

CONSEJO DE PERSONAL

SESION N° 01-2015

Sesión ordinaria del Consejo de Personal celebrada a las ocho y treinta horas del quince de enero del año dos mil quince, con asistencia de la Magistrada Licda. Magda Pereira Villalobos quien preside, Dra. Eva Camacho Vargas; los Jueces Superiores Licda. Ana Luisa Meseguer Monge, Dr. José Rodolfo León Díaz y el MBA Francisco Arroyo Meléndez Director de Gestión Humana.

ARTICULO I

Lectura y aprobación del acta anterior.

ARTICULO II

*Ingresa la Licenciada **Silvia Cascante Rueda** Profesional 2 de la Sección de Análisis de Puestos con el objetivo de exponer los alcances del informe SAP-238-2014 y el addendum.*

I. ORIGEN DEL ESTUDIO:

1.1. El Consejo Superior en la sesión No. 82-14 celebrada el 16 de setiembre del 2014 en el artículo XXXI, conoció el informe del Departamento de Planificación No. 1156-PLA-2014 (36-DO-2014-B), relacionado con la estructura orgánica y carga de trabajo de la Sección de Arquitectura e Ingeniería y de la Sección de Mantenimiento y Construcción del Departamento de Servicios Generales y sobre el cual acordó lo siguiente:

“...Aprobar las recomendaciones contenidas en el estudio, donde entre otros aspectos se considera necesario realizar algunas recalificaciones de puestos para contar con más profesionales en la oficina analizada; por lo que la Dirección de Gestión Humana, la Sección de Planes y Presupuestos de la Dirección de Planificación, así como la Jefatura del Departamento de Servicios Generales, deberán cumplir a la brevedad, con lo que les corresponde para su respectiva ejecución”

Las recomendaciones del informe son las siguientes:

VII. RECOMENDACIONES

7.1 Reasignar los puestos números 43632 y 72825, de la clase de Auxiliar Administrativo y Auxiliar de Servicios Generales 1, respectivamente a la clase ancha de “Profesional 2”, clase angosta “Supervisor de Construcciones”, en función de la nueva naturaleza sustantiva que asumirán éstos cargos y de los factores ocupacionales y ambientales presentes en ellos.

N° puesto	Situación actual			Situación propuesta				Diferencia
	Clase ancha	Salario base	Ref	Clase ancha	Clase angosta	Salario base	Ref	
43632	Auxiliar Administrativo	¢420.200,00	10%	Profesional 2'	Supervisor de Construcciones	¢742.600,00	18%	¢322.400,00
72825	Auxiliar de Servicios Generales 1	¢390.200,00	10%	Profesional 2'	Supervisor de Construcción	¢742.600,00	18%	¢352.400,00

(*) Grupo Ocupacional: Jefaturas, Coordinadores y Profesionales.
Fuente: Índice Salarial II semestre 2014.

7.2 Reasignar los puestos N°s 108636, 54355, 107865 de la clase de Auxiliar Administrativo y el N° 54354 de la clase de Técnico Especializado 5, tal y como se detalla en el siguiente cuadro, lo anterior por considerar que esta clasificación es la que mejor se ajusta a los deberes, responsabilidades y demás condiciones organizacionales que actualmente caracterizan a estos cargos.

N° puesto	Situación actual			Situación propuesta				Diferencia
	Clase ancha	Salario base	Ref	Clase ancha	Clase angosta	Salario base	Ref	
108636	Auxiliar Administrativo	¢420.200,00	10%	Secretaria 1	Secretaria 1	¢446.200,00	10%	¢26.000,00
54355	Auxiliar Administrativo	¢420.200,00	10%	Asistente Administrativo 3*	Comprador	¢475.000,00	10%	¢54.800,00
107865	Auxiliar Administrativo	¢420.200,00	10%	Asistente Administrativo 3*	Encargado de Bodega 2	¢475.000,00	10%	¢54.800,00
54354	Técnico Especializado 5	¢498.200,00	10%	Técnico Especializado 6**	Técnico Especializado Coordinador	¢521.00,00	10%	¢22.800,00

(*) Grupo Ocupacional: Apoyo Administrativo.
(**) Grupo Ocupacional: Técnico Especializado.
Fuente: Índice Salarial II semestre 2014.

7.3 Reasignar los puestos N°s 43665 y 43657, de la clase de Técnico Especializado 6 y los N°s 43663 y 43660, de la clase de Técnico Especializado 5, tal y como se detalla en el siguiente cuadro, en virtud de que se comprobó que se han dado cambios sustanciales y permanentes en la naturaleza sustantiva de estos cargos que hicieron variar la clasificación que ostentan.

N° puesto	Situación actual			Situación propuesta				Diferencia
	Clase ancha	Salario base	Ref	Clase ancha	Clase angosta	Salario base	Ref	
43665	Técnico Especializado 6	¢521.000,00	10%	Profesional 2*	Profesional de Mantenimiento y Construcción 2	¢742.600,00	18%	¢221.600,00
43657	Técnico Especializado 6	¢521.000,00	10%	Profesional 1*	Profesional de Mantenimiento y Construcción 1	¢666.600,00	14%	¢145.600,00
43663	Técnico Especializado 5	¢498.200,00	10%	Profesional 1*	Profesional de Mantenimiento y Construcción 1	¢666.600,00	14%	¢168.400,00
43660	Técnico Especializado 5	¢498.200,00	10%	Profesional 1*	Profesional de Mantenimiento y Construcción 1	¢666.600,00	14%	¢168.400,00

(*) Grupo Ocupacional: Jefaturas, Coordinadores y Profesionales.
Fuente: Índice Salarial II semestre 2014.

7.4 Reasignar el puesto N° 43670, de la clase ancha de Jefe Administrativo 3 a la clase ancha de Jefe Administrativo 4, clase angosta “*Jefe de la Sección de Mantenimiento y Construcción*”, al concluir que ésta clasificación es la que mejor se ajusta a los deberes, responsabilidades y demás condiciones organizacionales que caracterizan a este puesto.

N° puesto	Situación actual			Situación propuesta				Diferencia
	Clase ancha	Salario base	Ref	Clase ancha	Clase angosta	Salario base	Ref	
43670	Jefe Administrativo 3	¢804.600,00	22%	Jefe Administrativo 4	Jefe de la Sección de Mantenimiento y Construcción	¢936.200,00	22%	¢131.600,00

(*) Grupo Ocupacional: Jefaturas, Coordinadores y Profesionales.
Fuente: Índice Salarial II semestre 2014.

Seguidamente, se presentan las diferencias mensuales en los costos respecto a las reasignaciones propuestas. Estos además incluyen las diferencias por concepto de pluses tales como: Responsabilidad por el Ejercicio de la Función Judicial, Índice de Competitividad Salarial y Anualidades:

Costos	Mensual ¢
Salario Base	¢1.644.000,00
Anualidad	¢461.150,00
R.E.F.J.	¢438.408,00
I.C.S.	¢461.137,00
Dedicación Exclusiva	¢2.456.560,00
Carrera Profesional	¢277.200,00
Total mensual de costos	¢5.738.455,00

Se debe indicar que de la consulta realizada a la Unidad de Presupuesto y Estudios Especiales de la Sección de Administración Salarial, existe contenido en la partida 926; no obstante queda sujeta a las erogaciones presupuestarias para el presente periodo.

Es indispensable considerar que de conformidad con el artículo 5° de la Ley de Salarios del Poder Judicial, las reasignaciones propuestas en este informe quedan sujetas a la disponibilidad presupuestaria de la institución; de igual manera y en apego al numeral 6° de la misma norma jurídica, debe condicionarse al período fiscal en que el cambio sea posible aplicarlo y el inciso f) del artículo 110 de la Ley de la Administración Financiera de

la República y Presupuesto Públicos, claramente establece que son hechos generados de responsabilidad administrativa“ ...la autorización o realización de compromisos o erogaciones sin que exista contenido económico suficiente, debidamente presupuestado...”.

También lo establecido por la Corte Plena, en la sesión N° 09-12 celebrada el 5 de marzo del 2012, artículo XVII que indica: “... 1.11. Reconocer las reasignaciones en el salario a partir del momento en que se cuente con contenido presupuestario, conforme lo establece la legislación vigente...”.

7.5 En el caso de los ocupantes de los puestos números 43660, 43663, ocupados en propiedad por los señores: Luis Serrano Méndez y Mayer Soto Varela, respectivamente, los cuales se están recomendando reasignar a Profesional de Mantenimiento y Construcción 1, se debe indicar que revisado el expediente de los servidores a fin de establecer si cumple con el requisito académico que define la clase propuesta a la cual se están reasignando los cargos, se obtiene que no cumplen con el mismo, el cual se define a nivel de Bachiller en Arquitectura.

En virtud de lo expuesto y de conformidad con lo que establecen las políticas institucionales, en el caso de servidores propietarios, lo procedente es únicamente reconocer el salario base propuesto, no así la dedicación exclusiva y la carrera profesional, pues los mismos se reconocerán al momento que los servidores presenten el título respectivo.

7.6 En cuanto al puesto No. 43665 ocupado en propiedad por el Sr. Carlos Zúñiga, el cual se está recomendando reasignar a Profesional de Mantenimiento y Construcción 2, se debe indicar que revisado el expediente del Sr. Zúñiga, a fin de establecer si cumple con el requisito académico que define la clase propuesta a la cual se está reasignando el cargo, se obtiene que no cumple con el mismo, el cual se define a nivel de Licenciatura en Arquitectura.

Por lo expuesto anteriormente y de conformidad con lo que establecen las políticas institucionales, en el caso de servidores propietarios, lo procedente es únicamente reconocer

el salario base propuesto, no así la dedicación exclusiva y la carrera profesional, pues esos pluses se reconocerán al momento que el servidor presente el título respectivo.

7.7 En cuanto al puesto No.43657 ocupado interinamente por el Sr. Allan Delgado Cairol, el cual se está recomendando reasignar a Profesional de Mantenimiento y Construcción 1, se debe indicar que revisado el expediente del Sr. Delgado, a fin de establecer si cumple con el requisito académico que define la clase propuesta a la cual se está reasignando el cargo, se obtiene que no cumple con el mismo, el cual se define a nivel de Bachillerato en Ingeniería Electromecánica.

En virtud de lo expuesto y de conformidad con lo que establecen las políticas institucionales, en el caso de los servidores interinos en puestos vacantes, se le deberá conservar como derecho adquirido la clasificación y valoración propuesta y como el servidor no cumple con el requisito académico, se le reconocerá únicamente el salario base no así los pluses salariales asociados a esa clase (dedicación exclusiva y carrera profesional). No obstante lo anterior, si antes de que el cargo sea sacado ha concurso el Sr. Delgado adquiere el título académico que estipula la clase, podrá solicitar el pago de la dedicación exclusiva y carrera profesional ante la Unidad de Componentes Salariales de la Dirección de Gestión Humana; además el servidor conservará el nombramiento interino hasta que el puesto salga a concurso.

7.8 Aprobar la actualización de las siguientes clases de puestos angostas, tal y como se detalla en el anexo N° 1 de este informe: (Ver cambios en Negrita).

- Supervisor de Construcciones.*
- Comprador.*
- Encargado de Bodega 2.*
- Jefe de Sección de Mantenimiento y Construcción.*

7.9 Aprobar la creación de las siguientes clases de puestos angostas, tal y como se detalla en el anexo N° 2 de éste informe.

Profesional en Mantenimiento y Construcción 1, clase angosta; Profesional 1, clase ancha.

- *Profesional en Mantenimiento y Construcción 2, clase angosta; Profesional 2, clase ancha.*

Se acordó: Acoger el informe en todos sus extremos.

Se declara acuerdo firme.

ANEXO N° 1

I. IDENTIFICACION DEL PUESTO

TITULO DEL PUESTO: SUPERVISOR DE CONSTRUCCIONES

II. CONTENIDO

NATURALEZA DEL TRABAJO: Ejecutar actividades profesionales para la supervisión de construcciones, revisión de ofertas, planos y contratos de mantenimiento y edificación de obras a cargo del Departamento de Servicios Generales.

III. TAREAS TIPICAS

DESCRIPCIÓN DE LAS TAREAS:

- ✓ **Ejecutar labores profesionales de supervisión y asesoramiento sobre proyectos eléctricos, mecánicos, civiles o arquitectónicos.**
- ✓ **Efectuar estudio de prefactibilidad y factibilidad sobre sistemas eléctricos, mecánicos, arquitectónicos en el diseño de remodelaciones y edificaciones nuevas.**
- ✓ **Diseñar y realizar investigaciones, planes, programas de trabajo, proyectos y análisis complejos en áreas diversas del campo administrativo.**
- ✓ Revisar y estudiar ofertas, planos y contratos de servicios de mantenimiento y construcción de obras con el fin de formular las recomendaciones pertinentes.
- ✓ **Solicitar permisos de construcción en las dependencias respectivas.**
- ✓ Inspeccionar y supervisar la ejecución de trabajos de remodelación, mantenimiento y construcción de edificios, **con el fin de determinar si se realizan de acuerdo con**

Lo establecido y emitir las recomendaciones correspondientes.

- ✓ **Confeccionar y firmar croquis, planos y otros documentos similares.**
- ✓ Efectuar cálculos de materiales, costos y presupuestos para remodelaciones, trabajos de mantenimiento y construcción de edificios.
- ✓ Firmar planos y otros documentos propios de su actividad profesional.
- ✓ Resolver asuntos de variada complejidad relacionados con su trabajo.
- ✓ Inspeccionar locales construidos y en proceso con fines diversos y emitir las recomendaciones correspondientes.
- ✓ Participar y asesorar en la materia de su especialidad a las instancias que así lo requieran.
- ✓ **Coordinar las actividades con sus superiores, compañeros de trabajo y personal interno y externo de la institución en los casos que se requiera.**
- ✓ Solicitar permisos de construcción en las dependencias respectivas.
- ✓ **Redactar informes, proyectos, normas, procedimientos y otros documentos que surgen como consecuencia de las actividades que realiza, presentando las recomendaciones y observaciones pertinentes.**
- ✓ **Exponer ante los órganos competentes, en los casos que así se requiera, los criterios y alcances planteados en los informes que elabora.**
- ✓ **Asistir a reuniones, seminarios, charlas y otras actividades similares y representar a la institución ante organismos públicos y privados.**
- ✓ **Atender consultas y resolver imprevistos relacionados con el campo de su especialidad, según lo permita la ley.**
- ✓ **Impartir charlas y cursos propios de su área de competencia.**
- ✓ **Velar por el trámite correcto, oportuno y la legalidad de la documentación que revisa, según su campo de acción.**
- ✓ **Confeccionar manuales e instructivos de organización, funciones, procedimientos y otros documentos similares.**
- ✓ **Colaborar con el proceso de instalación de equipo especializado.**
- ✓ **Participar en el establecimiento de indicadores que permitan dar seguimiento a planes de trabajo, programas y proyectos.**
- ✓ **Llevar controles variados sobre las actividades bajo su responsabilidad y velar porque éstos se cumplan de acuerdo con los programas, fechas y plazos establecidos.**
- ✓ **Participar en comisiones institucionales.**
- ✓ Realizar otras labores propias del cargo.

IV. FACTORES ORGANIZACIONALES Y AMBIENTALES

Responsabilidad	
Por funciones	Es responsable por la calidad y precisión de los resultados y por la exactitud de los procesos y la información que suministra. Le puede corresponder supervisar personal de menor nivel o bien coordinar grupos de trabajo. Asume responsabilidad civil por los asuntos a su cargo.
Por relaciones de Trabajo	Las actividades que ejecuta, origina relaciones con compañeros, superiores, funcionarios de otras oficinas y personal externo a la institución.
Por equipo, materiales y valores	Debe velar por el adecuado uso y mantenimiento del equipo, materiales, y demás instrumentos asignados para el cumplimiento de sus actividades.

Condiciones de trabajo
El trabajo exige esfuerzo mental para coordinar ideas y aplicar el juicio y el criterio para atender varias actividades en forma simultánea, resolver problemas complejos y tomar decisiones con base en precedentes y procedimientos establecidos. Le corresponde trasladarse a diversos lugares del país y prestar sus servicios cuando sean requeridos.

Consecuencia del Error
Los errores pueden acarrear inexactitud en la información que se suministra o en los registros, causar pérdidas y retrasos, con el consiguiente perjuicio en el envío de resultados definitivos en tanto el error se corrige.

Supervisión	
Ejercida	No ejerce supervisión.
Recibida	Trabaja con independencia siguiendo instrucciones generales, las normas que se dicten al efecto; procedimientos y disposiciones administrativas, técnicas y legales vigentes. La labor es evaluada mediante la apreciación de la eficiencia y calidad de los resultados obtenidos

V. COMPETENCIAS GENERALES Y NECESARIAS PARA EL OCUPANTE DEL PUESTO

Responsabilidad	Cumplir con los deberes, obligaciones y compromisos asumiendo las consecuencias de sus actos.
Iniciativa	Capacidad personal orientada a la acción innovadora y creativa para hacer mejor sus funciones.
Compromiso	Actuar con responsabilidad para el cumplimiento de los fines institucionales.
Orientación al Servicio	Actitud de servir o ayudar a los usuarios internos y externos de la institución actuando con rectitud, transparencia y total apertura hacia la satisfacción de sus necesidades.
Orientación a la calidad	Capacidad para el cumplimiento de estándares de calidad que refleje el esfuerzo por hacer sus tareas con eficiencia y eficacia.

VI. REQUISITOS

Obligatorios			
Formación Académica	Bachiller en educación media		
	Nivel Académico	Disciplinas académicas- áreas temáticas	Requisito Legal
	Licenciatura	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ingeniería Electromecánica ▪ Ingeniería Civil ▪ Arquitectura 	Incorporado al Colegio Federado de Ingenieros y Arquitectos de Costa Rica
Experiencia	Requiere un año de experiencia en labores relacionadas con el puesto.		
Otros Requerimientos	Manejo de los ambientes computadorizados y los sistemas de información existentes en el área de trabajo.		

VII. DESCRIPCION DE CLASE DE PUESTO ESPECIFICA PARA:

OFICINAS O DESPACHOS	CLASE DE PUESTO		GRUPO OCUPACIONAL
	Ancha	Angosta	
Departamento de Servicios Generales	Profesional 2	Supervisor de Construcciones	Jefaturas, Coordinadores y Profesionales

I. IDENTIFICACION DEL PUESTO

TITULO DEL PUESTO: COMPRADOR

II. CONTENIDO

NATURALEZA DEL TRABAJO: Ejecutar labores asistenciales relacionadas con las actividades administrativas de Compras Menores, tales como: aprovisionamiento, compra y desalmacenaje de mercancías.

III. TAREAS TÍPICAS

- ✓ **Recibir y valorar órdenes de trabajo o requisiciones para establecer la metodología a seguir en la compra correspondiente.**
- ✓ **Indagar precios, especificaciones técnicas, calidad de artículos, materiales de trabajo u otros a nivel de mercado del material o bien a comprar.**
- ✓ **Realizar las compras respectivas.**
- ✓ **Revisar las especificaciones técnicas de los materiales solicitados, según las compras efectuadas.**
- ✓ **Recibir y atender a las empresas interesadas en ser parte de los proveedores.**
- ✓ Solicitar cotizaciones de bienes a adquirir por el Poder Judicial.
- ✓ Retirar mercaderías de almacenes, aduanas o bodegas y efectuar los traslados correspondientes.
- ✓ Distribuir cotizaciones en plaza, órdenes de compra y otros documentos de carácter similar.
- ✓ Hacer copias de facturas para el pago de cobranzas y compra de letras.
- ✓ **Registrar y controlar el uso de los fondos asignados para efectuar las compras y realizar arquez periódicos con base al monto girado.**
- ✓ Colaborar con la distribución de mercaderías a las dependencias del Poder Judicial.
- ✓ **Confeccionar requisiciones para el abastecimiento de la bodega o compra de materiales.**
- ✓ **Recibir los materiales traídos por las casas comerciales.**
- ✓ **Conducir vehículo** y reportar cualquier falla o avería **y mantenerlo en buen estado.**
- ✓ Efectuar cambio de llantas y reparaciones menores de emergencia.

<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ayudar en la carga y descarga de los materiales y objetos de su cuidado. ✓ Rendir informes sobre el recorrido, uso y funcionamiento del vehículo. ✓ Recibir, recopilar, analizar y clasificar documentos diversos. ✓ Asistir al personal técnico y profesional en investigaciones de alguna variedad y dificultad. ✓ Llevar y mantener actualizados controles diversos. ✓ Mantener actualizados los sistemas informáticos utilizados en la ejecución de la labor. ✓ Atender y evacuar consultas diversas en relación con los asuntos a su cargo. ✓ Coordinar labores con funcionarios internos y externos de la institución, que intervienen en los trámites que realiza. ✓ Participar en el diseño y ejecución de manuales de normas y procedimientos del área de actividad. ✓ Colaborar en la inducción de empleados de igual o menor nivel. ✓ Rendir informes diversos. <p>Realizar otras labores propias del cargo.</p>

IV. FACTORES ORGANIZACIONALES Y AMBIENTALES

Responsabilidad	
Por funciones	La responsabilidad está limitada por revisiones periódicas del trabajo. Una incorrecta ejecución de éste puede afectar el curso normal de las actividades por lo cual para el desarrollo de éstas existen métodos, procedimientos normas, lineamientos y demás disposiciones administrativas debidamente establecidas. Además es responsable de aplicar las normas de seguridad e higiene ocupacional correspondientes.
Por relaciones de trabajo	El trabajo exige la relación con otras personas no pertenecientes a su área de trabajo, con el fin de dar u obtener información rutinaria; internamente las relaciones se dan con sus superiores, compañeros de áreas de trabajo, así como con los de otras dependencias.
Por equipo, materiales y valores	Debe velar por el adecuado uso y mantenimiento del equipo y los materiales asignados para el cumplimiento de sus actividades.
Condiciones de trabajo	
Esta actividad demanda que el ocupante del puesto deba trasladarse a diversas casas comerciales con el fin de adquirir los bienes encargados, además de solicitar cotizaciones para determinar la mejor opción para realizar la compra. Por lo cual en ocasiones se encuentra expuesto a laborar bajo condiciones climáticas adversas. De igual forma desarrolla ciertas	

<p>actividades de oficina, las cuales exigen cierto esfuerzo mental.</p> <p>Además, esta labor demanda de esfuerzo físico, por cuanto le corresponde cargar diversos objetos y en ocasiones caminar diversos trayectos.</p> <p>Para el cumplimiento de esta labor el ocupante del cargo se encuentra sujeto a plazos establecidos así como prestar los servicios cuando sean requeridos.</p>	
Consecuencia del error	
<p>Los errores que eventualmente se cometan pueden causar daños o atrasos en los procesos administrativos; no obstante, existen mecanismos que permiten detectarlos y corregirlos a tiempo.</p>	
Supervisión	
Recibida	<p>Trabaja siguiendo instrucciones generales, las normas que se dicten al efecto; procedimientos y disposiciones administrativas. La labor es evaluada mediante la apreciación de la eficiencia y calidad de los resultados obtenidos.</p>
Ejercida	<p>No ejerce supervisión.</p>

V. COMPETENCIAS GENERALES Y NECESARIAS PARA EL OCUPANTE DEL PUESTO

Responsabilidad	<p>Cumplir con los deberes, obligaciones y compromisos asumiendo las consecuencias de sus actos.</p>
Iniciativa	<p>Capacidad personal orientada a la acción innovadora y creativa para hacer mejor sus funciones.</p>
Compromiso	<p>Actuar con responsabilidad para el cumplimiento de los fines institucionales.</p>
Orientación al Servicio	<p>Actitud de servir o ayudar a los usuarios internos y externos de la institución actuando con rectitud, transparencia y total apertura hacia la satisfacción de sus necesidades.</p>
Orientación a la calidad	<p>Capacidad para el cumplimiento de estándares de calidad que refleje el esfuerzo por hacer sus tareas con eficiencia y eficacia.</p>

VI. REQUISITOS

Obligatorios	
Formación académica	<p>Bachiller en Educación Media.</p>
Experiencia	<p>Requiere un año de experiencia en labores relacionadas con el puesto.</p>
Requisito Legal	<p>Licencia B-1 vigente.</p>
Otros Requerimientos	<p>Manejo de los ambientes computadorizados y los sistemas de información existentes en el área de trabajo.</p>

Deseables
Conocimientos en aspectos generales en mecánica y rutas nacionales

I. DESCRIPCIÓN DE CLASE DE PUESTO ESPECÍFICA PARA

OFICINAS O DESPACHOS	CLASE DE PUESTO		GRUPO OCUPACIONAL
	Ancha	Angosta	
- Proveduría Judicial. - Departamento de Servicios Generales.	Asistente Administrativo 3	Comprador	Apoyo Administrativo

I. IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO

TITULO DEL PUESTO: ENCARGADO DE BODEGA 2

II. CONTENIDO

NATURALEZA DEL TRABAJO Ejecutar labores asistenciales relacionadas con la recepción, almacenaje, resguardo y despacho de activos, equipos, materiales, formularios de seguridad u otros en una o varias bodegas.

III. TAREAS TÍPICAS

Administrar, recibir, revisar, registrar, clasificar, almacenar y despachar materiales, papelería, herramientas, **formulario de seguridad, equipo, entre otros.**

- ✓ **Custodiar los suministros, materiales, herramientas, activos, equipos u otros, disponibles en bodega.**
- ✓ **Llevar controles variados tales como: entradas, salidas, devoluciones de materiales, papelería herramienta, así como de otros artículos que permanecen en las bodegas.**
- ✓ Preparar y tramitar los documentos necesarios para hacer pedidos y reemplazar los artículos que están por agotarse y toma las medidas del caso para mantener un adecuado nivel de existencias.
- ✓ Efectuar inventarios físicos parciales y generales de los artículos que permanecen en las bodegas.
- ✓ Recibir, plaquear y acomodar equipo de oficina en la bodega.
- ✓ Coordinar con las instancias respectivas, aspectos relacionados con la actividad a su cargo.

- ✓ Verificar que la mercadería recibida cumpla con la calidad y cantidad establecida, de conformidad con los documentos que amparan los pedidos.
- ✓ Almacenar, identificar y codificar en los estantes correspondientes, los suministros, materiales, herramientas y equipo.
- ✓ **Recibir, revisar, registrar, tramitar y archivar las actas de bienes y servicio de ingreso de materiales y equipo a las bodegas.**
- ✓ Embalar los pedidos para remitirlos al almacén principal.
- ✓ Cargar y descargar cualquier tipo de mercadería.
- ✓ Elaborar reportes, informes y oficios relacionados con la actividad a su cargo.
- ✓ Realizar operaciones aritméticas sencillas.
- ✓ Atender y resolver consultas de sus superiores, compañeros y usuarios relacionadas con la actividad a su cargo.
- ✓ Colaborar en la revisión de los formularios de seguridad y cheques cuando las empresas entregan nuevos pedidos, según las disposiciones existentes.
- ✓ **Mantener actualizados los sistemas informáticos utilizados en la ejecución de la labor.**
- ✓ Operar equipo especializado cuando se requiera.
- ✓ Mantener el orden y limpieza del área de almacenamiento y **mantenerse actualizado sobre de los artículos en stock.**
- ✓ Realizar otras labores propias del cargo.

IV. FACTORES ORGANIZACIONALES Y AMBIENTALES

Responsabilidad	
Por funciones	La responsabilidad está limitada por revisiones periódicas del trabajo. Una incorrecta ejecución de éste puede afectar el curso normal de las actividades por lo cual para el desarrollo de éstas existen métodos, procedimientos normas, lineamientos y demás disposiciones administrativas debidamente establecidas. Además es responsable de aplicar las normas de seguridad e higiene ocupacional correspondientes.
Por relaciones de trabajo	El trabajo exige la relación con otras personas no pertenecientes a su área de trabajo, con el fin de dar u obtener información rutinaria; internamente las relaciones se dan con sus superiores, compañeros de áreas de trabajo, así como con los de otras dependencias.
Por equipo, materiales y valores	Debe velar por el adecuado uso y mantenimiento del equipo y los materiales asignados para el cumplimiento de sus actividades.

Condiciones de trabajo	
<p>Esta actividad demanda algún tipo de esfuerzo físico ya que debe cargar y descargar cajas de considerable peso. Por otro lado, estos puestos se ubican en el sótano del edificio por lo cual se encuentran expuestos a laborar en condiciones de poca ventilación, humedad y polvo.</p> <p>Le puede corresponder trasladarse a diversos lugares del país, operar equipo especializado y prestar sus servicios cuando sean requeridos. Para el cumplimiento de esta labor el ocupante del cargo se encuentra sujeto a plazos establecidos.</p>	
Consecuencia del error	
<p>Los errores que eventualmente se cometan pueden causar daños o atrasos en los procesos administrativos; no obstante, existen mecanismos que permiten detectarlos y corregirlos a tiempo.</p>	
Supervisión	
Recibida	<p>Trabaja siguiendo instrucciones generales, las normas que se dicten al efecto; procedimientos y disposiciones administrativas. La labor es evaluada mediante la apreciación de la eficiencia y calidad de los resultados obtenidos.</p>
Ejercida	<p>Le puede corresponder supervisar personal de menor nivel.</p>

V. COMPETENCIAS GENERALES Y NECESARIAS PARA EL OCUPANTE DEL PUESTO

Responsabilidad	<p>Cumplir con los deberes, obligaciones y compromisos asumiendo las consecuencias de sus actos.</p>
Iniciativa	<p>Capacidad personal orientada a la acción innovadora y creativa para hacer mejor sus funciones.</p>
Compromiso	<p>Actuar con responsabilidad para el cumplimiento de los fines institucionales.</p>
Orientación al Servicio	<p>Actitud de servir o ayudar a los usuarios internos y externos de la institución actuando con rectitud, transparencia y total apertura hacia la satisfacción de sus necesidades.</p>
Orientación a la calidad	<p>Capacidad para el cumplimiento de estándares de calidad que refleje el esfuerzo por hacer sus tareas con eficiencia y eficacia.</p>

VI. REQUISITOS

Obligatorios	
Formación académica	<p>Bachiller en Educación Media.</p>
Experiencia	<p>Requiere un año de experiencia en labores relacionadas con el puesto.</p>
Otros Requerimientos	<p>Manejo de los ambientes computadorizados y los sistemas de información existentes en el área de trabajo.</p>

Deseables
Conocimiento en administración de bodegas y control de inventarios.

VII. DESCRIPCIÓN DE CLASE DE PUESTO ESPECÍFICA PARA

OFICINAS O DESPACHOS	CLASE DE PUESTO		GRUPO OCUPACIONAL
	Ancha	Angosta	
- Proveduría Judicial. - Departamento de Servicios Generales.	Asistente Administrativo 3	Encargado de Bodega 2	Apoyo Administrativo

I. IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO

TITULO DEL PUESTO: JEFE DE LA SECCION DE MANTENIMIENTO Y CONSTRUCCION

II. CONTENIDO

NATURALEZA DEL TRABAJO: Planificar, dirigir, organizar, coordinar, controlar y supervisar las labores profesionales, técnicas y asistenciales derivadas del accionar de la Sección de Mantenimiento y Construcción.

