en lo referente a salarios devengados por los funcionarios en estudio, el AyA pagó más de ₡20.000.000. Así mismo, los imputados incurrieron en un gasto de ₡1.636.000 por concepto de pago de honorarios a abogados y servicios médicos. Por otro lado, el análisis de las razones que motivaron dichas suspensiones, demuestran que entre el 50 al 80% de éstas no fueron suficientemente motivadas para tomar tan drástica decisión. Por último, se recomienda a la administración superior de la institución crear un manual de procedimientos que permita, en forma objetiva, definir aquellos casos que requieran de una suspensión cautelar. El mismo se debe implementar lo más pronto posible, con el objeto de evitar gastos innecesarios y tomar decisiones en concordancia con el marco legal vigente, y bajo los principios de integridad y rentabilidad promovidos por AyA.

1. INTRODUCCION

A finales de la década de los años setenta el Servicio Civil aplicaba, en forma previa, la suspensión sin goce de salario ante una investigación disciplinaria, lo cual era considerado como una sanción anticipada. La Suspensión Cautelar (S.C.) tiene su origen en la Ley General de Administración Pública, dictada en 1978 (1); esta medida disciplinaria es, por principio, una medida excepcional. Precede al inicio de una investigación disciplinaria, cuando por razones muy calificadas de necesidad o conveniencia evidentes así lo exijan; deberá ser dictada por la Gerencia General de cada Institución

¹ Lic. en Microbiología y Química Clínica - Master en Salud Pública

² Licda. en Derecho.

mediante una resolución suficientemente motivada. Entre las razones más calificadas se consideran las siguientes:

- A. Cuando la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo, durante la investigación, evidencia un riesgo para el servicio público que brinda el Instituto, o un peligro para los demás trabajadores o bienes institucionales.
- B. En caso de que la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo, durante la investigación, sea evidente su influencia en los elementos probatorios, eliminando o desapareciendo información o limitando, de una u otra manera, la declaración de los testigos.

Por otro lado, es conveniente el análisis de su aplicación restrictiva desde dos enfoques; el primero es el interés institucional: su aplicación en forma inadecuada puede significar pérdidas económicas de importancia, pues toda suspensión cautelar debe ser con goce de salario; además, el abuso de esta medida provoca la deslegitimación de las potestades disciplinarias de la administración, e incluso la pérdida de confianza del trabajador hacia el sistema sancionatorio. El segundo es la protección del derecho al trabajo del servidor: debido a que la separación del trabajador de su medio laboral sólo se justifica en los casos antes enumerados, ya que la medida siempre conlleva un daño moral de gran trascendencia provocando, irremediablemente, un sentimiento de inseguridad e irritabilidad emocional. Por otra parte la S.C. genera, en la mayoría de los casos, un efecto negativo sobre la imagen del trabajador en el contexto de la organización.

En el Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados (AyA), esta medida, de acuerdo con su Ley Constitutiva, es potestad exclusiva de la Gerencia General (2). Como es lógico, la misma se debe dictar en el marco del "Debido Proceso", sobre todo después de la creación de la Sala Constitucional y el Voto 1793-92 (3). Además, la aplicación de un Organismo Director, para investigar una falta o irregularidad de un trabajador, debe estar sustentada en los Artículos 35 y 39 de la Constitución Política (4); sin embargo, existen serias dudas si, en el caso de AyA, se han aplicado al pie de la letra dichos artículos.

En razón de lo anterior, y debido a lo controversial de su aplicación, el presente trabajo pretende provocar el análisis y reflexión de su uso en AyA, durante los últimos cinco años.

2. OBJETIVOS

2.1 General

Analizar los costos y beneficios económicos y sociales, para los funcionarios y la Institución, generados por las S.C. aplicadas entre 1994 y 1999.

2.2 Específicos

- Ü Identificar los funcionarios que han sufrido de la S.C. en el mencionado período.
- Ü Determinar el costo económico para el AyA en la aplicación de cada caso de S.C.
- Ü Cuantificar el costo económico para el funcionario que ha sufrido la S.C.
- Ü Establecer un sistema de evaluación que determine el grado de daño moral sufrido por los funcionarios suspendidos.

- Ü Definir el grado de daño moral sufrido por los funcionarios suspendidos, fundamentados en el sistema de evaluación.
- Ü Determinar los posibles beneficios en la aplicación de la S.C. para la Gerencia o Administración Superior.
- Ü Analizar las razones de las S.C. aplicadas y la resolución final de las mismas.

