

CONSEJO DE PERSONAL

SESION N° 03-2012

Sesión ordinaria del Consejo de Personal celebrada a las ocho y treinta horas del dieciséis de febrero de dos mil doce, con asistencia de la Magistrada Licda. Magda Pereira Villalobos quien preside, la Magistrada Doctora Eva Camacho Vargas, los Jueces Superiores Licda. Ana Luisa Meseguer Monge, Dr. José Rodolfo León Díaz y el MBA Francisco Arroyo Meléndez Jefe del Departamento de Personal.

ARTICULO I

Lectura y aprobación del acta anterior.

ARTICULO II

El MBA. Francisco Arroyo Meléndez, Director de Gestión Humana presenta un informe ejecutivo que tiene como propósito orientar la discusión en torno al monto de incremento por costo de vida para el I semestre de 2012.

El informe señala:

Resumen Ejecutivo

Tema: Incremento por Costo de Vida I semestre 2012

1- Decreto de incremento del Poder Ejecutivo:

El Poder Ejecutivo, ha propuesto un incremento fijo para las diversas clases de puestos de 5.000 mil colones a la base, por costo de vida para

los empleados públicos en el primer semestre del año 2012. Dicho incremento se ejecutará vía Decreto Ejecutivo al no existir acuerdo con los sectores representantes de los trabajadores del sector público.

2.- Inflación Acumulada en el período:

Debe recordarse que el método que tradicionalmente se ha tomado como referencia para proponer el incremento por costo de vida es valorar la inflación acumulada del semestre anterior; en este caso la referencia sería el segundo semestre de 2011.

Se consultó en el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) en el área de Índice de Precios al sobre el método para determinar el aumento del segundo semestre del 2011. La metodología que el INEC utiliza deriva de la siguiente función matemática:

*Inflación a diciembre- inflación a junio/ inflación a junio * 100=*

1.897055823%

*149.86-147.07/147.07 * 100 = 1.897055823%*

Se tiene por tanto, que, la inflación acumulada durante el último semestre es de 1.8970 %; por efectos de redondeo sería un 1.90%.

3. Modificación en porcentaje de Anualidades

La Corte Plena, en sesión N° 023-03 del 16 de junio de 2003, artículo XV conoció la propuesta del Magistrado Chaves para modificar la escala de

anuales del Poder Judicial de modo que se ajustara a los parámetros del

Servicio Civil. En dicha sesión se indicó:

“...A) Acorde con lo expuesto, se considera que mediante acuerdo de Corte Plena puede establecerse las anualidades mediante porcentaje y no por suma fija (lo que las convierte en decrecientes) como hasta ahora. Tales porcentajes deben ser ajustados a los del Servicio Civil, conforme ya quedó expuesto en el análisis de las leyes pertinentes, las disposiciones administrativas y la jurisprudencia tanto constitucional como laboral. Además por ser las menores de toda la Administración Pública (en sentido lato), lo que también debe considerarse por el impacto económico que representan. Ellas oscilan entre 1.94% para los salarios mayores y 2.56% para los menores.

B) De aprobarse el punto anterior, no resulta necesario que se siga disponiendo por Corte Plena, un punto sobre el porcentaje definido por el Poder Ejecutivo para los funcionarios públicos, semestralmente por Costo de Vida, debiendo la Corte comprometerse a ajustarse a ese monto, lo que se ajusta al artículo 15 de la Ley de Salarios del Poder Judicial. Ello porque tal práctica operaba para compensar el problema de las anualidades, lo que ya no ocurriría.” (énfasis agregado)

Debe indicarse que en concordancia con lo dispuesto, los incrementos por costo de vida desde aquella fecha, se han ajustado al monto que determina el Poder Ejecutivo, con excepción de una ligera diferencia por redondeo en el segundo semestre de 2009, como se demuestra en el siguiente cuadro:

	Porcentaje Aumento por Costo de Vida	Porcentaje Aumento por Costo de Vida
	Poder Judicial	Poder Ejecutivo
I SEMESTRE 2004	4,50%	4,50%
II SEMESTRE 2004	4,50%	4,50%
I SEMESTRE 2005	4,00%	4,00%
II SEMESTRE 2005	4,00%	4,00%
I SEMESTRE 2006	5,00%	5,00%
II SEMESTRE 2006	3,50%	3,50%
I SEMESTRE 2007	4,00%	4,00%
II SEMESTRE 2007	5,00%	5,00%
I SEMESTRE 2008	5,88%	5,88%
II SEMESTRE 2008	6,55%	6,55%

I SEMESTRE 2009	7,35%	6,90%
II SEMESTRE 2009	1,21%	1,21%
I SEMESTRE 2010	4,00%	4,00%
II SEMESTRE 2010	3,41%	3,41%
I SEMESTRE 2011	2,33%	2,33%
II SEMESTRE 2011	2,78%	2,78%

4- Índice de Competitividad Salarial y política del Poder Judicial:

Es muy importante destacar que la Corte Plena en sesión del 07 de abril del 2008 artículo XX, al aprobar el informe sobre el pago del Índice de Competitividad Salarial (ICS) acogió como política institucional que el aumento por costo vida se concrete a partir de la compensación en la desvaloración de los salarios, como punto básico de referencia.

Puntualmente se indica en el acuerdo de Corte:

“Por último, la solicitud que nos hizo el Consejo de Personal en su oportunidad es que buscáramos algún mecanismo y que hiciéramos alguna propuesta para poder tener una política salarial, y lo que señalamos en el informe es que por las razones que originan esta gestión del Consejo de Personal, resulta saludable establecer como política institucional que los incrementos salariales del Poder Judicial reconozcan como mínimo la inflación acumulada del período anterior (el resaltado no corresponde al original) según el índice que al respecto publica el Banco Central, de modo tal que las diferencias no se acumulen e impliquen costos adicionales y mayores impactos en materia presupuestaria, es decir, si esto no es de esta manera, en un período cuatro, cinco o seis años estaríamos otra vez volviendo a buscar cómo nivelar nuestros salarios para ponerlos otra vez en una situación competitiva, ese sería un ciclo sin fin. En este momento el índice salarial que estamos planteando se modificaría si y sólo si el incremento por inflación es mayor al incremento por costo de vida.”

Se debe agregar que desde la fecha en la que se aprobó el Índice de Competitividad Salarial (ICS) todos los incrementos ha sido igual a la inflación acumulada, según el índice respectivo y en congruencia con la

política expuesta, quedando en definitiva saldada esta diferencia pendiente. La próxima revisión del ICS – es cada dos años- corresponde al año 2013.

5. Contenido presupuestario

La Dirección General de Presupuesto Nacional informó al Poder Judicial por medio de oficio DGPN-03477-2011 del 28 de abril del 2011 la metodología para la Formulación del Anteproyecto de Presupuesto del año 2012. Expresamente indicaron:

A. “Aspectos específicos por considerar en el anteproyecto de presupuesto

B-1 Incrementos por costo de vida.