III. TAREAS TÍPICAS

- ✓ Planificar, dirigir, organizar, coordinar, controlar y supervisar las labores profesionales, técnicas y asistenciales derivadas del accionar de la Sección de Mantenimiento y Construcción.
- ✓ Organizar, dirigir y ejecutar investigaciones, proyectos, estudios y diagnósticos variados en la materia de su especialidad.
- ✓ Asignar, supervisar y evaluar las labores del personal profesional, técnico y asistencial encargado de ejecutar los diferentes trabajos de la Sección.
- ✓ Recopilar información, elaborar presupuestos, planes, programas de trabajo y controlar su desarrollo, conforme a las prioridades indicadas por sus superiores.
- ✓ Dar seguimiento y verificar se cumplan las recomendaciones formuladas a través de los documentos elaborados por la dependencia u otras unidades.
- ✓ Analizar las solicitudes de trabajo y priorizar según las necesidades y posibilidades existentes.
- ✓ Elaborar y dar seguimiento a planes de prevención y corrección de mantenimiento.

- ✓ Analizar y diseñar croquis, planos.
- ✓ Elaborar roles de trabajo, planes de atención de servicios, programación de giras, entre otros.
- ✓ Buscar soluciones a los problemas técnicos, administrativos y tomar decisiones.
- ✓ Asesorar, inspeccionar y coordinar lo necesario con el personal especializado de las diferentes áreas de la sección, con el propósito de asegurar la calidad del trabajo.
- ✓ Inspeccionar y coordinar aspectos técnicos con los contratistas, con el fin de determinar si los trabajos se ejecutan de acuerdo con lo establecido, para dar así el visto bueno.
- ✓ **Revisar, aprobar y firmar planos, (según su competencia técnica) folletos de especificaciones técnicas, carteles, documentos técnicos, actas de recepción de materiales, entre otros.**
- ✓ **Confeccionar especificaciones técnicas, planos croquis y otros, para carteles de contratación de servicios y obras, desarrollando a su vez la responsabilidad de control de la ejecución de la obra y la administración del proyecto.**
- ✓ **Representar profesionalmente a la Sección, ante conflictos con proveedores o contratistas en casos de consultas técnicas de alta complejidad o responsabilidad.**
- ✓ **Responder por los criterios técnicos emitidos por el personal de las áreas de contrataciones, compras u otras.**
- ✓ Mantener relaciones de coordinación y seguimiento con diversas dependencias e instituciones sobre las actividades de mantenimiento y construcción.
- ✓ **Diseñar, evaluar y mantener actualizados los sistemas, métodos y procedimientos, u otros de la Sección.**
- ✓ **Participar en la elaboración de planes y ejecución de programas de la instancia inmediata superior.**
- ✓ **Velar porque se mantengan actualizados, controles, registros y archivos de la Sección.**
- ✓ **Preparar formular objetivos, programas de trabajo, plan anual operativo, anteproyecto de presupuesto, control interno, SEVRI, entre otros.**
- ✓ **Desarrollar, implementar y fortalecer los ejes transversales del Poder Judicial en temas de género, accesibilidad, transparencia, ética, valores, poblaciones vulnerables y participación ciudadana, entre otros que se definan a nivel institucional.**
- ✓ **Proponer cambios, ajustes y formular recomendaciones, según las necesidades de la Sección.**
- ✓ **Asesorar a las instancias judiciales que lo requieran, en asuntos propios de su especialidad.**

<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comprobar la correcta aplicación de normas, disposiciones, leyes y reglamentos que rigen las actividades encomendadas. ✓ Preparar e impartir charlas y cursos de capacitación en las áreas de su competencia. ✓ Implantar y controlar programas de mantenimiento preventivo y correctivo de los vehículos asignados y velar por el buen uso de los mismos. ✓ Organizar y asistir a reuniones, conferencias, cursos y otras actividades similares con fines diversos. ✓ Participar en diferentes tipos de comisiones, según se requiera. ✓ Rendir informes diversos, redactar, revisar y firmar notas, oficios y documentos diversos. ✓ Velar por mantener el stock adecuado de materiales en la bodega, controlando los mínimos y máximos; así como por el adecuado uso, mantenimiento y custodia de los equipos, herramientas, vehículos y materiales asignados a la sección. ✓ Asistir a reuniones con superiores con el fin de analizar problemas que se desarrollan en las actividades de mantenimiento y construcción y proponer cambios, ajustes y soluciones diversas ✓ Realizar otras labores propias del cargo.

IV. FACTORES ORGANIZACIONALES Y AMBIENTALES

Responsabilidad	
Por funciones	Es responsable por la calidad, precisión y cantidad de los resultados en actividades técnicas, profesionales y administrativas, propias de programas sustantivos de la institución. También es responsable porque los procesos de la dependencia a su cargo se realicen de forma oportuna, por lo que debe maximizar los conceptos de eficacia y eficiencia a fin de brindar un servicio de calidad.
Por relaciones de trabajo	Las actividades que ejecuta, origina relaciones con compañeros, superiores, funcionarios de otras oficinas y organismos del sector público y privado.
Por equipo, materiales y valores	Debe velar por el adecuado uso y mantenimiento del equipo y los materiales asignados para el cumplimiento de las actividades, de la dependencia a su cargo. Custodia equipo, materiales, herramientas y maneja valores en efectivo.

Condiciones de trabajo

El desarrollo de su trabajo le demanda realizar esfuerzo mental para coordinar ideas, atender varias actividades en forma simultánea, resolver problemas y tomar decisiones.

<p>Le corresponde trasladarse a diversos lugares del país y prestar sus servicios cuando sean requeridos.</p> <p>Dado el nivel de responsabilidad de sus funciones se está expuesto a padecer de tensión y estrés que se puede ver reflejada en un deterioro de su salud.</p>	
<p>Consecuencia del error</p>	
<p>Los errores producto de su trabajo podrían generar responsabilidades administrativas, penales, pecuniarias o civiles, compromiso subsidiario del Estado, razón por la cual sus funciones se deben realizar acatando correctamente las políticas, directrices, protocolos de actuación y la ley.</p>	
<p>Supervisión</p>	
<p>Ejercida</p>	<p>El trabajo le impone la responsabilidad de supervisar personal profesional, técnico y asistencial; así como establecer las normas y procedimientos de trabajo para el personal a su cargo.</p>
<p>Recibida</p>	<p>Trabaja con independencia, siguiendo instrucciones generales, las normas y procedimientos técnicos, administrativos y legales que se dicten al efecto. La labor es evaluada mediante el análisis de los informes que rinda y la apreciación de la calidad de los resultados obtenidos.</p>

V. COMPETENCIAS GENERALES Y NECESARIAS PARA EL OCUPANTE DEL PUESTO

<p>Responsabilidad</p>	<p>Cumplir con los deberes, obligaciones y compromisos asumiendo las consecuencias de sus actos.</p>
<p>Iniciativa</p>	<p>Capacidad personal orientada a la acción innovadora y creativa para hacer mejor sus funciones.</p>
<p>Compromiso</p>	<p>Actuar con responsabilidad para el cumplimiento de los fines institucionales.</p>
<p>Orientación al Servicio</p>	<p>Actitud de servir o ayudar a los usuarios internos y externos de la institución actuando con rectitud, transparencia y total apertura hacia la satisfacción de sus necesidades.</p>
<p>Orientación a la calidad</p>	<p>Capacidad para el cumplimiento de estándares de calidad que refleje el esfuerzo por hacer sus tareas con eficiencia y eficacia.</p>

VI. REQUISITOS

<p>Formación Académica</p>	<p>Bachiller en Educación Media.</p>		
	<p>Nivel académico</p>	<p>Disciplinas académicas-áreas temáticas</p>	<p>Requisito Legal</p>
	<p>Licenciatura en un área de la Ingeniería.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Electromecánica - Eléctrica - Mecánica - Civil - Construcción 	<p>Incorporado al Colegio de Ingenieros y Arquitectos de Costa Rica.</p>

		Ingeniería en Mantenimiento Industrial	
Experiencia	Requiere un año de experiencia en labores relacionadas con el puesto. Requiere un año de experiencia en supervisión de personal.		
Otros requerimientos	Manejo de los ambientes computadorizados y los sistemas de información existentes en el área de trabajo.		

VII. DESCRIPCIÓN DE CLASE DE PUESTO ESPECÍFICA PARA

OFICINAS O DESPACHOS	CLASE DE PUESTO		GRUPO OCUPACIONAL
	Ancha	Angosta	
- Departamento de Servicios Generales.	Jefe Administrativo 4	Jefe de la Sección de Mantenimiento y Construcción	Jefaturas, Coordinadores y Profesionales

ANEXO N° 2

I. IDENTIFICACION DEL PUESTO

TITULO DEL PUESTO: PROFESIONAL DE MANTENIMIENTO Y CONSTRUCCIÓN 1

II. CONTENIDO

NATURALEZA DEL TRABAJO: Ejecutar labores profesionales en el campo del mantenimiento y la construcción bajo la modalidad de obras menores por contrato.

III. TAREAS TÍPICAS

DESCRIPCIÓN DE LAS TAREAS

- ✓ Ejecutar labores profesionales en el campo del mantenimiento y la construcción bajo la modalidad de obras menores por contrato, en las áreas de arquitectura y electromecánica.
- ✓ Dar trámite de contratación a obras menores en la rama de la electromecánica; construcción o del mantenimiento, como lo son remodelaciones; trabajos técnicos específicos en alguna de las especialidades de albañilería, carpintería, ebanistería, pintura, metal mecánica o soldadura, cerrajería, electricidad, fontanería u otros; así como

también diseños, modulaciones, aprovechamiento de espacios, iluminación adecuada, ventilación, diseño de muebles finos, restauraciones, polarizados y todo tipo de reparaciones u otros.

- ✓ Coordinar con los Centros de Responsabilidad y los usuarios para determinar el alcance del proyecto.
- ✓ Inspeccionar el espacio donde se llevará a cabo el trabajo y asesorar al usuario en cuanto al trabajo a realizar.
- ✓ Realizar el levantamiento de requerimientos; así como tomar medidas, fotografías, niveles, plomos y otros.
- ✓ Revisar en planos físicos y digitales la distribución arquitectónica del sitio donde se efectúa el proyecto.
- ✓ Elaborar croquis y planos a mano alzada o perspectiva de la obra a realizar.
- ✓ Efectuar y valorar cotizaciones de materiales y servicios.
- ✓ Preparar el presupuesto de la obra.
- ✓ Elaborar especificaciones técnicas para obras por contrato; compra de equipo y contratos de mantenimiento para equipos críticos.
- ✓ Acompañar al personal de las empresas contratistas que participan en el proceso de licitación al sitio donde se realizará la obra, con el propósito de explicar el alcance del proyecto y aclarar dudas, así como elaborar el acta de visita correspondiente.
- ✓ Analizar las ofertas de las empresas participantes remitidas por el Departamento de Proveeduría y emitir el criterio técnico.
- ✓ Coordinar el inicio del proyecto tanto con la empresa adjudicada como con el usuario del servicio a realizar, a fin de abrir bitácora del trabajo, repasando nuevamente las especificaciones técnicas y planos, con el propósito de evacuar o definir cualquier detalle antes de iniciar el proceso de ejecución de la obra contratada.
- ✓ Inspeccionar y supervisar la ejecución del proyecto a fin de que se cumpla a cabalidad todo lo que indique el objeto contractual: verificar el uso correcto de materiales, técnicas constructivas, analizar muestras de materiales, entre otros.
- ✓ Dar la aprobación a la obra contratada una vez que ésta cumpla con lo estipulado en el objeto contractual y firmar el acta correspondiente.
- ✓ Recibir empresas que ofrecen servicios de interés para la institución.
- ✓ Investigar sobre mejoras que se le puedan realizar a los equipos para lograr más eficiencia o ahorro a su funcionamiento.
- ✓ Efectuar inspecciones periódicas y aleatorias con el fin de revisar el buen funcionamiento de los equipos.

- ✓ Inspeccionar equipos en mal estado y brindar información a la empresa proveedora sobre la falla encontrada.
- ✓ Revisar y estudiar ofertas, planos y contratos de servicios de mantenimiento y construcción de obras con el fin de formular las recomendaciones pertinentes.
- ✓ Inspeccionar y supervisar la ejecución de los trabajos de reparación o mantenimiento de los equipos ya sea preventivo o correctivo de edificios.
- ✓ Colaborar en los análisis de sistemas, diseño de nuevos métodos y procedimientos administrativos.
- ✓ Participar y apoyar el proceso de formulación y ejecución presupuestaria.
- ✓ Redactar informes, proyectos, normas, procedimientos y otros documentos que surjan como consecuencia de las actividades que realiza, presentando las recomendaciones y observaciones pertinentes.
- ✓ Coordinar las actividades variadas con sus superiores, compañeros de trabajo y personal interno y externo de la institución, en los casos que se requiera.
- ✓ Llevar controles variados sobre las actividades bajo su responsabilidad y velar porque éstos se cumplan de acuerdo con los programas, fechas y plazos establecidos.
- ✓ Asistir a reuniones, seminarios, charlas y otras actividades similares y representar a la institución ante organismos públicos y privados.
- ✓ Impartir charlas y cursos propios de su área de competencia.
- ✓ Atender y resolver consultas relacionadas con su área de actividad.
- ✓ Realizar otras labores propias del cargo.

IV. FACTORES ORGANIZACIONALES Y AMBIENTALES

Responsabilidad	
Por funciones	Es responsable por la calidad y precisión de los resultados y por la exactitud de los procesos y la información que suministra. Le puede corresponder integrar grupos de trabajo interdisciplinarios y coordinar trabajo con otras personas.
Por relaciones de Trabajo	Las actividades que ejecuta, origina relaciones con compañeros, superiores, funcionarios de oficinas públicas y privadas.
Por equipo, materiales y valores	Debe velar por el adecuado uso y mantenimiento del equipo, materiales y demás instrumentos asignados para el cumplimiento de sus actividades.

Condiciones de trabajo
<p>El trabajo exige esfuerzo mental para coordinar ideas y aplicar el juicio y el criterio para, resolver problemas y tomar decisiones con base en precedentes y procedimientos establecidos.</p> <p>Le puede corresponder trasladarse a diversos lugares del país y prestar sus servicios cuando sean requeridos.</p>

Consecuencia del Error
<p>Los errores pueden acarrear inexactitud en la información que se suministra o en los registros, causar pérdidas económicas y retrasos a la institución.</p>

Supervisión	
Ejercida	No ejerce supervisión.
Recibida	Trabaja con independencia siguiendo instrucciones generales, las normas que se dicten al efecto; procedimientos y disposiciones administrativas, técnicas y legales vigentes. La labor es evaluada mediante el análisis de los informes que presenta, la eficiencia y eficacia obtenidas en el cumplimiento de los objetivos asignados y la comprobación de la calidad de los resultados obtenidos.

V. COMPETENCIAS GENERALES Y NECESARIAS PARA EL OCUPANTE DEL PUESTO

Responsabilidad	Cumplir con los deberes, obligaciones y compromisos asumiendo las consecuencias de sus actos
Iniciativa	Capacidad personal orientada a la acción innovadora y creativa para hacer mejor sus funciones.
Compromiso	Actuar con responsabilidad para el cumplimiento de los fines institucionales.
Orientación al Servicio	Actitud de servir o ayudar a los usuarios internos y externos de la institución actuando con rectitud, transparencia y total apertura hacia la satisfacción de sus necesidades.
Orientación a la calidad	Capacidad para el cumplimiento de estándares de calidad que refleje el esfuerzo por hacer sus tareas con eficiencia y eficacia.

VI. REQUISITOS Y OTROS REQUERIMIENTOS

Formación Académica	Bachiller en Educación Media.		
	Nivel académico	Disciplinas académicas-áreas temáticas	Requisito Legal
	Bachiller universitario ó Cuarto año universitario	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Arquitectura ✓ Ingeniería Civil ✓ Ingeniería en Construcción ✓ Ingeniería Electromecánica 	Incorporado al Colegio de Ingenieros y Arquitectos de Costa Rica en el caso que proceda.
Experiencia	Requiere un mínimo de seis meses de experiencia en labores relacionadas con el puesto.		
Otros requerimientos	Manejo de los ambientes computadorizados y los sistemas de información existentes en el área de trabajo.		

VII. DESCRIPCIÓN DE CLASE DE PUESTO ESPECÍFICA PARA:

OFICINAS O DESPACHOS	CLASE DE PUESTO		GRUPO OCUPACIONAL
	Ancha	Angosta	
Departamento de Servicios Generales	Profesional 1	Profesional de Mantenimiento y Construcción 1	Jefaturas, Coordinadores y Profesionales

I. IDENTIFICACION DEL PUESTO

TITULO DEL PUESTO: PROFESIONAL DE MANTENIMIENTO Y CONSTRUCCIÓN 2

II. CONTENIDO

NATURALEZA DEL TRABAJO: Ejecutar labores profesionales complejas y variadas en el campo del mantenimiento y la construcción bajo la modalidad de obras menores por contrato.

III. TAREAS TÍPICAS

DESCRIPCIÓN DE LAS TAREAS

- ✓ Ejecutar labores profesionales en el campo del mantenimiento y la construcción bajo la modalidad de obras menores por contrato, en el área de arquitectura.
- ✓ Integrar grupos de trabajo interdisciplinarios, coordinar y supervisar el trabajo de otras personas.

- ✓ Recibir y analizar las boletas de los trabajos que ingresan al Área de Contrataciones, realizar un filtro que permita determinar si el trabajo corresponde tramitarlo a través de dicha área, establecer las prioridades y asignarlo conforme a las cargas de trabajo del personal del área.
- ✓ Orientar al personal del área sobre los trabajos a realizar.
- ✓ Revisar, supervisar y avalar las actividades que técnica y administrativamente se desprenden de los proyectos asignados.
- ✓ Velar por el trámite correcto, oportuno y la legalidad de la documentación que revisa.
- ✓ Autorizar la realización de trámites administrativos y otros.
- ✓ Dar trámite de contratación a obras menores en la rama de la construcción o del mantenimiento, como lo son remodelaciones; trabajos técnicos específicos en alguna de las especialidades de albañilería, carpintería, ebanistería, pintura, metal mecánica o soldadura, cerrajería, electricidad, fontanería u otros; así como también diseños, modulaciones, aprovechamiento de espacios, iluminación adecuada, ventilación, diseño de muebles finos, restauraciones, polarizados y todo tipo de reparaciones u otros.
- ✓ Coordinar con los Centros de Responsabilidad y los usuarios para determinar el alcance del proyecto.
- ✓ Inspeccionar el espacio donde se llevará a cabo el trabajo y asesorar al usuario en cuanto al trabajo a realizar.
- ✓ Realizar el levantamiento de requerimientos; así como tomar medidas, fotografías, niveles, plomos y otros.
- ✓ Revisar en planos físicos y digitales la distribución arquitectónica del sitio donde se efectúa el proyecto.
- ✓ Elaborar croquis y planos a mano alzada o perspectiva de la obra a realizar.
- ✓ Efectuar y valorar cotizaciones de materiales y servicios.
- ✓ Preparar el presupuesto de la obra.
- ✓ Elaborar especificaciones técnicas para obras por contrato.
- ✓ Acompañar al personal de las empresas contratistas que participan en el proceso de licitación al sitio donde se realizará la obra, con el propósito de explicar el alcance del proyecto y aclarar dudas, así como elaborar el acta de visita correspondiente.
- ✓ Analizar las ofertas de las empresas participantes remitidas por el Departamento de Proveeduría y emitir el criterio técnico.

- ✓ Coordinar el inicio del proyecto tanto con la empresa adjudicada como con el usuario del servicio a realizar, a fin de abrir bitácora del trabajo, repasando nuevamente las especificaciones técnicas y planos, con el propósito de evacuar o definir cualquier detalle antes de iniciar el proceso de ejecución de la obra contratada.
- ✓ Inspeccionar y supervisar la ejecución del proyecto a fin de que se cumpla a cabalidad todo lo que indique el objeto contractual: verificar el uso correcto de materiales, técnicas constructivas, analizar muestras de materiales, entre otros.
- ✓ Dar la aprobación a la obra contratada una vez que ésta cumpla con lo estipulado en el objeto contractual y firmar el acta correspondiente.
- ✓ Recibir empresas que ofrecen servicios de interés para la institución.
- ✓ Revisar y estudiar ofertas, planos y contratos de servicios de mantenimiento y construcción de obras con el fin de formular las recomendaciones pertinentes.
- ✓ Colaborar en los análisis de sistemas, diseño de nuevos métodos y procedimientos administrativos.
- ✓ Participar y apoyar el proceso de formulación y ejecución presupuestaria.
- ✓ Participar en el establecimiento de indicadores, planes de trabajo, programas, proyectos, informes estadísticos, determinación de recursos, entre otros.
- ✓ Redactar informes, proyectos, normas, procedimientos y otros documentos que surjan como consecuencia de las actividades que realiza, presentando las recomendaciones y observaciones pertinentes.
- ✓ Coordinar las actividades variadas con sus superiores, compañeros de trabajo y personal interno y externo de la institución, en los casos que se requiera.
- ✓ Llevar controles variados sobre las actividades bajo su responsabilidad y velar porque éstos se cumplan de acuerdo con los programas, fechas y plazos establecidos.
- ✓ Asistir a reuniones, seminarios, charlas y otras actividades similares y representar a la institución ante organismos públicos y privados.
- ✓ Impartir charlas y cursos propios de su área de competencia.
- ✓ Atender y resolver consultas relacionadas con su área de actividad.
- ✓ Realizar otras labores propias del cargo.

IV. FACTORES ORGANIZACIONALES Y AMBIENTALES

Responsabilidad	
Por funciones	Es responsable por la calidad y precisión de los resultados y por la exactitud de los procesos y la información que suministra.

	Le puede corresponder integrar grupos de trabajo interdisciplinarios, coordinar y supervisar el trabajo de otras personas.
Por relaciones de Trabajo	Las actividades que ejecuta, origina relaciones con compañeros, superiores, funcionarios de oficinas públicas y privadas.
Por equipo, materiales y valores	Debe velar por el adecuado uso y mantenimiento del equipo, materiales y demás instrumentos asignados para el cumplimiento de sus actividades.

Condiciones de trabajo
<p>El trabajo exige esfuerzo mental para coordinar ideas y aplicar el juicio y el criterio para, resolver problemas y tomar decisiones con base en precedentes y procedimientos establecidos.</p> <p>Le puede corresponder trasladarse a diversos lugares del país y prestar sus servicios cuando sean requeridos.</p>

Consecuencia del Error
Los errores pueden acarrear inexactitud en la información que se suministra o en los registros, causar pérdidas económicas y retrasos a la institución.

Supervisión	
Ejercida	No ejerce supervisión.
Recibida	Trabaja con independencia siguiendo instrucciones generales, las normas que se dicten al efecto; procedimientos y disposiciones administrativas, técnicas y legales vigentes. La labor es evaluada mediante el análisis de los informes que presenta, la eficiencia y eficacia obtenidas en el cumplimiento de los objetivos asignados y la comprobación de la calidad de los resultados obtenidos.

V. COMPETENCIAS GENERALES Y NECESARIAS PARA EL OCUPANTE DEL PUESTO

Responsabilidad	Cumplir con los deberes, obligaciones y compromisos asumiendo las consecuencias de sus actos.
Iniciativa	Capacidad personal orientada a la acción innovadora y creativa para hacer mejor sus funciones.
Compromiso	Actuar con responsabilidad para el cumplimiento de los fines institucionales.

Orientación al Servicio	Actitud de servir o ayudar a los usuarios internos y externos de la institución actuando con rectitud, transparencia y total apertura hacia la satisfacción de sus necesidades.
Orientación a la calidad	Capacidad para el cumplimiento de estándares de calidad que refleje el esfuerzo por hacer sus tareas con eficiencia y eficacia.

VI. REQUISITOS Y OTROS REQUERIMIENTOS

Formación Académica	Bachiller en Educación Media.		
	Nivel académico	Disciplinas académicas-áreas temáticas	Requisito Legal
	Licenciatura	✓ Arquitectura ✓ Ingeniería Civil ✓ Ingeniería en Construcción	Incorporado al Colegio de Ingenieros y Arquitectos de Costa Rica.
Experiencia	Requiere un mínimo de un año de experiencia en labores relacionadas con el puesto.		
Otros requerimientos	Manejo de los ambientes computadorizados y los sistemas de información existentes en el área de trabajo.		

VII. DESCRIPCIÓN DE CLASE DE PUESTO ESPECÍFICA PARA:

OFICINAS O DESPACHOS	CLASE DE PUESTO		GRUPO OCUPACIONAL
	Ancha	Angosta	
Departamento de Servicios Generales	Profesional 2	Profesional de Mantenimiento y Construcción 2	Jefaturas, Coordinadores y Profesionales

ARTICULO III

La Dirección de Gestión Humana en el Informe SED-623-14 indica:

La Secretaría General de la Corte, mediante oficio 10460-14, de fecha 13 de octubre del 2014, recibido en esta Dirección el pasado 20 de octubre, puso en conocimiento el acuerdo tomado por Corte Plena en sesión N° 47-14, celebrada el 6 de octubre del 2014, artículo XXXIV, que en lo que interesa dispuso: “1.) *Tener por presentado el anteproyecto de “Ley del Sistema Integral de la Evaluación de la Gestión, el Desempeño y la Rendición de cuentas en el Poder Judicial”, elaborado por los Magistrados Jinesta y Vega. 2.) Hacerlo de conocimiento (...) del Consejo de Personal, (...) del Director de Gestión Humana, (...) para que en el plazo de un mes, contado a partir de la comunicación de este acuerdo, remitan a la Secretaría General de la Corte el criterio o las observaciones que a bien tengan, respecto al citado anteproyecto de ley. / Una vez finalizado ese período dicho texto normativo será*

conocido nuevamente por esta Corte, para analizar su contenido y las observaciones que se hayan presentado. Posteriormente se procederá con el trámite correspondiente para que se haga de conocimiento de la Asamblea Legislativa. Se declara acuerdo firme.”

En relación con lo anterior, la Dirección de Gestión Humana elaboró el informe SED-623-14 que se presenta ante este Consejo de Personal con el objetivo de facilitar el análisis y discusión del anteproyecto de “Ley del Sistema Integral de la Evaluación de la Gestión, el Desempeño y la Rendición de cuentas en el Poder Judicial”, elaborado por los Magistrados Jinesta y Vega.

En lo pertinente, el informe señala:

"1. Antecedentes de Evaluación del Desempeño en el Poder Judicial

Con el propósito de referir las disposiciones legales y acuerdos de las instancias superiores, se presenta de manera resumida las consideraciones y acciones desarrolladas por el Poder Judicial, con respecto al tema de evaluación del desempeño de la población judicial

1.1. Estatuto de Servicio Judicial

Mediante la Ley número 5155 del dieciocho de diciembre del año mil novecientos setenta y dos, la Asamblea Legislativa promulgó el Estatuto de Servicio Judicial, que entre otras cosas vino a regular la evaluación del desempeño de los servidores judiciales, estableciendo dicho estatuto que:

“Artículo 10.- La calificación periódica de servicios se hará anualmente por el Jefe de cada oficina judicial respecto de los subalternos que laboren en ella, usando formularios especiales que el Jefe del Departamento de Personal enviará a las diferentes oficinas en los meses que él determine. Las preguntas del formulario deberán contestarse en forma concreta y el Jefe de la Oficina será responsable de cualquier inexactitud en que incurra al rendir esos informes, los cuales deberán devolverse al Departamento de Personal dentro de los ocho días siguientes. La tardanza injustificada en la devolución de los formularios dará lugar a que el Jefe del Departamento ponga el hecho en conocimiento de la Presidencia de la Corte, para lo que corresponda”.

1.2. Reglamento sobre la calificación de Servicios para los Empleados del Poder Judicial

Para complementar lo indicado en el artículo 10 del Estatuto Judicial, la Corte Plena mediante sesión celebrada el treinta y uno de agosto del año mil novecientos ochenta y uno, aprobó el denominado Reglamento Sobre la Calificación de Servicios para los Empleados del Poder Judicial. El cual en su artículo 2 indica que:

“El Departamento de Personal distribuirá los respectivos formularios en el mes de octubre y le corresponderá a éste la modificación de los mismos, si fuera necesario, previa consulta al Consejo de Personal”.

Con base en esta disposición, durante muchos años el Departamento de Personal ejecutó el proceso citado, realizó diferentes investigaciones sobre el procedimiento que se venía aplicando para la calificación de servicios y los alcances obtenidos para nuestra

organización. Las deficiencias determinadas por este Departamento a lo largo de los años sobre el marco legal, reglamento y el procedimiento seguido para evaluar el desempeño de los servidores y funcionarios judiciales, fue analizado profundamente por la empresa consultora SONDA en el marco del Contrato de Servicios de Consultoría para el desarrollo del proyecto denominado "Fortalecimiento De La Gestión de Los Recursos Humanos Del Poder Judicial".

1.3. Suspensión de la evaluación del desempeño y Rediseño de Procesos

En razón de lo anterior, mediante acuerdo del Consejo Superior, en Sesión No. 78-03, celebrada el dieciséis octubre del año dos mil tres, artículo XXVIII, se dispuso suspender en forma transitoria la aplicación de la evaluación del desempeño con el objetivo de hacer un replanteamiento sobre sus resultados y alcances.

En el acuerdo citado, se hacía referencia a la importancia de realizar las evaluaciones del desempeño, porque resultan un mandato de ley al que el Poder Judicial está obligado por el principio constitucional de legalidad, no obstante de igual manera advertimos que no podía continuarse con el sistema vigente pues:

"...se colige que tanto el Reglamento, procedimiento e instructivo del actual Sistema de Evaluación del Desempeño que se ha venido aplicando a los servidores judiciales es inconveniente para una sana administración de las personas en la organización.

Estos aspectos fueron considerados y ratificados por la empresa consultora Sonda, razón por la cual es abordado un nuevo enfoque sobre como debe el Poder Judicial aplicar la evaluación del desempeño con el fin de integrar sus beneficios y resultados a toda la organización. Así se desprende del documento aprobado por el Consejo Superior y denominado "Rediseño de Procesos". (Ver oficio 634-JP-2003 fechado el siete de octubre del año 2003).

En este sentido, y entendiéndolo que el sistema de evaluación del desempeño es un proceso que facilita e impulsa el logro de los objetivos de las Instituciones, era imperioso reevaluar los procedimientos utilizados y definir un nuevo y conveniente rumbo al sistema, de manera tal que los recursos invertidos no constituyan un simple gasto para cumplir con el mandato de ley, si no, que se aprovecharan al máximo pues no puede dejarse de lado que la razón fundamental de evaluar el desempeño de los funcionarios y las funcionarias judiciales debe sustentarse en el afán y la obligación de mejorar la calidad de los servicios prestados, de tal manera que la Institución, los y las trabajadoras, los usuarios de los servicios y hasta el Estado mismo se beneficien de la inversión de esos recursos en esta materia.

