
Dirección Jurídica

San José, 25 de noviembre de 2022
DJ-C-611-2022

Msc. Roxana Arrieta Meléndez
Directora
Dirección de Gestión Humana
Poder Judicial

En respuesta al correo electrónico remitido el 15 de junio de 2022, mediante el que la Dirección de Gestión Humana solicitó criterio jurídico que permita comprender la afectación directa de la Ley Marco de Empleo Público sobre el Estatuto de Servicio Judicial, la Ley Orgánica del Organismo de Investigación Judicial y la Ley Orgánica del Ministerio Público, se informa lo siguiente:

Efectos de la Ley Marco de Empleo Público sobre el Estatuto de Servicio Judicial, la Ley Orgánica del Organismo de Investigación Judicial y la Ley Orgánica del Ministerio Público.

Mediante correo enviado el 15 de junio de 2002, la Dirección de Gestión Humana solicita emitir un criterio jurídico en el que se analice y exponga la afectación que generará la Ley Marco de Empleo Público sobre el Estatuto de Servicio Judicial, la Ley Orgánica del Organismo de Investigación Judicial y la Ley Orgánica del Ministerio Público.

Con la intención de atender la solicitud señalada, esta Dirección Jurídica procederá a analizar el contenido de cada una de las leyes indicadas, mientras va exponiendo las posibles afectaciones generadas sobre esa legislación, debido a la implementación de la Ley Marco de Empleo Público.

Este documento contendrá tres apartados principales. Esos apartados coincidirán con las leyes indicadas por la Dirección de Gestión Humana: Estatuto de Servicio Judicial, Ley Orgánica del Organismo de Investigación Judicial y Ley Orgánica del Ministerio Público.

Los apartados mencionados estarán compuestos por cuadros informativos que abordarán los temas desarrollados en las leyes indicadas, realizando las observaciones necesarias para responder la consulta formulada por la Dirección de Gestión Humana. Al final de cada apartado se formulará las conclusiones atinentes a la ley analizada.

1. El Estatuto de Servicio Judicial.

El Estatuto de Servicio Judicial se encuentra dividido en catorce capítulos, compuestos por ochenta y cuatro artículos. En ellos se desarrolla temas relacionados con el ámbito de aplicación del estatuto, la organización y competencias del Departamento de Personal (actualmente Dirección de Gestión Humana), la configuración y facultades del Consejo de Personal, la gestión del recurso humano judicial y los derechos y deberes de los servidores y funcionarios judiciales.

En los siguientes cuadros se describe el contenido general del Estatuto de Servicio Judicial y se expone el impacto generado sobre esa normativa por la Ley Marco de Empleo Público. Al final se mencionan los aspectos más relevantes del estudio realizado por esta Dirección.

Cuadro 1. Ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Judicial. Capítulo I. Disposiciones Generales. Artículos 1 a 5.

Generalidades.

Este capítulo desarrolla el ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Judicial, la definición de servidor judicial, el instrumento de trabajo para el movimiento de personal en las oficinas judiciales (acción de personal) y el trámite de consulta de las reglamentaciones internas de trabajo.

Observaciones.

- La Ley Marco de Empleo Público no afecta el ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Judicial. Sin embargo, conforme al contenido de la Ley Marco de Empleo Público, en materia de empleo público, el manejo de las relaciones de empleo ente el Poder Judicial y los servidores judiciales que resulten trasladados a la rectoría del Sistema General de Empleo deberá tomar en cuenta las normas de la Ley Marco de Empleo Público referidas a la planificación del empleo público (arts. 9, 11 y 12 LMEP), la organización del trabajo (arts. 9 y 13 LMEP), la gestión del empleo (arts. 9, 14, 15, 16, 17, 18 y 19 LMEP), la gestión del desarrollo (arts. 9, 23, 25 y 26 LMEP), la gestión del desempeño (arts. 9, 27, 28 y 29 LMEP), la gestión de la compensación (arts. 9, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36 y 37 LMEP) y la gestión de las relaciones laborales (arts. 38, 39, 40, 41 y 42 LMEP). Además, el manejo de esas relaciones de empleo también deberá tomar en cuenta las disposiciones generales que emita el Sistema General de Empleo Público, en el ejercicio de las competencias atribuidas en la Ley Marco de Empleo Público.
- No se afecta la definición de servidor judicial, expuesta en el artículo 2 del Estatuto de Servicio Judicial, ni las implicaciones derivadas del contenido de esa norma. Seguirá siendo servidor judicial quien se encuentre nombrado por acuerdo de Corte Plena (o quien

corresponda) en un puesto del organigrama judicial, así como quien reciba remuneración por parte de la institución, independientemente de la normativa que regule la configuración de esa remuneración.

- El Poder Judicial conserva la competencia para designar las personas que prestarán servicios en puestos judiciales, con la siguiente particularidad: con la entrada en vigencia de la Ley Marco de Empleo Público, el proceso de reclutamiento y selección del personal que vaya a ocupar los puestos de trabajo sometidos a la rectoría del Sistema General de Empleo Público, deberá tomar en cuenta y aplicar las normas de la Ley Marco de Empleo Público referidas al tema, así como las disposiciones generales expedidas por el Sistema General de Empleo Público, aplicables en esta materia.
- En el caso de la remuneración de los servidores judiciales hay que tener presente las siguientes cuestiones: a.) La institución mantiene la potestad de fijar la remuneración y calcular el salario correspondiente a los puestos de trabajo que permanecen bajo rectoría de la Corte Suprema de Justicia, tomando en cuenta y aplicando el marco legal introducido por la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas y Ley Marco de Empleo Público, así como las disposiciones generales expedidas por la rectoría del Sistema General de Empleo Público, atinentes al tema de remuneración de empleados públicos; b.) En el caso de los puestos de trabajo trasladados a la rectoría del Sistema General de Empleo Público, la institución será la encargada de implementar a nivel interno la fijación de la remuneración y el cálculo del salario según las reglas establecidas en la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas y Ley Marco de Empleo Público, así como los lineamientos generales emitidos por el Sistema General de Empleo Público. *En este segundo supuesto, pareciera que le corresponderá a la Dirección de Gestión Humana gestionar el pago de los salarios de los empleados judiciales bajo rectoría del Sistema General de Empleo Público, según los cálculos remitidos por el órgano ejecutivo correspondiente.*
- La Ley Marco de Empleo Público no modifica el procedimiento que debe seguir el Poder Judicial para reclutar y designar el personal judicial. Sin perjuicio de lo anterior, en cuanto a las relaciones de empleo sometidas a la rectoría del Sistema General de Empleo Público, la Ley Marco de Empleo Público si establece una serie de parámetros legales generales que el Poder Judicial deberá respetar y aplicar al realizar los procedimientos de reclutamiento y selección de su personal. Además, la ley referida otorga a la rectoría del Sistema General de Empleo Público la potestad de emitir lineamientos generales aplicables a los procedimientos de reclutamiento y selección del personal destacado en puestos de trabajo sujetos a la rectoría del mencionado sistema, los cuales deberán ser tomados en cuenta e implementados por la institución.
- La Ley Marco de Empleo Público no afecta los mecanismos de trabajo ni las herramientas informáticas utilizadas por el Poder Judicial para realizar y constatar los movimientos del personal judicial.
- La Ley Marco de Empleo Público no afecta el trámite estructurado por el Poder Judicial para emitir reglamentaciones internas de trabajo. Importante señalar que las futuras regulaciones internas de trabajo referidas a las relaciones de empleo bajo rectoría del Sistema General de Empleo Público, deberán respetar los lineamientos generales emitidos por ese sistema.

Cuadro 2. Organización del Departamento de Personal.

Capítulo II. Departamento de Personal (actualmente Dirección de Gestión Humana). Artículos 6 a 10.

Capítulo III. Consejo de Personal. Artículos 11 a 13.

Generalidades.

En los capítulos analizados en este apartado, el Estatuto de Servicio Judicial desarrolla la estructura jerárquica superior del Departamento de Personal, actualmente Dirección de Gestión Humana.