La previsión para el segundo semestre del año 2011 será del 3,0%, porcentaje que deberá ser anualizado para el año 2012 bajo el mismo procedimiento aplicado al efecto en años anteriores. Igualmente, para el año 2012, deberá establecerse una previsión del 2,5% para el primer semestre y un 2,5% para el segundo semestre por concepto de incrementos salariales por costo de vida

Dicha política fue cumplida de forma estricta por parte del Poder Judicial y se encuentra reflejada en cada programa y subpartida del presupuesto de remuneraciones.

Es decir, nuestra reserva presupuestaria se hizo sobre la estimación de un 2.50% de aumento en cada semestre de 2012.

Debe indicarse además que los recortes presupuestarios no se aplicaron a la subpartida de salarios.

Siendo la previsión presupuestaria del 2.50% , sobre indicar que existe contenido económico suficiente para cubrir un incremento de 5.000 colones a la base.

Como referencia el salario base menor en el Poder Judicial es de ¢333.000 colones. Se adjunta cuadro comparativo con respecto a ese extremo inferior de la escala salarial.

Incremento de 2.50%	Incremento de 1.90%	Incremento P. Ejecutivo
¢ 8.325	¢ 6.400	¢5.000

%%%%%%%%

Este Consejo ha tenido como premisa que los incrementos semestrales deben compensar la inflación acumulada del semestre anterior como una base mínima de ajuste. Por otro lado, el Poder Ejecutivo ha argumentado que la situación económica del Estado y en general del país, es compleja y limitada, lo que ha llevado a plantear un incremento para el resto de empleados públicos de ¢5.000 a la base vía Decreto Ejecutivo. En estas circunstancias, el Poder Judicial debe valorar esta decisión considerando los elementos señalados; no obstante, este Consejo estima que otorgar un incremento mayor al que se fijó para los otros empleados públicos, tendría una repercusión directa sobre las finanzas públicas.

Por mayoría, se acordó: recomendar a la Corte Plena otorgar un incremento de ¢5.000 colones a la base a partir del I semestre de 2012 para todos los cargos del Poder Judicial. En caso de que el Poder Ejecutivo realice algún incremento o ajuste superior al monto señalado, deberá procederse del mismo modo en este Poder. Se declara firme el acuerdo.

Así votaron las Magistradas Pereira y Camacho, así como los integrantes Meseguer y Arroyo.

El Integrante Dr. José Rodolfo León vota por otorgar un 1.90% que es el porcentaje mínimo para reconocer el costo de vida. Su voto de minoría se transcribe:

Con el debido respeto, disiento el criterio emitido en el presente informe, por los siguientes motivos:

- 1- Como política de justicia y equidad que durante muchos años ha adoptado el Consejo de Personal y la honorable Corte Plena del Poder Judicial, se determinó que lo procedente en cuanto a los aumentos de costo de vida era reconocer el incremento producido en el último semestre. Ello es lo RAZONABLE, JUSTO Y EQUITATIVO.

Estimo que si la inflación acumulada de los últimos 6 meses de 2011 es de 1.89%, UNA DE LAS MAS BAJAS DE LOS ÚLTIMOS SEMESTRES, ese el monto que corresponde reconocer, para así **MANTENER** el valor real de los salarios, no se trataría siquiera de un incremento real.

- 2- Si se estimara un incremento de cinco mil colones, sin ningún sustento técnico, si bien se estaría produciendo un incremento nominal, no estaríamos en realidad ante un aumento por costo de vida, sino ante una **DISMINUCIÓN REAL DEL SALARIO POR COSTO DE VIDA**, porque ni al salario más bajo de nuestra escala se le estaría al menos compensando la disminución por costo de vida. Además, como señala el propio informe, ello va contra la política definida institucionalmente, permitiéndome transcribir el fragmento respectivo:

Es muy importante destacar que la Corte Plena en sesión del 07 de abril del 2008 artículo XX, al aprobar el informe sobre el pago del Índice de Competitividad Salarial (ICS) acogió como política institucional que el aumento por costo vida se concrete a partir de la compensación en la desvaloración de los salarios, como punto básico de referencia.

Puntualmente se indica en el acuerdo de Corte:

“Por último, la solicitud que nos hizo el Consejo de Personal en su oportunidad es que buscáramos algún mecanismo y que hiciéramos alguna propuesta para poder tener una política salarial, y lo que señalamos en el informe es que por las razones que originan esta gestión del Consejo de Personal, resulta saludable establecer como política institucional que los incrementos salariales del Poder Judicial reconozcan como mínimo la

inflación acumulada del período anterior (el resaltado no corresponde al original) según el índice que al respecto publica el Banco Central, de modo tal que las diferencias no se acumulen e impliquen costos adicionales y mayores impactos en materia presupuestaria, es decir, si esto no es de esta manera, en un período cuatro, cinco o seis años estaríamos otra vez volviendo a buscar cómo nivelar nuestros salarios para ponerlos otra vez en una situación competitiva, ese sería un ciclo sin fin. En este momento el índice salarial que estamos planteando se modificaría si y sólo si el incremento por inflación es mayor al incremento por costo de vida.”

Se debe agregar que desde la fecha en la que se aprobó el Índice de Competitividad Salarial (ICS) todos los incrementos ha sido igual a la

inflación acumulada, según el índice respectivo y en congruencia con la política expuesta, quedando en definitiva saldada esta diferencia pendiente.

3- Estimo que el recurso humano es el más importante de nuestra querida Institución, que debe tratarse su remuneración con justicia, dada la trascendencia de la función jurisdiccional. En muchos casos, podría incluso pensarse que para la responsabilidad y dificultad de las labores del servidor judicial su salario debería ser aún mayor, pero lo que no es posible aceptar es que como "incentivo" se acuerde una disminución real del salario.

¿Cual argumento técnico se está utilizando para separarse de lo que en justicia y equidad se ha venido acordando en semestres anteriores? Estimo que ninguno. Al parecer, lo que subyace es una especie de sumisión ante el aumento que unilateralmente decidió el Poder Ejecutivo para la administración central (el cual se emitió sin entrar siquiera a realizar un verdadero diálogo con el sector laboral) o bien temor ante la opinión pública por lo que podría decir, ante la decisión de no ajustarse a un raquítico decreto de disminución salarial, no de aumento. La decisión unilateral del Gobierno ha generado una reacción de generalizado rechazo, que inició el día de ayer con un paro de un vastísimo sector, el cual provocó no solo un caos en el centro de la ciudad, sino que también la decisión de la Presidente de la República, para realizar una reunión con los sectores laborales para el próximo lunes. Sin duda que decisiones de esta naturaleza son un fermento importante de tensión laboral y social, que deberían adoptarse con sólidas bases técnicas. Lejos de potenciar el valor humano de una institución, constituye un desincentivo. He seguido con preocupación la discusión política en torno no solo al decreto de rebaja salarial, sino también respecto al denominado Plan Fiscal y definitivamente la impresión que produce es que no son aspectos de justicia o equidad los que privan en ella, sino de poder político, lo que aflora en esta problemática, lo cual dio como

resultado el famoso decreto, como un medio de presión del Ejecutivo para que la Asamblea Legislativa tramite dicho plan. Se alega, con evidente tono alarmista, una catástrofe fiscal, contradicha inclusive en las consideraciones del propio decreto. Sin embargo, coincido con las apreciaciones que varios economistas hacen al respecto, en particular con lo externado por don Juan Manuel Villasuso, en la entrevista "Los indicadores de la economía tica no son para alarmarse" (<http://www.semanario.ucr.ac.cr/index.php/noticias/pais/5054-juan-manuel-villasuso-los-indicadores-de-la-economia-tica-no-son-para-alarmarse.html>), a quien se le preguntó:

"P/ - El ministro de Hacienda, Fernando Herrero, aseguró que este año habría que financiar el presupuesto con ¢900.000 millones de deuda y anunció recortes en educación y otras instituciones públicas si no se aprueba el plan fiscal. La Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP) dice que es un chantaje a los trabajadores para aprobar nuevos impuestos y cargar sobre ellos los sacrificios económicos. ¿Qué piensa de eso don Juan Manuel?"

R/- Siento que efectivamente es un chantaje. En una economía con un déficit de 4.4% como el que tenemos en este momento no se justifica afectar el gasto público fundamental para el país.

Si la economía comenzara a crecer a tasas de 6 o 6.5%, el ministro de Hacienda no estaría hablando de que se requiere un plan fiscal. Como no lo hizo en el gobierno anterior el ministro Guillermo Zúñiga, que no habló nunca de que se necesitaba un plan fiscal, porque la economía estaba creciendo a 6 o 7%, y las arcas públicas se llenan cuando la economía crece. Esa es la mejor fórmula para reducir el déficit fiscal. Eso no significa que no sea necesario ser más eficientes en la recaudación y en el gasto, evitar el desperdicio, racionalizar el gasto público en aquellas cosas en que verdaderamente se requiere y hacerlo con criterios de eficiencia. Y por el lado de los ingresos reducir la evasión, establecer penas más severas para los evasores.

La Contraloría General de la República había calculado que la evasión llegaba hasta un 60% en el caso del impuesto sobre la renta. Eso representaba casi 4 puntos del PIB. Y estoy seguro que por el lado del gasto también se puede reducir algunos puntos en varios rubros sin ninguna consecuencia seria sobre las prestaciones del Estado."

En el informe que se somete a nuestra consideración, simplemente se indica:

Este Consejo ha tenido como premisa que los incrementos semestrales deben compensar la inflación acumulada del semestre anterior como una base mínima de ajuste. Por otro lado, el Poder Ejecutivo ha argumentado que la situación económica del Estado y en general del país, es compleja y limitada, lo que ha llevado a plantear un incremento para el resto de empleados públicos de ¢5.000 a la base vía Decreto Ejecutivo. En estas circunstancias, el Poder Judicial debe valorar esta decisión considerando los elementos señalados; no obstante, este Consejo estima que otorgar un incremento mayor al que se fijó para los otros empleados públicos, tendría una repercusión directa sobre las finanzas públicas.

Se sigue, a pie puntillas, lo que sin brindar elementos concretos afirma el Ejecutivo, a saber "... que la situación económica del Estado y en general del país, es compleja y limitada...". ¿Dónde están los datos concretos para sustentar esta afirmación? El incremento en la inflación, al menos según los datos "oficiales", es la más bajo de los últimos años, continúa el crecimiento económico, si bien a una tasa un poco más baja. Además, según las propias argumentaciones del Ejecutivo en el Decreto de interés, el déficit fiscal ha disminuido. Entonces, ¿porqué simplemente se afirma que un incremento mayor al pírrico (conforme a la tercera acepción consignada por el Diccionario de la Real Academia Española) decretado tendría una repercusión directa sobre las finanzas públicas? Cualquier incremento nominal salarial, al ser un gasto del Estado, tiene repercusión en el presupuesto. Pero ello no significa que deban dejarse de lado, al menos que motivos obviamente justificados impongan razonablemente cambiar la sólida política que se había fijado en el Poder Judicial.

Con el debido respeto, si se parte de la premisa fundamental de que los incrementos deben compensar la inflación acumulada del semestre anterior, debe motivarse sólidamente, con elementos técnicos, porqué el Poder Judicial, dentro de su autonomía, teniendo técnicamente presupuestado un 2.5 % de aumento, no puede cumplir con su compromiso ético y de justicia en cuanto a reconocer, al menos, el 1.9% de inflación acumulada, con lo cual incluso se deja de gastar un 0.6% de lo que se había previsto.

No hay perjuicio, ni tampoco beneficio. Al servidor judicial, de aceptarse un 1.9% de incremento únicamente se le estaría manteniendo su nivel salarial, no se trataría de un incremento real por lo que puede hablarse de beneficio. Tampoco en principio se vislumbra perjuicio para el Estado. En primer lugar, el presupuesto de la República aprobado, con sendas rebajas en lo que al Poder Judicial se refiere, técnicamente ya contaba con la solidez respectiva en cuanto a su viabilidad y ningún acontecimiento económico de gravedad se ha presentado desde su aprobación hasta esta fecha. En este contexto, mantener los parámetros de incremento salarial en el mínimo justo, luego de tantos recortes que se han dado en el presupuesto judicial, no conlleva un perjuicio a las finanzas, salvo que técnicamente se acredite que no es posible su implementación o que no se puedan tomar otras medidas alternas como, por ejemplo, reducir los gastos en programas eminentemente administrativos que tengan menos prioridad que la de velar por el bienestar del recurso más importante con el cual cuenta nuestra institución, cual es el recurso humano, o tomar otras medidas en sectores no prioritarios. Si se analiza con seriedad el Decreto Ejecutivo, en cuanto a las premisas que tienen sus 12 consideraciones, no se puede derivar de ellas válidamente, desde un punto de vista de razonamiento lógico, que lo procedente sea un aumento indiscriminado de cinco mil colones. ¿Si el déficit fiscal disminuyó del 5.2 en el 2010 al 4.4 en el 2011, cómo se puede explicar entonces que en años anteriores los aumentos salariales sí podían cubrir inflaciones acumuladas superiores, como las que se presentaron en el 2010 y el 2011? ¿Con qué criterios técnicos se aumentan 5 mil colones y no 6 mil, 10 mil, 15 mil o solo 2 mil colones? No hay hasta ahora respaldo técnico que responda a estos interrogantes, en lo concerniente al PODER EJECUTIVO. Ahora, ¿cómo justificar técnicamente la propuesta para PODER JUDICIAL?