3. METODOLOGIA

Para cumplir con los anteriores objetivos, el presente estudio se califica como una investigación descriptiva analítica, y cumple con la siguiente metodología:

3.1 Identificación de funcionarios

Para identificar los funcionarios que sufrieron S.C. en los últimos cinco años se preguntó, en forma oficial, a la Asesoría Legal y a la oficina de Relaciones Laborales del Instituto. Los datos solicitados fueron: nombre del funcionario, las causas, el tiempo y la resolución final de cada uno de los casos en estudio en el mencionado periodo. Sin embargo, se recibió respuesta negativa por parte de la Asesoría Legal (5), al no contar con información referente a los mismos. En el caso de la oficina de Relaciones Laborales, se brindó información solamente de dos casos (6). En razón de lo anterior, la identificación se realizó por medio de un sondeo de aquellos casos conocidos, corroborando los nombres con los propios funcionarios y los abogados de la Institución.

3.2 Encuesta para determinar el costo económico y moral

Con el objetivo de determinar el daño moral y los costos económicos para el AyA y los funcionarios por la aplicación de la S.C., se realiza una encuesta (ANEXO A) en forma personal a cada implicado, excepto en dos casos (debido a que fueron despedidos), en los que se procedió a llenar las encuestas utilizando la información de los respectivos expedientes personales.

3.3 Sistema de evaluación del grado de daño moral

Para definir el daño moral sufrido por la aplicación de esta medida, se aprovecha la encuesta indicada anteriormente. Se realizaron cinco preguntas con un valor de 20 puntos cada una. Fundamentados en estos cuestionamientos, se establece una clasificación que oscila de cero a cien por ciento; entre más alto el puntaje mayor es el daño moral sufrido.

3.4 Beneficios de las suspensiones cautelares

Como es difícil determinar en forma cuantitativa los beneficios de las S.C., estos se definen cualitativamente, relacionando las razones y las ventajas que tiene la Gerencia General en cada caso específico.

3.5 Evaluación de las razones que motivaron las suspensiones cautelares

Con el afán de determinar si los casos de S.C. tenían o no “razones muy calificadas”, como se indica en la introducción de este trabajo, se seleccionaron tres funcionarios con licenciatura en Derecho, quienes cuentan con experiencia suficiente para formar un grupo de expertos, con el propósito de que analizaran cada una de las razones que tuvo la Gerencia General para dictar las S.C. correspondiente. Dichas razones se asocian o analizan de acuerdo con la resolución final de las mismas.

4. ANALISIS DE RESULTADOS

Antes de iniciar el análisis de resultados, es necesario establecer el sistema de evaluación que determine el grado de daño moral sufrido por la aplicación de la S.C. Por otro lado, es importante anotar que la presente investigación tiene objetivos que se analizan en forma cuantitativa, como son los costos económicos para AyA por concepto de salarios en cada una de las suspensiones. Lo mismo sucede con el pago por concepto de honorarios de abogado y servicios médicos, pagados por los funcionarios; además, se establecen objetivos que se valoran en forma semi-cuantitativa, tal es el caso de la evaluación que permite determinar las razones que motivaron la S.C., y otras puramente cualitativas como es el beneficio obtenido a través de la Gerencia por su aplicación.

4.1 Sistema de evaluación del grado de daño moral sufrido por la aplicación de las suspensiones cautelares.

Como se indicó en el punto 3.3 de la metodología, el daño moral se estima por medio de las cinco preguntas realizadas en la encuesta. Si la respuesta de las preguntas 1, 2 y 4 son positivas (SI), se asigna un 20% por cada una; si la respuesta de las preguntas 3 y 5 son negativas (NO) se le agrega 20% más por cada una, lo que al final suma un total de 100%. Con base en la sumatoria obtenida se califica el daño moral en la forma siguiente:

TABLA 1. SISTEMA DE EVALUACION DEL GRADO DE DAÑO MORAL POR LA APLICACIÓN DE LA SUSPENSION CAUTELAR Y VALOR ASIGNADO

PREGUNTA	RESPUESTA	VALOR	RESPUESTA	VALOR
1. ¿Considera que sufrió problemas emocionales (depresión)?	SI	20	NO	0
2. ¿Visitó al médico o psicólogo?	SI	20	NO	0
3. ¿A su regreso al trabajo fue recibido en un ambiente de confianza laboral?	SI	0	NO	20
4. ¿Le eliminaron algunos apoyos logísticos como computadora, vehículo, secretaria, oficina, etc?	SI	20	NO	0
5. ¿A su regreso al trabajo le mantuvieron las funciones?	SI	0	NO	20

La clasificación de acuerdo al puntaje obtenido se presenta a continuación:

PORCENTAJE	CLASIFICACION
0%	mínimo
20%	poco
40%	medianamente alto
60%	alto
>=80%	muy alto

NOTA: se asume que todo funcionario que sufre una suspensión cautelar tiene algún daño moral.