En primer lugar, reseña la Jefatura de esa Dirección, indicando el procedimiento para su designación, los requisitos del puesto y las competencias del cargo. Además, menciona la Subjefatura de la Dirección referida y sus potestades.

Luego, regula la figura del Consejo de Personal. Se indica la integración y las atribuciones de ese Consejo, así como el procedimiento para la conformación del quorum y la toma de decisiones.

Adicionalmente, el capítulo incluye una norma referida al trámite de la calificación periódica de servicios.

Observaciones.

- La Ley Marco de Empleo Público no afecta la organización directiva de la Dirección de Gestión Humana.
- En cuanto a los requisitos del puesto y la designación de la Jefatura de la Dirección de Gestión Humana, conserva su eficacia lo dispuesto en los artículos 6 y 7 del Estatuto de Servicio Judicial. Además, se deberá tomar en cuenta lo dispuesto en los artículos 17 y 18 de la Ley Marco de Empleo Público:

Artículo 17.- Personal de la alta dirección pública. Las entidades y los órganos, incluidos en el artículo 2 de la presente ley, establecerán la normativa administrativa en relación con el personal de la alta dirección pública, de conformidad con los siguientes postulados:

a) Es personal que tiene a su cargo una o varias de las instancias calificadas como nivel directivo, según los Lineamientos Generales para Reorganizaciones Administrativas y que desarrolla funciones administrativas profesionales altamente ligadas a la toma, implementación, dirección y supervisión de decisiones estratégicas en las entidades y los órganos incluidos, definidas como tales en las normas específicas de cada dependencia.

b) La designación del personal de alta dirección pública atenderá a principios de mérito, capacidad, competencia, excelencia e idoneidad y se llevará a cabo mediante los más estrictos procedimientos que garanticen publicidad y concurrencia.

c) El personal de alta dirección pública estará sujeto a una evaluación del desempeño rigurosa con arreglo a los criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad por su gestión y control de resultados en relación con los objetivos institucionales que les hayan sido fijados.

d) La alta dirección pública se regirá por el principio de igualdad de oportunidades con criterios de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y otras condiciones libres de toda forma de discriminación, respetando los principios contemplados en el inciso b) de este artículo, para su designación.

e) La alta dirección pública se regirá por el principio de igualdad de oportunidades con criterio, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y otras condiciones libres de toda forma de discriminación, respetando los principios contemplados en el inciso b) de este artículo, para su designación.

Artículo 18.- Nombramiento y período de prueba de la alta dirección pública. Toda persona servidora pública, que sea nombrada en puestos de alta dirección pública, estará a prueba durante el periodo de seis meses y su nombramiento se efectuará por un máximo de seis años, con posibilidad de prórroga anual, la cual estará sujeta a los resultados de la evaluación del desempeño.

El Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa respetarán los plazos y períodos determinados en sus leyes, estatutos orgánicos y reglamentos, respecto de los servidores públicos nombrados en puestos de alta dirección pública.

- La Ley Marco de Empleo Público no afecta en forma directa las atribuciones reconocidas a la Jefatura de la Dirección de Gestión Humana en el Estatuto de Servicio Judicial. Sin embargo, si condiciona el ejercicio de las siguientes atribuciones.
 - La Jefatura de la Dirección de Gestión Humana (y la Dirección en general) podrá analizar, clasificar y valorar los puestos judiciales, cuando esa función se ejerza sobre los puestos de trabajo que se mantengan bajo la rectoría de la Corte Suprema de Justicia. Cuando esta atribución se refiera a los puestos de trabajo sometidos a la rectoría del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, se deberá tomar en cuenta y aplicar las normas de la Ley Marco de Empleo Público relacionadas con la categorización de puestos y sus remuneraciones (arts. 9, 13 y 30 a 37 LMEP), y las disposiciones de alcance general emanadas por la regencia del Sistema General de Empleo Público, para regular esos temas.
 - La Jefatura de la Dirección de Gestión Humana (y esa Dirección en general) podrá confeccionar listas de elegibles y seleccionar los candidatos para integrar el personal judicial, cuando se trate de puestos bajo la rectoría de la Corte Suprema de Justicia, (respetando los parámetros fijados por ley y regulaciones institucionales). Cuando se trate de puestos de trabajo sometidos a la rectoría del Sistema General de Empleo Público, se deberá tener presente y aplicar la normativa de la Ley Marco de Empleo público que regula los procedimientos de reclutamiento y selección de personal (arts. 6, 9 y 14 a 19 LMEP), así como las disposiciones de carácter general transmitidas por la rectoría del Sistema General de Empleo Público, sobre procedimientos de selección y reclutamiento de personal.
 - La Jefatura de la Dirección de Gestión Humana (y esa dependencia en general) (en conjunto con las instancias administrativas correspondientes) conserva(n) la posibilidad de determinar los instrumentos y establecer los procedimientos requeridos para calificar de manera periódica al personal judicial que se mantenga bajo la rectoría en materia de empleo público de la Corte Suprema de Justicia. *Sin embargo, partiendo del contenido de la Ley Marco de Empleo Público, esta competencia puede verse afectada. Los artículos 7, 9 y 27 LMEP otorgan al Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica la posibilidad de emitir lineamientos generales en materia de evaluación del desempeño, aplicables a todas las relaciones de empleo de la administración pública.*
 - La Jefatura de la Dirección de Gestión Humana (y esa unidad en general) (en conjunto con las instancias administrativas correspondientes) mantiene(n) la posibilidad de coordinar los cursos de capacitación y adiestramiento de los

- servidores judiciales, pero, al ejercer esa facultad, deberá tener presente lo dispuesto en los artículos 23 a 26 de la Ley Marco de Empleo Público.
- La Jefatura de la Dirección de Gestión Humana (y ese órgano en general) preserva la facultad de evacuar las consultas formuladas por los servidores judiciales, relacionadas con la administración del Personal y la aplicación del Estatuto de Servicio Judicial. Durante la ejecución de esta facultad, a las relaciones de empleo sometidas a la rectoría del Sistema General de Empleo Público, se deberá aplicar las disposiciones generales expedidas por la regencia de ese sistema.
 - En principio, no debe existir afectación sobre la normativa referida a la Subjefatura de la actual Dirección de Gestión Humana. Ese puesto estará sujeto a las mismas regulaciones e indicaciones expuestas en el caso de la Jefatura de la Dirección de Gestión Humana, en cuanto le resulten aplicables. *Solo en caso de que la Subdirección de Gestión Humana quedará bajo la rectoría del Sistema General de Empleo Público, le resultarían aplicables las normas en materia de empleo público consignadas en la Ley Marco de Empleo Público y las disposiciones generales procedentes de la rectoría del Sistema General de Empleo Público.*
 - No existe afectación sobre la normativa referida al trámite de la calificación periódica de servicios. *Sin embargo, se debe tener presente que la Ley Marco de Empleo Público le permite al Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica emitir lineamientos generales en materia de evaluación del desempeño, la cuales serían aplicables a los procedimientos de evaluación de las relaciones de empleo de la administración pública.*
 - La Ley Marco de Empleo Público no afecta la jerarquía o integración del Consejo Personal.
 - La Ley Marco de Empleo Público no altera en forma directa las atribuciones reconocidas al Consejo de Personal. Importante tener presente las siguientes precisiones:
 - El Consejo de Personal mantiene la competencia para conocer los reclamos formulados contra las disposiciones o resoluciones emitidas por el Departamento de Personal. *También será competente para conocer los reclamos formulados contra la aplicación de alguna disposición general emitida por la rectoría del Sistema General de Empleo Público. Lo anterior, conforme a los artículos 9 de la Ley Marco de Empleo Público, 100 de la Ley General de la Administración Pública y 13 del Estatuto de Servicio Judicial.*
 - El Consejo de Personal mantiene la competencia para determinar la política general del Departamento de Personal y para resolver las diferencias relativas a la confección de ternas. En el ejercicio de estas atribuciones se deberá considerar y aplicar -cuando corresponda- las disposiciones de alcance general emitidas por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, aplicables a los puestos administrativos sometidos a la rectoría de ese órgano ejecutivo, en materia de empleo público.
 - La Ley Marco de Empleo Público no incide sobre el procedimiento de sesión y votación del Consejo de Personal.