Debe indicarse que, Gestión Humana tuvo conocimiento de la creación de la Comisión Institucional que se detalla a continuación, motivo por el cual se dispuso estar a la espera de los planteamientos de ésta, siendo que su creación fue de índole general y evitar acciones en contrario.

1.4. Creación de la Comisión de Evaluación del Desempeño

La Corte Plena en sesión número 25-06 del once de setiembre del año dos mil seis dispuso la conformación de una comisión denominada Comisión de Evaluación del Desempeño.

En función de lo dispuesto por la Corte Plena, la Comisión inició su trabajo de elaborar una propuesta de modelo para el Sistema de Evaluación del Desempeño. La Comisión se propuso como tarea primaria, definir una metodología para evaluar la labor de las personas que ocupan cargos de administradores de justicia (jueces y juezas) por ser estas personas quienes realizan la función sustantiva de la institución. En una segunda etapa, se harían los ajustes correspondientes a la metodología, para aplicarla al Ministerio Público, Defensa Pública, OIJ y sector administrativo.

1.5. Aprobación del nuevo Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial.

Dentro de las funciones asumidas por la Comisión de Evaluación del Desempeño citada, se estableció la necesidad de contar con una nueva normativa que regule la aplicación del Sistema de Evaluación y que sirva a su vez de herramienta en la ejecución del mismo. Por ello, se procedió a la elaboración de un borrador de reglamento que fue aprobado por Corte Plena en sesión 5-14, celebrada el 10 de febrero de 2014, artículo X, el “*Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial*”, donde se establecieron los órganos que formaría el sistema, para lo cual se transcribe el artículo 5 de dicho Reglamento:

Artículo 5: Órganos judiciales involucrados en el S.I.E.D.

Los Órganos Judiciales que intervienen en el S.I.E.D. son:

- a) El Consejo de Personal será el órgano rector de la evaluación de las servidoras y los servidores judiciales, con excepción del sector jurisdiccional. Además de las otras funciones que le asigne este reglamento, aprobará las respectivas matrices de evaluación.
- b) El Consejo de la Judicatura será el órgano rector y responsable de la evaluación del desempeño de los jueces y las juezas, letrados y letradas. Además de las otras funciones que le asigne este reglamento, aprobará las respectivas matrices de evaluación.
- c) En el caso del Ministerio Público, el Organismo de Investigación Judicial y la Defensa Pública y los órganos administrativos, la responsabilidad por la aplicación del S.I.E.D. corresponderá a las jerarquías de dichos órganos. La evaluación de cada funcionario o funcionaria, servidor o servidora la realizará su jefatura inmediata. En los despachos judiciales corresponde al juez o a la jueza Coordinadora, evaluar al personal administrativo a su cargo.
- d) El Departamento de Personal - Gestión Humana, por medio del Subproceso de Evaluación del Desempeño, tiene a su cargo el desarrollo de las acciones administrativas necesarias para el funcionamiento del S.I.E.D.
- e) El Departamento de Planificación coadyuvará con los órganos rectores del S.I.E.D. en la definición de los parámetros de desempeño.

- f) La Dirección de Tecnología de la Información y Comunicación tiene a su cargo la creación y mantenimiento de los sistemas de información necesarios para aplicar el S.I.E.D.
- g) La Escuela Judicial y las unidades de capacitación, según sus respectivas competencias, tienen a su cargo la elaboración, diseño y administración de los planes de formación o capacitación necesarios para mejorar el desempeño de las servidoras y los servidores judiciales. Para ello considerará, al elaborar sus planes académicos, los resultados obtenidos por los procesos de evaluación del desempeño.
- h) Las demás oficinas y dependencias judiciales colaborarán, en el marco de sus competencias, para el logro efectivo de los objetivos que orientan el S.I.E.D...”

De forma conjunta con la aprobación de dicho reglamento, la Corte dispuso designar a los Magistrados Jinesta y Vega, para que en el plazo de 3 meses contados a partir de la comunicación del acuerdo, presentaran un Proyecto de Ley de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo cinco, transcrito en el párrafo anterior.

1.6. Determinación de la rectoría del sistema de evaluación del desempeño

Con ocasión del estudio de Auditoría número N° 145-06-AEE-2012 de 16 de febrero de 2012, estudio relacionado con el Sistema de Evaluación del Desempeño (SED) del Poder Judicial, cuyo objetivo general comprendió la evaluación del diseño e implementación del SED en el Poder Judicial, con el fin de determinar el grado de eficiencia obtenido en su desarrollo.

En el estudio, se revisó las gestiones realizadas por la Comisión de Evaluación del Desempeño y personal de apoyo, para el diseño e implementación del SED, en las diferentes áreas que conforman el Poder Judicial y se determinó entre otros aspectos que el proyecto carece de una dirección funcional que supervise técnicamente la labor de los profesionales a cargo del diseño e implementación del SED, no permitiendo definir y separar las funciones de planeación y control de las respectivas funciones de ejecución, motivo por el cual la Comisión de Evaluación del Desempeño debe involucrarse en la operatividad del proyecto, incidiendo en la definición de actividades, procesos, comunicación y coordinación necesaria para ejecutar las labores a cabalidad.

Por lo anterior, la Corte en sesión número N° 49-13 del 25 de noviembre del 2013, artículo XVII, acordó con respecto al tema de la rectoría del proyecto que: *“1.) Tanto el Consejo de Personal como el Departamento de Personal asumirán en conjunto la rectoría y administración del Proyecto para el Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño tal y como lo propone el actual Proyecto de Reglamento en su artículo 5, incisos a y b. 2.) El Consejo de Personal elaborará una propuesta en conjunto con el Departamento de Personal que contemple las distintas áreas del Poder Judicial. Para esta labor, se planteará una agenda y un cronograma de trabajo con las diversas instancias del Poder Judicial. 3.) El Consejo de Personal tendrá representación temporal de los ámbitos o de las dependencias auxiliares de Justicia que se requiera, según sea el trabajo que se está desarrollando con el SED, con el propósito de lograr un conocimiento técnico de la materia a desarrollar, una mayor*

comprensión de las diferentes variables y funcionalidades que intervienen en la evaluación del desempeño de cada uno de los niveles ocupacionales, así como de lograr el nivel de compromiso necesario al momento de la implementación del SED. 4.) Se exceptúa de esta competencia lo referente a la Evaluación del Desempeño para el sector Jurisdiccional que corresponde al Consejo de la Judicatura, en razón de las particularidades y naturaleza de estos cargos...”

Relativo a esa situación, Gestión Humana ha desarrollado acciones para dar continuidad al tema de la evaluación del desempeño del sector no jurisdiccional donde se definieron perfiles competenciales de los Técnicos y Coordinadores Judiciales, puestos de jefatura y de investigador del escalafón policial, donde se incorporan aspectos tales como: características psicológicas, sociales, fisiológicas, aprendizaje, actitud, aptitud, valores, los cuales permiten determinar en forma cuantitativa y cualitativa las competencias que debe tener un candidato en un puesto y las conductas observables para evaluar su desempeño. Asimismo, se cuenta con una propuesta de modelo para evaluación del desempeño, su metodología, formularios y lógica para un sistema de información, que están siendo analizados por esta Dirección.

2.- Sobre el borrador del proyecto de ley.

Esta Dirección, mediante sesiones de trabajo integrada por un equipo de profesionales, a solicitud de los Magistrados Vega y Jinesta, elaboró un borrador para el proyecto de ley sobre evaluación del desempeño, teniendo como insumos el "Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial" aprobado por Corte Plena, la orientación dado por ambos magistrados, las preguntas planteadas por el magistrado Vega (¿Qué vamos a evaluar? ¿Por qué vamos a evaluar? ¿Para qué vamos a evaluar? ¿Cómo vamos a evaluar? ¿Cuándo vamos a evaluar? ¿Quién y a quién vamos a evaluar?), los aspectos fundamentales de la ciencia administrativa en la materia y la visión desde Gestión Humana con respecto a la evaluación del desempeño en el Poder Judicial, como factor fundamental para el desarrollo del talento humano el mejoramiento continuo y la rendición de cuentas.

Este borrador se encuentra en el anexo N° 1; sin embargo se estima pertinente señalar la estructura que esta dirección consideró más adecuada.

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo. Objetivo.

Artículo. Conceptualización de la evaluación del desempeño.

Artículo. Ámbito de aplicación.

Artículo. Principios generales.

Artículo. Criterios de Utilidad.

Capítulo II. Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño

Artículo. Personas sujetas a evaluación.

Artículo. Persona responsable de aplicar la evaluación.

Artículo. Período de evaluación.

Artículo. Método de evaluación.

Artículo. Indicadores de desempeño.

Artículo. Instancias judiciales partícipes en la evaluación.

Artículo. Resultados de la evaluación.

Artículo. Efectos de los resultados.
Artículo. Impugnación de resultados.
Artículo. Comunicación del resultado final.

Capítulo IV. Sistema de gestión y evaluación de despachos y oficinas judiciales.

(Este capítulo no se desarrolló, con el fin de dejar a la instancia técnica competente y experta en la materia, Centro de Gestión de Calidad, su desarrollo y redacción)

Capítulo IV. Disposiciones finales

Artículo. Periodo de prueba.
Artículo. Sobre la independencia judicial.
Artículo. Subproceso de Evaluación del Desempeño.
Artículo. Sistema de gestión y evaluación de despachos y oficinas judiciales.
Artículo. Recursos Tecnológicos e informáticos.
Artículo. Promulgación de Reglamento.
Artículo. Vigencia.
Artículo de reforma.
Artículo derogaciones.

3.- Observaciones generales al proyecto de ley remitido por Corte Plena.

En este apartado, se exponen aquellas observaciones de carácter general al texto final presentado por los magistrados Vega y Jinesta, puesto en conocimiento a Corte Plena y sometido a consideración de esta Dirección.

3.1. El proyecto de ley hace referencia a los dos sistemas integrados de evaluación del desempeño (primero: Evaluación del desempeño de la gestión institucional y rendición de cuentas, y segundo: sistema integral de evaluación del desempeño individual), no obstante en la estructura del proyecto no quedan regulados de manera clara, precisa e individualizada, toda vez que las normas que los regulan se encuentran contenidas a lo largo del texto y no concentradas bajo un único acápite que le facilite a quien aplique el instrumento ubicar los numerales que pertenecen a cada uno de ellos.

3.2. Siendo que los sistemas de evaluación del desempeño y de gestión generan información para la toma de decisiones en procura de una mejora continua y oportuna se considera que sujetar la definición de criterios de desempeño, indicadores de gestión y matrices de evaluación por vía reglamentaria le resta efectividad y aplicabilidad al sistema que demandan la dinámica de las organizaciones. Por ende, esos aspectos deberían quedar a cargo de los órganos técnicos, o bien, de quien ejerza la rectoría en este tema.

3.3. El sistema de evaluación del desempeño individual está integrado por tres elementos: rendimiento, compromiso y competencias; siendo estos dos últimos definidos técnicamente por la Dirección de Gestión Humana al establecer los perfiles de puestos correspondientes. No obstante dentro del desarrollo del proyecto no hay una materialización de esta situación por cuanto se otorga competencias a cada uno de los componentes del sistema (Consejo de la Judicatura, Consejo de Personal, Comisión de

Evaluación del Desempeño del Ministerio Público, Comisión de Evaluación del Desempeño de la Defensa Pública, Comisión de Evaluación del Desempeño del Organismo de Investigación Judicial), para establecer, objetiva, técnica y científicamente, los criterios de desempeño, indicadores de gestión y las matrices de evaluación (artículo 11 del proyecto de ley), aspectos que solo comprenderán el elemento rendimiento de la evaluación integral, dejando de lado los otros elementos en cuanto a compromiso y competencias.

3.4. En el reglamento aprobado por Corte Plena se establecieron de manera precisa órganos rectores para la evaluación del desempeño individual, con el fin de contar con uniformidad, integralidad y consistencia en el sistema de evaluación. Sin embargo, en el proyecto de ley se conceptualiza la evaluación de manera diversa, ya que, entre otros aspectos, no establece una rectoría que permita conseguir lo previsto y a criterio de esta Dirección podría generar conflictos y desigualdad en la aplicación de la evaluación misma. Es fundamental contar con un órgano rector, como se refirió en el apartado de los antecedentes y que cada ámbito que conforma el Poder Judicial, ostente representación en comisiones para la definición de los parámetros conforme la experiencia y diferenciación de cada uno, asimismo, debe tenerse presente que la aplicación propia del acto de evaluar es de resorte exclusivo de la jefaturas de cada colaborador o colaboradora.

3.5. Esta Dirección no considera necesario que en el O.I.J., el Ministerio Público y la Defensa Pública existan personas dedicadas en un 100% a la evaluación del desempeño, considerando la periodicidad de su aplicación y la revisión de los instrumentos. Es por ello que no se comparte la conformación de Comisiones Permanentes propuesta en el proyecto de ley. No obstante, reconociendo el grado de especialización y desconcentración de dichos órganos, resulta fundamental, como factor clave del éxito en la aplicación de los sistemas de evaluación, contar con puntos de enlace sólidos y técnicos en la definición y conceptualización de los parámetros o indicadores de desempeño que vienen a conformar el factor rendimiento de la evaluación; por cuanto la evaluación individual está integrada por tres factores, a saber: rendimiento (establecidos por el área evaluadora), el compromiso (se extrae de las competencias genéricas del perfil del puesto) y competencias (se extrae de las competencias específicas y técnicas del perfil del puesto).

3.6. Tomando de referencia las interrogantes establecidas por el magistrado Vega, en el caso particular de ¿A quién vamos a evaluar? esta Dirección comparte el calificativo empleado en alguno de los artículos del proyecto de ley, que literalmente señala “*todas las personas que tienen relación del servicio con el Poder Judicial*”, no obstante durante el desarrollo del articulado del proyecto se utilizan otros calificativos que pueden dificultar su aplicación e implementación en cuanto al alcance, por lo que sería pertinente mantener un mismo marco de conceptualización.

3.7. En la redacción del proyecto se utiliza con distintas connotaciones el término “órganos”, ya que según el contexto en el que se encuentre es el significado del mismo, y esto genera confusión en la interpretación y aplicación de la norma. Por lo tanto, lo óptimo sería especificar lo que ese término quiere decir en cada uno de los artículos en los que es citado para así evitar interpretaciones que vengán a obstaculizar la correcta ejecución de la norma.

3.8. El proyecto incluye un artículo sobre Incentivos o beneficios económicos adicionales, situación que conforme la Ley de Salarios de la Administración Pública vigente, los servidores públicos lo reciben por su desempeño bajo el rubro de anualidad, manifestaciones públicas que han sido externadas por el diputado Ottón Solís, que se están cancelando y cargando a los presupuestos públicos, sin asociarse al desempeño. Asimismo, dentro de los principios presupuestarios establecidos en el artículo 5 de la Ley de Administración Financiera y con el Principio de especialidad cuantitativa y cualitativa, que establece que: “...Las asignaciones presupuestarias del presupuesto de gastos, con los niveles de detalle aprobados, constituirán el límite máximo de autorizaciones para gastar. No podrán adquirirse compromisos para los cuales no existan saldos presupuestarios disponibles...” En este sentido, se dificulta la estimación de la cuantía de este rubro para su futura incorporación dentro de la formulación presupuestaria, generando incertidumbre en cuanto al impacto económico que podría generar este nuevo incentivo laboral y considerando la población judicial actual de más de doce mil trabajadores y trabajadoras.

4.- Observaciones específicas al articulado del proyecto de ley remitido por Corte Plena.

En este apartado, se exponen las observaciones específicas al articulado del texto final presentado por los magistrados Vega y Jinesta.

PROYECTO DE LEY	OBSERVACIONES DE GH
Capítulo I Disposiciones Generales	
<p>Artículo 1.- Objetivo.</p> <p>Esta ley tiene por objetivo regular el sistema integral de evaluación de la gestión institucional en todos los ámbitos y el desempeño todas las personas que tienen relación del servicio con el Poder Judicial. Ambos sistemas deben orientarse a una gestión por resultados e impactos que permitan medir el grado de cumplimiento de los deberes y responsabilidades convencionales, constitucionales y legales, así como también de las políticas institucionales y de la planificación estratégica de los servicios públicos que brinda el Poder Judicial a la población con el fin de brindar una justicia de calidad en cuanto a sus niveles de eficacia, eficiencia y efectividad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tal y como se señaló en el apartado de observaciones generales, en este artículo es claro y preciso que existen dos sistemas de evaluación, que si bien se deben considerar de forma integral son sistemas diferenciados en cuanto al objeto de evaluación con sus particularidades correspondientes, por lo que esta situación debería verse reflejado en el proyecto de ley estableciendo un capítulo específico para cada uno. ✓ Con respecto al calificativo utilizado para referirse a las personas sujetas a la evaluación del desempeño “<i>personas que tienen relación del servicio con el Poder Judicial.</i>”, se estima que es inclusivo por cuanto comprende, en sentido amplio, a todas las personas que trabajan en la institución (propietarios, interinos y meritorios, indistintamente del cargo que ocupen). En ese sentido se recomienda uniformar todo el texto del proyecto en esos términos cuando se refiera a la población en general sujeta a evaluación. ✓ Agregar la palabra “<i>de</i>” luego de la palabra “<i>desempeño</i>”; para que se lea “<i>el</i>

PROYECTO DE LEY	OBSERVACIONES DE GH
	<p><i>desempeño <u>de</u> todas las personas”.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Valorar si se incorpora la frase “<i>mejoramiento continuo</i>” como uno de los fines a los que aspira la evaluación del desempeño. En ese sentido se leería: “(...) <i>con el fin de brindar una justicia de calidad <u>y de mejoramiento continuo</u> en cuanto a sus niveles de eficacia, eficiencia y efectividad.</i>”. Lo anterior considerando que este numeral regula el objetivo general de la evaluación del desempeño, tanto en su perspectiva individual como de gestión institucional.
<p>Artículo 2.- Sistemas de evaluación del desempeño y de la gestión institucional.</p> <p>Los sistemas de evaluación del desempeño y de la gestión institucional, son procesos sistemáticos y periódicos de la estimación cuantitativa y cualitativa del grado de eficacia, eficiencia y efectividad con que las personas servidoras, despachos y oficinas judiciales en general, llevan a cabo sus funciones, objetivos, actividades y responsabilidades que les competen, con el propósito de garantizar un servicio público orientado al respeto de los derechos fundamentales de las personas y a la satisfacción de sus expectativas y necesidades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Igualmente, como se indicó en el artículo primero, se propone eliminar la frase “<i>las personas servidoras</i>” y sustituirla por “<i>las personas que tienen relación del servicio con el Poder Judicial</i>”. ✓ Como puede observarse, el sistema establece una evaluación en dos sentidos; evaluación de todas las personas que tienen relación del servicio con el Poder Judicial y la evaluación de todos los despachos y oficinas judiciales, pero éstos no comparten los mismos procesos de estimación cuantitativa y cualitativa, ya que solamente el referido a las personas puede estimar las cualidades (competencias). Ésta aclaración, es con el fin de considerar que la estructura de la ley debe establecer capítulos específicos que regulen cada uno de los sistemas de evaluación, conforme lo indicado anteriormente. ✓ Agregar el calificativo “<i>de calidad</i>”; para que se lea “(...) <i>garantizar un servicio público <u>de calidad</u> orientado (...)</i>”, para que tenga concordancia con el artículo anterior y el proyecto en general.
<p>Artículo 3º.- Ámbito y alcance.</p> <p>La función jurisdiccional desplegada por los jueces y juezas de la República, sea la de conocer y resolver las causas sometidas a su conocimiento con autoridad de cosa juzgada y de ejecutar lo juzgado, estará sometida a la evaluación del desempeño y a la</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ En el primer párrafo, se considera que puede generar un conflicto respecto al principio de independencia judicial, al hacer referencia a que la función jurisdiccional está sometida a la evaluación del desempeño para “<i>asegurar que sea de calidad</i>”, dado que los procesos de calidad

PROYECTO DE LEY	OBSERVACIONES DE GH
<p>rendición de cuentas, para asegurar que sea de calidad, eficiente, eficaz y se ajuste al imperativo constitucional de justicia pronta y cumplida.</p> <p>Todos los órganos y funcionarios del Poder Judicial que realizan una función materialmente administrativa, estarán sometidos al sistema de evaluación del desempeño y de rendición de cuentas, para asegurar un servicio público de administración de justicia de calidad, eficiente, eficaz y en continua mejora.</p> <p>La evaluación del desempeño y la rendición de cuentas comprenden la función materialmente jurisdiccional y la sustancialmente administrativa desplegada, excepcionalmente, por el Poder Judicial, denominada, globalmente, “servicio público de la administración de justicia”.</p> <p>La evaluación del desempeño de la gestión institucional comprende la de todas las jurisdicciones y los órganos auxiliares y administrativos que conforman el Poder Judicial.</p> <p>El Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño, es aplicable a todas las personas que tienen relación de servicio con el Poder Judicial en condición de propietarias, interinas o meritorias, que componen todos los ámbitos del Poder Judicial.</p>	<p>demandan la revisión de los resultados desplegados en esta función, es decir la parte sustantiva de las sentencias; por lo que en respeto de la garantía constitucional debe eliminarse el calificativo de calidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ En el segundo párrafo, cuando se hace mención a “<i>los órganos</i>”, según la exposición de motivos entendemos que hace referencia a los órganos jurisdiccionales, es decir juzgados, tribunales y salas de casación. ✓ Eliminar el tercer párrafo, considerando que hace referencia, a lo desarrollado en los párrafos 1 y 2 del artículo. ✓ En el párrafo 4 se señala el término “<i>órganos</i>” el cual debería ser sustituido por el de “<i>ámbitos</i>”, leyéndose de la siguiente manera “<i>La evaluación del desempeño de la gestión institucional comprende la de todas las jurisdicciones y los <u>ámbitos</u> auxiliares <u>de justicia</u> y administrativos que conforman el Poder Judicial.</i>” ✓ Debe señalarse que en el párrafo 5 se incluyen a las personas meritorias, mas sin embargo en el artículo 7 del reglamento de evaluación del desempeño aprobado por Corte Plena no son contemplados. Por lo tanto, debe plantearse una reforma a dicho instrumento jurídico.
<p>Artículo 4º.- Principios rectores</p> <p>a) Rendición de cuentas: Constituye el deber de informar, justificar y responsabilizarse periódicamente de las actividades que tiene a su cargo toda persona servidora judicial ante su superior inmediato y la ciudadanía, así como la contribución y cumplimiento de la</p>	<p>En cuanto a los principios desarrollados en este proyecto de ley, debe indicarse que analizados a la luz de los establecidos y aprobados en el Reglamento de Evaluación, se denota un cambio en su metodología o visión, dado que los del Reglamento están orientados al proceso de evaluación dentro del esquema sistémico, sea referidos a la instrumentalización de éste, al contrario en este proyecto refiere a la evaluación a una visión particular de la actividad de evaluar. De seguido se presentan las observaciones de algunos de los principios que se estimó pertinente.</p>

PROYECTO DE LEY	OBSERVACIONES DE GH
<p>gestión de los despachos y oficinas judiciales, con apego a criterios de eficacia, eficiencia, efectividad, transparencia y legalidad, con el fin de garantizar una administración de justicia pronta y cumplida.</p> <p>b) Transparencia y publicidad: Significa que los resultados de la evaluación en el desempeño deben estar a disposición de todas las personas usuarias del Poder Judicial y, en general, de la ciudadanía, la opinión pública, los medios de comunicación colectiva, las personas que tienen relación de servicio con el Poder Judicial y de las instancias institucionales encargadas de definir, fijar, dar seguimiento y ajustar las políticas judiciales. Lo anterior con excepción de información confidencial o de datos sensibles.</p> <p>c) Mejoramiento continuo: Implica que tanto las políticas judiciales, como la función jurisdiccional y la administrativa deben ser desarrolladas por el Poder Judicial y mejorarse permanentemente con base en los insumos y resultados obtenidos a través de la evaluación del desempeño institucional.</p> <p>d) Calidad y excelencia: Las mediciones obtenidas deben permitir lograr niveles óptimos y elevados de calidad y excelencia en el ejercicio de las competencias, el cumplimiento de las funciones, las prestación de servicios y el diseño de nuevas políticas judiciales. Asimismo, deben constituir un insumo fundamental para los procesos de acreditación de la calidad a nivel institucional por medio de los órganos del Sistema Integral de Gestión de la Calidad y Acreditación de la Justicia.</p>	<p>b) Transparencia y publicidad. En relación con este principio se cambió el enfoque aprobado en el reglamento de evaluación del desempeño, según el inciso f) del artículo 4. Así mismo en la propuesta borrador de esta Dirección, cuando se hacía mención al principio de transparencia (que se unió con el de participación) se refería a la forma en que se debe elaborar los parámetros de medición, es decir a la parte metodológica del instrumento, viéndose a lo interno de la institución; por lo que debe valorarse si es necesario incluir esa perspectiva.</p> <p>c) Mejoramiento continuo. Al tenor del artículo 2 es claro que la evaluación del desempeño es de aplicación a todas las personas que tienen relación de servicio con la institución y cada uno de los despachos y oficinas judiciales que conforman los distintos ámbitos del Poder Judicial; por ende el principio podría referirse únicamente al aspecto de fondo del mejoramiento continuo. En consecuencia se propone el siguiente texto, el cual resulta inclusivo y de aplicación a ambos sistemas de evaluación (individual y gestión institucional): <i>“Implica la búsqueda de la mejora permanente con base en los insumos y resultados obtenidos del sistema de la evaluación del desempeño.”</i>.</p> <p>d) Calidad y excelencia. ✓ Conforme a la teoría administrativa, los resultados de las mediciones de la evaluación del desempeño se deben comparar con los parámetros óptimos definidos por las instancias correspondientes bajo la metodología definida al efecto; por lo que por sí mismos no pueden generar niveles óptimos y elevados de calidad, sino que permiten detectar aquellas áreas en donde se debe mejorar para alcanzar los niveles óptimos de calidad y excelencia que se pretenden. Así las cosas, se puede considerar reorientar</p>

PROYECTO DE LEY	OBSERVACIONES DE GH
<p>e) Eficiencia y eficacia: Deben ser instrumentos de racionalización y economía de los recursos públicos para procurar alcanzar los objetivos, metas o fines predeterminados institucionalmente.</p> <p>f) Legitimidad democrática: Deben ser instrumentos para la satisfacción efectiva de las necesidades y demandas de los usuarios de los servicios judiciales, fortaleciendo la legitimidad democrática del Poder Judicial.</p>	<p>este principio a la búsqueda o establecimiento de los niveles óptimos de desempeño.</p> <p>✓ En criterio de esta Dirección hacer mención a la acreditación de la calidad en el artículo que contempla los principios rectores de ambos sistemas de evaluación no es lo más adecuado, considerando que la acreditación es el producto del cumplimiento de los estándares óptimos y no un principio en si. En ese sentido, su regulación debería estar contemplada sea en el artículo denominado: “<i>Criterios de utilidad</i>”, o bien, en el capítulo correspondiente al sistema de gestión institucional.</p> <p>✓ En atención a las observaciones planteadas se propone reorientar la redacción del numeral de la siguiente manera: “<i>Las mediciones obtenidas deben orientarse a la búsqueda de los niveles óptimos y elevados de calidad y excelencia en el ejercicio de las competencias, el cumplimiento de las funciones, la prestación de servicios y el diseño de nuevas políticas judiciales.</i>”</p> <p>e) Eficiencia y eficacia:</p> <p>✓ De acuerdo al objetivo de la ley se tiene como fin brindar una justicia de calidad en cuanto a sus niveles de eficacia, eficiencia y efectividad. De lo anterior se podría considerar incluir el término “<i>efectividad</i>” en el enunciado del principio.</p> <p>✓ Por otra parte, el enunciado hace alusión a los “<i>instrumentos</i>” cuando sería conveniente hacer referencia al “<i>sistema integrado de evaluación del desempeño</i>” que estará conformado por todo un marco metodológico e instrumentos de aplicación. En ese sentido se propone modificar el texto para que se lea de la siguiente manera: “<i>Los sistemas de evaluación pretenden la racionalización y economía de los recursos públicos para procurar alcanzar los objetivos, metas o fines predeterminados institucionalmente.</i>”</p> <p>f) Legitimidad democrática:</p> <p>✓ El artículo contempla el término</p>

PROYECTO DE LEY	OBSERVACIONES DE GH
<p>g) Imparcialidad: Deben ser mecanismos para mejorar y hacer más eficiente la función jurisdiccional, con absoluto respeto de esa garantía de los jueces y juezas de la República.</p> <p>h) Objetividad y neutralidad: Toda evaluación, debe cimentarse sobre criterios e instrumentos científicos y técnicos que permitan contrastar, verificar y validar los resultados obtenidos. Asimismo, los órganos encargados de la misma, deben observar con particular rigor tales principios.</p> <p>i) Satisfacción efectiva del interés general: Tanto la evaluación de la gestión institucional, como la del desempeño individual y la rendición de cuentas tienen como propósito fundamental la satisfacción del interés general. Asimismo, que los servicios públicos, las competencias y las funciones desempeñadas, sean de calidad y acreditadas a través del órgano competente del Sistema Nacional de Calidad y Acreditación para la Justicia.</p> <p>j) Prontitud y celeridad: Los instrumentos de evaluación y de rendición de cuentas deben procurar que los servicios públicos, competencias y funciones judiciales se presten oportunamente y con la celeridad debida.</p> <p>k) Participación: La evaluación y la rendición de cuentas deben ser concertadas con todos los sectores judiciales para tomar en consideración las variables singulares del desempeño y, adicionalmente, permitir, con un mayor nivel de transparencia y publicidad,</p>	<p><i>“demandas”</i> que puede confundirse con el concepto utilizado en la vía judicial, razón por la cual se debería sustituir por <i>“requerimientos”</i>.</p> <p>✓ Es importante considerar que para la instrumentalización de este principio se requiera de una evaluación directa de las personas usuarias, la cual no se desarrolla en el proyecto.</p> <p>g) Imparcialidad:</p> <p>✓ De la lectura de este principio, se infiere que alude al principio de Independencia Judicial, el cual se contempla en el artículo 4 inciso b) del reglamento de evaluación del desempeño y no en este proyecto.</p> <p>✓ El enfoque de este principio propuesto por esta Dirección tendía a regular que la evaluación no fuese subjetiva sino que busca la evaluación de aspectos comprobables para todas las personas que tienen relación del servicio con el Poder Judicial.</p> <p>h) Objetividad y neutralidad: La oración <i>“Asimismo, los órganos encargados de la misma, deben observar con particular rigor tales principios.”</i> Debe indicarse en el enunciado del artículo, previo a exponer la conceptualización de cada uno de los principios, por cuanto la observancia aplica a todos los principios y no a este en particular.</p> <p>i) Satisfacción efectiva del interés general: En criterio de esta Dirección hacer mención a la acreditación de la calidad en el artículo que contempla los principios rectores de ambos sistemas de evaluación no es lo más adecuado, considerando que la acreditación es el producto del cumplimiento de los estándares óptimos y no un principio en si. En ese sentido, su regulación debería estar contemplada sea en el artículo denominado: <i>“Criterios de utilidad”</i>, o bien, en el capítulo correspondiente al sistema de gestión institucional.</p>

PROYECTO DE LEY	OBSERVACIONES DE GH
<p>que los usuarios y consumidores de los bienes y servicios públicos judiciales y, en general, la ciudadanía tenga el conocimiento suficiente para que pueda participar, activamente, en el control de la función jurisdiccional y de la gestión administrativa del Poder Judicial.</p> <p>l) Responsabilidad: Mediante la evaluación y la rendición de cuentas en el sector judicial, se procurará una mayor responsabilidad en el ejercicio de la función materialmente jurisdiccional, auxiliar y estrictamente administrativa, tanto por los órganos que conforman el Poder Judicial, como por las personas con las que tiene relación de servicio.</p> <p>ll) Planificación: La planificación institucional, debe contemplar como insumos directos, la evaluación institucional y la rendición de cuentas que tienen como fin fundamental, medir el grado de cumplimiento de los objetivos y fines predefinidos en los planes estratégicos y operativos anuales de todos los órganos y unidades, jurisdiccionales o administrativos que conforman el Poder Judicial.</p> <p>m) Flexibilidad: Los sistemas deben ser flexibles y adaptables a los diferentes ámbitos institucionales, así como a los diversos puestos o cargos que los integran y las condiciones en que se ofrece el servicio público.</p> <p>n) Instrumentalidad: Los sistemas se basan en información estructurada que busca generar insumos para la toma de decisiones, en procura de una gestión de calidad en el servicio, así como la retroalimentación institucional con el objetivo de promover acciones concretas de mejora continua y participativa.</p> <p>o) No discriminación: Los sistemas de evaluación deben garantizar un trato justo y equitativo en condiciones de trabajo análogas.</p>	<p>k) Participación:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ El término “<i>concertadas</i>” implica acuerdo entre dos partes mas los parámetros deben establecerse técnicamente considerando de forma participativa a los sectores judiciales; participación que no resulta vinculante en el proceso. ✓ Este principio incluye un concepto indeterminado, sea este “<i>sectores judiciales</i>”, entendiéndose por parte de esta Dirección: organizaciones gremiales, comisiones, colegio de abogados, entidades académicas, comisiones de usuarios, entre otros. ✓ Utilizar el término “<i>consumidores de los bienes</i>” no está acorde con la naturaleza de los servicios que presta el Poder Judicial. <p>l) Responsabilidad:</p> <p>En este enunciado por órgano se entiende a todos los despachos y oficinas que conforman el Poder Judicial.</p> <p>ll) Planificación</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Este enunciado más que un principio resulta un criterio de utilidad, tanto así que está contemplado en el inciso e) del artículo 6 de este proyecto. ✓ El cumplimiento de los objetivos de los planes estratégicos y operativos de la institución es competencia de la Dirección de Planificación.