4.2 Identificación de los funcionarios con suspensiones cautelares 1994-1999

Debido a la respuesta negativa de la Asesoría Jurídica y Asuntos Legales del AyA, la identificación de los casos para estudio se efectuó a través de un sondeo aplicado a otros trabajadores del mismo instituto. Los nombres de los funcionarios suspendidos fueron sustituidos por un código numérico del 1 al 10. Los casos 1 y 3 se desarrollaron en la administración 1994-1998, mientras que los restantes ocho se efectuaron en los últimos dos años (administración 1998-2002), lo que corresponde a un año y 8 meses de la actual administración. Este hecho evidencia que el número de casos de S.C. ha sido cuadruplicado con respecto a la anterior administración.

4.3 Costos económicos de las suspensiones cautelares

4.3.1 Costo económico para el AyA

Los costos económicos de las S.C. se estiman con el pago de salarios por parte del AyA. Además, se incluye una estimación de los costos por hora de los funcionarios designados para la conformación de los Organos Directores, encargados de resolver cada caso disciplinario. Sin embargo, se debe tener claro que dichas estimaciones no se pueden achacar específicamente a las 10 S.C., sino al trabajo realizado por los Organos Directores, ya que éstos deben ser conformados independientemente de que se tome o no la decisión de suspender cautelarmente al imputado.

En el cuadro 1 se resume el número de días de S.C. de cada funcionario, los montos por concepto de salarios y la sumatoria de los mismos. Los resultados demuestran un total de 1.309 días por las 10 S.C. estudiadas, con un costo en salarios de ₡20.872.125.

CUADRO 1. COSTOS EN SALARIOS DE LAS 10 SUSPENSIONES CAUTELARES ESTUDIADAS EN EL PERIODO 1994-1999

Funcionario	Periodo de suspensión		Tiempo de duración en días	Salario mensual en colones *	Costo total en colones
	Inicio	Final			
1	22/12/94	22/01/95	30	199.500	199.500
2	19/06/98	29/09/98	100	192.202	661.532
3	03/06/97	30/10/97	144	505.043	2.424.208
4	04/01/99	04/05/99	120	329.592	1.318.368
5	04/01/99	04/05/99	120	522.425	2.089.700
6	22/02/99	22/08/99	180	520.830	3.124.498
7	23/02/99	23/08/99	180	446.500	3.679.070
8	21/02/99	21/08/99	180	660.187	3.961.127
9 **	23/08/99	03/12/99	100	521.854	1.739.513
10	15/12/98	20/05/99	155	324.118	1.674.609
TOTAL			1.309	4.422.251	20.872.125

*Incluyen las cargas sociales (37.33%).

**Este caso no ha finalizado.

Con respecto a la estimación del gasto por pago de hora profesional, a cada funcionario participante en los Organos Directores, se estableció como promedio una duración de 40 horas en cada

órgano y ¢2.000 por hora profesional. En el cuadro 2 se presenta la estimación del costo económico de cada Organo Director y la totalidad de las mismas:

CUADRO 2. ESTIMACION DEL COSTO DE LOS ORGANOS DIRECTORES DE LOS 10 CASOS ESTUDIADOS

Funcionario	Días de Suspensión	# miembros del órgano director	tiempo en horas por caso	Costo total en colones*
1	30	2	40	160.000
2	100	2	40	160.000
3	144	2	40	160.000
4	120	2	40	160.000
5	120	2	40	160.000
6	180	3	40	240.000
7	180	3	40	240.000
8	180	3	40	240.000
9	100	2	40	160.000
10	155	2	40	160.000
TOTAL	1309	23	400	1.840.000

*Se calcula multiplicando el número de miembros por el tiempo por ¢2.000, que es el valor promedio por hora profesional.