Cuadro 3. Organización del trabajo. Capítulo IV. Clasificación de los puestos de trabajo de la organización judicial. Artículos 14 a 17.

Generalidades.

En el capítulo IV, el Estatuto de Servicio Judicial regula la conformación del Manual de Clasificación de Puestos del Poder Judicial, señalando los órganos competentes para su elaboración y mantenimiento, así como su estructura básica, conformada por el listado de puestos, clases y series que integran las relaciones de empleo vigentes en el Poder Judicial.

Observaciones.

- El Manual de Clasificación de Puestos del Poder Judicial se mantendrá vigente.
- Se mantiene la competencia otorgada a la Dirección de Gestión Humana, para (elaborar y) mantener al día el manual de puestos. El ejercicio de esta atribución se deberá ajustar al marco legal establecido en la Ley Marco de Empleo Público. Tener en cuenta el artículo 13 de la Ley Marco de Empleo Público.

Artículo 13.- Régimen general de empleo público. Existirá un único régimen general de empleo público, el cual a su vez estará conformado por las siguientes familias de puestos que serán de aplicación en los órganos y entes de la Administración Pública, según las funciones que ejecute su personal:

- a) Personas servidoras públicas bajo el ámbito de aplicación del título I y del título IV del Estatuto de Servicio Civil, así como a las que se desempeñan en las instituciones señaladas en el artículo 2 de la presente ley, que no estén incluidas en las restantes familias de puestos.
- b) Personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones en ciencias de la salud.
- c) Personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones policiales.
- d) Personas docentes contempladas en el Estatuto del Servicio Civil, del título II y el título IV.
- e) Personas docentes y académicas de la educación técnica.
- f) Personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones del servicio exterior.
- g) Personas servidoras públicas que se desempeñan en cargos de confianza.

El Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa tendrán cada uno su propia familia de puestos. Según la determinación que realice el respectivo ente, la correspondiente familia estará conformada por las personas servidoras públicas con funciones administrativas, profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas.

La creación de familias de puestos de empleo público es reserva de ley y deberá estar justificada por criterios técnicos y jurídicos coherentes con una eficiente y eficaz gestión pública.

En todas las categorías descritas con anterioridad, la administración pública superior, por medio de las oficinas o los departamentos de salud ocupacional, deberá contar en cada entidad pública, según lo establece el artículo 300 del Código de Trabajo y su reglamento, con el diagnóstico de sus condiciones de trabajo, el programa de salud ocupacional y cuando existan condiciones de trabajo adversas a su salud deberán crearse los respectivos protocolos de seguridad para salvaguarda de su vida, que será validado a lo interno de esta y con el respectivo aval del Consejo de Salud Ocupacional, para lo cual se le brindará el recurso humano necesario. Dicha instancia dependerá administrativamente de manera directa del jerarca.

- Esa competencia no resultará afectada mientras su ejecución se relacione con los puestos bajo la rectoría de la Corte Suprema de Justicia. Cuando la ejecución de esa competencia recaiga sobre los puestos bajo la rectoría del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, el Poder Judicial deberá tomar en cuenta las disposiciones de carácter general emitidas por el Sistema General de Empleo Público.
- No existe afectación sobre la norma que define el término “puesto”, para efectos administrativos judiciales.
- Además, esa definición de “puesto” resulta compatible con la definición de ese término indicada en la Ley Marco de Empleo Público:

Artículo 5.- Definiciones. Para efectos de la presente ley se entiende lo siguiente:
 (...)

 - q) Puesto: conjunto de deberes y responsabilidades ordinarias y extraordinarias, asignados o delegados por la persona servidora pública que tenga autoridad para ello, que requieran el trabajo permanente o temporal de una persona, siempre y cuando esté conforme a la organización del trabajo.
- La estructura del Manual de Clasificación de Puestos del Poder Judicial se conservará. Su contenido deberá ajustarse al marco legal establecido en la Ley Marco de Empleo Público. Tener presente el antes citado artículo 13 de la Ley Marco de Empleo Público.

Cuadro 4. Gestión del personal judicial.

Capítulo V. Ingreso al Servicio Judicial. Artículos 18 a 22.

Capítulo VI. Selección de Personal. Artículos 23 a 32.

Capítulo VII. Período de prueba. Artículos 33 a 36.

Capítulo VIII. Ascensos, permutas y traslados. Artículos 37 a 43.

Generalidades.

Los capítulos incluidos en este apartado regulan la gestión de las relaciones de empleo del personal judicial, incluyendo temas como el ingreso a la institución, los procesos de selección y reclutamiento, el período de prueba al que debe someterse quien resulte nombrado como servidor judicial en propiedad, así como los ascensos, permutas y traslados dentro de la institución.

Observaciones.

- Se mantiene vigente el listado de requisitos establecidos para ingresar al Poder Judicial, en los artículos 18 y 19 del Estatuto de Servicio Judicial. Además, tratándose de los puestos de trabajo sometidos a la rectoría en materia de empleo público del Sistema General de Empleo Público, en adelante, se deberá tomar en cuenta y aplicar el contenido de las disposiciones y lineamientos generales que emita el órgano regente del sistema.

- Conserva vigencia la prohibición establecida en el artículo 18 bis del Estatuto de Servicio Judicial. No podrán trabajar en la misma oficina o despacho judicial, las personas cónyuges o familiares entre sí. Cuando se trate de puestos de trabajo sometidos a la rectoría del Sistema General de Empleo Público, al momento de ejercer la potestad de trasladar al personal en las condiciones indicada en el artículo señalado, se deberá tomar en cuenta las disposiciones de alcance general que hubiera emitido el Sistema General de Empleo Público.
- La Dirección de Gestión Humana preserva la potestad de seleccionar los candidatos elegibles para ocupar cargos judiciales. En relación con los puestos de trabajo sometidos a la rectoría del Sistema General de Empleo Público, la Dirección de Gestión Humana deberá acatar y aplicar las disposiciones de alcance general emanadas por ese sistema.
- La elección del personal judicial continuará realizándose por medio de concursos, que admitirán a quienes cumplan los requisitos establecidos en el capítulo V del Estatuto de Servicio Judicial. En cuanto a la elección del personal que ocupará los puestos de trabajo trasladados a la rectoría del Sistema General de Empleo Público, la dirección de recursos humanos deberá tener presente e implementar las regulaciones contenidas en la Ley Marco de Empleo Público (artículos 14 a 16 LMEP), así como las disposiciones de alcance general emanadas por ese sistema.
- Los procedimientos prescritos en los artículos 26 a 31 del Estatuto de Servicio Judicial seguirán vigentes. Se reitera, en el caso de los puestos sometidos a la rectoría del Sistema General de Empleo Público, se deberá tomar en cuenta y aplicar las regulaciones contenidas en la Ley Marco de Empleo Público (artículos 14 a 16 y 25 LMEP), así como las disposiciones de alcance general emanadas por aquel sistema.
- Se mantiene en vigor lo dispuesto en el numeral 32 del Estatuto de Servicio Judicial.
- Las disposiciones relativas al período de prueba aplicable a los servidores judiciales seguirán en uso, así como lo concerniente al despido del servidor judicial en período de prueba.
- Permanecerá válida la normativa relacionada con los ascensos del personal judicial (artículos 37 y 38 ESJ). Cuando esa regulación se aplique a los puestos bajo rectoría del Sistema General de Empleo Público, se deberá tener presente y emplear las normas de la Ley Marco de Empleo Público (artículo 25 LMEP), así como las disposiciones de alcance general emanadas por el sistema indicado.
- También se mantienen operantes las normas y prerrogativas relacionadas con las permutas de puestos judiciales (artículos 39, 40 y 42 ESJ). Se repite una vez más, cuando esas regulaciones se ejerzan sobre plazas sometidas a la rectoría del Sistema General de Empleo Público, será necesario tomar en cuenta y aplicar las disposiciones de alcance general emanadas por ese sistema. No existe modificación en lo tocante a las permutas de funcionarios que administran justicia.
- Además, conserva vigencia la normativa referente a traslados de personal (artículos 41 y 42), la cual deberá complementarse con lo indicado en el artículo 19 de la Ley Marco de Empleo Público, y, eventualmente, las disposiciones generales que emita el Sistema General de Empleo Público.
 - Artículo 19.- Movilidad en el empleo público. En aplicación del principio de Estado como patrono único, se habilitarán los traslados intra e inter entidades y órganos incluidos, ya sean temporales o permanentes, atendiendo el interés público, las necesidades institucionales, el mejor cumplimiento posible de los fines públicos de la Administración y procurando el arraigo de las personas servidoras públicas, siempre que la plaza no se encuentre sujeta a alguna restricción específica.