Concluyo, sin querer alargarme más, que si aumentar sólo 5 mil colones está fundado en algún tipo de presión del Ejecutivo, contraria a la autonomía de gobierno del Poder Judicial, o en el temor de lo que pueda decir la opinión pública al respecto, estaríamos más bien adoptando una DECISIÓN POLÍTICA y no técnica. Estimo que es válido que la Corte Plena valore aspectos políticos y que asuma frente a todos los empleados judiciales la decisión que estime correcta, ojalá haciendo evidentes los motivos respectivos, ya sea decretar una disminución real del salario o al menos compensar el aumento del costo de vida. Pero estimo que técnicamente la propuesta que debe formularse es un aumento del 1.9%. Si en realidad se demostrara técnicamente que no es viable un aumento, yo

sería el primero en no concederlo. Pero no hay elementos que me conduzcan a ello.

Confieso que no soy político y que tal vez pueda pensarse que lo más adecuado "políticamente" es plegarse lisa y llanamente a lo que establece el Decreto N° 36966-MTSS-H. Sin embargo, con el debido respeto, reitero que lo técnico, justo y ético en mi concepto, dejando de lado las disputas entre otros poderes por lo que toca al plan fiscal, es que el Poder Judicial actúe de manera independiente, conforme a los criterios que sólidamente ha establecido y sea consecuente aprobando un aumento de 1.9%.”

ARTICULO III

Se procede a conocer el informe SAP-033-2012, relacionado con la revisión del Reglamento del Centro de Conciliación del Poder Judicial.

El informe señala:

Con la finalidad de que sea conocido por los señores miembros del Consejo de Personal, nos permitimos indicar que la Secretaría General de la Corte mediante Oficio N°4417-11 de fecha 25 de mayo del 2011 transcribe el acuerdo tomado por la Corte Plena, en la sesión N°12-11, celebrada el 09 de mayo del 2011, artículo XXI donde se dispone:

Aprobar la solicitud planteada por la Magistrado Villanueva, en consecuencia: 1.) Previamente a resolver lo que corresponda, remitir el Reglamento del Centro de Conciliación del Poder Judicial de la República de Costa Rica al Departamento de Personal, para su estudio e informe a esa Corte. 2.) Tomar nota de las correcciones señaladas por el Magistrado Vega a los artículos 22 y 23 del citado Reglamento, a efecto de que se lean así:

“Artículo 22.- Coordinación y nombramiento.- *La coordinación de la sede estará a cargo de una de las personas juzgadoras conciliadoras en propiedad que formen parte del Centro de Conciliación, cuya designación será por el Consejo Superior a propuesta por la directora o el director a la Comisión RAC.*

Artículo 23.- *El Consejo Superior a propuesta de la Comisión RAC realizará la designación de la persona coordinadora de cada sede, y será para un período de cuatro años con posibilidad de prórroga”.*

En cuanto a lo solicitado por los honorables miembros de la Corte Plena, este Departamento considera exponer algunas consideraciones. Una primera parte referida al desarrollo que ha tenido el tema de la “Conciliación” en el Poder Judicial y una segunda parte, con algunas consideraciones sobre la propuesta al “Reglamento del Centro de Conciliación del Poder Judicial de la República de Costa Rica”.

I Parte: “Conciliación” en el Poder Judicial

De la revisión efectuada a los distintos informes y acuerdos que se han elaborado desde el año 1998, se establece por parte de la Comisión de Oralidad y Resolución Alternativa de Conflictos la redacción y elaboración de un Reglamento para aplicar a nivel institucional, la Ley que regula estos mecanismos.

Esta Ley establece la alternativa de solucionar los conflictos de una forma diferente al tradicional proceso judicial. Esta se denomina: Ley N° 7727 sobre Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social, aprobada por la Asamblea Legislativa el 04 de diciembre de 1997 y publicada en el diario oficial La Gaceta el 14 de enero de 1998. Su propósito es dotar a la sociedad de una alternativa al litigio; a través de los mismos tribunales o bien oficinas de conciliación y arbitraje, cuyo propósito es solucionar los conflictos de una forma diferente, buscando conciliar los intereses de las partes.

Sobre esta norma, se estima de principal relevancia retomar lo indicado en el artículo N°6, que al respecto indica:

“... Artículo N° 6. Propuesta de audiencia y designación de jueces

En cualquier etapa de un proceso judicial, el tribunal puede proponer una audiencia de conciliación. El conciliador podrá ser el mismo juez de la causa o un juez conciliador. La Corte Suprema de Justicia designará a los jueces conciliadores, que requiera el servicio y les determinará facultades y responsabilidades”.

La Resolución Alternativa de Conflictos se ha convertido en una posibilidad más de atender las demandas ciudadanas. Esto fundamentado en el Programa de Modernización de la Administración de Justicia, en lo indicado en el artículo N° 6 de la Ley sobre Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social, y definido en su oportunidad en el Plan Estratégico del Poder Judicial 2000-2005.

La Corte Suprema de Justicia por medio de la potestad que le da la Ley Orgánica en cuanto a organizar los despachos y oficinas judiciales conforme las exigencias del servicio lo demanden desde el año 1998 ha ido, de conformidad con su capacidad presupuestaria, conformando despachos con personal técnico y profesional para el abordaje del tema de “Conciliación” considerando elementos fundamentales para la institución temas como la economía procesal y el servicio a los usuarios. Su primera etapa consistía en capacitar a todos los funcionarios judiciales sobre el tema para crear una cultura nacional relativa, reflejada en la tramitación y resolución de los asuntos.

Ese mismo órgano superior, en la sesión N° 13-2001 del 05 de abril del 2001, artículo XVI aprueba la creación de la Unidad de Jueces Conciliadores, que consiste en destacar a 4 jueces para que funjan como capacitadores de planta en algún despacho para que promuevan la resolución alternativa como medio adicional de eliminar el conflicto social y disminuir los asuntos pendientes. Estos cargos se adscriben a la Presidencia de la Corte; es así que se le da a este despacho la facultad de definir su competencia y ubicar a dichos profesionales en los despachos cuyo auxilio resultare necesario.

Para mayo del 2001, la Presidencia de la Corte dispone que la experiencia se iniciara en la materia de Familia y más concretamente en los Juzgados de Familia del I Circuito Judicial de San José.

En la sesión de Corte Plena N°02-2002 del 21 de enero del 2002, artículo XX se acuerda:

“... mantener el Proyecto de Jueces Conciliadores en el Juzgado de Familia de San José y facultar a las Comisiones de la Jurisdicción de Familia, Violencia Doméstica y Penal de Oralidad y Resolución Alternativa de Conflictos y Paz Social, para que señalen las pautas a seguir, a efecto de evitar los problemas que se dieron”.

Posteriormente, la Corte Plena en su sesión N° 26-03 del 14 de julio del 2003 delegó en la Comisión para la Resolución Alternativa de Conflictos, la competencia para determinar la ubicación de los integrantes de la Unidad.