PROYECTO DE LEY	OBSERVACIONES DE GH
<p>p) Equidad: Con los sistemas se debe proceder con justicia en las acciones y decisiones equilibrando el deber, la técnica y el mérito con el conocimiento, la práctica y la ética.</p> <p>q) Objetivos de calidad e indicadores: La definición de objetivos de calidad y la identificación y aplicación de indicadores, deben reflejar los cambios de mejora generados en la gestión y en la productividad de la institución, así como en el desempeño de todas las personas servidoras judiciales.</p> <p>r) Confiabilidad: Los sistemas deben actuar con oportunidad, exactitud, transparencia, credibilidad y validez objetiva en políticas, normas técnicas, a través de una difusión adecuada, con el objetivo de generar conocimiento, aceptación y confianza en toda persona servidora judicial.</p>	<p>q) Objetivos de calidad e indicadores: En atención a la naturaleza de los servicios que presta la institución y conforme a lo establecido en el artículo 8 del proyecto de ley que refiere a los indicadores de desempeño, el término “<i>productividad</i>” debe sustituirse por el de “<i>rendimiento</i>”.</p> <p>Observación adicional. Finalmente en la propuesta de esta Dirección y en concordancia con el reglamento de evaluación del desempeño, se incluyó el principio de legalidad; el cual fue omitido en este proyecto.</p>
<p>Artículo 5°.- Derechos de las personas usuarias</p> <p>La presente ley tiene por fin asegurar el goce y ejercicio de los derechos fundamentales y humanos de las personas usuarias, a obtener una justicia pronta y cumplida, un proceso justo en un plazo razonable y a una buena administración y gestión judicial.</p>	<p>El goce de los derechos de las personas usuarias no se logra ni se garantiza con los instrumentos de evaluación, por ende, debería valorarse prescindirse de este artículo, o bien, replantear en términos de los alcances de la evaluación para la prestación de los servicios.</p>

PROYECTO DE LEY	OBSERVACIONES DE GH
<p>Artículo 6º.- Criterios de Utilidad.</p> <p>La aplicación de los sistemas de evaluación del desempeño y de la gestión institucional, se fundamentan en los siguientes criterios de utilidad:</p> <p>a) Identificación de áreas de mejora: Precisar en la gestión de las personas servidoras, de los despachos y oficinas judiciales, los incidentes críticos y los factores claves de éxito, para garantizar el cumplimiento de los objetivos propuestos con base en el ordenamiento jurídico y las normas de calidad a nivel institucional.</p> <p>b) Retroalimentación: La evaluación de los resultados obtenidos y la identificación de las áreas de mejora, deben permitir ajustar el contenido de los planes estratégicos y anuales operativos, establecer el plan de mejoramiento para la gestión de la calidad de los despachos y las oficinas judiciales, así como el desarrollo del talento de todas las personas que tengan relación de servicio con el Poder Judicial.</p> <p>c) Medir los resultados y el impacto de la gestión institucional: Establecer indicadores de logro y desempeño, que permitan medir el aporte de las personas que tienen relación de servicio con el Poder Judicial y procesos en la consecución de los objetivos de calidad en la gestión institucional.</p> <p>d) Generar una cultura organizacional: La evaluación del desempeño y de la gestión institucional, debe generar una cultura en todos los órganos institucionales orientada hacia la medición de resultados consolidada, con valores de sistemas competitivos aceptados y metas claras para cada persona que tenga relación de servicio con el Poder Judicial, de los despachos y oficinas judiciales.</p> <p>e) Consolidar el sistema de gestión y desarrollo del talento humano: los resultados generados por medio de la evaluación del desempeño y la evaluación de la gestión institucional, deben convertirse en insumos para la mejora</p>	

PROYECTO DE LEY	OBSERVACIONES DE GH
<p>continua de los subsistemas de planificación, acreditación de la calidad, selección, capacitación, ambiente laboral, salud ocupacional, sistema retributivo, y los que lleguen a definirse por vía reglamentaria.</p>	
<p>Artículo 7º.- Estándares de desempeño institucional e individual.</p> <p>Después de aplicarse los criterios de desempeño, indicadores de gestión y las matrices de evaluación establecidos de manera objetiva, científica y técnica, los estándares de rendimiento, tanto institucionales como individuales, deberán expresarse con los adjetivos y porcentajes que se determinan a continuación:</p> <p>Excelente: 95% o más</p> <p>Muy bueno: 85% a 94%</p> <p>Bueno: 70% a 84%</p> <p>Deficiente: Menos de 70%</p>	<p>En relación con estos adjetivos y porcentajes se debe indicar que los mismos fueron aprobados por Corte Plena para efectos de la evaluación del desempeño individual. No obstante, con esta propuesta se homologan al sistema de gestión institucional. En ese sentido, se hace constar que la obtención de los resultados en ambos sistemas deviene de parámetros y objetos de evaluación diferentes.</p>
<p>Artículo 8.- Indicadores de desempeño.</p> <p>El método de evaluación se basa en indicadores del desempeño que tienen como base criterios científicos, técnicos, objetivos y no discriminatorios, los cuales han de ser construidos en forma transparente y participativa de acuerdo con el ámbito de aplicación.</p> <p>Estos indicadores deben considerar como mínimo los siguientes elementos:</p> <p>a) Rendimiento que defina, claramente, objetivos, metas y criterios de medida.</p> <p>b) Compromiso para determinar las competencias genéricas y valores institucionales.</p> <p>c) Competencias para determinar los indicadores conductuales.</p>	<p>Debe indicarse que los indicadores referidos en este artículo corresponden a condiciones propias del desempeño individual de las personas trabajadoras y no así para el sistema de gestión institucional, razón por la cual debería consignarse de esa manera en el enunciado para clarificar la diferenciación entre los sistemas.</p> <p>Conforme a lo indicado en las Observaciones generales, este artículo debe incluirse en el capítulo específico de la evaluación del desempeño individual.</p>
<p>Artículo 9º.- Período de prueba</p> <p>El período de prueba en el Poder Judicial será de un año que se contará a partir de la fecha en que la persona asuma el respectivo puesto o cargo. Este plazo regirá tanto para los casos de inicio de relación de servicio</p>	<p>Es criterio de esta Dirección ubicar este artículo en el Capítulo de Disposiciones Finales conforme al borrador propuesto por esta dependencia.</p>

PROYECTO DE LEY	OBSERVACIONES DE GH
<p>como para los supuestos de ascenso, descenso o traslados en propiedad.</p> <p>La evaluación del desempeño del período de prueba, se regirá por las disposiciones contenidas en la presente ley.</p>	
<p>Capítulo II Estructura Orgánica</p>	
<p>Artículo 10.- Componentes.</p> <p>El Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño (SIED) institucional e individual del Poder Judicial estará conformado por los siguientes órganos:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) La Corte Suprema de Justicia b) La Comisión de Evaluación del Desempeño de la Gestión Institucional c) El Consejo de la Judicatura. d) El Consejo de Personal. e) La Comisión de Evaluación del Desempeño del Ministerio Público. f) La Comisión de Evaluación del Desempeño de la Defensa Pública. g) La Comisión de Evaluación del Desempeño del Organismo de Investigación Judicial. 	<p>En este artículo no se indica con claridad cuales de dichos componentes ejercen la rectoría del sistema de evaluación del desempeño; lo cual es trascendental para su uniformidad y consistencia. Al respecto se considera importante valorar lo que se estableció en el artículo 5 del reglamento de evaluación del desempeño, en donde se establecen dos órganos rectores: El Consejo de Personal “<i>evaluación de las servidoras y los servidores judiciales, con excepción del sector jurisdiccional</i>” y el Consejo de la Judicatura “<i>evaluación del desempeño de los jueces y las juezas, letrados y letradas</i>”.</p> <p>La Comisión de Evaluación del Desempeño de la Gestión Institucional, no se desarrolla en el articulado de este capítulo, a diferencia de las demás. Esta situación se podría subsanar si se establece un capítulo específico para cada sistema de evaluación, tal y como se indicó en la observación general de estructura del proyecto.</p>
<p>Artículo 11.- Definición de criterios de desempeño, indicadores de gestión y matrices de evaluación.</p> <p>Cada uno de los componentes del Sistema, definirá y establecerá, objetiva, técnica y científicamente, los criterios de desempeño, indicadores de gestión y las matrices de evaluación, los que deberán ser aprobados en forma de reglamento por la Corte Plena.</p> <p>Las evaluaciones del desempeño individual se realizarán anualmente por los órganos competentes.</p>	<p>✓ Se debe considerar, sea para su ajuste en el proyecto de ley o reforma, lo que prescribe el artículo 8 inciso c) del Estatuto de Servicio Judicial, que literalmente señala “<i>Corresponde al Jefe del Departamento de Personal: (...) c) Establecer los procedimientos e instrumentos técnicos necesarios para una mayor eficiencia del personal entre ellos la calificación periódica de servicios, el expediente y prontuario de cada servidor y los formularios que sean de utilidad técnica;</i>”.</p> <p>El cual guarda relación directa con el artículo 12 inciso b) de ese mismo cuerpo legal “<i>El Consejo de Personal tendrá las siguientes atribuciones: (...) b) Determinar la política general del Departamento de Personal, de acuerdo con el Jefe;</i>”</p> <p>✓ Es importante considerar que al momento</p>

PROYECTO DE LEY	OBSERVACIONES DE GH
	<p>de establecerse los indicadores de desempeño individuales (rendimiento según artículo 8 del proyecto de ley), se debe tener en cuenta el espíritu del reglamento que procura su definición de forma participativa, transparente y concensuada entre el jefe (encargado de la evaluación) y la persona evaluada. Por lo que estandarizar indicadores no es lo más pertinente por cuanto podría constituirse en un obstáculo para su implementación y calidad de los resultados obtenidos.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Resulta sumamente preocupante que la aprobación de estos elementos (indicadores, criterios y matrices) se debe realizar vía reglamentaria, por cuanto le resta oportunidad y flexibilidad al sistema; además que tendría un efecto devolutivo que saturaría la agenda de la Corte Plena. ✓ Es importante que quede claro que las facultades que establece este artículo, lo es para la conformación del factor rendimiento, por cuanto recordemos que la evaluación del desempeño individual de conformidad con el artículo 8 del proyecto de ley lo integran tres elementos: Rendimiento, Compromiso y Competencias; y que el caso de estas dos últimas son definidas técnicamente por la Dirección de Gestión Humana al establecer los perfiles de puestos correspondientes. ✓ El 2 párrafo no resulta acorde con el título de este artículo ni del capítulo, por tratarse de un tema de temporalidad (plazo de la evaluación individual), que podría ubicarse en un artículo independiente.
<p>Artículo 12.- Consejo de la Judicatura</p> <p>El Consejo de la Judicatura tendrá la función de evaluar el desempeño individual de los jueces y juezas de la República, cuando ejercen la función materialmente jurisdiccional.</p> <p>Sus decisiones agotarán la vía administrativa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ De los enunciados de los artículos se podría interpretar que corresponde a estos Consejos y Comisiones realizar la evaluación individual del desempeño. Sin embargo, se debe considerar el artículo 10 del Estatuto de Servicio Judicial, que señala <i>“La calificación periódica de servicios se hará anualmente por el Jefe de cada oficina judicial respecto de los subalternos que</i>
<p>Artículo 13.- Consejo de Personal</p>	

PROYECTO DE LEY	OBSERVACIONES DE GH
<p>El Consejo de Personal evaluará el desempeño de toda persona con relación del servicio con el Poder Judicial que tenga funciones exclusivamente administrativas, incluidas las jefaturas, sea que sirvan en el sector jurisdiccional o estrictamente administrativo, con excepción de los que prestan esos servicios en el Ministerio Público, la Defensa Pública y el Organismo de Investigación Judicial.</p> <p>Sus decisiones agotarán la vía administrativa.</p>	<p><i>laboren en ella, usando formularios especiales que el Jefe del Departamento de Personal enviará a las diferentes oficinas en los meses que él determine.”; situación que es concordante con el artículo 10 del reglamento de evaluación del desempeño que indica “Persona encargada de aplicar la evaluación. Para ejercer la competencia de evaluación regulada en el artículo 5 inciso c, las jefaturas de oficina deberán tener al menos 3 meses de laborar en el despacho respectivo. En caso de que no se complete este mínimo, el órgano rector definirá lo que corresponda, respetando siempre las disposiciones generales de este reglamento, para que se resuelva oportunamente. Las personas evaluadas comunicarán cualquier situación de este tipo al ente evaluador.”.</i></p> <p>✓ Con respecto al Consejo de la Judicatura no se contempla el caso de los letrados y letradas, que si se incorporan en el reglamento de evaluación del desempeño.</p> <p>✓ En el caso de los jueces y juezas, la evaluación se disgrega en dos Consejos, por cuanto la función materialmente jurisdiccional le corresponde al Consejo de la Judicatura y la función exclusivamente administrativa al Consejo de Personal. En razón de lo anterior se recomienda concentrar la evaluación de los jueces y juezas en el Consejo de la Judicatura, para darle integralidad y uniformidad al sistema.</p>
<p>Artículo 14.- Comisión de Evaluación del Ministerio Público.</p> <p>La Comisión de Evaluación del Ministerio Público evaluará el desempeño individual de las fiscalas, fiscales, incluidas las jefaturas, y del personal administrativo adscrito.</p>	
<p>Artículo 15.- Comisión de Evaluación de la Defensa Pública.</p> <p>La Comisión de Evaluación de la Defensa Pública evaluará el desempeño individual de las defensoras, defensores, incluidas las jefaturas y del personal administrativo adscrito.</p>	
<p>Artículo 16.- Comisión de Evaluación del Organismo de Investigación Judicial</p> <p>La Comisión de Evaluación del desempeño del Organismo de Investigación Judicial, le corresponde la evaluación del desempeño individual de las investigadoras e investigadores policiales, técnicos y científicos de la medicatura forense y, en general, jefaturas y el personal administrativo adscrito.</p>	
<p>Artículo 17.- Uniformidad en la evaluación del desempeño administrativo.</p> <p>Las Comisiones de Evaluación del Ministerio Público, la Defensa Pública y el Organismo de Investigación Judicial, al evaluar al personal administrativo adscrito utilizarán los criterios y matrices de evaluación definidos por el Consejo de Personal para evaluar al personal administrativo no adscrito a esos órganos y los específicos que sean necesarios, según la</p>	

PROYECTO DE LEY	OBSERVACIONES DE GH
naturaleza de sus funciones.	
<p>Artículo 18.- Órganos colegiados.</p> <p>Las Comisiones de Evaluación del Ministerio Público, la Defensa Pública y el Organismo de Investigación Judicial serán órganos colegiados conformados de manera impar por al menos cinco personas, garantizando la mayor representación de los diversos sectores del respectivo órgano.</p> <p>Estos órganos contarán con los recursos humanos, tecnológicos y financieros para garantizar su funcionamiento permanente y continuo.</p> <p>Sus acuerdos serán tomados por mayoría simple de sus miembros y agotarán la vía administrativa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se debe valorar el impacto presupuestario y funcional al crearse estos órganos de manera permanente y continua, por cuanto al menos estamos hablando de 15 puestos sin clasificación específica; por lo que se debe considerar el criterio económico de costo-oportunidad; más por la apremiante situación fiscal y económica del país. ✓ Es visión de esta Dirección, sustentada en informes técnicos realizados al efecto, que existan las comisiones de enlace necesarias en razón de la especificidad y criterio experto, que vengán a coadyuvar en el proceso de evaluación. Comisiones que no se conceptualizaron de forma permanente sino por medio de recargo a puestos claves de cada una de las dependencias (Directores, Jefaturas, Profesionales varios). ✓ No se indica la forma de selección y elección de quienes las integra. los integrantes
<p>Artículo 19.- Rendición de cuentas de las Magistrados y Magistrados</p> <p>Para cumplir con la obligación del artículo 158 constitucional, las Magistradas y los Magistrados rendirán, anualmente, un informe a la Corte Plena sobre el desempeño de sus funciones jurisdiccionales, de gobierno y administrativas.</p> <p>Una vez conocido por la Corte Plena, este órgano deberá remitirlo a la Asamblea Legislativa para lo de su cargo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Este artículo no resulta acorde con el título de este capítulo (Estructura Orgánica), por tratarse de un tema de evaluación individual de las Magistrados y Magistrados. ✓ Asimismo, no se deja claro quien y como definirá los parámetros para la rendición de cuentas.
<p>Capítulo III Estímulos y reconocimientos</p>	
<p>Artículo 20.- Nivel de desempeño individual excelente.</p> <p>Las personas que obtengan un nivel de desempeño excelente durante un quinquenio tendrán derecho a incentivos adicionales</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El establecimiento de un quinquenio no guarda concordancia con lo dispuesto en el artículo 13 del reglamento de evaluación del desempeño que refiera a 3 años.

PROYECTO DE LEY	OBSERVACIONES DE GH
<p>como los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Diploma o certificado por mérito. b) Nominación para los reconocimientos o premios que otorga el Poder Judicial, así como para el desarrollo de investigaciones de interés institucional. c) Obtención de puntos adicionales en la carrera judicial o administrativa para efectos de concursos ya sea para nombramientos en propiedad, interinos, ascensos y traslados. El máximo de puntaje será establecido reglamentariamente. <p>Si la persona evaluada no mantiene la calificación de excelente o muy bueno en los períodos subsiguientes, perderá tales beneficios.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La frase “<i>Si la persona evaluada no mantiene la calificación de excelente o muy bueno en los períodos subsiguientes, perderá tales beneficios.</i>”, resulta innecesaria toda vez que el beneficio se otorga una única vez cada 5 años y por ende no es posible su pérdida en sentido estricto (no se le va a retirar el diploma ni la nominación de su reconocimiento que se agotan o extinguen con su entrega y designación respectivamente); la única excepción posible sería la eliminación de los puntos que prescribe el inciso c) y que a criterio de esta Dirección no sería procedente por cuanto fue ganado por evaluación real de excelente durante el quinquenio. ✓ En relación con el inciso c) se debe indicar que vía reglamentaria el sistema puntos de carrera es un sistema cerrado que solo permite reconocer un máximo de puntos, por lo que no se podría exceder de ese parámetro. Además el dar puntos adicionales por evaluación del desempeño generaría un trato desigual, en el tema de concursos para llenado de plazas, por cuanto los oferentes que no laboran en la institución no pueden acceder a este reconocimiento adicional.
<p>Artículo 21.- Nivel de desempeño individual excelente o muy bueno</p> <p>Las personas que obtengan como resultado un nivel de desempeño excelente o muy bueno, podrán gozar de los siguientes beneficios:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Prioridad en la adjudicación de becas, designación en actividades de formación y capacitación superior. b) Fungir como docentes de la Escuela Judicial. c) Integrar Tribunales evaluadores de la carrera judicial. d) Participar en Comisiones. e) Prioridad en el otorgamiento de permisos para impartir lecciones. <p>Si la persona evaluada no mantiene la calificación de excelente o muy bueno en los</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Consideramos importante, indicar de forma expresa cual va a hacer el periodo de evaluación para la obtención de esos beneficios, tal y como si se indicó en el artículo anterior (quinquenal, anual). En ese mismo orden de ideas se debería considerar si la pérdida de los beneficios opera en razón de una evaluación inferior en el período siguiente, por cuanto el enunciado refiere “<i>(...) períodos subsiguientes (...)</i>”. ✓ En relación con el beneficio que indica el inciso e), se debe considerar la circular N° 155-2013, que estableció “<i>A partir de enero del año dos mil catorce el Consejo Superior no concederá permisos para impartir lecciones dentro de la jornada laboral.</i>” ✓ Adicionalmente se somete para valoración otros beneficios, tales como:

PROYECTO DE LEY	OBSERVACIONES DE GH
<p>períodos subsiguientes, perderá tales beneficios.</p>	<p>✓</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prioridad para participar en el teletrabajo, si las funciones y condiciones lo permiten. - Prioridad ha ser permutado o trasladado a otro puesto de grado igual o inferior. (Según artículo 42 del Estatuto de Servicio del Poder Judicial “<i>Cuando se compruebe incapacidad o deficiencia en el desempeño de un puesto, si no es el caso de separación para el mejor servicio público, el servidor puede ser permutado o trasladado a otro puesto de grado igual o inferior, lo que dispondrá la Corte Plena con vista en los resultados de la calificación periódica de servicios o previa la información correspondiente.</i>”) - Otorgar permiso para escribir libros o realizar investigaciones.
<p>Artículo 22.- Incentivos o beneficios económicos adicionales</p> <p>La Corte Plena podrá definir, por vía reglamentaria, y según las posibilidades presupuestarias, el otorgamiento de un incentivo o bonificación económica para aquellas personas que durante un quinquenio hayan obtenido, ininterrumpidamente, un rendimiento individual excelente.</p> <p>Ese beneficio se perderá si no se mantiene el mismo rendimiento.</p>	<p>✓ En relación con la pérdida del beneficio económico, es importante considerar que se indique expresamente si esta procede luego del mismo periodo para su otorgamiento (quinquenio) o si lo es en la evaluación anual subsiguiente. Es criterio de esta Dirección, que la pérdida del beneficio se dé en el caso de que una vez otorgado, en el periodo subsiguiente de la evaluación anual, su calificación sea menor al nivel de excelente. En virtud de lo anterior, es oportuno dejar de forma expresa que el incentivo no se debe considerar como un derecho adquirido de la persona sino que depende estrictamente de obtener un nivel de desempeño excelente y mantenerlo a lo largo del tiempo.</p> <p>Observación adicional.</p> <p>En relación con la evaluación del desempeño, ya existe un marco normativo y filosófico de asociar el nivel de desempeño a diferentes estipendios económicos, como lo son las anualidades y la carrera profesional; condición que no encuentra contemplada en el proyecto de ley y que a criterio de esta Dirección no debería de omitirse.</p> <p>En relación con el marco normativo, de seguido se mencionan las normas que regulan dicha situación.</p>

PROYECTO DE LEY	OBSERVACIONES DE GH
	<p>Estatuto de Servicio Judicial</p> <p>Artículo 64.- <i>Si se tratare de aumentos por méritos, el Departamento los reconocerá cuando corresponda, con base en la calificación periódica de servicios y en los demás datos que figuren en el expediente personal del servidor, de acuerdo, con lo dispuesto en el artículo 5°, de la Ley de Salarios y las normas que dicte la Corte Plena.</i></p> <p><i>La imposición de cualquier corrección disciplinaria interrumpirá el tiempo acumulado para el aumento, salvo que la Corte Plena resuelva lo contrario atendiendo a la índole de la corrección, a los hechos que la motivaron y a la hoja de servicios del interesado.</i></p> <p>Ley de Salarios del Poder Judicial</p> <p>Artículo 4°.- (...) <i>Los aumentos de salarios se otorgarán por méritos cada año, de acuerdo con las normas administrativas que al efecto dicte la Corte Plena y en tal caso se otorgará el salario inmediato superior al que se estuviere devengando dentro de la misma categoría, hasta llegar al máximo.</i></p> <p>Ley de Salarios de la Administración Pública</p> <p>Artículo 5°.- (...) <i>Todo servidor comenzará devengando el mínimo de la categoría que le corresponde al puesto, salvo en casos de inopia a juicio del Ministro respectivo y de la Dirección General de Servicio Civil. Los aumentos anuales serán concedidos por méritos a aquellos servidores que hayan recibido calificación por lo menos de "bueno", en el año anterior, otorgándoseles un paso adicional, dentro de la misma categoría, hasta llegar al sueldo máximo. (Así reformado por el artículo 1° de la Ley N° 6408, de 14 de marzo de 1980.) (Ver voto 15460-2008 de la Sala Constitucional)</i></p>

PROYECTO DE LEY	OBSERVACIONES DE GH
	<p data-bbox="824 222 1247 254">Reglamento de Carrera Profesional</p> <p data-bbox="824 285 1325 317">Capítulo VI: De la calificación de servicios</p> <p data-bbox="824 348 1344 537"><i>Artículo 22.-El disfrute del incentivo económico previsto en el régimen de Carrera Profesional está sujeto a que el profesional haya obtenido en su calificación de servicios una nota no inferior a “MUY BUENO” u otro criterio cuantitativo equivalente.</i></p> <p data-bbox="824 569 1344 663"><i>Los puestos que por su naturaleza no sean susceptibles de calificación estarán exentos de este requisito.</i></p> <p data-bbox="824 695 1344 789"><i>En el caso de los profesionales los resultados inferiores a “MUY BUENOS” deberán ser justificados por el evaluador.</i></p> <p data-bbox="824 821 1344 978"><i>Artículo 23.-Si el profesional no fue calificado por encontrarse en disfrute de beca, de permiso o incapacidad, se toma en cuenta la calificación del periodo inmediato anterior.</i></p> <p data-bbox="824 1010 1344 1262"><i>Artículo 24.-La obtención de una calificación de servicios inferior a “MUY BUENO” o a criterio cuantitativo equivalente motivará la suspensión del disfrute de la anualidad profesional automática del período inmediato siguiente a la evaluación y de cualquier nuevo reajuste durante dicho período.</i></p> <p data-bbox="824 1293 1344 1451"><i>Artículo 25.-Los Jefes de Departamento y Dirección así como los miembros del Consejo Superior y los funcionarios que administran justicia están excluidos del proceso de calificación de servicios.</i></p> <p data-bbox="824 1482 1344 1671"><i>Artículo 26.-Los efectos derivados del artículo 24 quedarán sin efecto si en el próximo período de calificación el profesional obtiene una nota no inferior a “MUY BUENO” o al criterio cuantitativo equivalente.</i></p> <p data-bbox="824 1703 1344 1887"><i>Artículo 27.-Para ser tomada en cuenta la calificación de servicios de los profesionales deberá realizarse en los plazos establecidos en el reglamento de calificación de servicios y registrada en el Departamento de Personal. Se exceptúan los casos de fuerza mayor y</i></p>

PROYECTO DE LEY	OBSERVACIONES DE GH
	<p><i>debidamente justificados ante la Jefatura de dicho Departamento.</i></p> <p>Artículo 32.-No tendrá derecho al beneficio económico del sistema de Carrera Profesional quien ya disfrutare de un incentivo igual por norma legal o convencional.</p>
Capítulo IV Evaluación del desempeño y régimen disciplinario	
<p>Artículo 23.- Plan técnico remedial de capacitación para el nivel de desempeño individual deficiente</p> <p>Las personas que obtengan, durante un período de evaluación, un desempeño individual deficiente (menos del 70%) serán sometidas a un plan remedial técnico de atención y capacitación para brindarles la oportunidad de mejorar su desempeño en relación con los ciclos de evaluación subsiguientes.</p> <p>En su diseño intervendrán las autoridades institucionales que sean necesarias. Ese plan estará bajo la supervisión, ejecución y seguimiento de la respectiva jefatura inmediata.</p> <p>Si el rendimiento deficiente individual es obtenido en dos períodos no consecutivos, la persona tendrá derecho a un nuevo y último plan remedial técnico de capacitación.</p> <p>La negativa no justificada de la persona a someterse al plan remedial de capacitación, será considerada como una falta gravísima y motivo suficiente para la revocatoria del nombramiento.</p>	<p>✓ Se debe tener presente que el sistema de evaluación del desempeño individual gira entorno a la evaluación de tres elementos (rendimiento, compromiso y competencias) cuya sumatoria determinan el talento de la persona; situación que no refiere únicamente al conocimiento (saber hacer) de la persona sino que considera aspectos conductuales propias de cada individuo (saber actuar), por lo que resulta insuficiente referir solo a planes remediales de capacitación; dado que la situación puede acaecer producto de otras situaciones no relacionadas con sus conocimientos y capacidades intelectuales como lo son problemas de salud, psicológicos, de ambiente laboral o actitudinal (querer hacer).</p> <p>✓ En relación con el párrafo final de este artículo, se debe señalar que dentro del régimen disciplinario vigente no se tipifica el mal desempeño como una falta gravísima, por lo que se podría considerar incluirla en el proyecto de reforma a la Ley Orgánica del Poder Judicial; lo anterior para efectos de practicidad y seguridad jurídica en la aplicación del régimen disciplinario por parte de la Inspección Judicial.</p>
<p>Artículo 24.- Causales de despido por desempeño individual deficiente reiterado</p> <p>Serán causales de despido justificado, por inidoneidad comprobada, las siguientes:</p> <p>a) Obtener un rendimiento individual deficiente en dos períodos consecutivos de evaluación, pese a haberse sometido a un plan técnico remedial de capacitación.</p>	

PROYECTO DE LEY	OBSERVACIONES DE GH
<p>b) Haber obtenido en tres períodos distintos de evaluación un rendimiento deficiente, pese a haberse sometido, previamente, a dos planes técnicos remediales de capacitación.</p>	
<p>Capítulo V Evaluación del desempeño de la gestión institucional y rendición de cuentas</p>	
<p>Artículo 25.- Evaluación del desempeño de la Gestión Institucional</p> <p>Además de la evaluación del desempeño de los funcionarios, funcionarias, empleadas y empleados judiciales habrá, complementariamente, un sistema de evaluación del desempeño de la gestión institucional del Poder Judicial para medir el grado de cumplimiento de los objetivos y fines contenidos en los planes estratégicos y operativos, políticas, programas y proyectos de especial importancia. Lo anterior con el propósito de determinar el impacto en el logro de la misión institucional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Eliminar la frase “<i>los funcionarios, funcionarias, empleadas y empleados judiciales</i>” y sustituirla por “<i>todas las personas que tienen relación del servicio con el Poder Judicial</i>”, tal y como se recomendó en el artículo 1; con el fin de uniformar la terminología utilizada en el proyecto de ley. ✓ Se deben revisar, conforme a la dinámica institucional, las competencias atribuidas actualmente a la Dirección de Planificación en cuanto al seguimiento y cumplimiento de los PAO, con el fin de coordinar acciones o redefinir roles en cuanto a las competencias y participación de cada una.
<p>Artículo 26.- Comisión de Evaluación del desempeño de la Gestión Institucional</p> <p>Se crea como asesor de la Corte Suprema de Justicia, la Comisión de Evaluación del Desempeño de la Gestión Institucional. Estará conformada por la Presidencia o Vicepresidencia y los funcionarios del estrato gerencial que la Corte Plena estime necesarios.</p> <p>Esta Comisión contará con los recursos necesarios para el cumplimiento efectivo de sus atribuciones.</p> <p>La Corte Plena, como el órgano responsable del gobierno judicial, le compete conocer y resolver sobre los informes periódicos que rinda esa Comisión.</p>	
<p>Artículo 27.- Competencias de la Comisión.</p> <p>Esa comisión tendrá las siguientes competencias:</p> <p>a) Evaluar y medir, periódicamente, el cumplimiento de los objetivos y fines</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se deben revisar, conforme a la dinámica institucional, las competencias atribuidas actualmente a la Dirección de Planificación en cuanto al seguimiento y cumplimiento de los PAO, con el fin de coordinar acciones o redefinir roles en cuanto a las competencias y participación de cada una.