- Asimismo, se seguirá aplicando lo relativo a las investigaciones dirigidas a determinar la incapacidad, la deficiencia o la comisión de faltas por parte de los servidores judiciales. Igual tratamiento recibirá lo atinente a la separación para el mejor servicio público.

Cuadro 5. Derechos y deberes del personal judicial. Capítulo IX Derechos y Deberes. Artículos 44 a 49.

Generalidades.

El apartado referido en este cuadro regula los derechos y deberes de los funcionarios judiciales, desarrollando de manera amplia el tema de la estabilidad laboral, para empleados judiciales de plazo indefinido o fijo, así como la remoción, permuta o traslado de trabajadores amparados por esa estabilidad.

Observaciones.

- El derecho de estabilidad se mantendrá vigente para todos los servidores judiciales nombrados de manera indefinida en puestos integrantes del organigrama judicial, resultando indiferente que la rectoría en materia de empleo público sea ejercida por la Corte Suprema de Justicia o por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica.
- Continuará vigente la posibilidad de remover a los funcionarios judiciales por reducción forzosa de servicios, de ordenar su traslado o permuta cuando haya mérito y de decretar su separación del puesto para el mejor servicio público o cuando incurran en causal de despido; así como el trámite previsto en el artículo 46 del Estatuto de Servicio Judicial.
- El derecho de estabilidad para los funcionarios en puestos con período fijo seguirá aplicándose en los términos previstos en el artículo 45 del Estatuto de Servicio Judicial.
- Los servidores judiciales conservarán el derecho de ver las calificaciones periódicas archivadas en el Departamento de Personal, así como la posibilidad de sugerir a ese departamento las acciones tendientes a mejorar el servicio prestado por las oficinas judiciales, las cuales seguirán el trámite indicado En el numeral 48 del Estatuto de Servicio Judicial.
- Se mantiene vigente el listado de deberes de los servidores judiciales detallado en el artículo 49 del Estatuto de Servicio Judicial para ingresar al Poder Judicial. Además, tratándose de los puestos de trabajo sometidos a la rectoría en materia de empleo público del Sistema General de Empleo Público, en adelante, se deberá tomar en cuenta y aplicar el contenido de las disposiciones y lineamientos generales que emita el órgano regente del sistema.

Cuadro 6. Gestión de la capacitación judicial. Capítulo X. Adiestramiento y Capacitación Judicial. Artículos 56 a 59.

Generalidades.

La normativa vigente en este capítulo regula la confección de una lista alternativa de personas elegibles para puestos de administración de justicia, compuesta por interesados carentes de título profesional que hayan aprobado los cursos de capacitación correspondientes. Además, se establecen los lineamientos legales aplicables al otorgamiento de Becas para el personal judicial.

Observaciones.

- La Dirección de Gestión Humana mantiene la facultad de confeccionar listados de personas no profesionales elegibles para puestos de administración de justicia.
- Mantienen vigencia el procedimiento y las competencias para el otorgamiento de becas al personal judicial, según lo establecido en los artículos 57 a 59 del Estatuto de Servicio Judicial.

Cuadro 7. Trámite de solicitudes de jubilaciones y pensiones de los funcionarios judiciales. Capítulo XI. Jubilaciones y Pensiones. Artículos 60 a 61.

Generalidades.

Este capítulo regula la competencia para el trámite de las solicitudes de jubilaciones y pensiones de los funcionarios judiciales.

Observaciones.

- No existe afectación sobre la normativa incluida en este capítulo.
- La Dirección de Gestión Humana (a través de la oficina correspondiente) conserva la potestad de conocer y tramitar las solicitudes de jubilaciones y pensiones del Poder Judicial, hacer los cálculos respectivos y rendir un informe a Corte Plena.
- La Presidencia de la Corte Suprema de Justicia mantiene la potestad de asignar a un Magistrado la revisión de los estudios y cálculos de pensión efectuados por la Dirección de Gestión Humana.

Cuadro 8. Gestión de la remuneración de los servidores judiciales.

Capítulo XII. Beneficios de la Ley de Salarios. Artículos 62 a 65.

Generalidades.

Los artículos de este capítulo conceden a la Dirección de Gestión Humana la potestad de: a.) calcular el monto de los beneficios económicos (remuneración) de los funcionarios y servidores del Poder Judicial, conforme a la Ley de Salarios Judiciales; b.) realizar de oficio los ajustes de salarios de los empleados judiciales; c.) reconocer los aumentos por méritos a los servidores judiciales, y; d.) tramitar y estudiar las gestiones de aumento formuladas por los servidores judiciales, rindiendo un informe a Corte Plena, para que ésta última resuelva.

Observaciones.

- No existe afectación sobre las competencias otorgadas en este capítulo. La Dirección de Gestión Humana y la Corte Suprema de Justicia Plena conservarán las facultades descritas en los artículos 62 a 65 del Estatuto de Servicio Judicial.
- Sin embargo, la materialización de esas atribuciones si resultará afectada. Al momento de calcular la remuneración de todos los empleados judiciales y resolver las controversias relacionadas con ese tema, tanto la de Gestión Humana (a través de la oficina correspondiente), como la Corte Suprema de Justicia Plena, deberán ajustarse al marco legal creado por la Ley de Fortalecimiento de la Finanzas Públicas y la Ley Marco de Empleo Público (artículos 9 y 30 a 37 LMEP).

Cuadro 9. Estructuración general del régimen legal aplicable a los funcionarios encargados de administrar justicia.

Capítulo XIII. Nombramiento de los funcionarios que administran justicia.

Sección I. De la Carrera Judicial. Artículo 66 a 69.

Sección II. De los grados y puestos. Artículo 70.

Sección III. Del Consejo de la Judicatura. Artículos 71 y 72.

Sección IV. De los concursos. Artículos 73 a 78.

Generalidades.

En los apartados analizados en este cuadro, el Estatuto de Servicio Judicial establece el régimen legal aplicable a los puestos de trabajo que administran justicia, el cual denomina “Carrera Judicial”. Además, desarrolla temas relacionados con el ingreso, los derechos e incentivos, los nombramientos, las sustituciones, los puestos y grados incluidos, así como los concursos de ese régimen.

Observaciones.

- La Ley Marco de Empleo Público no afecta las regulaciones atinentes al régimen estatutario del personal encargado de administrar justicia.
- Se mantiene vigente la normativa que establece el régimen de Carrera Judicial para los funcionarios que administran justicia, nombrados por medio de ese sistema.
- Permanece en vigor el listado de derechos e incentivos previsto en el artículo 68 del Estatuto de Servicio Judicial.
- Se conserva el procedimiento de sustitución temporal del personal administrador de justicia, establecido en el ordinal 69 del Estatuto de Servicio Judicial.
- El Poder Judicial conserva la facultad de establecer los puestos y grados del personal asignado a la administración de justicia, según el numeral 70 del Estatuto de Servicio Judicial y las correspondientes regulaciones internas. Al ejercer esta facultad, la institución deberá tener presente el contenido de los cánones 32 y 33 de la Ley Marco de Empleo Público.
- Se mantiene vigente la normativa relacionada con la integración, las sesiones, el quorum y las votaciones del Consejo de la Judicatura.
- Conserva su vigencia la enumeración de competencias del Consejo de la Judicatura, descrita en el artículo 72 del Estatuto de Servicio Judicial.
- Igualmente, conservan su validez las normas programáticas de los concursos que debe realizar el Consejo de la Judicatura, desarrolladas en los numerales 73 a 75 del Estatuto de Servicio Judicial.
- Se mantiene el procedimiento instituido para llenar en forma permanente las vacancias suscitadas en los puestos de administración de justicia.