El Consejo Superior, en la sesión N° 64-03 del 28 de agosto del 2003, artículo LXXI, ante una propuesta de la Comisión R.A.C. acordó lo siguiente:

“... Ampliar la competencia de los jueces conciliadores que Integran la Unidad de Jueces Conciliadores a todas las materias, para que puedan celebrar diligencias en los despachos que la Comisión para la resolución Alternativa de Conflictos disponga”.

En este punto del informe se considera oportuno transcribir lo señalado por el Magistrado Rolando Vega Robert y consignado en el Informe de Plazas Nuevas N°50-PLADO-2006 del Departamento de Planificación:

“... desde inicios de esta década han requerido darle un cambio radical a la forma en que se venía tratando el tema RAC en la institución. Señala que la intención clara de la Comisión RAC es apoyar la labor jurisdiccional, sea disminuir la carga de trabajo de los jueces, restándoles los asuntos que son sujetos a conciliación, de forma que los administradores de justicia se puedan dedicar de lleno a la resolución de los asuntos en condiciones de mayor comodidad.

Con el desarrollo de la Unidad de Jueces Conciliadores, y con los demás proyectos de la Comisión pretenden además, que los asuntos sujetos de conciliación, sean atendidos por especialistas en el tema, ya que la experiencia les empieza a indicar que son muchos más los asuntos que se concilian cuando son atendidos por los jueces conciliadores (arriba de un 80%).

Considera el Lic. Vega Robert que el apoyo a este proyecto genera una serie de externalidades positivas a la Institución y principalmente, a la sociedad costarricense, por cuanto los jueces ven disminuida su carga de trabajo y se promueve la paz social.

(...)

Del mismo modo, comenta el Lic. Vega Robert que la Comisión desea a partir del próximo año iniciar con un nuevo sistema de trabajo que consiste en establecer los Centros de Conciliación en los Circuitos Judiciales... “.

El Presidente de la Corte, doctor Luis Paulino Mora Mora para la apertura del Año Judicial 2006 indicó en su discurso que entre los proyectos **más importantes para ese año se encontraba la creación del primer Centro de Conciliación para los Circuitos Judiciales de San José.**

Es así, que para marzo del año 2007 ya se contaba con las siguientes Unidades de Conciliación de conformidad con el Oficio 013-PI-2077 suscrito por la Sección de Proyección Institucional.

Unidad de Jueces Conciliadores del I Circuito Judicial de San José
Unidad de Jueces Conciliadores del II Circuito Judicial de San José
Unidad de Jueces Conciliadores del III Circuito Judicial de San José (1)
Unidad de Jueces Conciliadores del I Circuito Judicial de Alajuela
Unidad de Jueces Conciliadores del II Circuito Judicial de Alajuela
Unidad de Jueces Conciliadores del I Circuito Judicial del la Zona Sur
Unidad de Jueces Conciliadores del II Circuito Judicial del la Zona Sur (2)
Unidad de Jueces Conciliadores del Circuito Judicial de Cartago
Unidad de Jueces Conciliadores del Circuito Judicial de Heredia
Unidad de Jueces Conciliadores del I Circuito Judicial de Guanacaste
Unidad de Jueces Conciliadores del II Circuito Judicial de Guanacaste (3)
Unidad de Jueces Conciliadores del Circuito Judicial de Puntarenas
Unidad de Jueces Conciliadores del I Circuito Judicial de la Zona Atlántica
Unidad de Jueces Conciliadores del II Circuito Judicial del la Zona Atlántica

- (1) La creación del III Circuito Judicial de San José, lo aprobó la Corte Plena en la sesión N° 10-06 del 29 de mayo del 2006, artículo XXXIII.
- (2) La creación del II Circuito Judicial de la Zona Sur, lo aprobó la Corte Plena en la sesión N° 10-06 del 29 de mayo del 2006, artículo XXXII.
- (3) La creación del II Circuito Judicial de Guanacaste, lo aprobó la Corte en la sesión N° 10-06 del 29 de mayo, artículo XXXIV.

Para el Plan Estratégico del Poder Judicial 2007-2011 se encuentra incorporado entre uno de sus objetivos estratégicos el ***contribuir a la promoción de los mecanismos alternativos de resolución de conflictos.***

Ahora bien de la revisión efectuada a la Relación de Puestos al 23 de noviembre del 2011; esta es la composición orgánica funcional del “Centro de Conciliación” y las respectivas sedes a nivel nacional, veamos:

Cuadro N°1,

Centro de Conciliación y sus respectivas sedes

OFICINA	PUESTO	CLASE DE PUESTO	SERVIDOR			ESTADO PUESTO
CENTRO CONCILIACIÓN DEL PODER JUDICIAL	103176	TÉCNICO JUDICIAL 2	IVETTE EUGENIA	LAO	MARTIN	Propiedad
	103172	JUEZ 3	CARMEN VIOLETA	CERDAS	CISNEROS	Propiedad
	92359	JUEZ 3	HAZEL ROCIO	DELGADO	ZELEDON	Propiedad
	92353	JUEZ 3	JULIETA LORENA	BARBOZA	CORDERO	Propiedad
	103174	COORDINADOR JUDICIAL 2	ADA LUZ	HERNANDEZ	CASTILLO	Propiedad
	103175	TÉCNICO JUDICIAL 2	LEONARDO ALBERTO	VEGA	AGUILAR	Propiedad
	92351	JUEZ 3	ALBERTO GERARDO	SOLANO	CORDERO	Propiedad
	93018	JUEZ 3	LUIS ALFONSO	GONZALEZ	VARGAS	Propiedad
	103173	JUEZ 3	IBIS NEDHELKA	ALVARADO	ZELADA	Propiedad
CENTRO CONCILIACIÓN, SEDE I CIRC. JUD. ZONA SUR	350181	JUEZ 3	RUTH ENID	PIEDRA	VARGAS	Propiedad
	350182	TÉCNICO JUDICIAL 2	JAIRO ALBERTO	DUARTE	ACUÑA	Propiedad
CENTRO DE CONCILIACIÓN, SEDE II CIRC. JUD. DE ALAJ	350195	JUEZ 3	ANA KATALINA	BAUDRIT	VARGAS	Propiedad
	350196	TÉCNICO JUDICIAL 2	GINETTE MARIA	GONZALEZ	SOTO	Propiedad
CENTRO CONCILIACIÓN SEDE III C. JUD. ALAJ. (SAN RA	350188	TÉCNICO JUDICIAL 2	ELIDA VIRGINIA	QUIROS	VASQUEZ	Propiedad
	350187	JUEZ 3	MARIA CECILIA	Bonilla	Callejas	Propiedad
CENTRO CONCILIACIÓN, SEDE SANTA CRUZ	350202	TÉCNICO JUDICIAL 2	GABRIELA	RUIZ	JUAREZ	Propiedad
	350201	JUEZ 3	KARLA ALEXANDRA	MONTENEGRO	MEZA	Propiedad
CENTRO DE CONCILIACIÓN, SEDE ZONA ATLÁNTICA	352714	TÉCNICO JUDICIAL 2	REBECA	BRICEÑO	ARIAS	Propiedad
	352713	JUEZ 3	ROY GENARO	ALFARO	DELGADO	Propiedad

Fuente: Relación de puestos vigente al 09-01-2012

Del cuadro anterior, podemos observar que actualmente el programa de Conciliación del Poder Judicial, está conformado por un “Centro de Conciliación” y cinco sedes destacadas en I Circuito Judicial de la Zona Sur, II Circuito Judicial de Alajuela, III Circuito Judicial de Alajuela, San Ramón; Santa Cruz y Zona Atlántica; para un total de 19 cargos, entre Jueces y personal técnico. Vemos por ejemplo que el “Centro de Conciliación” se encuentra conformado por 6 Jueces 3, 1 Coordinador Judicial 2, y 2 Técnicos Judiciales 2. En cuanto a las sedes se tiene asignado 1 Juez 3 y 1 Técnico Judicial 2.