PROYECTO DE LEY	OBSERVACIONES DE GH
<p>establecidos en los planes estratégicos y operativos, en materia jurisdiccional, auxiliar de ésta y administrativa, mediante la matriz, los criterios de desempeño e indicadores de gestión que se establezcan objetiva, técnica y científicamente.</p> <p>b) Rendir a la Corte Plena los informes que sean necesarios sobre el nivel de desempeño alcanzado por todos los órganos del Poder Judicial. Estos informes deberán contener las recomendaciones para adoptar y aplicar las medidas y acciones correctivas necesarias e idóneas para el logro del mejor desempeño. La Presidencia de la Corte deberá convocar a las sesiones extraordinarias necesarias para conocer y resolver sobre su contenido.</p>	<p>✓ Considerando la naturaleza de esta Comisión (órgano asesor, de funcionamiento periódico no permanente) observamos una inconsistencia entre esta y las competencias atribuidas, por cuanto de estas últimas se infiere que más que asesorar ejecuta la función de evaluación; en ese sentido se sugiere valorar que esta comisión sea un ente rector en materia de gestión institucional y asignar la ejecución de la evaluación a otra instancia del Poder Judicial como lo puede ser GICA; tomando en consideración su experticia, naturaleza y competencias. En ese mismo orden de ideas, se debería considerar que sea GICA la encargada de confeccionar los indicadores de desempeño institucional, sus instrumentos, establecer sus políticas, dar seguimiento entre otras funciones de carácter operacional.</p> <p>✓ Cuando en el enunciado del artículo se hace alusión a “órganos” entendemos que se refiere a todos los Despachos Judiciales, Direcciones, Departamentos, Secciones, Unidades, Secretarías, Consejos, Comisiones entre otras.</p>
<p>Artículo 28.- Competencias de la Corte Plena</p> <p>La Corte Plena tendrá las siguientes competencias:</p> <p>a) Discutir, plenariamente, en las sesiones extraordinarias necesarias, especialmente, convocadas al efecto, los informes periódicos y el informe anual que rinda la Comisión de Evaluación.</p> <p>b) Aprobar o improbar, con las modificaciones pertinentes, el los informes rendidos por la Comisión.</p> <p>c) Pronunciarse, expresamente, sobre las acciones y medidas correctivas propuestas por la Comisión.</p> <p>d) Informar a la ciudadanía, opinión pública y medios de comunicación colectiva sobre los niveles y porcentajes de desempeño alcanzados anualmente, las medidas y</p>	<p>✓ Se debe valorar en el inciso b) la expresión “con las modificaciones pertinentes”, por cuanto preocupa esa competencia de modificación a informes técnicos rendidos (esto en caso de que sea GICA la responsable del informe); en razón de lo anterior se sugiere valorar redefinirlo en los siguiente términos “Aprobar o improbar, con las observaciones pertinentes, los informes rendidos por la Comisión.”</p> <p>✓ En el inciso e), desde el punto de vista de la administración, existe una inconsistencia técnica por cuanto la prioridad en la asignación de los recursos, se canaliza a los despachos con nivel de excelencia y no a los que requiere mejorar los niveles de desempeño, en donde sería lo más oportuno invertir para elevar su nivel de desempeño.</p>

PROYECTO DE LEY	OBSERVACIONES DE GH
<p>acciones correctivas tomadas. Una vez firme el acuerdo, en el sitio digital del Poder Judicial se ubicará toda esta información para garantizar su libre acceso a toda persona.</p> <p>e) Priorizar la asignación presupuestaria a los programas que acrediten un rendimiento institucional excelente.</p> <p>f) Evaluar el desempeño de todos aquellos funcionarios del nivel gerencial que sean de su nombramiento, función que estará a cargo de la Comisión de Nombramientos de la Corte Plena.</p> <p>h) Otorgar un reconocimiento anual al órgano u órganos que hayan tenido el rendimiento más elevado.</p> <p>i) Dictar los reglamentos necesarios para la ejecución plena de esta ley.</p>	<p>✓ En relación con el inciso f), se considera que el mismo no pertenece a este capítulo, toda vez que regula la Gestión Institucional, por ende podría ubicarse en un capítulo correspondiente a la Evaluación del Desempeño Individual.</p>
<p>Artículo 29.- Presidencia de la Corte Suprema de Justicia</p> <p>La Presidencia de la Corte Suprema de Justicia, periódicamente, durante la apertura del año judicial, en el informe anual de labores, deberá dedicar un segmento especial a los resultados de la evaluación del desempeño institucional conocidos por la Corte Plena, así como de las medidas y acciones correctivas para lograr un mejor desempeño institucional durante el año siguiente.</p>	
<p>Capítulo VI Régimen recursivo</p>	
<p>Artículo 30.- Recurso de reconsideración y agotamiento de la vía administrativa</p> <p>Las personas sometidas a evaluación podrán impugnar el resultado obtenido.</p> <p>En todos los casos, procederá el recurso de reposición o de reconsideración ante el órgano encargado de la evaluación, el cual deberá interponerse en el plazo de los cinco días hábiles posteriores a la comunicación de la evaluación.</p>	<p>Este artículo no es consistente con la regulación reglamentaria de evaluación del desempeño (artículo 15), por cuanto este último establece recursos de revocatoria (le corresponde a la jefatura que realizó la evaluación) y de apelación (le corresponde a la jefatura inmediata de quien evaluó). En el caso de las funcionarias y funcionarios que administran justicia solo se estableció la posibilidad del recurso de reconsideración ante el Consejo de la Judicatura.</p>

PROYECTO DE LEY	OBSERVACIONES DE GH
<p>La Comisión o Consejo respectivo deberá resolver el recurso interpuesto en el plazo de un mes.</p> <p>El pronunciamiento del órgano encargado de la evaluación agotará la vía administrativa.</p>	
<p>Capítulo VII Disposiciones finales y derogatorias</p>	
<p>Artículo 31.- Vigencia</p> <p>Esta ley empezará a regir un año después de su publicación oficial en el Diario La Gaceta.</p>	
<p>Artículo 32.-</p> <p>Se deroga la frase “pero en estos últimos casos será de tres meses”, contenida en el inciso a) del artículo 34 del Estatuto del Servicio Judicial</p>	<p>Es importante considerar que el artículo 34 del Estatuto del Servicio Judicial, refiere sobre el tema de la vigencia del periodo de prueba dos incisos, los cuales se transcriben de seguido para su valoración:</p> <p><i>“El período de prueba se regirá por las siguientes disposiciones:</i></p> <p><i>a) Se aplicará tanto en los casos de iniciación de contrato como en los de ascenso o traslado, pero en estos últimos casos será de tres meses.</i></p> <p><i>(Así reformado este inciso a) por el artículo 38 de la Ley N° 6593, de 6 de agosto de 1981.) (...)</i></p> <p><i>c) Cuando se trate de ascenso o traslado, el sustituto quedará sujeto dentro del período de prueba de tres meses, a la eventualidad de que si aquél a quien sustituyó no fuere eficiente en el nuevo cargo, el jefe de la respectiva oficina deberá reintegrarlo a su puesto anterior y así sucesivamente. (...)</i>”</p>
<p>Disposiciones Transitorias</p>	
<p>Transitorio I.-</p> <p>Para la implementación de la presente ley, la Corte Suprema de Justicia deberá disponer de los recursos humanos, materiales, financieros y tecnológicos necesarios para que todos los componentes del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño entren en operación y se asegure su funcionamiento de continuo.</p>	
<p>Transitorio II.-</p> <p>La Corte Suprema de Justicia deberá propiciar el desarrollo de los sistemas informáticos y de los recursos tecnológicos necesarios para la eficiente implementación e interoperabilidad de los sistemas de evaluación regulados en la presente ley.</p>	

PROYECTO DE LEY	OBSERVACIONES DE GH
<p>Transitorio III.- La Corte Suprema de Justicia deberá adecuar y armonizar la normativa reglamentaria existente con la presente ley.</p>	
<p>Transitorio IV.- La Corte Suprema de Justicia deberá de proveer de recursos humanos, materiales y financieros al sub-proceso de evaluación de desempeño de la Dirección de Gestión Humana, con el fin de garantizar la implementación, desarrollo y capacitación en los sistemas de evaluación previstos en esta ley.</p>	<p>Es importante señalar que este transitorio fue incluido en la propuesta realizada por la Dirección de Gestión Humana, con base en la lógica estructural y funcional inferida del reglamento de evaluación del desempeño (artículo 5) y de los alcances técnicos propuestos en proyecto de consultoría sobre el tema, la cual no fue desarrollada en este proyecto de ley; en donde a criterio de esta Dirección se está replanteando todo el tema estructural y funcional con relación al sistema de evaluación del desempeño.</p>

5.-Conclusiones

Luego de todo lo anterior se logra concluir:

5.1 De la revisión de los antecedentes relacionados con la evaluación del desempeño, es claro que la suspensión del mismo en el año 2003, fue producto de un rediseño de procesos que elaboró la empresa consultora SONDA, en el marco del Contrato de Servicios de Consultoría para el desarrollo del proyecto denominado "FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL PODER JUDICIAL". Rediseño que replanteó el rol de la Dirección de Gestión Humana, como un ente técnico asesor en pro de un enfoque de atención integral y con miras al desarrollo del talento humano de la población judicial.

5.2 Posteriormente en el año 2006 se crea, por parte de Corte Plena, la Comisión de Evaluación del Desempeño, que tenía como objetivo principal desarrollar y ejecutar las actividades necesarias para implementar en el Poder Judicial un nuevo Sistema de Evaluación del Desempeño (SED). Comisión que inició con la definición metodológica para evaluar la labor de las personas que ocupan cargos de administradores de justicia (jueces y juezas) al ser estos funcionarios quienes realizan la función sustantiva de la institución. Situación que delegó el tema del Sistema de Evaluación del Desempeño en esta Comisión en la que la Dirección de Gestión Humana es miembro.

5.3 Como resultado del estudio de la Auditoría Judicial, se determinó entre otros aspectos que el proyecto carecía de una dirección funcional que supervisara técnicamente la labor de los profesionales a cargo del diseño e implementación del SED, no permitiendo definir y separar las funciones de planeación y control de las respectivas funciones de ejecución, motivo por el cual la Comisión de Evaluación del Desempeño debió involucrarse en la operatividad del proyecto, incidiendo en la definición de actividades, procesos, comunicación y coordinación necesarias. En virtud de lo anterior, Corte Plena en sesión N° 49-13 del 25 de noviembre del 2013, artículo XVII, acordó designar al Consejo de Personal junto con la Dirección de Gestión Humana la rectoría y administración del Proyecto para el Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño,

que en el caso de la evolución del sector jurisdiccional competirá al Consejo de la Judicatura.

5.4 La Dirección de Gestión Humana ha desarrollado acciones para dar continuidad al tema de la evaluación del desempeño del sector no jurisdiccional, con la definición de perfiles competenciales, que incorporan aspectos tales como: características psicológicas, sociales, fisiológicas, aprendizaje, actitud, aptitud y valores que permiten determinar en forma cuantitativa y cualitativa las competencias que debe tener un candidato en un puesto y las conductas observables para evaluar su desempeño. Actualmente se cuenta con perfiles competenciales para las clases de Técnicos y Coordinadores Judiciales, puestos de jefatura y de investigador del escalafón policial y se tiene proyectado dar continuidad al desarrollo de perfiles competenciales para algunas clases de puesto de los grupos ocupacionales de Jefaturas, Coordinadores y Profesionales, Apoyo Administrativo, Técnico Administrativo y Técnico Jurisdiccional. Asimismo, se cuenta con una propuesta de modelo para evaluación del desempeño, su metodología, formularios y lógica para un sistema de información, que están siendo analizados por esta Dirección. En cuanto a la metodología de la evaluación se debe señalar que esta comprende la convergencia de tres elementos cuya sumatoria determinará el talento de la persona; estos tres elementos son el “Rendimiento” conformado por indicadores de desempeño que cada área evaluadora deberá definir de acuerdo a su conocimiento experto en la materia, el “Compromiso” dado por las competencias genéricas establecidas en el perfil del puesto y el “Compromiso” que está determinado por las competencias específicas y técnicas del perfil del puesto.

5.5 Como parte de los aportes de la Dirección de Gestión Humana a la Comisión de Evaluación del Desempeño, se participó activamente en la elaboración del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, el cual fue debidamente aprobado por Corte Plena. Así mismo, otro de los aportes que ha realizado esta Dirección fue la elaboración de un borrador de proyecto de ley sobre el tema de evaluación del desempeño, mismo que fue planteado bajo los presupuestos aprobados en el Reglamento referido.

5.6 Del análisis de la propuesta realizada por esta Dirección, considerando el marco metodológico con que se cuenta actualmente y aprobado en el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, se identifican las siguientes diferencias con respecto a la propuesta del proyecto de ley.

- En cuanto al desarrollo de los principios rectores, la propuesta de gestión humana los identificó sustentados en la lógica definida en el reglamento, sea que refiere a la instrumentalización del proceso de evaluación del desempeño y no como fueron definidos, algunos principios en el proyecto que están referidos a los resultados obtenidos de la evaluación y la satisfacción de las necesidades y demandas de los usuarios, tal y como se detalló en el apartado de observaciones de cada artículo.
- La definición de los responsables de aplicar la evaluación, dado que la propuesta de Gestión Humana está fundamentada en el Estatuto de Servicio Judicial, sea que reside en la jefatura inmediata; y por tanto se incorporó para el caso de la evaluación del ámbito jurisdiccional la figura del Juez Jefe del Despacho (Juez Coordinador), a diferencia del proyecto que establece una estructura orgánica

sustentada en comisiones las cuales definirán y establecen los criterios, indicadores y matrices de evaluación, indicando expresamente que la evaluación del desempeño la realizaran los órganos competentes.

- Las instancias partícipes en la evaluación donde en la propuesta de Gestión Humana se establecieron como órganos rectores el Consejo de Personal y el Consejo de la Judicatura (evaluación de los administradores de justicia) con el apoyo del ente técnico asesor, sea la Dirección de Gestión Humana, al contrario de la estructura definida dentro del proyecto con la conformación de las Comisiones específicas para el Ministerio Público, Defensa Pública y Organismo de Investigación Judicial; generando una desintegración del sistema; sin tener claridad del rol que la Dirección de Gestión de Humana debe asumir en el proceso, a pesar de ser esta instancia la dependencia técnica en la gestión integral del talento humano, permitiendo la sinergia de las diferentes áreas que la integran (Ambiente Laboral, Capacitación, Reclutamiento y Selección, Análisis de Puestos, Servicios de Salud para Empleado, Salud Ocupacional entre otras).
- Los efectos de los resultados de la evaluación que dentro del proyecto de ley se incorpora como una falta gravísima adicional a las establecidas en la Ley Orgánica del Poder Judicial, cuando la persona obtenga un nivel de desempeño deficiente de forma consecutiva o en tres periodos distintos, al contrario de la propuesta de Gestión Humana que refiere a la aplicación del régimen disciplinario una vez realizado todos los esfuerzos institucionales para elevar su nivel de desempeño.
- En cuanto a la impugnación de los resultados de la evaluación, la propuesta de Gestión Humana se fundamentó conforme a la persona que realiza la evaluación (área evaluadora) y por tanto se previó los recursos de revocatoria (ante la misma área evaluadora) y apelación (ante el superior inmediato del área evaluadora), no obstante en el proyecto de ley, dada la estructura orgánica propuesta se establecen los recursos de reposición o reconsideración del órgano en cargado de la evaluación, es decir las Comisiones específicas para el Ministerio Público, Defensa Pública y Organismo de Investigación Judicial.
- Ahora bien, en la propuesta de Gestión Humana no se consideraron dos aspectos fundamentales que incorpora el proyecto ley, a saber: a) que la determinación de los criterios de desempeño, indicadores de gestión y matrices de desempeño sean aprobados reglamentariamente por la Corte Plena, quitándole la flexibilidad, oportunidad y dinamismo a las actividades de un proceso que forma parte del desarrollo y mejoramiento continuo del talento humano b) la inclusión de un posible incentivo económico para personas cuya evaluación sea excelente durante un quinquenio. Aunado a ello no se consideró que de acuerdo a la normativa actual la evaluación del desempeño se reconoce en el rubro de anualidad y que la ciencia administrativa ha determinado que los estímulos económicos tienen un impacto inmediato pero pierden su efecto rápidamente propiciando fricción en las relaciones humanas y deterioro en clima laboral, sin obviar los altos costos que podría generar considerando el tamaño de la población judicial (más de 12.000), las limitaciones presupuestarias actuales y futuras dada la coyuntura fiscal del país.

6.-Recomendaciones

Considerado todo lo anterior se recomienda:

6.1 Que se determine por parte de Corte Plena, la estructura del SIED, para establecer con claridad los entes rectores del sistema y el grado de participación de las demás dependencias, sea que se mantenga un sistema integrado o por el contrario, se diluya la responsabilidad en las distintas comisiones que propone el proyecto de ley. En esa línea es criterio de esta Dirección y de conformidad con lo que establece el Estatuto de Servicio Judicial y las recomendaciones emanadas de la Auditoría Judicial aprobadas por Corte Plena, establecer como ente rector del sistema de evaluación del desempeño al Consejo de Personal y el Consejo de la Judicatura (evaluación de los administradores de justicia), que contarán con el apoyo técnico y asesor de la Dirección de Gestión Humana, como dependencia técnica en la gestión integral del talento humano, permitiendo la sinergia de las diferentes áreas que la integran (Ambiente Laboral, Capacitación, Reclutamiento y Selección, Análisis de Puestos, Servicios de Salud para Empleado, Salud Ocupacional entre otras). Ahora bien, esta Dirección no es omisa de la importancia trascendental, para el éxito del sistema, que tienen las demás dependencias del Poder Judicial, por cuanto se requiere una participación activa en la definición de los indicadores de desempeño y compromiso en la ejecución de la evaluación.

6.2 Se reconsidere la normalización vía reglamentaria de las actividades del proceso de evaluación del desempeño en relación con la determinación de los criterios de desempeño, indicadores de gestión y matrices de desempeño para brindarle flexibilidad, oportunidad y dinamismo al proceso, para la mejora continua de los subsistemas de planificación, acreditación de la calidad, selección, capacitación, ambiente laboral, salud ocupacional, sistema retributivo que forma parte del desarrollo y mejoramiento continuo del talento humano. Aspecto que guarda relación con los principios rectores propuestos (eficiencia, eficacia, efectividad).

6.3 Eliminar la posibilidad de otorgar un incentivo salarial, como consecuencia de una evaluación excelente durante un quinquenio.

6.4 Propiciar los espacios necesarios para la presentación del marco metodológico del Sistema Integral de Evaluación del Desempeño (SIED) a las diferentes instancias superiores (Despacho de la Presidencia, Corte Plena, Consejo Superior, Consejo de la Judicatura, Comisiones jurisdiccionales de materia, representantes del nivel gerencial de los ámbitos auxiliar de justicia (Ministerio Público, Defensa Pública, Organismo de Investigación Judicial, Escuela Judicial, entre otros) y ámbito administrativo (Dirección Ejecutiva, Dirección de Planificación, entre otras), que ha desarrollado esta Dirección, con el fin que se considere su implementación en la institución.

6.5 Que esta Dirección, presente para su aprobación un proyecto de un plan piloto del sistema integral de evaluación del desempeño, con el fin de evaluar su metodología, aceptación, operatividad, efectividad entre otras; con el propósito de realizar los ajustes necesarios para extender su aplicación a otras dependencias de la institución. En consecuencia, se propone un desarrollo paulatino del sistema integral de evaluación del desempeño considerando aspectos como: la disposición de un sistema de información, la capacidad operativa para atender a la población judicial y sus particularidades por

ámbito, la elaboración de los perfiles competenciales de todas las clases que conforman el manual descriptivo de clases de puestos, el presupuesto asignado, entre otras"

%%%%%%%%

Este Consejo ha procedido a revisar el Proyecto de Ley, así como las observaciones que sobre el particular realizó la Dirección de Gestión Humana y considera que éste último informe cubre adecuadamente las inquietudes que se derivan de la redacción del anteproyecto. Por tal razón, y en aras de evitar duplicidades, se estima que lo pertinente es hacer propias las conclusiones del informe de Gestión Humana y trasladarlas a la Corte Plena para que sean analizadas y en lo pertinente incorporadas al Proyecto de ley respectivo.

Se acordó: *Acoger en todos sus extremos las conclusiones del informe SED-623-14 elaborado por la Dirección de Gestión Humana y trasladarlas a la Corte Plena para que sean analizadas y en lo pertinente incorporadas al Proyecto de ley respectivo.*

ARTICULO IV

El Msc. Gerald Campos Valverde Subdirector General del Organismo de Investigación Judicial en el Oficio N° 33-DG-14/ID18872 indica:

“Con el respeto de siempre, después de un atento saludo, me dirijo a su persona por lo siguiente:

La Dirección General de la Policía Nacional de Colombia, cursa invitación para que dos servidores, de este Organismo, asistan al XVII Curso internacional de Operaciones Especiales de Antisecuestro y Antiextorsión, que se llevará a cabo en Bogotá, Colombia del 28 de enero al 10 de abril de 2015.

1. Se envió un correo electrónico masivo por parte de la Oficina de Prensa del OIJ con toda la información del curso, requisitos y fecha límite para enviar la boleta de inscripción al correo de la subdirección.
2. Se recibió la información de dos únicos funcionarios interesados de participar en dicho curso.

Dado lo anterior y en virtud de la importancia de este tipo de convocatorias para la labor que realiza este Organismo, se solicita el permiso respectivo para que los funcionarios Eduardo Loaiza Araya, investigador 1 de la Sección de Asaltos y Luis Ricardo Rodríguez Fallas,

investigador 1 de la Sección de Estupefacientes, participen de tan importante actividad.

Tal actividad no tiene costo alguno para la institución, por cuanto los gastos de tiquetes aéreos y alimentación serán cubiertos por los participantes."

Visto el oficio así como los documentos que evidencian la importancia de esta actividad se acordó:

*1) Recomendar al Consejo Superior el otorgamiento de permiso con goce de salario a los señores **Eduardo Loaiza Araya** Investigador 1 de la Sección de Asaltos y **Luis Ricardo Rodríguez Fallas** Investigador 1 de la Sección de Estupefacientes, para que participen de esta actividad.*

2) Considerando la relevancia de la temática en relación con la criminalidad organizada, se sugiere a ese Consejo valore la posibilidad de considerar alguna ayuda económica a los participantes.

Se declara firme.

ARTICULO V

En relación con lo dispuesto en el artículo III de la sesión de este Consejo N° 21-2014, el señor Jorge Paisano Saborío presenta recurso de reconsideración en apelación en subsidio.

El acuerdo citado, señala en su parte dispositiva lo siguiente:

“Se acordó: Denegar la gestión del señor Paisano Saborío para que se continúe reconociendo el sobresueldo por coordinación, en virtud de que el gestionante optó por ser nombrado en otro despacho judicial y en esas circunstancias no es factible acceder a la pretensión; máxime que el Consejo de Jueces designó como Coordinador al Licenciado Manuel López Rojas, por el período de ley a partir del 19 de noviembre de 2013.”

El recurso interpuesto contra lo dispuesto señala:

“RECURSO DE APELACION

Quien suscribe, Jorge Paisano Saborío, cédula de identidad 7-0094-0429 en autos conocido, con todo respeto en tiempo y forma me apersono ante su autoridad para interponer **Recurso de Reconsideración con Apelación en subsidio** contra el artículo III de la sesión del Consejo de Personal N° 21-2014 celebrada el 31 de octubre de 2014, comunicada al suscrito el lunes 24 de noviembre de 2014, mediante oficio CP-194-2014 de fecha 21 de noviembre de 2014.

Las razones que fundamentan el Recurso son las siguientes:

No puede ignorarse que la función que realiza el Consejo de Personal es función administrativa dentro del Poder Judicial y como tal, dicha función debe ajustarse a las normas de derecho público que rigen la materia y en última instancia a las disposiciones de la Ley General de la Administración Pública.

Respecto de la formación y emisión del acto administrativo dicha ley contiene una serie de reglas de acatamiento obligatorio para todo órgano que independientemente de su ubicación dentro de la estructura estatal, realice función administrativa, por lo que los actos que emita el Consejo de Personal del Poder Judicial, no constituyen una excepción al régimen contenido en la Ley General de la Administración Pública.

Del contraste de dichas normas con lo actuado por el Consejo de Personal, resultan graves inconsistencias que sustentan el presente recurso de apelación.

VICIOS EN EL CONTENIDO DEL ACTO

- a- Vicios por no abarcar todas las cuestiones de hecho y de derecho surgidas del motivo.** (Artículo 132 inciso 1) de la Ley General de la Administración Pública)

Mi petición ante el Consejo de Personal, fue claramente dirigida al reconocimiento de un derecho subjetivo del que venía disfrutando hasta setiembre de 2013, cuando se me suspendió el pago del rubro pertinente a la Coordinación del Tribunal Penal del II Circuito Judicial de la Zona Atlántica.

En la gestión que presenté al Consejo de Personal , para que se continuara con el pago indiqué:

- 1- Que en virtud del ejercicio de mis funciones como juez penal, sufrí un atentado de muerte, el día 14 de diciembre de 2012.
- 2- Que para la fecha del atentado me encontraba debidamente nombrado por el Consejo de Jueces como Juez Coordinador del Tribunal Penal del II Circuito Penal de la Zona Atlántica, puesto que asumí por decisión unánime a partir del 01 de Junio del año 2012 y hasta el 01 de Junio del año 2016 y cuyo ejercicio era compensado económicamente con una remuneración adicional, plus o sobresueldo.
- 3- Que por razones de seguridad, fui desarraigado de mi lugar de residencia y por ende de mi lugar de trabajo, con lo cual debí abandonar mi puesto en la Zona Atlántica y todos los actos subsiguientes relacionados con mi ubicación laboral no fueron producto de una decisión personal sino del atentado de muerte que sufrí el 14 de diciembre del 2012, lo cual antes que Juez de la República, me convirtió en víctima directa y a mi familia también, con lo cual resultaba forzoso retirarnos del lugar de los hechos.
- 4- Que en sesión No. 21-2013 del 12 de Diciembre del 2013, artículo XVI, el Consejo de Personal se aprobó en forma expresa lo siguiente:

"Con los antecedentes señalados y tomando en consideración que existen razones institucionales para el traslado del señor Paisano Saborío a San José como una medida de protección a su integridad física, no debe diezmarse su condición salarial, por lo que todos sus extremos y pluses deben serle cancelados en igualdad de condiciones que lo que devengaba en su puesto original".
- 5- Que he laborado para el Poder Judicial por más de 26 años y todos esos años lo fueron en la Zona Atlántica, por ser el suscrito y su familia oriundos de esa zona, lo que significó un severo desarraigo para nosotros, el cambio de residencia al que nos vimos forzados por razones de seguridad.
- 6- Que disfruté del pago hasta el mes de setiembre de 2013, a pesar de que desde el mes diciembre de 2014, abandoné mi puesto en el II Circuito Judicial de la Zona Atlántica.
- 7- Que el pago como coordinador lo recibí aún estando incapacitado y que renuncié a esa incapacidad, pues consideré más fácil mi readaptación a las nuevas condiciones personales, familiares y laborales, que se me presentaron a partir del atentado, si me encontraba laborando.

Adicionalmente, para efectos de la tramitación de la solicitud que presenté, el Consejo de Personal en sesión 18-2014 del 11 de setiembre de 2014, en artículo XV, solicitó:

- 8- El acuerdo de los jueces del Tribunal Penal, donde designaron al actual Coordinador del II Circuito de al Zona Atlántica.
- 9- Informe de la Sección de Administración Salarial sobre la fecha a partir de la cual no se me cancela el rubro como coordinador.