Cuadro 10. Cuestiones relacionadas con la administración del personal judicial y el mejoramiento del servicio, el ejercicio del régimen disciplinario, los rebajos salariales, así como la aplicación supletoria y la derogación de otras normas. Capítulo XIV. Disposiciones finales. Artículos 79 a 84.

Generalidades.

En su último capítulo, el Estatuto de Servicio Judicial prevé la posibilidad de gestionar mejoras en la prestación del servicio público encomendado al Poder Judicial; el ejercicio de la potestad disciplinaria sobre el personal de la Dirección de Gestión Humana; la aplicación de sanciones por ausencias injustificadas; la suspensión temporal durante el ejercicio de la potestad disciplinaria, y; la supletoriedad y derogatoria de normas relacionadas con el mismo estatuto.

Observaciones.

- El Consejo de Personal y la Dirección de Gestión Humana conservan la posibilidad de estudiar el uso de los recursos humanos y materiales institucionales, para recomendar a Corte Plena la eliminación de actuaciones y procedimientos innecesarios o repetitivos. En el ejercicio de esta competencia, el Poder Judicial deberá tener presente las disposiciones generales aplicables a los puestos de trabajo regentados por el Sistema General de Empleo Público.
- La Jefatura de la Dirección de Gestión Humana seguirá teniendo la posibilidad de aplicar el régimen disciplinario a su personal subalterno, en los términos indicados en la Ley Orgánica del Poder Judicial.
- Seguirá vigente la probabilidad de rebajar el sueldo al trabajador judicial que se ausente de su puesto sin justificación alguna, a través del procedimiento correspondiente.
- Se mantiene la posibilidad de suspender provisionalmente al servidor o funcionario judicial sometido a investigación disciplinaria, cuando exista mérito para aplicar esa medida.
- Conserva vigencia el listado de la normativa supletoria del Estatuto de Servicio Judicial. Además, en vista del contenido de la Ley Marco de Empleo Público y de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, ellas deberán ser tomadas en cuenta para resolver los casos no previstos en el estatuto.

Conclusiones.

- Conformar a lo expuesto, la Ley Marco de Empleo Público no altera el ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Judicial. Esa normativa seguirá aplicándose sobre los funcionarios y los servidores judiciales, nombrados por acuerdo de Corte Plena (o quien corresponda), en un puesto del organigrama del Poder Judicial.
- En principio, tampoco varía la organización administrativa establecida en el Estatuto de Servicio Judicial. La Dirección de Gestión Humana, el Consejo de Personal y el Consejo de la Judicatura podrán conservar su actual conformación y su estructura.
- Lo que sí podría afectar la Ley Marco de Empleo Público es el ejercicio de algunas de las competencias establecidas en el Estatuto de Servicio Judicial.

El desplazamiento de la rectoría en materia de empleo público ejercida sobre algunos puestos de trabajo del Poder Judicial, de la Corte Suprema de Justicia hacia el Sistema General de Empleo Público, impondrá a las autoridades judiciales, como administraciones activas (artículo 9 LMEP), la obligación de sustentar sus decisiones no solo en leyes y reglamentos directamente vinculados al quehacer judicial, sino también en leyes relacionadas con el tema de empleo público y disposiciones generales emitidas por la rectoría del Sistema General de Empleo Público.

2. La Ley Orgánica del Organismo de Investigación Judicial.

Cuadro 1. Fines y atribuciones del Organismo de Investigación Judicial.	Capítulo I. Creación y fines. Artículos 1 y 2. Capítulo II. Atribuciones. Artículos 3 a 10.
--	--

Generalidades.

El primer capítulo de la ley en estudio se refiere al Organismo de Investigación Judicial, al cual coloca bajo la dependencia de la Corte Suprema de Justicia, otorgándole funciones de policía judicial, de órgano auxiliar de los tribunales penales y del Ministerio Público, para el descubrimiento y la verificación científica de los delitos y sus responsables, y de órgano de consulta de los demás tribunales de justicia.

El segundo capítulo desarrolla las atribuciones del Organismo de Investigación Judicial, destacando la obligación de investigar por iniciativa propia u orden de autoridad judicial los delitos de acción pública, y por petición de autoridad judicial en el caso de los delitos de acción privada.

Observaciones.

- El Organismo de Investigación Judicial seguirá siendo un órgano dependiente de la Corte Suprema de Justicia, con sede en la ciudad de San José; conservando la posibilidad de establecer las delegaciones provinciales o regionales que estime convenientes la Corte.
- No se modifica la función de policía judicial del Organismo de Investigación Judicial. Continuará siendo el órgano auxiliar de los tribunales penales y del Ministerio Público, y el órgano consultivo de los demás tribunales de justicia.
- y consultivo de los tribunales de justicia.
- Se mantiene el listado de atribuciones enunciadas en los artículos 4, 5, 6, 8, 9 y 10 de la Ley Orgánica del Organismo de Investigación Judicial. La Ley Marco de Empleo Público no afecta las competencias técnicas del ente investigativo judicial.

Cuadro 2. Estructura del Organismo de Investigación Judicial. Requisitos para formar parte del personal del Organismo de Investigación Judicial, así como para ocupar los puestos de Jefatura, Subjefatura y Secretaría General.	Capítulo III. Organización y funcionamiento. Artículos 11 a 15.
---	--

Generalidades.

Este capítulo establece la estructura básica del Organismo de Investigación Judicial, conformada por la Dirección General, el Comité Asesor y los departamentos de Investigaciones Criminales, Medicina Legal y Laboratorio de Ciencias Forenses.

Además, señala los requisitos elementales para formar parte del personal del Organismo de Investigación Judicial y aspirar a los cargos de Jefatura, Subjefatura y Secretaría General.

Observaciones.

- No se afecta la estructura básica del Organismo de Investigación Judicial. Se conserva el organigrama previsto en el artículo 11 de la ley examinada.
- Mantiene vigencia los requerimientos básicos para formar parte del personal del Organismo de Investigación Judicial, así como los requisitos para acceder a los puestos de Dirección, Subdirección, Secretaría General, Jefatura de Delegación, Jefatura de Departamento e Investigador del Organismo de Investigación Judicial.
- Permanecen vigentes las competencias (y los procedimientos) para designar a las personas que ocuparán los cargos de Director General, Subdirector General y Secretario General del Organismo de Investigación Judicial. Además, conservan eficacia los lineamientos para designar a los demás funcionarios y empleados del Organismo de Investigación Judicial (según lo mencionado en el artículo 12 de la ley orgánica de esa institución), debiendo hacerse la siguiente observación: al designar las personas que ocuparán los puestos de trabajo del Organismo de Investigación Judicial trasladados a la rectoría en materia de empleo público del sistema General de Empleo Público, el Poder Judicial deberá tomar en cuenta y aplicar las disposiciones de carácter general emitidas por la jefatura de ese sistema.
- No existe afectación sobre las normas reguladoras de la caución exigible a la Dirección y Subdirección; de la sustitución de la Dirección General y de las Jefaturas de Departamento, y; de la improcedencia de recusar a los funcionarios del organismo, con el correlativo deber impuesto a estos últimos, de separarse del conocimiento de los asuntos, cuando los comprenda alguna causal de impedimento o recusación.

Cuadro 3. Funciones y competencias de la Dirección General del Organismo de Investigación Judicial. Capítulo IV. De la Dirección General. Artículos 16 a 18.

Generalidades.

El apartado analizado menciona la supremacía jerárquica de la Dirección General del Organismo de Investigación Judicial. Además, indica su conformación, funciones y competencias.

Observaciones.

- La Dirección General del Organismo de Investigación Judicial conserva el rango jerárquico asignado en la ley orgánica. Se reitera, la Ley Marco de Empleo Público no afecta la estructura elemental del Organismo de Investigación Judicial.