II Parte: Sobre el “Reglamento del Centro del Poder Judicial de la República de Costa Rica”.

Tal y como lo establece el acuerdo de Corte Plena (N°12-11, del 09 de mayo del 2011, artículo XXI), el Reglamento es producto de muchos meses de trabajo y de la participación de una importante cantidad de personas del mismo Centro de Conciliación, de la Escuela Judicial y de la misma Comisión.

En razón de nuestra competencia y especialidad, nos referiremos únicamente a algunos aspectos administrativos que se consideran importantes:

- a. El primero de ellos es sobre la **“figura de director o directora”** que hace mención el Reglamento. Recordemos que los señores miembros de la Corte Suprema de Justicia a finales del año 2008, derivado precisamente de un informe técnico elaborado por este Departamento aprueba para este Poder de la República la “Definición y Conceptualización” del Estrato Gerencial. Define en esa oportunidad formalmente los puestos que integran el nivel gerencial; así mismo estable el concepto de cargo gerencial, con el fin de precisar cuales números de puestos y qué clasificaciones según el Manual Descriptivo de Clases de Puestos se ubican bajo dicho significado.

En este estudio se conceptualizó la definición de cargo gerencial y las características que estos deben de poseer para ser considerados puestos de ese nivel.

De conformidad con lo anterior, la definición de estrato gerencial así como las características más relevantes que deben poseer los cargos catalogados como gerenciales quedó establecida de la siguiente forma:

“Estrato Gerencial o Directivo: Contempla los procesos de definición y formulación de las políticas institucionales, así como la planificación, dirección y coordinación del funcionamiento general de la institución. Corresponde a la dirección de unidades administrativas del más alto nivel o bien su asesoría. La adopción de procesos de esta naturaleza requieren características de liderazgo, visión futurista, amplitud de criterios, originalidad para el desarrollo de políticas, identificación con las normas generales y programas de Gobierno, además de facilidad para organizar y dirigir grupos. Comprende las clases cuyas tareas consisten en la formulación de una política general, así como su interpretación para la toma de decisiones, dentro de los límites de las facultades que les hayan sido conferidas en virtud de leyes, decretos y reglamentos a nivel superior de la institución.”¹

Características relevantes que poseen estos cargos catalogados como gerenciales o directivos:

- *Son puestos que en el organigrama institucional se encuentran ubicados en los máximos niveles de decisión y/o brindan asesoría de manera directa sobre áreas especializadas.*
- *Pertenecen a unidades de trabajo que generan, formulan y aplican políticas a nivel institucional.*
- *Los puestos ubicados en este nivel asumen responsabilidades en que hay un elevado e intensivo uso de conocimientos, experiencia y racionalidad.*

¹ Definición dada por el “Área de Instrumentalización Tecnológica de la Dirección General del Servicio Civil”

- *Su función implica fragmentación, en el tanto no puede dedicar mucho tiempo a una sola actividad, por el contrario debe interactuar en la construcción de soluciones y resolución de problemas de diferente naturaleza.*
- *Los directivos o gerentes en el Poder Judicial deben ejecutar diversidad de papeles en la organización:*

Papeles interpersonales:

- ***Cabeza visible:*** *Representa a la institución a nivel interno y externo, en diferentes comisiones, grupos de trabajo, proyectos, relaciones interinstitucionales, instancias de decisión, foros etc.*
- ***Líder:*** *Debe motivar al personal que integra la organización hacia la consecución de objetivos y planes estratégicos y operativos.*
- ***Enlace:*** *Entre la institución y otras organizaciones.*

Papeles informativos:

- ***Monitor:*** *se convierten en las personas mejor informadas de la institución.*
- ***Difusor:*** *difunde la información al interior de la organización.*
- ***Portavoz:*** *Selecciona la información que ha de suministrarse al exterior. Esto tiene que ver con la buena imagen de la institución.*

Papeles de decisión:

El Directivo o Gerente se caracteriza por la toma de decisiones sobre diferentes problemas que se le presentan. O bien por el desarrollo de cambios a nivel organizacional. Para ello le puede corresponder el desarrollo de diferentes papeles:

- ***Emprendedor:*** *Son las personas que ocupan estos cargos quienes inician los cambios en las organizaciones.*
- ***Gestor en la resolución de problemas:*** *Las irregularidades que surjan en la institución deberán resolverse urgentemente.*
- ***Asigna recursos:*** *Son responsables por la reasignación de recursos humanos, materiales y financieros en la institución.*
- ***Negociador:*** *Dentro y fuera de la empresa sobre diferentes temas que se puedan presentar en su campo de acción o bien sobre diferentes temas en que es necesaria su participación. Para ellos debe considerar las leyes, reglamentos y acuerdos institucionales.”*

Es así que partiendo de esa definición y características señaladas se definieron 3 niveles gerenciales así como los puestos que los conforman, considerando el rol de los cargos, el nivel jerárquico y las funciones que desempeñan.

El nivel 1 corresponde a los cargos de máxima jerarquía a nivel institucional, representados por los puestos de Magistrado Presidente, Vicepresidente, Presidentes de Salas y Magistrados que integran las diferentes jurisdicciones. Les corresponde ejercer funciones de Tribunal Superior del Poder Judicial, de gobierno y de reglamento según las disposiciones señaladas en la Constitución Política y en la Ley Orgánica del Poder Judicial, con el fin de orientar hacia donde debe ser dirigido el Poder Judicial (cumplimiento de la misión, visión y planes estratégicos institucionales).

En el nivel 2 se incluyen cargos que se encuentran subordinados administrativamente de la Corte Suprema de Justicia. En este nivel se incluyen los Integrantes del Consejo Superior, y máximos jerarcas del Ministerio Público, Defensa Pública y Organismo de Investigación Judicial. En el caso del M.P., D.P. y O.I.J. poseen independencia funcional, técnica y profesional conforme lo establece el marco legal que regula las actuaciones particulares para cada órgano. Al Consejo Superior le corresponde ejercer la administración y disciplina del Poder Judicial, conforme a las disposiciones contenidas en la Constitución Política y la Ley Orgánica del Poder Judicial. El Ministerio Público tiene la función de requerir ante los tribunales penales la aplicación de la ley, mediante el ejercicio de la acción penal y la realización de la investigación preparatoria en los delitos de acción pública. La Defensa Pública se encarga de brindar el servicio público de asistencia jurídica gratuita y el Organismo de Investigación Judicial es el responsable de auxiliar a los Tribunales Penales y al Ministerio Público en el descubrimiento y verificación científica de los delitos y de sus presuntos responsables.