No obstante, a pesar de contar con al menos **9** aspectos por considerar para resolver mi petición, el Consejo no toma en consideración ninguno de ellos y adopta el siguiente acuerdo:

*“Denegar la gestión del señor Paisano Saborío para que se continúe reconociendo el sobresueldo por coordinación, **en virtud de que el gestionante optó por ser nombrado en otro despacho judicial** y en esas circunstancias no es factible acceder a la pretensión; **máxime que el Consejo de Jueces designó como Coordinador al Licenciado Manuel López Rojas, por el período de ley a partir del 19 de noviembre de 2013.**”* Los destacados son nuestros.

Con este lacónico acuerdo el Consejo de Personal resuelve mi petición, sin tomar en consideración todas las cuestiones de hecho y derecho ínsitas en el asunto, actuando de esta forma en abierta contradicción con el artículo 132 de la Ley General de la Administración Pública.

Dispone el inciso 1. del artículo en referencia que:

“ Artículo 132.-

1. **El contenido deberá de ser lícito, posible, claro y preciso y abarcar todas las cuestiones de hecho y derecho surgidas del motivo, aunque no hayan sido debatidas por las partes interesadas.**

...” Los destacados son nuestros.

De conformidad con esta norma, el Consejo de Personal debió tomar en consideración para tomar el acuerdo que se impugna, el hecho de que sufrí un atentado de muerte, el día 14 de diciembre de 2012, que para la fecha del atentado me encontraba debidamente nombrado s como Juez Coordinador del Tribunal Penal del II Circuito Penal de la Zona Atlántica, hasta el 01 de Junio del año 2016 y que por ese cargo recibía una remuneración adicional a mi salario.

Debió considerar también que por razones de seguridad y no por decisión propia fui desarraigado de mi lugar de residencia y de mi lugar de trabajo donde he laborado por más de 26 años y que precisamente por ello, ese mismo Consejo en sesión No. 21-2013 del 12 de Diciembre del 2013, artículo XVI, el Consejo de Personal que mi traslado fuera sin menoscabo de mi condición salarial y que todos ***“ todos sus extremos y pluses”*** de mi salario debían seguir siendo cancelados tal y como los devengaba en mi puesto original.

Que disfruté del pago reclamado hasta el mes de setiembre de 2013, cuando sin justificación alguna se suspendió dicho pago. Tampoco tomó en consideración el Consejo el informe que ese mismo órgano solicitó en sesión 18-2014 del 11 de setiembre de 2014, en artículo XV, a la Sección de Administración Salarial del Poder Judicial, sobre la fecha a partir de la cual no se me cancela el rubro como coordinador.

Ninguno de esos aspectos fue considerado por el Consejo de Personal y todo parece indicar que lo único que tomó en cuenta para su decisión fue la decisión del Consejo de Jueces del Tribunal Penal del II Circuito Judicial de la Zona Atlántica de nombrar al Lic. Manuel Rojas López en el puesto de coordinador y lo manifestado por dicho funcionario en el sentido de que su nombramiento se “ *hizo en virtud de que el Licenciado Jorge Paisano, renunció libre y voluntariamente a su plaza en propiedad en este despacho, optando y logrando ser nombrado en Cartago. Por lo anterior evidentemente eso hizo necesario el nombramiento de un Coordinador propietario en este despacho.*” .

Respecto de las manifestaciones del Lic. Manuel Rojas López debe precisarse que se trata de una apreciación propia de dicho señor, quien obviamente no tenía por qué conocer todos los detalles de mi traslado a Cartago, el cual es interpretado por el Lic. Manuel Rojas como producto **de una renuncia libre y voluntaria a mi plaza en propiedad**, lo cual, según puede corroborarse en mi expediente personal, no es cierto, pues nada de lo sucedido con mi situación personal y laboral a partir del atentado sufrido el 14 de diciembre de 2014, puede calificarse de voluntario.

Como víctima, me vi de forma repentina y forzada por las circunstancias, envuelto en una vorágine de decisiones que no provenían de mi voluntad, sino de protocolos de acción de la Oficina de Protección de la Víctima del Poder Judicial y dentro de esas acciones se ubica y debe entenderse mi traslado a Cartago.

De mi parte y de mi familia hubo un esfuerzo mayúsculo para adaptarnos a las circunstancias e intentamos por nuestra protección, rehacer nuestra vida en Cartago, lugar que de acuerdo con los expertos en seguridad de la Oficina de Víctima, reunía condiciones óptimas para resguardar nuestra integridad.

En ese contexto, se dio el traslado a Cartago, mismo que para mi sorpresa, no obstante haber sido establecido por la Oficina de la Víctima, debí gestionar por mis propios medios como si se tratara de un traslado voluntario y siguiendo los canales normales de nombramiento, aún cuando habían razones institucionales y no de deseo o decisión de mi parte para realizarlo.

Tal vez por ello, es que el Lic. Rojas interpreta que de mi parte hubo una renuncia “*libre y voluntaria*” a mi plaza en propiedad, pero nada más alejado de la realidad. Sin embargo no es al Lic. Rojas al que le

corresponde valorar las condiciones de mi traslado a Cartago, esa es una obligación del Consejo de Personal, órgano que, teniendo a su alcance mi expediente personal, y conociendo las razones de mi traslado, con lo cual podía constatar las razones que han mediado en mi situación laboral, no hizo ningún análisis y de forma prácticamente irreflexiva admite lo informado por el Juez Rojas y adopta la desafortunada decisión de rechazar mi pedido.

Nótese la situación tan paradójica que relata el Lic. Rojas a ese Consejo, cuando manifiesta que *libre y voluntariamente* renuncié a mi puesto y que “ *Actualmente don Jorge se encuentra en una plaza interina y además extraordinaria en nuestro despacho.*” ¿Quién, si no es por la fuerza de las circunstancias, renunciaría a su puesto en propiedad, para luego volver a ocuparlo en forma interina y en una plaza extraordinaria?

Soy oriundo de Limón, no en vano mi cédula inicia con el dígito “7”, toda mi carrera judicial que alcanza ya los 26 años la he desarrollado en la Zona Atlántica. A pesar de que razones de seguridad no lo aconsejaban, decidí volver a residir y trabajar en Guápiles, pues no encontramos mi familia y yo las condiciones para continuar nuestra vida lejos de nuestras familias y arraigos, por ello nada más alejado de la realidad, de que me separé de mi puesto en Guápiles *libre y voluntariamente*.

Cabe agregar a lo anterior, que la omisión de ese Consejo en la consideración de todas las cuestiones presentes en este caso, es de tal identidad, que ni siquiera toma en cuenta el Informe que el mismo Organó solicitó a la Sección de Administración Salarial del Poder Judicial, en su acuerdo XV de la sesión 18-2014.

Dicho informe no se cita en el impugnado y ni siquiera es posible derivar de lo resuelto, que haya sido en efecto solicitado a la Sección de Administración Salarial o que dicha Sección lo haya rendido, pero aún así el Consejo resuelve, sin siquiera tomar en cuenta que el pago pretendido, en efecto me fue reconocido hasta setiembre de 2013.

Es claro entonces que lo resuelto por el Consejo de Personal no ha tomado en consideración todas las condiciones de hecho y de derecho surgidas del motivo y por lo tanto los vicios en el contenido son evidentes y así deben declararse.

b- Vicios en el contenido del acto recurrido, por violación al principio de oportunidad mínima.

Acrescienta lo paradójico del relato del Lic. Rojas y con ello lo inadmisibles de lo actuado por el Consejo de Personal, el hecho de existir el acuerdo adoptado por ese mismo Consejo en sesión No. 21-2013 del 12 de Diciembre del 2013, artículo XVI, que a la letra dice:

"Con los antecedentes señalados y tomando en consideración que existen razones institucionales para el traslado del señor Paisano Saborío a San José como una medida de protección a su integridad física, no debe diezmarse su condición salarial, por lo que todos sus extremos y pluses deben serle cancelados en igualdad de condiciones que lo que devengaba en su puesto original". El destacado es nuestro.

En efecto, el Consejo conoce de mi situación, conoció oportunamente las razones que motivaron mi traslado, pero no obstante ahora resuelve en abierta contradicción y rechaza el reconocimiento de un "plus" que devengaba al momento de mi traslado.

No vaya ahora a justificarse lo resuelto, alegando que el acuerdo dice "San José" y no Cartago o bien que fue Jorge Paisano Saborío, el que solicitó el traslado *libre y voluntariamente*, porque esa sería una salida simplista y totalmente alejada del motivo de aquella decisión.

Las razones que motivaron mi traslado a San José, fueron las mismas que motivaron mi traslado a Cartago: consideraciones de seguridad estimadas por la Oficina de la Víctima y si personalmente tuve que solicitar mi traslado a Cartago, fue porque la Oficina de la Víctima o no pudo o no quiso hacerlo y no porque ese fuera mi deseo.

Mi único deseo en todo esto, es que el atentado del 14 de diciembre de 2014 no se hubiera dado, que ni mi familia ni yo nos hubiéramos visto envueltos en la pesadilla que eso ha significado y que no hubiéramos sufrido ningún menoscabo a nuestras condiciones de vida.

Lamentablemente eso no es posible y por lo tanto lo mínimo que esperaré de mi empleador, es que cumpla con sus obligaciones y tome las decisiones que busquen minimizar las secuelas negativas de un daño que sufrí con ocasión de mi trabajo y que respete los derechos laborales que tenía antes de que se diera el trágico evento del 14 de diciembre de 2012.

Sin embargo, no debe perderse de vista que originalmente ese mismo Consejo de Personal en sesión No. 21-2013 del 12 de Diciembre del 2013, artículo XVI, que ya transcribimos, resolvió que mi traslado debía darse que sin diezmar mi condición salarial y que todos los extremos y pluses de mi salario debían ser cancelados tal y como lo devengaba en mi puesto original.

Esa decisión se ejecutó hasta setiembre de 2013, pero luego de esa fecha, sin existir ninguna circunstancia diferente, el pago no se realizó más y ahora se toma una decisión totalmente contraria a la adoptada en el artículo XVI de la sesión 21-2013, de repetida cita.

Esta evidente contradicción entre lo resuelto entonces y lo que se acordó en el acto impugnado, revela una abierta y grosera falta de lógica, violándose con ello el principio de racionalidad así como el de

oportunidad mínima, lo cual genera una injusticia manifiesta en mi contra, al disminuir efectiva e ilegítimamente el ingreso mensual al que tenía derecho hasta el mes de junio de 2016, con lo que se vicia de nulidad absoluta el acto recurrido.

Adicionalmente debe considerarse que la negativa del Consejo a reconocer un derecho que ya había reconocido, pues se mantuvo su pago regular hasta el mes de setiembre de 2013, consolida la violación a mis derechos subjetivos, atropello que se produjo - de hecho- desde octubre de 2013, cuando ya no se giró más el sobresueldo por concepto de coordinación.

. VICIOS EN EL MOTIVO DEL ACTO IMPUGNADO.

Agrega el artículo 132 de la Ley General de la Administración Pública que el contenido del acto debe ser:

“2. proporcionado al fin legal y correspondiente al motivo, cuando ambos se hallen regulados

3. Cuando el motivo no esté regulado el contenido deberá estarlo, aunque sea en forma imprecisa.

4. Su adaptación al fin se podrá lograr mediante la inserción discrecional de condiciones, términos y modos, siempre que, además de reunir las notas del contenido arriba indicadas, éstos últimos sean legalmente compatibles con la parte reglada del mismo.” El destacado es nuestro.

La anterior disposición, nos lleva de seguido al artículo 133 del mismo cuerpo legal que establece que el motivo deberá ser legítimo y existir tal y como ha sido tomado en cuenta para dictar el acto.

El motivo de un acto administrativo no es otra cosa que el conjunto de circunstancias de hecho y de derecho que ha tomado en cuenta la administración para dictarlo.

Hemos visto hasta aquí, que a pesar de una gran variedad de circunstancias de hecho y de derecho, el Consejo de Personal no las tomó en consideración e inclusive resolvió en contra de lo que había resuelto

Mi condición de Coordinador el Tribunal Penal para el 14 de diciembre de 2012, fue consecuencia del nombramiento que hiciera en su oportunidad y en forma unánime el Consejo de Jueces de dicho Tribunal, nombramiento que se hizo efectivo a partir del mes de junio de 2012 y que de conformidad con 101 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, se extendería por un período de cuatro años con posibilidades de reelección.

Tal condición de Coordinador, es el antecedente del pago que recibía en el momento del atentado -14 de diciembre de 2012-, por lo tanto dicho pago se encontraba incorporado en los ingresos que percibía como producto de mi trabajo en el Poder Judicial.

Cabe destacar aquí, que tal y como se puede leer del acta el Consejo de Jueces del Tribunal Penal del II Circuito Judicial de la Zona Atlántica N° 16-2013, celebrada el 19 de noviembre de 2013, que de seguido se transcribe: :

“Acta del Consejo de Jueces Número 16-2013

...

Artículo Uno

*El Licenciado Manuel Rojas López, coordinador del Tribunal expone su situación en cuanto a la Coordinación del Despacho, específicamente en cuanto a que su nombramiento hasta esta fecha ha sido sustituyendo al Licenciado Jorge Paisano y a la espera de su regreso al Tribunal, sin embargo se tiene conocimiento de que el Licenciado Paisano optó por una plaza en propiedad en Cartago. Ante lo anterior, los Licenciados Vargas Chavarría, Garita Vindas y Arguedas Salazar, proponen que se nombre al Licenciado Manuel Rojas López como coordinador del despacho por el plazo de ley. **Se acuerda: En forma unánime nombrar como coordinador del despacho y por el plazo de ley a partir de esta fecha, al Licenciado Manuel Rojas López.** El destacado es nuestro.*

Como puede verse, el Consejo de Jueces no revocó mi nombramiento como Juez Coordinador, ni nombró al Lic. Rojas para completar mi período, al contrario lo nombró por un nuevo plazo de ley, es decir por cuatro años que correrían a partir de ese momento, venciendo en consecuencia el 19 de noviembre de 2017.

En otras palabras, el derecho que me asiste al sobresueldo reclamado, no solo es procedente por lo que al respecto consideró en su momento Corte Plena y ese Consejo de Personal, según se dirá, sino también, porque dimana de un acto válido que no ha sido revocado por ninguna autoridad.

El tema del mantenimiento de mis condiciones salariales – entre ellas el sobresueldo señalado- , fue objeto de una amplia discusión que tuvo lugar en Corte Plena. Las actas de las sesiones números 46-13 del 4 de Noviembre del 2013, artículo XXX y 6-14 del 23 de Enero del 2014 atestiguan esa discusión.

En la sesión de noviembre de 2013, el Señor Magistrado Aguirre arroja luz sobre el tema y con base en la resolución de casos similares manifiesta:

" Sé que hay ordenamientos que contemplan esto, en el caso de la gente del Magisterio, hay normativas en el Estatuto del Servicio Civil que dicen que cuando a un servidor se le separa de su puesto para investigarlo, o se le traslada a otro puesto, aunque no tenga que ver con la docencia, debe mantenersele todos los salario, incluidos los pluses aunque no esté trabajando en lo que supuestamente se paga con un plus como por ejemplo, los salarios alternos. La Ley dice que hay que mantenerlo, por hay una decisión del empleador y, en consecuencia, hay que mantenerle la situación".

Estas consideraciones dieron lugar a que Corte Plena solicitara a la Comisión de Seguridad del Poder Judicial, realizar un protocolo para prever en lo futuro este tipo de casos donde se movilicen funcionarios judiciales por razones de seguridad, en la cual indica **deben mantenerse todas las condiciones del trabajador o trabajadora**, aunque éste sea separado o trasladado del puesto que ocupaba en el momento del atentado contra su seguridad.

Con fundamento en estos antecedentes ese Consejo de Personal, adoptó el artículo XVI de la sesión 21-2013, que para extrañeza y sorpresa del suscrito, se niega a ejecutar y hasta se permite contradecir con el acuerdo que se impugna, el cual deviene inválido en virtud del vicio en el motivo, según se señala.

VICIOS EN EL FIN DEL ACTO ADMINISTRATIVO.

Respecto del fin del acto administrativo, el artículo 131 de la Ley General de la Administración Pública, dispone que el acto administrativo tendrá uno o varios fines, siendo los fines principales los fijados por el ordenamiento y en caso de ausencia de ley, no existirá discrecionalidad del administrador, por lo que deberá observarse en su adopción el resto del ordenamiento.

Lo solicitado por el suscrito, ha sido el reconocimiento del sobresueldo correspondiente al cargo de Coordinador de Tribunal que desempeñaba en diciembre de 2012 y para el que me encontraba nombrado hasta el mes de junio de 2016. En otras palabras, lo que he solicitado es que mi situación salarial no se vea menoscabada por dejar forzosamente mi puesto de trabajo en la Zona Atlántica, que impidió que siguiera ejerciendo la coordinación para la cual había sido nombrado.

Observando el Ordenamiento, tanto la Corte Plena como ese Consejo de Personal en acuerdo XVI de la sesión 21-2013, estimó que dada mi condición de víctima de un atentado contra mi vida, el traslado de mi lugar de residencia y de trabajo, que forzosamente debía de realizarse por razones de seguridad y no debía afectar mis derechos laborales y que mi remuneración debía ser igual a la recibida en el puesto original.

Esa decisión es acorde con las normas elementales que regulan el IUS VARIANDI en materia laboral que tienen como finalidad no afectar los derechos laborales adquiridos. No obstante el acto que se impugna, sea el que se manifiesta por el Artículo III de la sesión del Consejo de Personal N° 21-2014 celebrada el 31 de octubre de 2014, se aleja absolutamente de dicho fin y lesiona burdamente mis derechos laborales anteriormente reconocidos.

Al contravenirse el fin legal del acto, este resulta viciado, resultando sustancialmente contrario al Ordenamiento y por esa razón también debe anularse.

FALTA DE MOTIVACION DEL ACTO RECURRIDO:

Finalmente cabe indicar que el acto impugnado carece de motivación, siendo obligatoria la misma según las disposiciones del artículo 136 de la Ley General de la Administración Pública que dispone en lo que interesa:

“Artículo 136.-

1. Serán motivados con mención, sucinta al menos, de sus fundamentos:

a) Los actos que impongan obligaciones o que limiten, supriman o denieguen derechos subjetivos;

b) Los que resuelvan recursos;

c) Los que se separen del criterio seguido en actuaciones precedentes o del dictamen de órganos consultivos;

d) Los de suspensión de actos que hayan sido objeto del recurso;

e) Los reglamentos y actos discrecionales de alcance general; y

f) Los que deban serlo en virtud de ley.

2. La motivación podrá consistir en la referencia explícita o inequívoca a los motivos de la petición del administrado, o bien a propuestas, dictámenes o resoluciones previas que hayan determinado realmente la adopción del acto, a condición de que se acompañe su copia”. El destacado es nuestro.

Es claro que por lo escueto y lacónico del acuerdo impugnado, no puede tenerse como una adecuadamente motivado, contraviniéndose con ello las normas citadas, toda vez que se me están suprimiendo derechos subjetivos y se está resolviendo en forma abiertamente contraria al criterio seguido en actuaciones precedentes.

La motivación del acto administrativo es fundamental para el correcto ejercicio del derecho de defensa. La Jurisprudencia nacional ha establecido al respeto:

“En efecto, al reservarse un órgano jurisdiccional – o administrativo- los criterios por los que tomó una determinación particular, el afectado no los puede identificar puntualmente ..Y es que -como se ha reiterado-, la motivación es uno de los elementos del debido proceso y del derecho de defensa, pues sólo conociendo los motivos por los que se arriba a la determinación, es que se coloca al afectado en posibilidad de combatirlos; lo contrario implica una carga irracional para éste, quien habría de realizar un ejercicio –eventualmente infructuoso- para tratar de adivinar y asumir cuáles son los fundamentos que en su fuero interno valoró el juez, e intentar romper ese presunto razonamiento” Res. 000010-F-S1-2013. Sala Primera de la Corte Suprema de Justicia, a las 9:45 del 17 de enero de 2013. El destacado es nuestro.

En efecto, aquí se ha realizado el esfuerzo de tratar de derivar del **Artículo III de la sesión del Consejo de Personal N° 21-2014 celebrada el 31 de octubre de 2014**, cuáles han sido los motivos del Consejo de Personal para denegar mi solicitud de sobresueldo por coordinación. Sobre las presunciones que hemos hecho, hemos combatido razonamientos que en verdad no conocemos, como tampoco conocerá el órgano de alzada en caso de que no se llegara a revocar lo resuelto.

Es evidente que la ausencia de motivación apuntada, lesiona directamente mi derecho de defensa y también por esa razón el acuerdo recurrido resulta nulo y por ello debe revocarse.

PROCEDENCIA DEL RECURSO REVOCATORIA CON APELACION EN SUBSIDIO

En virtud de lo expuesto, y de los vicios de contenido, motivo y fin apuntados y las violaciones a los principios de racionalidad, oportunidad mínima y derecho de defensa afectan de nulidad absoluta el acto recurrido, por lo que con todo respeto solicito a ese Consejo se revoque el **Artículo III de la sesión del Consejo de Personal N° 21-2014 celebrada el 31 de octubre de 2014** y se acoja mi solicitud y se reconozca el pago a que tengo derecho como Coordinador del Tribunal Penal del II Circuito Judicial de la Zona Atlántica desde el mes de setiembre de 2013 cuando dejo de pagarse y hasta el mes de junio de 2016, fecha en que se vence el nombramiento de Juez Coordinador que válidamente hiciera en mi favor el Consejo de Jueces de dicho Tribunal y que valga agregar se encuentra vigente.

En caso de que no se acoja el Recurso, solicito dar trámite al Recurso de Apelación que en forma subsidiaria interpongo ante el Organo que corresponda, tomando en cuenta que la Resolución que se impugna

es omisa en indicar ante cuál órgano debe recurrirse en alzada con lo cual se me deja en indefensión y se atenta contra la seguridad jurídica. Notificaciones en mi correo electrónico del Poder Judicial jpaisano@poder-judicial.go.cr ó j04paisanos@hotmail.com”

-*_*_*_*-

La Master Priscilla Rojas Muñoz Asesora Jurídica de Gestión Humana indica:

En atención a los argumentos expuestos por el señor Paisano Saborío en el Recurso de Apelación interpuesto el día 27 de noviembre de 2014 contra el acuerdo tomado por este Consejo en la sesión n° 21-2014 celebrada el 30 de octubre de 2014, artículo III, que expresamente señaló: *“Denegar la gestión del señor Paisano Saborío para que se continúe reconociendo el sobresueldo por coordinación, en virtud de que el gestionante optó por ser nombrado en otro despacho judicial y en esas circunstancias no es factible acceder a la pretensión; máxime que el Consejo de Jueces designó como Coordinador al Licenciado Manuel López Rojas, por el período de ley a partir del 19 de noviembre de 2013.”* Se deben hacer las siguientes consideraciones:

En primer lugar, resulta necesario hacer un recuento de los actos administrativos dictados por los órganos superior que incidieron en la relación laboral del gestionante a partir del año 2013 y que se consideran relevantes para el análisis de su pretensión:

1. El Consejo Superior en sesión n° 36-13 celebrada el 16 de abril de 2013, artículo XI, dispuso: *“Conceder permiso con goce de salario y sustitución al licenciado Jorge Paisano Saborío, Juez del Tribunal del Segundo Circuito Judicial de la Zona Atlántica a partir del 22 de abril en curso y hasta por el plazo de tres meses. / Los Tribunal del Segundo Circuito Judicial de la Zona Atlántica, el Despacho de la Presidencia y el Departamento de Personal, tomarán nota para los fines consiguientes.”*

2. El Consejo Superior en sesión n° 66-13 celebrada el 27 de junio de 2013, artículo XLII, acordó: *“Prorrogar el permiso con goce de salario y sustitución al licenciado Jorge Paisano Saborío, Juez del Tribunal del Segundo Circuito Judicial de la Zona Atlántica, a partir del 23 de julio y hasta por el plazo de dos meses. / Los Tribunal del Segundo Circuito Judicial*

de la Zona Atlántica, el Despacho de la Presidencia y el Departamento de Personal, tomarán nota para los fines consiguientes.”

3. El Consejo Superior en sesión n° 72-13 celebrada el 18 de julio de 2013, artículo LXXXV, dispuso: “**1)** *Tomar nota de la comunicación anterior.* **2)** *Limitar al 31 de julio en curso el permiso con goce de salario y sustitución, concedido al licenciado Jorge Paisano Saborío, Juez del Tribunal del Segundo Circuito Judicial de la Zona Atlántica, en sesión N° 66-13 de 27 de junio último, artículo XLII. / El Despacho de la Presidencia, el Tribunal Penal del Segundo Circuito Judicial de San José y el Tribunal del Segundo Circuito Judicial de la Zona Atlántica tomarán nota para lo que corresponda a cada uno.”*

4. Corte Plena en sesión n° 29-13 celebrada el 1 de julio de 2013, artículo XXIII, acordó trasladar en propiedad al señor Paisano Saborio a la plaza de Juez 4, n° 351367, del Tribunal de Cartago.

5. Corte Plena en la sesión n° 19-14 celebrada el 12 de mayo de 2014, artículo XV, aprobó trasladarlo de manera interina al puesto de Juez 4, N° 370575, del Tribunal del Segundo Circuito Judicial de la Zona Atlántica.

6. Actualmente registra un traslado interino del 1 de enero al 31 de diciembre de 2015 en el puesto de Juez 4, N° 371155, del Área de Gestión y Apoyo.

Una vez expuesto este cuadro fáctico es posible analizar la pretensión particular del señor Paisano, sea esta: “... se reconozca el pago a que tengo derecho como Coordinador del Tribunal Penal del II Circuito Judicial de la Zona Atlántica desde el mes de setiembre de 2013 cuando dejo de pagarse y hasta el mes de junio de 2016, fecha en que se vence el nombramiento de Juez Coordinador que válidamente hiciera en mi favor el Consejo de Jueces de dicho Tribunal y que valga agregar se encuentra vigente.”. El componente salarial al que el gestionante hace referencia se encuentra debidamente regulado en cuerpos normativos dictados por Corte Plena. En ese sentido, en estricto apego al principio de legalidad, el Poder Judicial como parte de la Administración Pública, se encuentra en la obligación de actuar conforme a lo dispuesto en nuestro ordenamiento jurídico.

Siguiendo esa línea de pensamiento, el artículo 7 del **Reglamento para el Nombramiento de Presidentes y Coordinadores de Tribunales Colegiados** reza:

“Mientras se encuentren en la situación o condición de recargo de funciones, los presidentes y coordinadores en los tribunales colegiados, devengarán por tal concepto, el incremento salarial establecido al efecto. Una vez que cese o se suspenda dicho nombramiento dejarán de percibir ese aumento el cual no se considera derecho adquirido.” Del texto recién transcrito se advierte que quienes ostenten la condición de “Coordinador” o “Presidente” en un Tribunal Colegiado, según corresponda, tienen derecho a percibir por ello una retribución económica, contrario sensu, quien no ostente dicha condición, o bien, deje de ostentarla no tiene derecho a ese pago.

De igual manera se debe tomar en consideración que la designación como “Coordinador” no es indefinida ni tampoco no destituable, toda vez que dicha designación se da por un período de 4 años (según lo establece la **Ley Orgánica del Poder Judicial** en el artículo 101: *“Los tribunales estarán integrados por el número de jueces necesario para el servicio público bueno y eficiente. En los conformados por más de un juez, sus integrantes elegirán, internamente, a quien se desempeñará como coordinador por un período de cuatro años...”*) y puede darse un cese en las funciones (según lo dispuesto en el 13, inciso 2, del **Reglamento de Organización y Funcionamiento de los Consejos de Jueces y Juezas de la República**: *“Cese permanente de funciones. (...) 2) Cesa en función de Coordinador (a), quien se retire del Despacho respectivo, por un período igual o mayor a tres meses consecutivos, por nombramiento en ascenso, incapacidad, permisos con o sin goce de salario, o cualquier otra causa que le impida ejercer sus funciones durante ese lapso. En este caso no se requiere de acuerdo del Consejo que declare la vacante, bastando el transcurso del plazo para tal efecto. El Consejo procederá a designar al sustituto, sin otro trámite.”*)

En este caso particular, al Lic. Paisano Saborio (Juez 4, puesto n° 34289) le fue asignado el componente salarial denominado “Sobresueldo Coordinación Jueces” a partir del 1 de julio de 2012 en virtud de que el Consejo de Jueces lo designó como “Coordinador” del Tribunal del II Circuito Judicial de la Zona Atlántica. No obstante, por razones conocidas tanto por quienes integramos este órgano colegiado como por el mismo servidor judicial, a este último el Consejo Superior le concedió permiso con goce de salario del 22 de abril al 22 de julio de 2013; mismo que fue prorrogado del 23 de julio al 23 de setiembre de ese mismo año. Posteriormente, en virtud de que Corte Plena dispuso trasladarlo en propiedad al puesto n° 351367 (Juez 4 del Tribunal de Cartago) a partir del 1 de agosto de 2013, se ordenó el cese de dicho permiso a partir del 31 de julio y es desde esa fecha que se registra en la

base de datos de la Dirección de Gestión Humana el cese del componente salarial antes mencionado.

Esta acción de cese fue cuestionada ante este Consejo por parte del gestionante mediante oficio de fecha 6 de agosto de 2014, mismo que fue atendido en la sesión n° 18-2014 celebrada el 11 de setiembre, artículo XV, y que al respecto se acordó: *“Previo a resolver, solicitar al Tribunal de Guápiles el acuerdo del cuerpo de jueces donde se designa al actual Coordinador del despacho, así como informe a la Sección de Administración Salarial donde se indique la fecha a partir de la cual no se le cancela dicho “plus”.*” Una vez que se contó con la información requerida, se dictó el acuerdo que hoy se recurre.

En ese sentido, como bien se indicó en su oportunidad, el Consejo de Jueces Tribunal del II Circuito Judicial de la Zona Atlántica en sesión n° 16-2013 celebrada el 19 de noviembre, artículo uno, designó al Lic. Manuel Rojas López como Coordinador del Tribunal, es decir, de manera tácita se destituyó al gestionante como Coordinador titular del Tribunal y, por ende, el pago del plus salarial “Sobresueldo Coordinación Jueces” ya no resulta procedente, toda vez que no cumple con los presupuestos de hecho que lo hacen acreedor del mismo. Aunado a ello, el pago en cuestión no resulta un derecho adquirido por parte del servidor judicial, tal y como expresamente lo señala el artículo 7 antes transcrito, y por lo tanto una vez que la causa que le dio origen a su pago deje de existir este debe ser suprimido. Así las cosas, este Consejo mantiene lo dispuesto en la sesión recurrida, por no encontrar elementos que conlleven a cambiar de criterio.