En los cálculos efectuados no se incluyen los costos intangibles como papelería, servicio de secretariado y el costo de oportunidad, es decir, los trabajos que los funcionarios que conforman los Organos Directores hubieran realizado si no estuvieran dedicados a esas labores. Por otro lado, tampoco se está considerando el recargo de funciones a que son sometidos los compañeros de cada uno de los imputados, lo que genera molestias y altera el ambiente laboral.

4.3.2 Costos económicos para el funcionario

De los 10 funcionarios estudiados, se determinaron los costos por concepto de pago de honorarios a abogados y servicios de salud en ocho de ellos. Los resultados se presentan en el cuadro 3:

CUADRO 3. SUSPENSIONES CAUTELARES: COSTOS POR CONCEPTO DE PAGO DE ABOGADOS Y SERVICIOS DE SALUD

Funcionario	Tiempo de duración en días	Pago de abogados en colones	Pago servicio de salud en colones	Costo total
1	30	20.000	--	20.000
2	100	N.D.	N.D.	N.D.
3	144	N.D.	N.D.	N.D.
4	120	220.000	C.C.S.S.	220.000
5	120	300.000	15.000	315.000
6	180	50.000	--	50.000
7	180	100.000	--	100.000
8	180	200.000	60.000	260.000
9	100*	300.000	60.000	360.000
10	155	380.000	15.000	395.000
TOTAL	1.309	1.570.000	150.000	1.630.000

N.D.= No se pudo determinar.

*La S.C. de este funcionario no ha finalizado, y el 3/12/99 cumple los 100 días.

Los resultados indican un gasto total de ¢1.630.000, lo cual es un valor subestimado debido a que en dos de los casos no se pudo definir los montos cancelados.

4.4 Definición del daño moral

Antes de analizar los resultados del daño moral sufrido por cada uno de los imputados, es importante reiterar que se asume que toda persona que se encuentra en esta situación sufre daño moral, por lo que el objetivo es cuantificar el grado del mismo en cada funcionario. En la tabla 2 se presentan los resultados de 8 de los 10 funcionarios estudiados:

TABLA 2. GRADO DE DAÑO MORAL SUFRIDO POR LOS FUNCIONARIOS EN SUSPENSION CAUTELAR 1994-1999

Funcionario	Puntaje obtenido en porcentaje	Calificación del grado
1	20	Poco
4	100	Muy alto
5	100	Muy alto
6	60	Alto
7	80	Muy alto
8*	40	Moderadamente alto
9*	40	Moderadamente alto
10	60	Alto

* No se han incorporado al trabajo.

NOTA: los funcionarios 2 y 3 fueron despedidos, por lo que no se encuentran en el AyA.

Como se observa, solamente un funcionario considera que el daño moral fue poco (12.5%), 2 opinan que fue alto (25%), 2 moderadamente alto (25%) y 3 muy alto (37.5%). Resulta de suma importancia aclarar que los anteriores resultados son muy subjetivos, pues la concepción de daño moral depende de diferentes factores como los valores del individuo y el puesto que ocupa, entre otros.

4.5 Beneficios de las suspensiones cautelares

Los beneficios de las S.C. sólo se pueden determinar en forma cualitativa y se centra, en forma general, en el hecho de que sirve a la Gerencia General como instrumento para separar a un funcionario de su puesto, con el objetivo de que éste no interfiera en la investigación. Esto evita la posibilidad de influencia en los elementos probatorios, desapareciendo u ocultando información y/o limitando la declaración de testigos. Por otro lado, dependiendo de los valores del funcionario, podría ser que éste se acostumbre a recibir el salario sin trabajar, e incluso aprovechar el tiempo para descansar, debido a que se convierten en un largo periodo de "vacaciones". Otro aspecto importante tiene que ver con los valores del Gerente General de turno, el cual puede ver beneficiado sus instintos de persecución por problemas personales o políticos contra funcionarios que no son de su agrado.