- Además, se mantienen vigentes las atribuciones asignadas a la Dirección General, en el artículo 17 de la Ley Orgánica del Organismo de Investigación Judicial, con las siguientes observaciones:
 - Al ejercer la potestad de fijar las normas internas de administración, trabajo y disciplina de las dependencias del Organismo de Investigación Judicial, la Dirección General deberá tener presente la existencia de puestos regidos por el Sistema General de Empleo Público, cuya administración tendrá que ajustarse a los lineamientos establecidos en la Ley Marco de Empleo Público y al contenido de las disposiciones de alcance general emitidas por la rectoría del Sistema General de Empleo Público.
 - El estímulo que pudiera brindar la Dirección General del Organismo de Investigación Judicial a sus subalternos, para el adecuado y eficiente cumplimiento de sus deberes, tendrá que ajustarse al marco normativo creado por la Ley de Fortalecimiento de la Finanzas Públicas y la Ley Marco de Empleo Público. Además, en el caso de los puestos regentados por el Sistema General de Empleo Público, la institución deberá ajustarse a las disposiciones generales emitidas por la rectoría de ese sistema.
- No se afecta la potestad de trasladar discrecionalmente al personal del Departamento de Investigaciones Criminales, cuando esa competencia se ejerza sobre los trabajadores encargados de realizar la actividad encomendada al Organismo de Investigación Judicial, sin embargo, podría existir afectación cuando esa facultad se ejercite sobre los puestos sometidos a la rectoría del Sistema General de Empleo Público, ya que en ese caso se deberá tomar en cuenta y aplicar las disposiciones de alcance general que emita la rectoría del sistema, cuando resulten aplicables.

Cuadro 4. Conformación, sesiones y atribuciones del Comité Asesor del Organismo de Investigación Judicial. Capítulo V. Del Comité Asesor. Artículos 19 a 21.

Generalidades.

Este capítulo desarrolla la figura del Comité Asesor del Organismo de Investigación Judicial, señalando su conformación, forma de sesionar y atribuciones.

Observaciones.

- Se mantiene la conformación y forma de sesionar del Comité Asesor del Organismo de Investigación Judicial.
- Permanece vigente el listado de atribuciones del Comité Asesor del Organismo de Investigación Judicial, con la observación expuesta seguidamente:
 - No se afecta la posibilidad de recomendar cambios en la estructura interna del Organismo de investigación Judicial, sin embargo, al ejecutar esa función, el Comité Asesor deberá tomar en cuenta la existencia de puestos sometidos al

Sistema General de Empleo Público, cuya administración deberá compaginarse con las disposiciones generales emitidas por la rectoría de ese sistema.

Cuadro 5. Ubicación jerárquica, conformación y funciones de la Secretaría General del Organismo de Investigación Judicial. Capítulo VI. De la Secretaría General. Artículos 22 a 24.

Generalidades.

En este capítulo se expone la jerarquía, composición y facultades de la Secretaría General del Organismo de Investigación Judicial, destacando su ubicación como órgano dependiente de la Dirección General del organismo, y como superior del Archivo Criminal, la Recepción de Denuncias, Oficina de Comunicaciones, Museo Criminal y Depósito de Objetos, así como cualquier otra que se disponga mediante reglamento.

Observaciones.

- La Secretaría General del Organismo de Investigación Judicial conserva su rango jerárquico y conformación. La Ley Marco de Empleo Público no afecta la estructura orgánica del Organismo de Investigación Judicial.
- Se mantiene vigente el detalle de atribuciones asignadas a la Secretaría General del Organismo de Investigación Judicial.
- La Jefatura de la Secretaría General será sustituida por la persona prosecretaria que indique la Dirección General.

Cuadro 6. Funcionamiento del Departamento de Investigaciones criminales y su personal. Capítulo VI. Del Departamento de Investigaciones Criminales. Artículos 25 a 30.

Generalidades.

Este apartado se encarga de regular el funcionamiento del Departamento de Investigaciones Criminales.

Observaciones.

- No se alteran las competencias asignadas al Departamento de Investigaciones Criminales, a la Jefatura del Departamento de Investigaciones Criminales y a los agentes de investigación.
- Se mantienen vigentes las normas referidas a la Sección de Menores del Departamento de Investigaciones Criminales del Organismo de Investigación Judicial.

Cuadro 7. Estructura, funcionamiento y atribuciones del Departamento de Medicina Legal, del Consejo Médico Forense y de los Médicos Forenses destacados en las Delegaciones Regionales del Organismo de Investigación Judicial. Capítulo VIII. Del Departamento de Medicina Legal y del Consejo Médico Forense. Artículos 31 a 37.

Generalidades.

El capítulo en examen desarrolla la estructura del Departamento de Medicina Legal y del Consejo Médico Forense, así como temas relacionados con su funcionamiento y sus atribuciones. También incluye normativa referida a la labor de las Médicos Forenses ubicados en las Delegaciones Regionales del Organismo de Investigación Judicial.

Observaciones.

- Se mantienen las competencias asignadas al Departamento de Medicina Legal.
- Continúan vigentes los requerimientos exigidos para aspirar a los puestos de Jefatura del Departamento de Medicina Legal, Jefatura de Sección del Departamento de Medicina Legal y Especialista en Medicina Legal.
- Permanecen activas las atribuciones otorgadas a la Jefatura del Departamento de Medicina Legal, en el artículo 33 del Estatuto de Servicio Judicial.
- No se afectan las regulaciones concernientes al Consejo Médico Forense y a las Jefaturas de las Secciones del Consejo Médico Forense. Tampoco se modifican las normas relacionadas con la toma de decisiones de esos órganos.
- Las reglas aplicables a los Médicos Forenses de las Delegaciones Regionales del Organismo de Investigación Judicial conservan su eficacia.
- Se reitera, la Ley Marco de Empleo Público no afecta el ámbito técnico de los diferentes órganos integrantes del conglomerado judicial.

Cuadro 8. Atribuciones del Departamento de Laboratorio de Ciencias Forenses y su Jefatura. Capítulo IX. Del Departamento de Laboratorio de Ciencias Forenses. Artículos 38 y 39.

Generalidades.

En este capítulo se desarrollan brevemente las funciones del Departamento de Laboratorio de Ciencias Forenses y de la Jefatura de ese departamento.

Observaciones.

- No existe afectación. Se mantienen las competencias encomendadas al Departamento de Laboratorio de Ciencias Forenses y su jefatura.

Cuadro 9. Funciones del Archivo Criminal.**Capítulo X. Del Archivo Criminal.
Artículos 40 y 41.****Generalidades.**

El apartado expone sintéticamente las funciones del Archivo Criminal.

Observaciones.

- No existe afectación. Se mantienen las competencias encomendadas al Archivo Criminal.
- La Ley Marco de Empleo Público no afecta las competencias técnicas de los órganos que conforman los entes adscritos al Poder Judicial. Solamente regula temas de empleo público, aplicables a los puestos de trabajo trasladados a la rectoría del Sistema General de Empleo Público.

Cuadro 10. Funciones del Museo Criminal.**Capítulo XI. Museo Criminal.
Artículos 42 a 44.****Generalidades.**

El capítulo describe de manera sucinta las tareas del Museo Criminal.

Observaciones.

- No existe afectación sobre las competencias atribuidas al Museo Criminal.
- Se reitera, la Ley Marco de Empleo Público no afecta las competencias técnicas de los órganos que conforman los entes adscritos al Poder Judicial. Solamente regula temas de

empleo público, aplicables a los puestos de trabajo trasladados a la rectoría del Sistema General de Empleo Público.

Cuadro 11. Funciones de la Oficina de Depósito de Objetos. Capítulo XII. De la Oficina de Depósito de Objetos. Artículos 45 a 48.

Generalidades.

El capítulo relata en forma sumaria las labores de la Oficina de Depósito de Objetos.

Observaciones.

- No se alteran las funciones de la Oficina de Depósito de Objetos.
- Es importante señalar otra vez que la Ley Marco de Empleo Público no afecta las competencias técnicas de los órganos que conforman los entes adscritos al Poder Judicial. Solamente regula temas de empleo público, aplicables a los puestos de trabajo trasladados a la rectoría del Sistema General de Empleo Público.

Cuadro 12. Régimen disciplinario aplicable a los servidores del Organismo de Investigación Judicial. Capítulo XII. Régimen Disciplinario. Artículos 49 a 51.