Finalmente, el servidor judicial hace referencia al acuerdo tomado por este órgano colegiado en sesión n° 21-2013, artículo XV, que dispuso: *“Aprobar el pago del sobresueldo referido por las razones expuestas. / Se declara acuerdo firme.”*; siendo dichas razones las siguientes: *“Con los antecedentes señalados y tomando en consideración que existen razones institucionales para el traslado del señor Paisano Saborío a San José como una medida de protección a su integridad física, no debe diezmarse su condición salarial, por lo que todos sus extremos y pluses deben serle cancelados en igualdad de condiciones que lo que devengaba en su puesto original.”* Al respecto se debe anotar que el sobresueldo en cuestión lo era el zonaje y no el plus salarial correspondiente a la coordinación del tribunal, por ende, el criterio no necesariamente va a ser coincidente.

En atención a lo expuesto se concluye que si bien es cierto este Consejo conoce las particularidades de la situación laboral y personal del Lic. Paisano Saborio, la

Administración Pública debe actuar en estricto apego a lo dispuesto en nuestro ordenamiento jurídico y al no encontrarse este dentro del presupuesto de hecho contemplado en la norma que lo haría acreedor del plus salarial “Sobresueldo Coordinación Jueces” este no resulta procedente.

Se acordó: *Mantener lo resuelto en sesión N° 21-2014, artículo III y por lo tanto, denegar la pretensión interpuesta en el Recurso de Reconsideración. Conforme lo solicita, se traslada la gestión al Consejo Superior en apelación en subsidio.*

ARTICULO VI

La Secretaría General de la Corte en el Oficio N° 61-15 indica:

“Conforme se dispuso en la sesión N° 54-13 celebrada el 17 de noviembre en curso, artículo XXXVIII, se continúa con el análisis del informe rendido por la Comisión creada para investigar la penetración del crimen organizado y del narcotráfico en el Poder Judicial.

En la sesión citada, la Magistrada Arias hizo una exposición de las observaciones que realizó sobre el Tribunal de la Inspección Judicial.

Asimismo se resolvió la gestión del licenciado Rodrigo Coto Calvo, en su condición de Presidente de la Asociación Solidarista, y por mayoría se mantuvo dentro de dicho informe, el tema referente al Tribunal de la Inspección Judicial, en el entendido de que no existe en ese Tribunal ningún tipo de penetración del crimen organizado y narcotráfico en el mencionado despacho.

Se continúa con el análisis de las observaciones remitidas ante la audiencia concedida.

“En sesión N° 41-14 de 25 de agosto del año en curso, artículo XXIV, se conoció el **INFORME DE LA COMISIÓN CREADA PARA INVESTIGAR LA PENETRACIÓN DEL CRIMEN ORGANIZADO Y DEL NARCOTRÁFICO EN EL PODER JUDICIAL** y se dispuso lo siguiente:

“Sin objeción de las señoras Magistradas y los señores Magistrados presentes, **se acordó:** **1.)** Tener por presentado el informe de la Comisión para investigar la penetración del crimen organizado y el narcotráfico en el Poder Judicial. **2.)** Conceder el plazo de quince días, contados a partir de la comunicación de este acuerdo, a los señores Magistrados y a las señoras Magistradas para que formulen las mociones de mejora a dicho informe a la Secretaría General de la Corte, quien las remitirá a esa Comisión para su análisis. **3.)** Hacer de

conocimiento de las asociaciones gremiales y sindicatos del Poder Judicial, el informe rendido por la referida Comisión, para que en el plazo de 15 días remitan las observaciones que a bien tengan a la Comisión para investigar la penetración del crimen organizado y el narcotráfico en el Poder Judicial. 4.) Las propuestas formuladas se trasladarán a la Comisión para su estudio, y posteriormente a la Corte Plena. **Se declara acuerdo firme.”**

0 –

Una vez vencido el plazo establecido para que se remitieran observaciones sobre el citado informe, la Secretaría General recibió las siguientes gestiones que trasladó a conocimiento de la Comisión para investigar la penetración del crimen organizado y el narcotráfico en el Poder Judicial:

Oficio N° 2720-2014, recibido el 9 de setiembre en curso del licenciado Rodrigo Coto Calvo.

Oficio N° ANEJUD-0268-2014 de 16 de setiembre en curso, del licenciado Mario Mena Ayales, Presidente Asociación Nacional de Empleados Judiciales, ANEJUD.

Oficio N° 106-705-2014 de 30 de setiembre de 2014, de la Magistrada Arias.

- 0 -

La Comisión para investigar la penetración del crimen organizado y el narcotráfico en el Poder Judicial, en sesión N° 8-2014 celebrada el 30 de setiembre de este año, analizó las observaciones recibidas y tomó los acuerdos que de seguido se transcriben en lo conducente:

...

ARTÍCULO III

...

Con oficio N° ANEJUD-0268-2014 de 16 de setiembre en curso, el licenciado Mario Mena Ayales, Presidente Asociación Nacional de Empleados Judiciales, ANEJUD, expresó lo siguiente:

“Consideramos con absoluto respeto que es poco o nada lo que se puede aportar en un tema que ya fue aprobado por las Autoridades competentes; por lo que en este acto nos permitimos sugerir en atención al principio de consulta democrática que previo a las solicitudes que sus Autoridades nos remitan lo consultado no haya sido aprobado a efecto de no hacer ilusorias nuestras consideraciones.

Quienes ejercen el cargo de Juez o Jueza, se exponen a situaciones de riesgos por el tipo de actividad que realizan. ¡Y los auxiliares judiciales de esos despachos, tienen algún tipo de aforo especial que los hace no solo vulnerables, sino víctimas de las diversas formas con que los grupos organizados trabajan. Será necesario, incorporar al incentivo que se planea a este segmento de servidores.

Que pasa a futuro cuando no solo los medios de prensa, opinión pública y otros sectores organizados, estimen que, otra jurisdicción ha sido eventualmente penetrada por el crimen organizado. Habrá necesidad de ampliar este beneficio a las nuevas zonas. En fin, creemos que, este es un tema en el que necesariamente se deben realizar valoraciones previas a la aprobación de este tipo de acuerdos, y no a posteriori porque, de verdad es casi nada o más bien nada lo que se puede aportar cuando un acto ha sido aprobado y se nos pone en conocimiento del mismo una vez aprobado.

Nos parece que el período de prueba de TRES AÑOS, es excesivo, no da seguridad laboral, como está en un año es suficiente para saber si una persona funciona o no en el puesto que desempeña.....Creemos que el mayor esfuerzo que están haciendo es contra los nuevos, que no decimos que este mal, pero consideramos que se debe poner especial atención a los que cuentan con mayor antigüedad, por razones evidentes.

De ahí que se torna importante impulsar la reforma legal para ampliar el período de prueba a tres años cuando se es nombrado o nombrada por primera vez y a un año cuando se trate de los demás casos en que sea aplicable tal evaluación.

Se propone además una reforma al Artículo 101 de la Ley Orgánica del Poder Judicial en que se disponga que el nombramiento de los Coordinadores de los Tribunales Colegiados corresponderá a la Corte Plena.

Otro párrafo que nos preocupa es el siguiente:

d. Consultar en las unidades de Reclutamiento y Selección de los Órganos Auxiliares, la información existente sobre las personas que integran las listas de personas oferentes. Las recomendaciones desfavorables deberán ser comunicadas a la dirección de gestión humana, con el objeto de que la información sea compartida y **considerada en el reclutamiento** de otros ámbitos de la institución.

Hay otra parte que nos preocupa mucho es el siguiente párrafo:

Aplicar el proceso de investigación de antecedentes utilizado por el Organismo de Investigación Judicial, a quienes actualmente conforman ternas de elegibles de la Carrera Judicial.

Esta disposición para contraria al contenido del Principio Constitucional de Acceso al Trabajo, resguardado en el numeral 56 y la Estabilidad en el Empleo garantizado en el ordinal 192, toda vez que, consideramos en exceso violatorio de tales principios el hecho que, para poder ser eventualmente contratados, NO DEBEN

LOS PARIENTES DE UNA PERSONA QUE ASPIRA A UN PUESTO, tener antecedentes de naturaleza penal, lo cual no solo resulta irracional, sino violatorios de los parámetros de racionalidad y proporcionalidad de las actuaciones administrativas.”

Se acordó: Trasladar a conocimiento de la Corte Plena las observaciones realizadas por el licenciado Mario Mena Ayales, Presidente de la Asociación Nacional de Empleados Judiciales, para su decisión, pues en lo que respecta a lo recomendado por esta Comisión no se estima hacer cambio alguno al considerar lo siguiente:

El incentivo creado va especialmente dirigido a las personas que ocupan cargos de jueces, en aquellas zonas en que resulta muy difícil realizar nombramientos por la carencia de ofertas.

La Dirección de Gestión Humana y el Consejo de Personal tienen la potestad de ampliar el beneficio citado en aquellas zonas que se presente la dificultad de nombramiento de jueces y juezas.

El plazo del período de prueba propuesto tiene como finalidad mantener al personal en el puesto por más tiempo para no afectar el servicio.

Las consultas generales a todos los ámbitos para lograr un archivo común que contenga la información de las personas que laboran en el Poder Judicial, es indispensable para la toma de decisiones respecto a los nombramientos que se realizan, con conocimiento de la experiencia e historia disciplinaria que tengan.

Estima esta comisión que el proceso de investigación de antecedentes utilizado por el Organismo de Investigación Judicial, ha resultado muy efectivo y es avalado en su procedimiento por la Sala Constitucional.

Los demás puntos propuestos se trasladan a conocimiento de la Corte Plena para su decisión.

ARTÍCULO IV

...

La Magistrada Arias, en oficio N° 106-705-2014 de 30 de setiembre de 2014, expresó lo siguiente:

“Estimada Doña Zarela y Colegas Integrantes de la Comisión: Reciban un cordial y atento saludo.

En atención al acuerdo de la Corte Plena, que dispuso que los magistrados enviáramos a la Comisión nuestras inquietudes sobre el Informe citado, paso a exponer las siguientes observaciones que **serán ampliadas e integradas con nuevos elementos en el Pleno de la Corte Suprema de Justicia.**

En primer lugar hago patente mi reconocimiento al trabajo de todo el funcionariado judicial que ha participado activamente, tanto en la Comisión, como en la presentación de las propuestas técnicas, todas muy valiosas y que representan el sentir y vivir institucional de la inmensa mayoría de nuestro talento humano que se apega a los ideales

democráticos y los valores institucionales inspirados en la Constitución Política y en la ley.

El Informe en cuestión que cuenta con múltiples anexos, y procedo a realizar mis observaciones que se hacen con el único afán de apoyar su labor y mejorar las propuestas, por lo que con todo respeto solicito se soliciten los informes adicionales de previo a su envío a la Corte Plena, pues como señalo haré lo propio en el órgano Colegiado.

[...]

Por otro lado dejo desde ya planteado mi solicitud, que ya hice el día de ayer en la Corte Plena, que la parte relacionada con el Tribunal de la Inspección Judicial debe ser vista en un informe aparte del penetración de la Corrupción y el Narcotráfico en el Poder Judicial, no sólo porque eso excede el mandato de la Corte Suprema en el acuerdo respectivo, que no previno expresamente que en esta Comisión se investigara a este Tribunal, sino a otras personas que fueron detenidas con ocasión de presuntamente participar en el crimen organizado; sino también, porque en este caso nunca se realizó un debido proceso, formal y disciplinario a los exmiembros y miembra de la Inspección Judicial, se reorganizaron sus competencias, y hoy día tenemos, un tribunal sin nombramiento de Corte Plena, única con competencia (e indelegable) para designar a tales funcionarios, conforme lo establece la LOPJ artículos 59.9, 176 y 186.

Finalmente, quiero reiterar mi apoyo a toda la amplia labor de esta Comisión en cumplir con el mandato de la Corte Plena y que busca prevenir, investigar y sancionar la corrupción en el Poder Judicial.”

Se acordó: Comunicar a la Corte Plena, que analizadas las observaciones de la Magistrada Arias, se estima lo siguiente:

1) ANEXO 1. Anteproyecto de Ley de Régimen Disciplinario: Respecto a la revisión del Perfil del Tribunal Disciplinario, esta Comisión no emitió criterio concreto respecto al proyecto, pero en el punto “**VIII. REESTRUCTURACIÓN DEL TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL**” recomendó lo siguiente:

“a.- Acciones a corto plazo:

...

Establecimiento de requisitos para acceder a los cargos de Inspector (a) Instructor (a) e Inspector (a) General: El análisis realizado por esta Comisión ha determinado que el único ámbito que no cuenta con requisitos especializados para acceder al puesto ni con un proceso de reclutamiento o inducción que exija una preparación específica, son los puestos de la Inspección Judicial. Las personas que ejercen el puesto de Inspector (a) Instructor (a), son propuestos por el

mismo Tribunal y no realizan ningún tipo de examen, accediendo a una categoría equivalente a un Juez o Jueza 3, sin que tengan que realizar ningún examen o procedimiento específico. Sus requisitos para acceder al puesto se encuentran contemplados en el Manual de Puestos y no por la ley y en la práctica, se constituye como la manera más fácil de acceder a un puesto profesional. Ante esta situación, no resulta conveniente que se nombren como Inspectores (as) Generales a quienes han accedido a esos puestos por este mecanismo.

En el caso de los Inspectores Generales, sus requisitos están establecidos en los artículos 101 y 186 de la Ley Orgánica del Poder Judicial. La experiencia es el rubro que permite una revisión de las condiciones para el puesto.

El Departamento Gestión Humana, deberá revisar el perfil de los puestos, la manera en que se acredite la experiencia exigida y los procedimientos que tenemos para el reclutamiento y la inducción.

El Departamento de Gestión Humana hará una propuesta sobre la forma en la que se acreditará la experiencia y las destrezas para acceder al puesto inspectores (as) generales. (Deberá tener experiencia en la tramitación de asuntos judiciales, experiencia en la jefatura o coordinación de oficinas y en la tramitación del régimen disciplinario).

Establecer por parte del Departamento de Gestión Humana, el mecanismo para la evaluación del período de prueba de los Inspectores Generales y de los Instructores.

El Departamento de Gestión Humana deberá de inmediato evaluar el período de prueba de los Inspectores (as) Instructores que han sido nombrados en abril de este año e igualmente de las personas que se llegaran a nombrar conforme a los lineamientos institucionales.”

La Ley Orgánica del Poder Judicial en los artículos 186 en relación con el 101, establecen los requisitos de los Inspectores Generales Judiciales, por lo que deberá ser la Corte Plena la que decida lo que corresponda.

2.) ANEXO 4. Proyecto de la Jurisdicción Especializada en Crimen Organizado. Se traslada a la Corte Plena para su decisión la solicitud de incluir en el artículo 25, dentro del contenido presupuestario, un porcentaje para capacitación a la Escuela Judicial.

3.) ANEXO 15. Informe de la Unidad de Control Interno. El punto aludido no es una propuesta aprobada por la Comisión, solo es parte del Informe de la Unidad de Control Interno. Los anexos se incluyeron en forma transparente para que se conozca lo informado.

4.) ANEXO 19. Análisis y rediseño de procesos de la Inspección Judicial. Sobre este punto la Comisión adoptó las recomendaciones que la Dirección de Planificación emitió sobre oralidad, que indica que *“La Corte Plena, deberá modificar y actualizar las Reglas Prácticas de la Inspección Judicial, aprobadas en la sesión 10-12, del 12 de marzo del 2012 en el artículo XXVII, conforme al Rediseño de Procesos realizado por parte del Departamento de Planificación. Este Departamento en conjunto con el Tribunal de la Inspección Judicial, el Consejo Superior y el Departamento de Tecnología de la Información, tendrán a cargo la formulación de la propuesta y su posterior implementación.*

5.) ANEXO 22. Informe de Ambiente laboral en la Inspección Judicial y Plan de Mejora. Tomar nota.

6.) ANEXO 23. Informe de Ambiente laboral en la Inspección Judicial desde el punto de vista psicológico. Tomar nota.

7.) ANEXO 25. Acuerdos del Consejo Superior sobre prescripciones de asuntos en Inspección Judicial. Solicitar a la Secretaría General remita un estudio de todos los acuerdos del Consejo Superior, de enero del 2013 a mayo de 2014, en que conoció en apelación resoluciones dictadas por el Tribunal de la Inspección Judicial.”

PROPUESTAS DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN
PARA LA PENETRACIÓN CONTRA EL CRIMEN ORGANIZADO
Y EL NARCOTRÁFICO EN EL PODER JUDICIAL

*I. ACCIONES CONCRETAS EN EL PRIMER CIRCUITO
JUDICIAL DE LA ZONA ATLÁNTICA.*

Con el impulso de la Presidencia se han realizado las siguientes acciones:

Visitas a los tribunales del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica: **La Presidenta de la Corte e integrantes del Consejo Superior visitaron las oficinas de la zona el 27 de junio de 2014, con el fin de escuchar y atender las distintas necesidades que se enfrentan en el lugar.**

Prioridad en los nombramientos que realiza Corte Plena. **Se realizaron acciones para que el Consejo de la Judicatura, la Inspección Judicial y la Secretaría de la Corte, dieran prioridad a los trámites que cada uno en lo de su competencia, debían llevar a cabo, con el fin de que los nombramientos en los puestos de la judicatura que estaban vacantes en el Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica, se designaran a la mayor brevedad. Se trató de**

reducir los nombramientos por inopia.

Se promovieron movimientos del personal auxiliar con el fin de lograr una mejor gestión de los despachos.

Estudios de clima organizacional: Se coordinó con la Sección de Ambiente Laboral del Departamento de Gestión Humana para que se identifiquen debilidades en las relaciones interpersonales de los despachos. A la fecha, la Sección de Ambiente Laboral de ese Departamento ya realizó la primera incursión en el Tribunal de Juicio de Limón, con el objeto de conocer la problemática y determinar un esquema de atención de sus integrantes.

Acciones en materia disciplinaria: Se han impulsado los procesos administrativos tendientes a la averiguación de hechos denunciados y se han dictado las medidas cautelares que aseguren la efectividad de esos procedimientos. Corresponden a los expedientes que se tramitan ante la Inspección Judicial, números 13-001342-0031-IJ donde se le investiga por manifestar un interés indebido en una causa penal; y 14-000253-0031-IJ por dirigir instrucciones y presionar a un juez de flagrancia. La Fiscalía Adjunta contra la Delincuencia Organizada investiga también la causa penal n° 13-000207-1219-PE contra la jueza R.E.G.H.

Atención de necesidades en materia de infraestructura: Se invertirán recursos en la zona, dando prioridad a la construcción de infraestructura que permita un mejor servicio público. Se dio prioridad a esta acción y ya se cuenta con los planos aprobados.

Reforzamiento del Organismo de Investigación Judicial de Limón: Al Departamento de Planificación se le encomendó revisar dentro del Anteproyecto de Presupuesto del Poder Judicial 2015, el acuerdo adoptado por el Consejo Superior en sesión extraordinaria n° 27-14 (Presupuesto 2015) celebrada el 26 de marzo del año en curso, artículo V, en que se dispuso eliminar la plaza para la subjefatura asignada a la Delegación Regional del Organismo de Investigación Judicial de Limón.

En la sesión extraordinaria de Corte Plena n° 25-14 del 03 de junio de 2014, artículo III, se aprobó de manera ordinaria a partir de enero de 2015, la creación de la plaza en cuestión.

SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO.

1. MODIFICACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN, RECLUTAMIENTO Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

a. CREACIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN SOCIAL Y DE ANTECEDENTES DE LAS PERSONAS OFERENTES.

Se propone fortalecer el proceso de la Sección de Reclutamiento y Selección de Gestión Humana, con la creación de una Unidad de Investigación social y de antecedentes de las personas oferentes. Esta unidad deberá coordinar su trabajo con las restantes unidades de reclutamiento de los otros órganos, de tal manera que la información se comparta. Estas últimas deberán remitir a gestión humana la información necesaria para alimentar un registro único que estará a cargo de la unidad de ese departamento y que será una de las herramientas a utilizar por dicho órgano. Deberá también definirse el protocolo para la custodia, conservación y consulta de la información, respetando la confidencialidad y protección de ésta.

El Departamento de Gestión Humana deberá establecer las coordinaciones necesarias con el Organismo de Investigación Judicial para aplicar los modelos desarrollados por esa institución, aprovechando la experiencia institucional y los recursos existentes.

IMPLEMENTACIÓN:

a. Realizar un estudio, a efectos de determinar los requerimientos en recurso humano y material, para la Unidad de Investigación Social y Antecedentes, de Gestión Humana, así como el fortalecimiento de las unidades existentes, por parte del Departamento de Planificación, para desarrollar los estudios requeridos de las personas oferentes en los distintos ámbitos.

b. Los nombramientos en la institución, de cualquier naturaleza, no podrán realizarse sin que se cuente con la información proveniente de esa Unidad.

c. Valorar, por parte del Departamento de Tecnología de la Información, la integración de las bases de datos en materia penal, para facilitar los estudios de las personas oferentes.

ACCIONES INMEDIATAS:

a. El Departamento de Gestión Humana en coordinación con las demás unidades de reclutamiento, rediseñarán una oferta de servicios única que facilite la investigación de antecedentes de las personas oferentes.

b. El Departamento de Gestión Humana deberá hacer una propuesta sobre los criterios de idoneidad aplicables en el Poder Judicial de forma general, atendiendo los parámetros en las sentencias que ha dictado la Sala Constitucional al respecto y los documentos sobre valores y ética que existen a nivel internacional para realizar designaciones.

c. Aplicar el proceso de investigación de antecedentes utilizado por el Organismo de Investigación Judicial, a quienes actualmente conforman ternas de elegibles de la Carrera Judicial.

d. Consultar en las unidades de Reclutamiento y Selección de los Órganos Auxiliares, la información existente sobre las personas que integran las listas de personas oferentes. Las recomendaciones desfavorables deberán ser comunicadas a la dirección de gestión humana, con el objeto de que la información sea compartida y considerada en el reclutamiento de otros ámbitos de la institución.

e. Consignar los resultados obtenidos en los informes que se adjuntan a las ternas.

f. El Departamento de Gestión Humana y demás unidades de reclutamiento de la institución deberán establecer una propuesta de revisión de antecedentes que permita una actualización periódica de las condiciones de la población judicial activa. Se incluirá esta acción como parte del Sistema de Evaluación del Desempeño en todos los ámbitos institucionales. Debe determinarse y programarse la periodicidad y zonas donde se aplicarán tales revisiones.

g. La Secretaría de la Corte y la Inspección Judicial se encargarán de alimentar el Sistema de Información Integral de Servidores Judiciales. Esta medida será de aplicación inmediata por parte de dichas instancias. En el mes de mayo de 2014, la Dirección de Tecnología de la Información, procedió a instalar en las computadoras de los señores o señoras Magistrados/as el sistema informático.

h. Todos los órganos encargados de la materia disciplinaria deberán alimentar el Sistema de Información Integral de Servidores Judiciales, sobre las causas iniciadas y las sanciones impuestas al personal judicial. Igual comunicación deberá hacer la Secretaría de la Corte respecto de las sanciones disciplinarias que conozca tanto el Consejo Superior como la Corte Plena.

i. Las jefaturas de oficina que impongan una sanción disciplinaria deberán comunicarlo al Departamento de Gestión Humana.

j. Deberá revisarse en forma inmediata el protocolo de ingreso de la información del Sistema de Información Integral de Servidores Judiciales, de manera que se identifique a las personas responsables de la alimentación del sistema y la confiabilidad del mismo. La revisión de protocolo estará a cargo del Departamento de Tecnología de la Información, el Tribunal de la Inspección Judicial, Secretaría de la Corte, Departamento de Gestión Humana y demás unidades disciplinarias de los órganos auxiliares.

k. Brindar capacitación en el manejo de los sistemas informáticos a todas las personas que laboren en la Unidad de Investigación Social y de Antecedentes, así como en las otras oficinas de Reclutamiento y Selección de Personal de la institución. Igual capacitación deberán recibir las dependencias encargadas de la

materia disciplinaria (Asuntos Internos, Inspección Judicial, Inspección Fiscal, Unidad Disciplinaria de la Defensa Pública, Secretaría de la Corte).

l. La Unidad Interdisciplinaria de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial deberá revisar la forma en que consigna la información recabada o el criterio técnico de las personas profesionales, tomando en consideración la estructura utilizada por el Organismo de Investigación Judicial en los informes del personal oferente en esa entidad, en que se reflejen los mecanismos utilizados en tales evaluaciones, con el objetivo de que los informes tengan un fundamento objetivo.

m. Proponer una reforma al artículo 101 de la Ley Orgánica del Poder Judicial en que se disponga que el nombramiento de los coordinadores de los Tribunales colegiados corresponderá a la Corte Plena.

n. Analizar la aplicación del artículo 18 de la Ley Orgánica del Poder Judicial (separación para el mejor servicio público) con criterios de exclusión y mantener este artículo en el proyecto de Ley Orgánica que se analizará oportunamente.

b. INCENTIVO POR REGIONALIZACIÓN.

El Incentivo por Regionalización aprobado por Corte, tiene como objetivo generar un estímulo económico para las personas funcionarias, a nivel de judicatura, que acepten nombramientos en zonas donde se dificulta el nombramiento debido a la escasa o inexistente oferta de personas interesadas en ocupar esos puestos –se adjunta Reglamento-

ACCIÓN INMEDIATA:

El Departamento de Gestión Humana realizará a la mayor brevedad, los estudios técnicos para su aplicación, determinando las zonas en las cuales procede el incentivo que son las señaladas como vulnerables -fronteras y costas-, relacionándolas con el número de concursantes y la cantidad de concursos realizados. El estudio lo realizarán en coordinación con el Consejo de la Judicatura y el Consejo de Personal. Esta acción deberá implementarse en el plazo de cuatro meses.

c. MEJORA EN LOS PROCESOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EXISTENTES DURANTE EL PERÍODO DE PRUEBA.

La norma del Estatuto de Servicio Judicial, que actualmente regula el período de prueba, en lo de interés dice:

Artículo 33.-Para que un servidor judicial reciba la protección de esta ley deberá cumplir, satisfactoriamente, un período de prueba de un año, que se contará a partir de la fecha en que se haga cargo de su puesto.

Artículo 34.- El período de prueba se regirá por las siguientes

disposiciones:

a) Se aplicará tanto en los casos de iniciación de contrato como en los de ascenso o traslado, pero en estos últimos casos será de tres meses...

Se propone:

a. Fortalecer los mecanismos de evaluación durante el período de prueba en todos los ámbitos del Poder Judicial.

b. En el término de dos meses el Consejo de la Judicatura realizará una propuesta para mejorar este tipo de evaluación. Se confeccionarán informes preliminares y se dará un adecuado seguimiento al desempeño de las personas nombradas, sobre todo a las y los de primer ingreso, con el fin de detectar las posibles anomalías en forma oportuna y hacer una correcta administración de los riesgos.

c. Impulsar la reforma legal para ampliar el período de prueba a tres años cuando se es nombrado o nombrada por primera vez y a un año cuando se trate de los demás casos en que sea aplicable tal evaluación.

d. Revisar en forma inmediata el protocolo de ingreso de la información al Sistema de Evaluación del Desempeño, de manera que se identifique a las personas responsables de la alimentación del sistema y la confiabilidad del mismo; protocolo sobre el cual ya está trabajando el Departamento de Gestión Humana en conjunto con el de Tecnología de la Información.

VALORES INSTITUCIONALES Y PROBIDAD.

A.- REFORZAMIENTO DE LOS VALORES INSTITUCIONALES

El estudio sobre la capacidad de juicio moral de las personas funcionarias judiciales, permite evidenciar la necesidad de programas permanentes para fortalecer los valores institucionales, personales y la capacidad del Poder Judicial para repeler la penetración del crimen organizado.

Se recomienda:

a. Que la Secretaría de Ética y Valores ejecute un plan permanente de fortalecimiento de los valores y principios éticos que deben regir el comportamiento del personal en la ejecución de las funciones asignadas. Para el desarrollo de este plan, el Departamento de Gestión Humana en coordinación con la Secretaría de Ética y Valores articulará las campañas de información sobre ética y valores compartidos institucionales (Implementación: Segundo semestre de 2014).

b. Esta Secretaría ampliará el estudio sobre la capacidad de Juicio Moral en zonas de mayor influencia del crimen organizado y el narcotráfico y realizará un comparativo con personal de otras instituciones públicas (Implementación: Segundo semestre de 2014).

c. La Secretaría de Ética y Valores, en coordinación con las unidades de capacitación, actualizará y ampliará la oferta de programas de capacitación y formación en ética y valores (Implementación: 2015).

d. El Departamento de Gestión Humana recomendará a los colegios profesionales (criminología y abogados) la revisión y actualización de los cursos de ética para la incorporación de los profesionales (Implementación: 2015-2016).

e. El Departamento de Gestión Humana en coordinación con la Secretaría de Ética y Valores deberá implementar mecanismos de valoración ética para la selección del personal y la evaluación del desempeño.

f. El Departamento de Gestión Humana impulsará actividades artísticas, deportivas y sociales como acciones promotoras del desarrollo moral (2014-2015).

g. El Departamento de Gestión Humana deberá revisar los perfiles de los puestos para ajustarlos a aspectos morales a aspectos morales tales como honradez, integridad y rectitud de la persona oferente.

h. El Consejo de la Judicatura y el Departamento de Gestión Humana incorporarán, en la evaluación del desempeño, aspectos relativos a los valores institucionales.

TRANSPARENCIA Y CONTROL INTERNO.

1. RÉGIMEN DE INCOMPATIBILIDADES

Se propone:

a. Crear un régimen de incompatibilidades a través de una reforma legislativa.

b. Reestructurar la Comisión de Transparencia y dotarla de los recursos necesarios para que contemple dentro de sus tareas, los temas de la posible permeabilidad de grupos organizados en el Poder Judicial y establezca una estrategia de reforzamiento institucional contra el crimen organizado.

b. La Unidad de Control Interno funcionará como un órgano de apoyo para la Comisión de Transparencia y colaborará en las labores de ejecución de las medidas dispuestas por esa Comisión.

c. La Unidad de Control Interno presentará a la Comisión de Transparencia, una propuesta para ejecutar el anterior acuerdo.

d. La Unidad de Control Interno incluirá en el Sistema de Valoración de Riesgos, indicadores que permitan identificar y conocer debilidades institucionales que faciliten la penetración del crimen organizado, el narcotráfico y la corrupción en los despachos.

e. La Unidad de Control Interno reforzará su trabajo en las zonas denominadas como vulnerables, ejerciendo un control y seguimiento continuo, comunicando los resultados a la Comisión de Transparencia.

Todas las acciones a implementarse en el último trimestre de 2014.