4.6 Evaluación de las razones que motivaron las suspensiones cautelares

La coherencia de las razones que indujeron a la administración superior a suspender cautelarmente a los funcionarios estudiados, se realizó utilizando la opinión de tres profesionales en derecho, cuyos nombres se reservan por razones obvias. A los mismos se les expuso cada caso y se le preguntó, en forma individual, si consideraba que las razones de la investigación disciplinaria dictada, era

o no causal de una S.C. Las respuestas para cada caso podría ser un “SI”, un “NO” o un “DD” (difícil de determinar). En el cuadro 4 se presentan las respuestas de los tres funcionarios consultados:

CUADRO 4. RESUMEN DE LA EVALUACION DE LAS RAZONES QUE MOTIVARON LAS SUSPENSIONES CAUTELARES

Funcionario	Abogado 1			Abogado 2			Abogado 3		
1	SI	NO	DD	SI	NO	DD	SI	NO	DD
2	SI	NO	DD	SI	NO	DD	SI	NO	DD
3	SI	NO	DD	SI	NO	DD	SI	NO	DD
4	SI	NO	DD	SI	NO	DD	SI	NO	DD
5	SI	NO	DD	SI	NO	DD	SI	NO	DD
6	SI	NO	DD	SI	NO	DD	SI	NO	DD
7	SI	NO	DD	SI	NO	DD	SI	NO	DD
8	SI	NO	DD	SI	NO	DD	SI	NO	DD
9	SI	NO	DD	SI	NO	DD	SI	NO	DD
10	SI	NO	DD	SI	NO	DD	SI	NO	DD
TOTAL	5	5	0	1	8	1	2	7	1

DD: difícil de determinar.

Los resultados demuestran que existe uniformidad de criterios, en los tres abogados entrevistados, en los casos 4, 5 y 9, en donde la evaluación indica que la S.C. no procedía. Sin embargo, cuando se analizan las respuestas individuales para cada funcionario encuestado, se anotan los siguientes resultados: el abogado 1 respondió que no había razón suficiente para la S.C. en 5 de los 10 casos (50%). Por su parte, el abogado 2 indicó lo mismo para 8 de los casos (80%), y el tercero en 7 de los casos (70%). Solamente en los casos 3 y 8, dos abogados coinciden en que la razón de la S.C. era suficientemente motivada. Estos resultados demuestran la necesidad de crear un procedimiento adecuado, para que la Gerencia y sus Asesores Jurídicos puedan tomar, objetivamente, la decisión de suspender cautelarmente a un funcionario.

4.7 Relación entre los costos económicos de la suspensión cautelar y las resoluciones finales

Si bien es cierto la resolución final de cada caso no debe estar asociada con la razón que originó la respectiva S.C., la confrontación de los costos económicos versus la resolución final permite visualizar el grado de relación entre ambos. En el cuadro 5 se presentan los costos económicos de las S.C. y la resolución final de cada caso:

CUADRO 5. COSTOS ECONOMICOS Y TIEMPO DE CADA SUSPENSION CAUTELAR vs LA RESOLUCION FINAL

Funcionario	Tiempo en días	Costos económicos para AyA		Resolución final
		AyA	Funcionario	
1	30	199.500	20.000	Inocente
2	100	661.532	ND	Despedido
3	144	2.424.208	ND	Despedido
4	120	1.318.368	220.000	Suspendido 5 días
5	120	2.089.700	315.000	Suspendido 8 días
6	180	3.124.498	50.000	Suspendido 5 días
7	180	3.679.070	100.000	Inocente
8	180	3.961.127	260.000	Despedido
9	100	1.739.513	360.000	*
10	155	1.674.609	395.000	Inocente
TOTAL	1.309	20.872.125	1.630.000	

*No se ha definido la resolución final.

Los resultados indican que, hasta el momento, tres de los casos fueron declarados inocentes y tres fueron despedidos sin responsabilidad laboral. Además, otros tres funcionarios fueron suspendidos sin goce de salario. Como ejemplo, en el caso 7 los gastos en salarios y honorarios suman ¢3.779.070, y el funcionario fue declarado inocente, lo cual demuestra una incoherencia entre ambas decisiones.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

El análisis de los resultados de los costos (tangibles e intangibles) y los beneficios de las S.C., tanto para el AyA como para el funcionario, permite hacer las siguientes conclusiones:

- Ä Los 10 casos de S.C. estudiados suman un total de 1.309 días, lo que corresponde a más de 3 años y medio de funcionarios pagados sin trabajar.
- Ä El total de salarios pagados a los 10 funcionarios fue de ¢20.872.125, lo cual no es concordante con el principio de rentabilidad del AyA.
- Ä El costo por honorarios pagados por los funcionarios es de ¢1.630.000.
- Ä El análisis del grado de daño moral sufrido por los imputados demuestra que el 12.5% lo califica como poco, 25% alto, 25% moderadamente alto y un 37.5% muy alto.
- Ä En los 10 casos estudiados se utilizaron 23 funcionarios como miembros de los Organos Directores. La estimación de los costos económicos se calculó en ¢1.840.000.
- Ä Los costos intangibles como el gasto en papelería, secretariado, tiempo, recargo de funciones y los propios costos de oportunidad, son tan importantes como los costos tangibles.