Mientras que en el nivel 3 pertenecen a puestos que el organigrama institucional se encuentran ubicados en los máximos niveles de decisión, asesoría y apoyo. Pertenecen a unidades de trabajo que generan, formulan y aplican políticas a nivel institucional. Conformado por todos aquellos cargos responsables de asesorar de manera directa y al más alto nivel a la Corte Plena y el Consejo Superior sobre áreas estratégicas. Asimismo brindan otra serie de servicios técnicos y profesionales en diferentes campos del conocimiento humano (servicios administrativos, gestión humana, planificación institucional, capacitación, tecnología, administración de proyectos). El personal gerencial ubicado en este nivel tiene a cargo programas de orden institucional y nacional, por lo tanto los servicios se ofrecen a todas las oficinas y despachos judiciales. Se incluye también en este nivel a los máximos cargos de la Auditoría, responsables de ejercer la suprema vigilancia sobre el régimen económico del Poder Judicial y de las actividades relacionadas con el control interno.

Ahora bien con base a lo anterior es importante señalar tal y como quedó definido en el estudio de cita que para catalogar un cargo de nivel gerencial, es indispensable en mayor o menor grado el cumplimiento de todas las características que anteriormente se han indicado, ya que en su conjunto determinan la naturaleza del cargo.

Debe señalarse que existe otro grupo ocupacional denominado “Jueces, Fiscales y Defensores Públicos”, definido como *“las clases de puestos cuya labor está enfocada y dirigida a la resolución de asuntos judiciales. Su ámbito de acción está establecido al despacho y la jurisdicción a la que pertenece y los procedimientos que deben seguir según la competencia territorial, cuantía y otros elementos particularmente definidos por las leyes y reglamentos. En virtud de lo anterior, a los Fiscales les corresponde la ejecución de la acción penal y civil en representación de la víctima ante los Tribunales competentes, los Defensores Públicos tienen la representación del imputado, demandado, denunciado o actor, en procesos judiciales y ejecución de labores de defensa y la Judicatura a quienes les corresponde la administración de justicia. Los puestos de este grupo ocupacional se ubican en los ámbitos auxiliar de justicia y jurisdiccional, y ostentan un grado académico de licenciatura en derecho.”*

Recordemos que particularmente la Corte Plena, en la sesión N° 13-05 del 16 de mayo del 2005, artículo XVIII aprueba para el segmento de jueces la figura “Juez Coordinador” en los distintos despachos de todo el país y donde hay más de un juez. Los alcances del

acuerdo de Corte Plena consideran la importancia de los despachos por la cantidad de jueces, en el primer nivel están aquellos despachos que tienen más de diez jueces y se establece un incremento un diez por ciento (10%) del salario base. Un juez de segundo nivel desde el punto de vista salarial que es en aquellos despachos de seis a nueve jueces con un incremento de siete punto cinco por ciento (7.5%). Y un tercer nivel de aquellos despachos más sencillos donde hay de 2 a 5 jueces en los cuáles se establece con un incremento del cinco por ciento (5%).

Para tales efectos, se sugiere que para aquellos jueces que son responsables de la *“Planeación, organización, dirección, asignación, coordinación, supervisión, ejecución y control de las actividades profesionales del ámbito jurídico y administrativo”* en los “Centros de Conciliación” de conformidad con la política de la Corte se pueda considerar la asignación del porcentaje correspondiente al “rol” de coordinación (en el anexo se observa el perfil del “Juez Coordinador”). Es así, que se sugiere sustituir en el Reglamento los conceptos de “Dirección” y “Director o Directora” por *“Centro de Conciliación”* y *“Jueza o Juez Conciliador Coordinador”*. (Artículos números 9,10 y 11).

- b. El segundo elemento que se considera importante reseñar, se refiere a lo que se establece en los artículos números 12 al 18, 20, 21, y del 24 al 29 relacionados precisamente con las características personales, funciones, requisitos, deberes del personal profesional y no profesional destacados en los Centros de Conciliación.

Este Departamento considera necesario que en el Reglamento se establezca algunos elementos que permitan delimitar deberes y funciones generales de las figuras que participan en los Centros de Conciliación, Jueces y personal técnico; sin embargo el Reglamento detalla hasta la más mínima actividad o bien de la revisión se obtiene que algunas de ellas se pueden unificar o redactar de manera más sencilla.

Es así, que todo lo relacionado con el cumplimiento de las funciones, responsabilidades, condiciones de trabajo, consecuencia del error, características personales, requisitos y otros, recomendamos se establezca y defina en las descripciones de clases de puestos, las cuales están contenidas en el Manual Descriptivo de Clases de puestos y que constituyen la culminación de una serie de procesos que se llevan a cabo dentro de la clasificación y tienen una importancia capital en el desarrollo de la gestión humana. El Manual es un documento que encierra dos características esenciales, pues por un lado es un instrumento técnico y, por otro, legal.

Recordemos que las organizaciones se conforman para que las personas que trabajan allí, alcancen objetivos integrales. Las organizaciones son unidades sociales intencionalmente construidas y reconstruidas para lograr objetivos específicos. Por ejemplo la institución en una organización compleja, cobijada por un conjunto de normas, valores, con una estructura constituida por niveles y ámbitos que toman decisiones todos los días y que inciden directamente sobre las actuaciones y las dinámicas de cada puesto de trabajo. Si se establece en el Reglamento ese sin número de tareas en poco tiempo tenderían a desactualizarse y se incurriría un proceso de revisión y de modificación. Lo que sugerimos es que el detalle de la naturaleza, los deberes, responsabilidades, competencias se defina por medio de los documentos técnicos como las descripciones de clases de puestos.

Siendo así, si la Corte Plena está de acuerdo con esta propuesta, se elaborarían las descripciones de clases de puesto del Programa de Resolución Alternativa de Conflictos, quedando en el reglamento lo relativo a características personales, funciones, requisitos, deberes del personal profesional y no profesional destacados en los Centros de Conciliación, redactadas de manera general.

ANEXO

JUEZ CONCILIADOR

NATURALEZA DEL TRABAJO

Dirigir el proceso de la conciliación, hacia la búsqueda de una solución que satisfaga los intereses de las partes, aplicando la legalidad según la materia jurisdiccional de que se trate, así como los principios y las técnicas propias de la conciliación.