Generalidades.

En esta parte, la ley orgánica instruye los lineamientos básicos del régimen disciplinario aplicable a los servidores del Organismo de Investigación Judicial.

Observaciones.

- Los servidores del Organismo de Investigación Judicial continúan sometidos al régimen disciplinario establecido en la Ley Orgánica del Organismo de Investigación Judicial y la Ley Orgánica del Poder Judicial.
- Se mantiene vigente el listado de sanciones aplicables a los servidores del Organismo de Investigación Judicial, descrito en el artículo 50 de la Ley Orgánica del Organismo de Investigación Judicial.
- Los órganos señalados en el numeral 51 de la Ley Orgánica del Organismo de Investigación Judicial conservan las competencias descritas en esa norma.

Generalidades.

En sus últimos capítulos, la Ley Orgánica del Organismo de Investigación Judicial regula diversos temas, cuyo contenido no se ve afectado por la Ley Marco de Empleo Público.

Observaciones.

- Seguirá vigente la posibilidad de otorgar autorización a los servidores del Organismo de Investigación Judicial para ejercer la docencia universitaria en la materia de Medicina Legal, Criminología y Ciencias Forenses, mientras no se obstaculice el funcionamiento del organismo.
- Las Jefaturas de Departamento y de Delegación Regional continuarán dependiendo de la Dirección General del organismo, y siendo responsables de la marcha de las oficinas a su cargo, de la distribución y coordinación de sus secciones subalternas, así como de la dirección técnica de esas labores.
- Se mantiene la condición de perito a las Jefaturas de los Departamentos de Medicina Legal y de Laboratorio de Ciencias Forenses, así como las implicaciones derivadas de ese rango.
- Mantienen vigencia las regulaciones aplicables a la realización de peritajes, en cuanto a su estructura y contenido, así como a la disponibilidad de los objetos evaluados.
- Conservan su eficacia las regulaciones atinentes a los auxiliares de la policía judicial, previstas en los numerales 58 y 59 de la Ley Orgánica del Organismo de Investigación Judicial.
- También se mantienen vigentes las normas sobre los distintivos del personal del Organismo de Investigación Judicial.
- Igualmente, conservan su eficacia los ordinales 61, 62 y 63 de la Ley Orgánica del Organismo de Investigación Judicial.
- En lo que resulte aplica, conservan validez los transitorios de la Ley Orgánica del Organismo de Investigación Judicial.

Conclusiones.

- La Ley Marco de Empleo Público no altera las competencias técnicas ni la estructura básica del Organismo de Investigación Judicial. Se mantendrán

vigentes las normas referidas a la organización administrativa del Organismo de Investigación Judicial, así como a las facultades de la policía judicial.

- Igual que en el caso del Estatuto de Servicio Judicial, se debe indicar que la Ley Marco de Empleo Público probablemente afectará el ejercicio de algunas competencias establecidas en la Ley Orgánica del Organismo de Investigación Judicial, debido al desplazamiento de la rectoría en materia de empleo público. El ejercicio de competencias relacionadas con los temas de empleo público se verá alteradas cuando se ejerzan sobre puestos de trabajo cuya rectoría (en materia de empleo público) recaiga en el Sistema General de Empleo Público. En esos casos, las autoridades del Organismo de Investigación Judicial y del Poder Judicial deberán tomar en cuenta y aplicar las leyes relacionadas con el tema de empleo público, así como las disposiciones de carácter general que expida la rectoría del Sistema General de Empleo Público.

3. La Ley Orgánica del Ministerio Público.

Cuadro 1. Regulaciones atinentes a los principios, ubicación, funciones y responsabilidades del Ministerio Público. Capítulo I. Disposiciones Generales. Artículos 1 a 11.

Generalidades.

En el primer capítulo, la Ley Orgánica del Ministerio Público regula aspectos elementales del funcionamiento del Ministerio Público.

Observaciones.

- La Ley Marco de Empleo Público no afecta la estructura, la organización o las competencias del Ministerio Público. El Ministerio Público seguirá siendo un órgano del Poder Judicial, que ejerce sus funciones en el ámbito de la justicia penal, conforme a los principios de unidad de actuaciones y dependencia jerárquica.
- Las funciones técnicas del Ministerio Público se mantienen vigentes, sin alteración, así como las formalidades prescritas para su ejercicio (artículo 8 de la Ley Orgánica del Ministerio Público). La Ley Marco de Empleo Público no afecta las competencias técnicas del Ministerio Público.
- El Ministerio Público conserva su independencia funcional, en el ejercicio de sus facultades y atribuciones legales y reglamentarias.
- El Fiscal General mantiene la posibilidad de solicitar informes a la Dirección General del Organismo de Investigación Judicial, cuando exista lentitud o deficiencia en algún departamento o sección del organismo. En esos casos, podrá establecer directrices y prioridades aplicables a la investigación respectiva.
- Conservan su eficacia las normas referidas al carácter restringido de la información de las investigaciones y las visitas a las cárceles por parte de los funcionarios del Ministerio Público.
- El Ministerio Público mantiene su competencia sobre el territorio nacional. El Fiscal General puede establecer el perímetro funcional de los fiscales, el cual podrá variar mediante resolución motivada, por razones de mejor servicio público.
- No se afecta el contenido de las normas referidas a la responsabilidad penal y civil en el ejercicio de las funciones asignadas al Ministerio Público. Tampoco se alteran las regulaciones atinentes a la caución que deben rendir el Fiscal General y los fiscales.
- En lo que resulte aplica, conservan validez los transitorios de la Ley Orgánica del Organismo de Investigación Judicial.

Cuadro 2. Normas relativas al funcionamiento del Ministerio Público.

Capítulo II. De la Unidad y Dependencia Jerárquica. Artículos 12 a 19.

Generalidades.

El segundo capítulo de la Ley Orgánica del Ministerio Público desarrolla lineamientos generales para el cumplimiento de las funciones asignadas a ese ente, tales como sede, jerarquía, instrucciones, representación, sustitución, intervención, desistimiento de la acción, enmienda de actuaciones y reconsideración de ordenes o instrucciones.

Observaciones.

- Se mantiene la unidad y sede principal del Ministerio Público.
- Se conserva la estructura jerárquica del Ministerio Público. La Fiscalía General de la República es la Jefatura Superior del Ministerio Público. La Fiscalía General conserva la competencia para dar instrucciones generales o especiales a sus subalternos, sobre la interpretación y aplicación de las leyes, para crear y mantener la unidad de acción e interpretación de leyes.
- Los fiscales seguirán sujetos al principio de jerarquía, previsto en el artículo 14 de la Ley Orgánica del Ministerio Público, actuando por delegación y bajo la dependencia del Fiscal General, según lo indicado en el numeral 15 de la Ley Orgánica del Ministerio Público.
- Permanecen vigentes los lineamientos normativos expuestos en los artículos 16, 17, 18 y 19, referidos a la intervención de los fiscales en juicio, el desistimiento de recursos, excepciones, incidentes o articulaciones, la enmienda de pronunciamientos o solicitudes, la reconsideración, ratificación, modificación o revocatoria de ordenes o instrucciones internas.

Cuadro 3. Estructura organizativa básica del Ministerio Público.

Capítulo III. De la Organización. Artículos 20 a 22.

Generalidades.

En el tercer apartado, La Ley Orgánica del Ministerio Público desarrolla la estructura básica de ese ente, indicando los órganos que la componen y su organización.

Observaciones.

- El Ministerio Público conservará su estructura básica, compuesta por la Fiscalía General de la República, las Fiscalías Adjuntas, las personas designadas como Fiscales y Fiscales Auxiliares y el Consejo Asesor.
- Además, ese ente seguirá organizado en Fiscalías Adjuntas, determinadas por territorio o especialidad, permanentes o temporales, creadas mediante acuerdo de Corte Suprema

de Justicia, por sugerencia de la Fiscalía General. Las Fiscalías y las Fiscalías Auxiliares estarán adscritas a las Fiscalías Adjuntas.

- El Consejo Fiscal del Ministerio Público conservará su integración y funciones.