- Ä Los beneficios de las S.C. se limitan en que representan un buen instrumento, para la Gerencia General, para evitar interferencias en la investigación por parte del imputado.
- Ä Los resultados de la evaluación de cada una de las 10 razones que motivaron las S.C., demuestran que entre el 50 y el 80% de los casos no ameritaban tan drástica determinación.
- Ä Es preocupante el incremento en la aplicación de S.C. en el AyA, durante los últimos dos años.

5.2 Recomendaciones

- Ä Las discrepancias en las respuestas del grupo focal (abogados), con respecto a las razones que motivaron cada una de las S.C., sugieren la necesidad de crear e implementar un manual de procedimientos, para tener un elemento de decisión en el momento de suspender cautelarmente a un funcionario.
- Ä Los altos costos económicos para el AyA y el funcionario imputado, ratifican la recomendación anterior.
- Ä Es importante que la Administración Superior evalúe el impacto del incremento en las S.C. sobre el clima organizacional del AyA, además de estudiar si esto atenta contra el servicio público que brinda la Institución.
- Ä Desde el punto de vista legal, es necesario definir la responsabilidad que le corresponde a la Gerencia General, en el caso de una decisión equivocada sobre una S.C.
- Ä Es necesario analizar jurídicamente si ha existido violación de los Artículos 35 y 39 de la Constitución Política, en cuanto a la conformación de los Organos Directores para juzgar los actos administrativos de los funcionarios del AyA.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Costa Rica. Poder Ejecutivo. Ley General de la Administración Pública. Decretos Ejecutivos N° 8979-P y 9469-P. San José, Costa Rica. Investigaciones Jurídicas S.A. Edición 6, 1997.
2. Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados. Ley Constitutiva Reformada y Anexos. San José, Costa Rica. Investigaciones Jurídicas S.A. 1986.
3. Costa Rica. Poder Judicial. Sala Constitucional. Voto 1739-92. Jurisprudencia sobre el Debido Proceso. San José, Costa Rica. 1992.
4. Costa Rica. Ministerio de Justicia. Constitución Política de la República de Costa Rica. San José, Costa Rica, Sistema Nacional de Legislación Vigente de la Procuraduría General de la República. 1982.
5. Carta de Rafael Alvarado, de Asesoría Jurídica del Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados, al Ing. German Araya Montezuma, Sindicato de Profesionales de AyA. San José, Costa Rica, 1999.
6. Carta de Ligia Brenes de Asuntos Legales del Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados, al Ing. German Araya Montezuma, Sindicato de Profesionales de AyA. San José, Costa Rica. Miércoles 13 de octubre de 1999.

ANEXO A

COSTO DE LAS SUSPENSIONES CAUTELARES EN EL AyA ENCUESTA

I. DATOS GENERALES

Fecha: _____

Nombre del funcionario (opcional): _____

Puesto: _____ Profesión: _____

Años de servicio: _____ Salario mensual en el momento de la suspensión: ¢ _____

II. COSTOS DE LA SUSPENSION CAUTELAR

Tiempo de la suspensión cautelar: Fecha inicio _____ Fecha finalización _____

Motivo o causa (si es necesario adjuntar copia): _____

Costo total en salarios para AyA: ¢ _____

Pagó el funcionario abogado para su defensa: SI NO Monto por honorarios : ¢ _____

Cuántos funcionarios conformaron el órgano director: _____

III. DAÑO MORAL PARA EL FUNCIONARIO

Considera Usted que sufrió problemas emocionales (depresión): SI NO

Visitó al médico o psicólogo: SI NO N° citas: _____ Costo por cita: ¢ _____

A su regreso al trabajo fue recibido en un ambiente de confianza laboral por parte de sus compañeros:

SI NO

Le eliminaron algunas privilegios (computadoras, vehículo, oficina, secretaria, etc):

SI **NO**

A su reincorporación al trabajo le mantuvieron sus funciones:

SI

NO

IV. RESOLUCION FINAL (adjuntar copia)