TAREAS TÍPICAS

- ✓ Dirigir el proceso de la conciliación, hacia la búsqueda de una solución que satisfaga los intereses de las partes, dentro de un marco de legalidad y conciliabilidad del caso.
- ✓ Coordinar con jueces de despachos o jueces coordinadores, Fiscales Adjuntos, Defensores Públicos Coordinadores, oficina de notificaciones, administrador de circuito, informática, Contraloría de Servicios, etc., todos aquellos aspectos logísticos necesarios para llevar a cabo las audiencias de conciliación.
- ✓ Preseleccionar en conjunto con el responsable del despacho judicial, los casos admisibles a conciliar.
- ✓ Analizar el expediente judicial de los casos a llevar a conciliación.
- ✓ Redactar los acuerdos, parciales o totales, conforme con la voluntad de las partes y dentro de los parámetros legales que permitan la viabilidad o ejecución efectiva del mismo.
- ✓ Homologar los acuerdos conciliatorios.
- ✓ Dictar resoluciones en los casos que proceda.
- ✓ Redactar documentos variados como son: oficios, constancias de comparecencia o no acuerdo en caso que alguna de las partes no se presenten a las audiencias o no logren conciliar, entre otros.
- ✓ Asegurar que los expedientes de los casos convocados a conciliación, estén disponibles al día de la audiencia.
- ✓ Presentar informes relacionados con el resultado de las audiencias realizadas.
- ✓ Remitir los expedientes al despacho o circuito de origen.
- ✓ Contactar a las partes en conflicto por la vía telefónica, para motivarlos a que se presenten a las audiencias.

- ✓ Evacuar consultas diversas de los interesados en resolver el conflicto.
- ✓ Diseñar planes de capacitación sobre Resolución Alternativa de Conflictos y preparar el material logístico.
- ✓ Impartir charlas de información y sensibilización sobre el proceso de la conciliación.
- ✓ Velar porque las labores se realicen de acuerdo con los programas, fechas y plazos establecidos.
- ✓ Dar seguimiento a los acuerdos conciliatorios, a través de visitas a los despachos.
- ✓ Analizar y proponer cambios a proyectos de ley u otra normativa relacionada con la materia de Resolución Alternativa de Conflictos.
- ✓ Realizar otras labores propias del cargo.

RESPONSABILIDADES Y OTRAS CARACTERISTICAS

- ✓ Trabajar con amplia independencia, siguiendo instrucciones generales, respetando el debido proceso, los procedimientos técnicos y legales que regulan la materia. Debe guardar la debida discreción respecto a los asuntos que se le encomiendan; asegurar a las partes igualdad de tratamiento; mantenerse actualizado en los conocimientos y técnicas que rigen la materia.
- ✓ Tiene responsabilidad por los daños y perjuicios derivados del acuerdo conciliatorio en los casos que se demuestre que actúa con negligencia, dolo o parcialidad. En el desempeño de las labores puede corresponderle viajar a diversos lugares del país, hasta por varios días, asimismo prestar sus servicios cuando sean requeridos. La labor es evaluada mediante el análisis de los informes que rinda y la apreciación de la calidad de los resultados obtenidos.

CARACTERÍSTICAS PERSONALES

- ✓ Capacidad para conducir un proceso de mediación de conflictos
- ✓ Capacidad de persuasión, dinamismo, iniciativa y trabajo grupal
- ✓ Capacidad de escucha, analítica, de negociación y de síntesis
- ✓ Destreza para expresarse y redactar en forma clara y concreta
- ✓ Habilidad para tratar en forma cortés y satisfactoria a otras personas
- ✓ Actuar de forma imparcial y objetiva
- ✓ Guardar confidencialidad
- ✓ Ser perspicaz, cauteloso y prudente
- ✓ Ser afable, comunicativo, tolerante, respetuoso y empático

- ✓ Aplicar el juicio y criterio de los principios teóricos y prácticos de su profesión

REQUISITOS

- ✓ Licenciatura en Derecho.
- ✓ Considerable experiencia en materia de resolución de conflictos y en materia jurisdiccional.
- ✓ Haber aprobado cursos formales en materia de Mecanismos de Resolución Alternativa de Conflictos.
- ✓ Conocimientos básicos en el manejo de paquetes informáticos en uso institucional.
- ✓ Cumplir lo establecido por la Ley Orgánica del Poder Judicial.
- ✓ Ley de Carrera Judicial y demás disposiciones vigentes.

REQUISITO LEGAL OBLIGATORIO

- ✓ Incorporado al Colegio de Abogados de Costa Rica.

Modificada por Consejo Superior en sesión del 76 del 27-09- 2005, artículo XXXIV.

-0-

%%%%%%%%

El Integrante Arroyo Meléndez señala que la Corte Plena en sesión N° 12-11 celebrada el 09 de mayo del año anterior, artículo XXI remitió al Departamento de Gestión Humana el citado proyecto para su análisis. Del mismo modo, a solicitud del Magistrado José Manuel Arroyo el proyecto fue enviado a la Comisión de la Jurisdicción Penal para su estudio y posterior informe a esta Corte.

Conforme consta en los antecedentes del Departamento de Gestión Humana, cuando el acuerdo fue comunicado el 23 de mayo se recibió

copia de una serie de correos con observaciones al proyecto, por lo que el Magistrado Vega señaló a los Integrantes de la Comisión que en virtud de las observaciones mencionadas, se reunieran y de ser necesario, se plantearan las mejoras pertinentes, quedando el Departamento a la espera de dichos insumos. Por posteriores comunicados, específicamente del 31 de octubre, se aclaró que la Comisión RAC no tenía este asunto en agenda y que lo procedente era hacer el análisis con el Proyecto originalmente remitido a la brevedad posible.

Finalmente, la Corte Plena, en sesión N° 35-11 celebrada el 31 de octubre del año pasado conoció las observaciones de la Comisión de Asuntos Penales.

Con los insumos recibidos la Sección de Análisis de Puestos elaboró el presente informe, que en razón de nuestras competencias no realiza ningún análisis sobre los temas jurisdiccionales, sino únicamente sobre aspectos de tipo administrativo, y que básicamente se reducen a dos puntos:

1-La creación de un cargo denominado Director del Centro de Conciliación, y

2- El detalle de las funciones y atribuciones de los cargos.

%%%%

Este Consejo considera que la figura utilizada en los despachos de carácter jurisdiccional para realizar las tareas de administración y

dirección de un despacho es la de Juez Coordinador y no la de Director, por lo que se coincide con el informe técnico en señalar que esa es la clasificación que corresponde a este puesto. Del mismo modo, esto es consistente con los acuerdos de la misma Corte Plena, cuando definió las competencias y características de los puestos de esa naturaleza.

*Luego de un intercambio de criterios **se acuerda:** Acoger en todos sus extremos el informe SAP-033-2012 y trasladarlo a la Corte Plena para lo de su cargo.*

Se declara firme.

Se levanta la sesión a las 12:00 horas.

Mag. Magda Pereira Villalobos
Presidenta

MBA Francisco Arroyo Meléndez
Secretario