Cuadro 4. Designación y potestades de la Fiscalía General del Ministerio Público. Capítulo IV. Del Fiscal General de la República. Artículos 23 a 26.

Generalidades.

Este capítulo se refiere a la figura de la Fiscalía General, señalando el procedimiento de nombramiento, requisitos del puesto, bases para el cálculo de la remuneración, régimen disciplinario, deberes y atribuciones.

Observaciones.

- Se mantienen vigentes los requisitos para ocupar el puesto de Fiscal o Fiscal General, así como el procedimiento de elección del cargo, el plazo del mismo, las reglas para la reelección y su sustitución.
- En cuanto a la remuneración del Fiscal General, podrá seguir aplicándose lo dispuesto en el numeral 23 de la Ley Orgánica del Ministerio Público, debiendo tenerse presente el marco legal instaurado por la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas y la Ley Marco de Empleo Público.
- No se alteran las regulaciones disciplinarias aplicables a la Fiscalía General.
- Se mantienen vigentes las atribuciones de la Fiscalía General, enlistadas en el artículo 25 de la Ley Orgánica del Ministerio Público, con las siguientes observaciones:
 - Al impartir instrucciones generales o particulares sobre los funcionarios y servidores a su cargo, deberá tener presente la existencia de personal adscrito al Sistema General de Empleo Público, cuya administración deberá respetar las disposiciones generales en materia de empleo público emitidas por la rectoría de ese sistema.
 - Al ejercer la facultad de administración del personal del Ministerio Público, incluidos los temas de nombramientos, ascensos, permutas y traslados, también deberá tener presente la existencia de personal adscrito al Sistema General de Empleo Público, cuya administración debe tomar en cuenta y aplicar las directrices generales en materia de empleo público que emita la rectoría de ese sistema.

Cuadro 5. Régimen legal de las Fiscalías Adjuntas, las Fiscalías, las Fiscalías Auxiliares y la Oficina Civil de las Víctimas.

Capítulo V. De los Fiscales Adjuntos, Fiscales y Fiscales Auxiliares. Artículos 27 a 32.

Capítulo VI. De la Oficina Civil de las Víctimas. Artículos 33 a 35.

Capítulo VIII. De las Recusaciones y Excusas. Artículos 40 a 43.

Generalidades.

Estas secciones establecen el régimen legal aplicable a las Fiscalías Adjuntas, Fiscalías, Fiscalías Auxiliares y Oficina Civil de las Víctimas, regulando los requisitos y el procedimiento de ingreso al Ministerio Público, así como ascensos, régimen disciplinario y funciones de esos puestos.

Observaciones.

- La Fiscalía General conserva las facultades de proponer el sistema de ingreso al Ministerio Público (que debe aprobar la Corte Suprema de Justicia) y nombrar a las personas que ocuparán los puestos de Fiscal Adjunto, Fiscal y Fiscal Auxiliar. Se mantienen vigentes los requisitos para ocupar el puesto de Fiscal o Fiscal General, así como el procedimiento de elección del cargo, el plazo del mismo, las reglas para la reelección y su sustitución.
- Se mantienen vigentes los requerimientos para aspirar a los cargos de Fiscal Adjunto, Fiscal y Fiscal Auxiliar.
- No se modifica el sistema de ascensos para el personal del Ministerio Público.
- Continúa vigente el régimen laboral y disciplinario aplicable a los funcionarios y empleados del Ministerio Público, debiendo tenerse presente la situación de los empleados del Ministerio Público que queden bajo la rectoría del Sistema General de Empleo Público, pues, en ese supuesto, deberá tomarse en cuenta y aplicar las disposiciones en materia de empleo público, de alcance general, emitidas por la rectoría del sistema de empleo público.
- Se mantienen vigentes las atribuciones asignadas a las Fiscalías Adjuntas, las Fiscalías, las Fiscalías Auxiliares, las Fiscalías Especializadas y las Unidades Especializadas, con las siguientes observaciones:
 - Cuando se trate de tomar decisiones relacionadas con puestos de trabajo sujetos a la rectoría (en materia de empleo público) del sistema General de Empleo Público, se deberá tener presente y respetar disposiciones en materia de empleo público, de alcance general, expedidas por la rectoría del sistema.
- No existe alteración sobre la estructura y las funciones técnicas de la Oficina de la Defensa Civil de la Víctima, la cual continúa adscrita al Ministerio Público.
- No se modifica el régimen de excusas y recusaciones de los miembros del Ministerio Público.

Cuadro 6. Régimen administrativo del Capítulo VII. Del Régimen Ministerio Público. Administrativo. Artículos 36 a 39.

Generalidades.

Este apartado desarrolla el régimen y la organización administrativa del Ministerio Público en general, reseñando la Unidad Administrativa y el Administrador, así como sus funciones.

Observaciones.

- La Unidad Administrativa del Ministerio Público seguirá existiendo y ejecutando sus funciones. También se mantendrá su organización y el procedimiento de designación de su Jefatura. Además, esa Jefatura conservará las competencias señaladas en el artículo 38 de la Ley Orgánica del Ministerio Público, con las acotaciones expuestas a continuación:
 - Cuando se ejerza la competencia de administrar y organizar el personal del Ministerio Público, deberá tomarse en cuenta que algunos puestos de trabajo podrían ser trasladados a la rectoría del Sistema General de Empleo Público, lo cual implicará que su administración y organización tendrá que ajustarse a las disposiciones generales emitidas por la rectoría del sistema, en materia de empleo público.
- La Unidad de Capacitación y Supervisión mantendrá la competencia para organizar los programas de ingreso, selección y capacitación del personal del Ministerio Público, en coordinación con la Dirección de Gestión Humana y la Escuela Judicial. Además, seguirá supervisando el cumplimiento de las directrices institucionales, así como el desempeño de las labores. En la ejecución de esas funciones, cuando las mismas se ejecuten sobre puestos de trabajo sometidos a la rectoría del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, la unidad debe respetar las disposiciones de alcance general (en materia de empleo público) emitidas por la Rectoría del Sistema General de Empleo Público.

Cuadro 7. Temas varios.

Capítulo IX. Disposiciones Varias. Artículos 44 a 48.

Generalidades.

En el capítulo *sub examine*, la Ley Orgánica del Ministerio Público regula temas como el origen de los recursos materiales, el derecho a la estabilidad de los funcionarios, la aplicación del régimen disciplinario por parte de las Jefaturas de Oficina, el uso de distintivos y la aplicación de otras leyes.

Observaciones.

- EL Poder Judicial seguirá cubriendo las necesidades materiales del Ministerio Público. El Ministerio Público continuará preparando el anteproyecto de su presupuesto, el cual remitirá a la Comisión de Presupuesto, para su respectivo trámite.
- Los funcionarios y empleados del Ministerio Público seguirán gozando del derecho de estabilidad, manteniéndose la posibilidad de removerles conforme lo establece el Estatuto de Servicio Judicial, con la intervención de la Fiscalía General.
- Las Jefaturas de las oficinas del Ministerio Público podrán aplicar el régimen disciplinario a sus subalternos, cuando proceda. Cuando se imponga la sanción de suspensión, lo decidido tendrá recurso ante la Fiscalía General.
- Se mantiene vigente lo dispuesto en el artículo 48 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Conclusiones.

- En términos generales, la Ley Marco de Empleo Público no afecta el contenido de la Ley Orgánica del Ministerio Público. El Ministerio Público conserva la estructura, la organización y las competencias establecidas en su ley Orgánica. Se debe reiterar que las funciones técnicas de los órganos involucrados en la administración de justicia permanecen intactas, no sufren alteraciones por el contenido de la Ley Marco de Empleo Público.
- También conservarán sus competencias los órganos y puestos integrantes del Ministerio Público, con la salvedad hecha en la mayoría de los casos de los órganos decisores: Al ejercer las competencias administrativas previstas en la Ley Orgánica del Ministerio Público, las autoridades deberán tener presente la posibilidad de contar con personal adscrito al Sistema General de Empleo Público, cuyo manejo administrativo tiene que ajustarse a la normativa de empleo público y a las directrices generales expedidas por la rectoría del Sistema General de Empleo Público.