INSPECCIÓN JUDICIAL COMO ÓRGANO ENCARGADO DE COMUNICAR A LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPÚBLICA AQUELLAS SITUACIONES SOBRE ACRECIMIENTO DE BIENES NO JUSTIFICADOS, TANTO LAS QUE SE CONOZCAN DE OFICIO COMO LAS QUE SE CONOZCAN POR DENUNCIA CIUDADANA.

Producto de la visita realizada por la Comisión a la Contraloría General de la Republica, se recomendó por parte de ese órgano que en cuanto al seguimiento de las declaraciones, lo procedente es que el Tribunal de la Inspección Judicial indique al Órgano Contralor, los casos particulares en donde exista sospecha de actuación irregular o denuncia, por cuanto constitucionalmente no es posible ninguna intervención directa de la institución.

ACCIÓN INMEDIATA:

a. El Tribunal de la Inspección Judicial, será el órgano encargado de recibir las denuncias de las distintas dependencias que conocen de la materia disciplinaria y comunicará lo correspondiente a

la Contraloría General de la República.

En relación a la posibilidad de implementar reformas legales que permitan al Poder Judicial, la revisión de las declaraciones juradas que presentan las personas obligadas, se señaló tal imposibilidad, en virtud de que por la naturaleza de la declaración, la tesis y legislación actual, el acceso a esa información esta reservada para la propia Contraloría por disposición constitucional, las autoridades judiciales sólo en los casos donde existe procesos judiciales y así lo ordene la autoridad jurisdiccional y finalmente en el caso de comisiones investigadoras de la Asamblea Legislativa.

b. La Inspección Judicial podrá solicitar a la Fiscalía General que ordene una declaración jurada de bienes a aquellas personas que no tienen la obligación de declarar ante la Contraloría General de la República; potestad que da al Fiscal General el artículo 23 de la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública.

VII. REFORMAS LEGALES.

LEY DE LA JURISDICCIÓN CENTRALIZADA CONTRA EL CRIMEN ORGANIZADO.

a. La Comisión analizó durante varias sesiones, la propuesta trabajada con el proyecto CARSI-FIU, y luego de un amplio análisis recomendó impulsar su aprobación ante la Asamblea Legislativa.

La referida jurisdicción pretende concentrar el conocimiento de casos de Delincuencia Organizada, con competencia en la investigación y juzgamiento de los delitos graves que sean cometidos por personas mayores de edad y que cumplan con los criterios obligatorios según lo previsto en el proyecto de ley. Los Juzgados y Tribunales que apliquen esta normativa, extenderán su competencia al conocimiento de los delitos conexos respecto de los cuales la Jurisdicción Penal de Delincuencia Organizada se arrogue su competencia.

Adicionalmente, se acordó incluir en el referido proyecto, una norma que garantice el mantenimiento y sostenibilidad económica del Centro de Intervenciones Telefónicas como parte de la Jurisdicción Centralizada contra el Crimen Organizado y analizar si el mantenimiento del equipo para el Centro de Intervenciones Telefónicas puede ser financiado mediante los impuestos existentes sobre sociedades, al banano o a la piña.

También se acordó someter a estudio el impuesto de salida por

la zona norte para municipalidades fronterizas.

ACCIÓN INMEDIATA:

Gestionar en la Asamblea Legislativa, la tramitación inmediata de este proyecto de ley para que se convierta en ley de la republica.

Garantizar la inclusión y aprobación de la norma que garantice recursos para su funcionamiento.

Modificar el proyecto de Ley de Creación de la Jurisdicción Centralizada contra el Crimen Organizado para que se incluya una norma que garantice el mantenimiento y sostenibilidad económica del Centro de Intervenciones Telefónicas, como parte de la Jurisdicción Centralizada contra el Crimen Organizado.

REGIMEN DE INCOMPATIBILIDADES.

Después de que esta Comisión estudiara el informe rendido por la Magistrada Nancy Hernández, se propone:

Someter a discusión de la Corte Plena, la propuesta de creación de un Reglamento de incompatibilidades de las personas funcionarias y servidoras judiciales.

3. REFORMA AL CAPITULO DEL REGIMEN DISCIPLINARIO DE LA LOPJ.

Se presentó un proyecto de Reforma a la Ley Orgánica del Poder Judicial que se pone en conocimiento de la Comisión existente para conocer de esas reformas, para su discusión y posterior inclusión en el Proyecto de Reforma a la Ley Orgánica del Poder Judicial.

VIII. REESTRUCTURACIÓN DEL TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL

Con ocasión de un informe rendido por el magistrado Orlando Aguirre Gómez, en relación con la problemática existente en la Inspección Judicial expuesta por la Sección Emergente del Tribunal de esa Inspección, en la sesión No. 29-13 de 1° de julio de 2013 Corte Plena asignó a la Dirección de Tecnología de la Información, bajo la coordinación del Departamento de Planificación, que se avocara al análisis de esa problemática y de ser necesario sugiriera una concreta reestructuración.

El Departamento de Planificación, mediante los informes 08-PLA-2014 de 9 de enero; y 780-PLA-2014 de 9 de junio, ambos de 2014, remite los informes elaborados por la Sección de Proyección Institucional de ese Departamento, Nos. 02-PI-2014 de 9 de enero, y 34-PI-2014 de 9 de junio, ambos de 2014, en los cuales se señaló la

existencia de treinta procesos críticos que requieren de acciones para mejorar la gestión de ese despacho. También se advierte la disparidad existente entre lo propuesto en las Reglas Prácticas para el funcionamiento de la Inspección, aprobadas por Corte Plena, y la forma como se ejecutan actualmente las tareas en esa oficina.

Ante el rediseño de procesos de la Inspección Judicial, ordenado por Corte Plena, la Presidencia de la Corte solicitó al Departamento de Gestión Humana apoyo a ese proceso por parte de la Sección de Ambiente Laboral. Esta sección emitió su informe en oficio ALAB-056-14 de 4 de junio, 2014, el cual revela imposibilidad de coordinación y de trabajo interno.

CONCLUSIONES GENERALES:

Los informes de Planificación evidencian la necesidad de reestructurar el Tribunal de la Inspección Judicial.

En el diagnóstico realizado en la Inspección Judicial se detectaron al menos treinta pasos o trámites críticos en el proceso de gestión de los expedientes.

El proceso de intervención en la Inspección Judicial, por parte del Departamento de Planificación, en atención al Acuerdo de Corte Plena que así lo ordenó, demostró la necesidad de tomar acciones inmediatas en esa dependencia disciplinaria, órgano fundamental para asegurar la corrección en el ejercicio de las funciones judiciales.

a.- Acciones a corto plazo:

Se deberá adoptar acciones inmediatas en relación con la integración actual del Tribunal de la Inspección Judicial pues el problema de interrelación entre sus integrantes, que ha trascendido a todo el personal de la Inspección Judicial y que imposibilita un proceso de mediación entre ellos, evidencia la inconveniencia de mantenerlos en sus cargos, al tratarse de un tribunal cuyas decisiones respecto de la gestión del despacho deben adoptarse colegiadamente. Como fundamento para esta recomendación se tiene las recomendaciones de la Sección de Ambiente Laboral; el listado de prescripciones que tiene la Secretaría General que se adjunta; el listado de desestimaciones de causas relacionadas a problemas con abusos de autoridad presentado por la Magistrada Hernández y; se anexa también el listado de prevenciones realizadas por el Consejo Superior. Debe destacarse el incremento de las desestimaciones dictadas por este tribunal, detalle que se adjunta.

La Unidad de Control Interno del Consejo Superior deberá dar seguimiento y garantizar el cumplimiento, por parte de la Inspección Judicial, del sistema de control de riesgos.

Establecimiento de requisitos para acceder a los cargos de Inspector (a) Instructor (a) e Inspector (a) General: El análisis realizado por esta Comisión ha determinado que el único ámbito que no cuenta con requisitos especializados para acceder al puesto ni con un proceso de reclutamiento o inducción que exija una preparación

específica, son los puestos de la Inspección Judicial. Las personas que ejercen el puesto de Inspector (a) Instructor (a), son propuestos por el mismo Tribunal y no realizan ningún tipo de examen, accediendo a una categoría equivalente a un Juez o Jueza 3, sin que tengan que realizar ningún examen o procedimiento específico. Sus requisitos para acceder al puesto se encuentran contemplados en el Manual de Puestos y no por la ley y en la práctica, se constituye como la manera más fácil de acceder a un puesto profesional. Ante esta situación, no resulta conveniente que se nombren como Inspectores (as) Generales a quienes han accedido a esos puestos por este mecanismo.

En el caso de los Inspectores Generales, sus requisitos están establecidos en los artículos 101 y 186 de la Ley Orgánica del Poder Judicial. La experiencia es el rubro que permite una revisión de las condiciones para el puesto.

El Departamento Gestión Humana, deberá revisar el perfil de los puestos, la manera en que se acredite la experiencia exigida y los procedimientos que tenemos para el reclutamiento y la inducción.

El Departamento de Gestión Humana hará una propuesta sobre la forma en la que se acreditará la experiencia y las destrezas para acceder al puesto inspectores (as) generales. (Deberá tener experiencia en la tramitación de asuntos judiciales, experiencia en la jefatura o coordinación de oficinas y en la tramitación del régimen disciplinario).

Establecer por parte del Departamento de Gestión Humana, el mecanismo para la evaluación del período de prueba de los Inspectores Generales y de los Instructores.

El Departamento de Gestión Humana deberá de inmediato evaluar el período de prueba de los Inspectores (as) Instructores que han sido nombrados en abril de este año e igualmente de las personas que se llegaran a nombrar conforme a los lineamientos institucionales.

- La Corte Plena, deberá modificar y actualizar las Reglas Prácticas de la Inspección Judicial, aprobadas en la sesión 10-12, del 12 de marzo del 2012 en el artículo XXVII, conforme al Rediseño de Procesos realizado por parte del Departamento de Planificación. Este Departamento en conjunto con el Tribunal de la Inspección Judicial, el Consejo Superior y el Departamento de Tecnología de la Información, tendrán a cargo la formulación de la propuesta y su posterior implementación.

- El Departamento de Planificación, con base en el informe realizado que refiere que las plazas de Inspectores (as) Instructores (as) están siendo subutilizadas, propondrá una estructura para el seguimiento y tramitación de las denuncias ciudadanas.

- La Inspección Judicial deberá retomar las visitas a los despachos, lo que deberá coordinar con la Unidad de Control Interno.

- Para darle sostenibilidad a todas las acciones, el Tribunal de la Inspección Judicial deberá:

- Velar porque el Equipo de Mejora instaurado por el Departamento de Planificación, cumpla adecuadamente sus funciones.
- Dar seguimiento y control a las propuestas de solución planteadas para el despacho y a las pendientes de implementar, tanto a nivel de procesos como de sistemas computacionales, tal y como se establece dentro de las responsabilidades de este equipo de trabajo.
- Dar seguimiento a los reportes generados por errores o mejoras en los sistemas con la Dirección de Tecnología de la Información.
- Aplicar los indicadores descritos en la propuesta de "Mejora Continua e Indicadores de Gestión" y dar seguimiento a los resultados de estos, para la toma de decisiones, además de exponer al resto del despacho los resultados obtenidos de cada medición.
- El Presidente de la Inspección Judicial, como parte de este Equipo de mejora de procesos, velará por la participación activa de todas las personas integrantes del Equipo y de la sustitución de participantes, en caso de ser necesario.

b.- Acciones a mediano plazo:

1. El Departamento de Planificación deberá, en el término de seis meses posteriores a la entrega del Informe final brindado, evaluar el grado de satisfacción de la persona usuaria para determinar el impacto directo del rediseño aplicado en la Inspección Judicial y el expediente electrónico, además deberá dar seguimiento y control a los procesos implementados.

- 0 -

Informa la Secretaria General que el plazo que la Corte Plena dio en su momento a los señores Magistrados, a las señoras Magistradas y a las Asociaciones Gremiales y sindicatos del Poder Judicial, para que remitieran las manifestaciones que a bien tuvieran sobre el Informe de la Comisión para investigar la penetración del crimen organizado y el narcotráfico en el Poder Judicial, venció el 17 de setiembre para todos menos para el Magistrado Dr. Jorge Alberto López González y para la Asociación Solidarista de Servidores Judiciales, que les venció el 20 de setiembre del año en curso.

La licenciada Silvia Navarro Romanini, Secretaria General de la Corte, procede a dar lectura a las observaciones planteadas por el licenciado Mario Mena Ayales, en su condición de Presidente de la Asociación Nacional de Empleados Judiciales (ANEJUD), en lo que interesa dice: *“Será necesario incorporar al incentivo que se planea a este segmento de servidores. Que pasa a futuro cuando no solo los medios de prensa, opinión pública y otros sectores organizados, estimen que, otra jurisdicción ha sido eventualmente penetrada por el crimen organizado. Habrá necesidad de ampliar este beneficio a las nuevas zonas. En fin, creemos que, este es un tema en el que necesariamente se deben realizar valoraciones previas a la aprobación de este tipo de acuerdos, y no a posteriori porque, de verdad es casi nada o más bien nada lo que se*

puede aportar cuando un acto ha sido aprobado y se nos pone en conocimiento del mismo una vez aprobado.”

Esto es con ocasión del incentivo de regionalización y considera que se debe analizar no solo para esos lugares que ya se indicaron, sino para otras zonas nuevas que podrían determinarse, y además no solamente para jueces y juezas, sino para otros servidores judiciales.

La Comisión creada para investigar la penetración del crimen organizado y del narcotráfico en el Poder Judicial, al respecto indicó: *“El incentivo creado va especialmente dirigido a las personas que ocupan cargos de jueces, en aquellas zonas en que resulta muy difícil realizar nombramientos por la carencia de ofertas. La Dirección de Gestión Humana y el Consejo de Personal tienen la potestad de ampliar el beneficio citado en aquellas zonas que se presente la dificultad de nombramiento de jueces y juezas.”*

Interviene la Presidenta, Magistrada Villanueva: “Lo que se dijo fue que ya esta Corte aprobó el reglamento, el cual se remitió a la Dirección de Gestión Humana para que determinen las zonas donde se va a realizar y detalle el procedimiento. ¿Estaríamos de acuerdo en mantener esa información al respecto?”.

Expresa el Magistrado Arroyo: “Creo que la preocupación del licenciado Mena Ayales va un poco más allá, en el sentido de que no solo debería reconocerse algún incentivo por este riesgo a los jueces y juezas, sino también al personal de apoyo -me corrigen si no estoy entendiendo bien- en cuyo caso no estaría de acuerdo. Es decir, habría que expresamente contestarle si es que esa es la inquietud del licenciado Mena Ayales, si esta Corte está de acuerdo o no, porque considero que la responsabilidad y el riesgo fundamental recae sobre las personas que toman las decisiones, y es un poco delicado ir creando toda una clase judicial adscrita al tema de cierto tipo de fenómenos delincuenciales que podrían ser coyunturales para no ser del todo pesimista, y que nos heredaría ahí una disfunción y derechos adquiridos, ya no solo de jueces o juezas, sino de toda una estructura de apoyo que podría estar en el tema pero no tomando decisiones.

Si la inquietud del licenciado Mena Ayales va por la necesidad de estudiar la posibilidad de reconocer ese riesgo, no solo a los jueces y juezas, sino al personal de apoyo, yo no estaría de acuerdo y habría que contestarle si esta Corte esta de acuerdo con eso”.

La Presidenta, Magistrada Villanueva le indica al Magistrado Arroyo: “Don José Manuel, le estamos diciendo que esta Corte ya aprobó un reglamento, que con base en él se actuará y definirá las zonas posteriormente. ¿Estaríamos de acuerdo en eso?”.

Sin objeción alguna, **se dispuso:** Comunicar al licenciado Mena Ayales que en cuanto al tema planteado sobre el incentivo por regionalización, esta Corte ya aprobó un reglamento sobre el particular y con base en él se actuará y definirá las zonas del país en que se implementará posteriormente.

-0-

Continúa la Secretaria General. “Una de las propuestas de la Comisión, está en impulsar la reforma legal para ampliar el periodo de prueba a tres años cuando se es

nombrada o nombrado por primera vez y un año cuando se trate de los demás casos en que sea aplicable tal evaluación.

Por su parte, la Anejud, señala: *“Nos parece que el período de prueba de TRES AÑOS, es excesivo, no da seguridad laboral, como está en un año es suficiente para saber si una persona funciona o no en el puesto que desempeña.....Creemos que el mayor esfuerzo que están haciendo es contra los nuevos, que no decimos que este mal, pero consideramos que se debe poner especial atención a los que cuentan con mayor antigüedad, por razones evidentes. De ahí que se torna importante impulsar la reforma legal para ampliar el período de prueba a tres años cuando se es nombrado o nombrada por primera vez y a un año cuando se trate de los demás casos en que sea aplicable tal evaluación.”*

La Comisión refiere: *“El plazo del período de prueba propuesto tiene como finalidad mantener al personal en el puesto por más tiempo para no afectar el servicio.”*

Agrega la Presidenta, Magistrada Villanueva: “Son recomendaciones de la Comisión, que serán analizadas cuando se conozca el proyecto de reforma a la Ley Orgánica del Poder Judicial. Entonces se decidirá sobre estas observaciones del licenciado Mena Ayales y las que hizo la Comisión.

No es de interés en este momento definir, sino solamente trasladar las dos propuestas a la Comisión que estudia las reformas para que en su oportunidad esta Corte lo decida.

Este sería el planteamiento en este tema. ¿Estamos de acuerdo?

Sin objeción alguna, **se acordó:** Trasladar a la Comisión de Reforma a la Ley Orgánica del Poder Judicial los planteamientos expuestos tanto por la Asociación Nacional de Empleados Judiciales (ANEJUD) como por la Comisión creada para investigar la penetración del crimen organizado y del narcotráfico en el Poder Judicial, referente al tema del período de prueba.

-0-

Prosigue la Secretaria General: “También Anejud propone una reforma al artículo 101 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, disponiendo que el nombramiento de los Coordinadores de los Tribunales Colegiados corresponda a la Corte Plena.

La Comisión sobre este punto lo traslada a conocimiento de la Corte Plena, sería una propuesta para la reforma de la Ley Orgánica del Poder Judicial que se deberá analizar en su momento”.

Consulta la Presidenta, Magistrada Villanueva: “¿Le damos igual tratamiento que el anterior punto?

Continúa la Secretaria General: “También Anejud indica que otro párrafo que les preocupa es el siguiente: “Consultar en las unidades de Reclutamiento y Selección de los Órganos Auxiliares, la información existente sobre las personas que integran las listas de *personas oferentes*. Las *recomendaciones desfavorables* deberán ser comunicadas a la dirección de gestión humana, con el objeto de que la información sea

compartida y **considerada en el reclutamiento** de otros ámbitos de la institución...” y también hay lo que le preocupa lo siguiente: “Aplicar el proceso de investigación de antecedentes utilizado por el Organismo de Investigación Judicial, a quienes actualmente conforman ternas de elegibles de la Carrera Judicial. Esta disposición para contraria al contenido del Principio Constitucional de Acceso al Trabajo, resguardado en el numeral 56 y la Estabilidad en el Empleo garantizado en el ordinal 192, toda vez que, consideramos en exceso violatorio de tales principios el hecho que, para poder ser eventualmente contratados, **NO DEBEN LOS PARIENTES DE UNA PERSONA QUE ASPIRA A UN PUESTO**, tener antecedentes de naturaleza penal, lo cual no solo resulta irracional, sino violatorios de los parámetros de racionalidad y proporcionalidad de las actuaciones administrativas...”

Sobre el particular la Comisión, señaló: “...Las consultas generales a todos los ámbitos para lograr un archivo común que contenga la información de las personas que laboran en el Poder Judicial, es indispensable para la toma de decisiones respecto a los nombramientos que se realizan, con conocimiento de la experiencia e historia disciplinaria que tengan. Estima esta Comisión que el proceso de investigación de antecedentes utilizado por el Organismo de Investigación Judicial, ha resultado muy efectivo y es avalado en su procedimiento por la Sala Constitucional”.

La Presidenta, Magistrada Villanueva le indica a la Secretaría General: “Podría detallarnos cuál es la observación concreta que hizo la Comisión, la cual va en dos sentidos: Uno, centralizar toda la información existente de todos los ámbitos, y dos; esperar una propuesta de la Dirección de Gestión Humana para utilizar ese sistema y la información con que cuenta la institución para el uso de los nombramientos. La valoración no está indicada pero vamos a ver que fue lo que se propuso”.

Aclara la Secretaria General: “El punto II, Selección y Reclutamiento, dice: “**I. MODIFICACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN, RECLUTAMIENTO Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.**

a. CREACIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN SOCIAL Y DE ANTECEDENTES DE LAS PERSONAS OFERENTES.

Se propone fortalecer el proceso de la Sección de Reclutamiento y Selección de Gestión Humana, con la creación de una Unidad de Investigación social y de antecedentes de las personas oferentes. Esta unidad deberá coordinar su trabajo con las restantes unidades de reclutamiento de los otros órganos, de tal manera que la información se comparta. Estas últimas deberán remitir a gestión humana la información necesaria para alimentar un registro único que estará a cargo de la unidad de ese departamento y que será una de las herramientas a utilizar por dicho órgano. Deberá también definirse el protocolo para la custodia, conservación y consulta de la información, respetando la confidencialidad y protección de ésta.

El Departamento de Gestión Humana deberá establecer las coordinaciones necesarias con el Organismo de Investigación Judicial para aplicar los modelos desarrollados por esa institución, aprovechando la experiencia institucional y los recursos existentes.

IMPLEMENTACIÓN:

a. Realizar un estudio, a efectos de determinar los requerimientos en recurso humano y material, para la Unidad de Investigación Social y Antecedentes, de Gestión Humana, así como el fortalecimiento de las unidades existentes, por parte del Departamento de Planificación, para desarrollar los estudios requeridos de las personas oferentes en los distintos ámbitos.

b. Los nombramientos en la institución, de cualquier naturaleza, no podrán realizarse sin que se cuente con la información proveniente de esa Unidad.

c. Valorar, por parte del Departamento de Tecnología de la Información, la integración de las bases de datos en materia penal, para facilitar los estudios de las personas oferentes.

ACCIONES INMEDIATAS:

o. El Departamento de Gestión Humana en coordinación con las demás unidades de reclutamiento, rediseñarán una oferta de servicios única que facilite la investigación de antecedentes de las personas oferentes.

p. El Departamento de Gestión Humana deberá hacer una propuesta sobre los criterios de idoneidad aplicables en el Poder Judicial de forma general, atendiendo los parámetros en las sentencias que ha dictado la Sala Constitucional al respecto y los documentos sobre valores y ética que existen a nivel internacional para realizar designaciones.

q. Aplicar el proceso de investigación de antecedentes utilizado por el Organismo de Investigación Judicial, a quienes actualmente conforman ternas de elegibles de la Carrera Judicial.

r. Consultar en las unidades de Reclutamiento y Selección de los Órganos Auxiliares, la información existente sobre las personas que integran las listas de personas oferentes. Las recomendaciones desfavorables deberán ser comunicadas a la dirección de gestión humana, con el objeto de que la información sea compartida y considerada en el reclutamiento de otros ámbitos de la institución.

s. Consignar los resultados obtenidos en los informes que se adjuntan a las ternas.

t. El Departamento de Gestión Humana y demás unidades de reclutamiento de la institución deberán establecer una propuesta de revisión de antecedentes que permita una actualización periódica de las condiciones de la población judicial activa. Se incluirá esta acción como parte del Sistema de Evaluación del Desempeño en todos los ámbitos institucionales. Debe determinarse y programarse la periodicidad y zonas donde se aplicarán tales revisiones.

u. La Secretaría de la Corte y la Inspección Judicial se encargarán de alimentar el Sistema de Información Integral de

Servidores Judiciales. Esta medida será de aplicación inmediata por parte de dichas instancias. En el mes de mayo de 2014, la Dirección de Tecnología de la Información, procedió a instalar en las computadoras de los señores o señoras Magistrados/as el sistema informático.

v. Todos los órganos encargados de la materia disciplinaria deberán alimentar el Sistema de Información Integral de Servidores Judiciales, sobre las causas iniciadas y las sanciones impuestas al personal judicial. Igual comunicación deberá hacer la Secretaría de la Corte respecto de las sanciones disciplinarias que conozca tanto el Consejo Superior como la Corte Plena.

w. Las jefaturas de oficina que impongan una sanción disciplinaria deberán comunicarlo al Departamento de Gestión Humana.

x. Deberá revisarse en forma inmediata el protocolo de ingreso de la información del Sistema de Información Integral de Servidores Judiciales, de manera que se identifique a las personas responsables de la alimentación del sistema y la confiabilidad del mismo. La revisión de protocolo estará a cargo del Departamento de Tecnología de la Información, el Tribunal de la Inspección Judicial, Secretaría de la Corte, Departamento de Gestión Humana y demás unidades disciplinarias de los órganos auxiliares.

y. Brindar capacitación en el manejo de los sistemas informáticos a todas las personas que laboren en la Unidad de Investigación Social y de Antecedentes, así como en las otras oficinas de Reclutamiento y Selección de Personal de la institución. Igual capacitación deberán recibir las dependencias encargadas de la materia disciplinaria (Asuntos Internos, Inspección Judicial, Inspección Fiscal, Unidad Disciplinaria de la Defensa Pública, Secretaría de la Corte).

z. La Unidad Interdisciplinaria de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial deberá revisar la forma en que consigna la información recabada o el criterio técnico de las personas profesionales, tomando en consideración la estructura utilizada por el Organismo de Investigación Judicial en los informes del personal oferente en esa entidad, en que se reflejen los mecanismos utilizados en tales evaluaciones, con el objetivo de que los informes tengan un fundamento objetivo.

aa. Proponer una reforma al artículo 101 de la Ley Orgánica del Poder Judicial en que se disponga que el nombramiento de los coordinadores de los Tribunales colegiados corresponderá a la Corte Plena.

bb. Analizar la aplicación del artículo 18 de la Ley Orgánica del Poder Judicial (separación para el mejor servicio público) con criterios de exclusión y mantener este artículo en el proyecto de Ley Orgánica que se analizará oportunamente. (...)"

Dice la Presidenta, Magistrada Villanueva: “Parte de las observaciones señaladas por el licenciado Mena Ayales, respecto al Coordinador, hay coincidencia, que de todas formas requiere una reforma de ley, por lo que se debe trasladar a la Comisión de Reforma a la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Hay otro punto sobre el sistema del Organismo de Investigación Judicial, que estaría en discusión, pues no hay un pronunciamiento exacto de que se apliquen los criterios del Organismo de Investigación Judicial sino que se haga una propuesta, pero les planteo esa observación de don Mario, para aclarar que la Dirección de Gestión Humana hará una propuesta detallada con el respeto absoluto a los derechos de todas las personas y al acceso al trabajo, que estimo es muy importante.

¿Hay alguna observación? Si no hay observaciones trasladamos la respuesta de la Comisión con la aclaración de que la integración y todas las acciones se harán con el respeto al derecho al trabajo y a los derechos fundamentales de todas las personas trabajadoras.”

Sin objeción alguna, **se acordó: 1.)** Trasladar a la Comisión de Reforma a la Ley Orgánica del Poder Judicial la propuesta planteada por la Anejud referente a la modificación del artículo 101 de la citada ley. **2.)** Acoger la recomendación de la Comisión respecto de que la consulta general a todos los ámbitos para lograr un archivo común que contenga la información de las personas que laboran en el Poder Judicial, es indispensable para la toma de decisiones respecto a los nombramientos que se realicen, con conocimiento de la experiencia e historia disciplinaria que tengan las personas oferentes.

-0-

Expresa la Presidenta, Magistrada Villanueva: “Pasáramos a las observaciones remitidas por la Magistrada Hernández, en su condición de Coordinadora de la Comisión de Transparencia y Anticorrupción.”

Señala la Magistrada Arias: “Si mal no entendí, la vez pasada habíamos quedado en que íbamos a votar tres asuntos en forma independiente. Un primero, que era la petición de don Rodrigo Coto Calvo, en segundo término las observaciones remitidas por el licenciado Mario Mena Ayales, y un tercero, que es la exposición que voy a hacer yo.

Quiero exponer los puntos, dado que me interesa hacer los énfasis que considero pertinente en un tema que es de mi particular interés.

Lo que resolvió la Comisión no tengo problema en que lo exponga la Secretaria General.”

Prosigue la Presidenta, Magistrada Villanueva: “Entonces, pasamos a las observaciones que quedaron pendientes de la Magistrada Arias.”

Expone la Magistrada Arias: “Tal y como adelanté en la sesión anterior, comienzo indicando que para mí este tema de la Comisión de Penetración del Crimen Organizado y el Narcotráfico, requirió por parte de la Comisión un trabajo importante y que quiero reconocerlo porque sé que muchos funcionarios y funcionarias han participado activamente, tanto en la Comisión como en la presentación de propuestas técnicas, todas

muy valiosas y que representan el sentir y vivir institucional de la inmensa mayoría de nuestro talento humano, el cual se apega a los ideales democráticos y a los valores institucionales que están inspirados desde nuestra Constitución Política.

En primer lugar, voy a referirme al anteproyecto de Ley de Régimen disciplinario. Estoy solicitando revisar el perfil del tribunal disciplinario, pues sin duda alguna lleva razón la señora Presidenta cuando ha señalado que el Tribunal de la Inspección Judicial es el único tribunal de este país que no cuenta con un perfil de ingreso, y no existe una carrera judicial, ni administrativa para este tribunal, lo cual hace que no cuente con esas características.

Adicionalmente, tenemos que valorar que el nombramiento de este tribunal conforme el artículo 186 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, es cada 4 años, con lo cual tenemos algunas dificultades pues no tiene inamovilidad, y eventualmente cada 4 años podríamos hacer una revisión de las personas y el resultado que pudiesen estar dando.

Al no darse esta estabilidad laboral, que es con la que sí cuentan todos los otros funcionarios del Poder Judicial, podríamos hacer una revisión de las condiciones en las que se encuentran estos cargos. Esto sin duda alguna tiene algunas dificultades.

Esta no es la única revisión que se ha hecho a esos puesto, pues en la historia de la institución se han efectuado revisiones del Tribunal de la Inspección Judicial, donde han rodado cabezas sin la existencia de un debido proceso, a lo cual tenían derecho también, pero considerando que se trata de personal de confianza, podrían ser removido sin ningún problema. Entonces, frente a ello, hago más las palabras en el sentido que es necesario establecer un perfil.

Al propio tiempo, estoy solicitando incluir dentro de los requisitos de ese perfil, lo cual ya había planteado en la sesión de Corte Plena del 29 de setiembre del 2014, que estas personas deben haber ejercido por 5 años la judicatura, con motivo de que serán los encargados de revisar las actuaciones de juezas y jueces.

Cuando nosotros leemos la ley, y hacemos la relación del artículo 186 con el artículo 101 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, este último, establece cuáles son los requisitos para ser juez superior de casación, básicamente ser costarricense, tener al menos 35 años de edad, poseer el título de abogado y si se trata de funcionarios judiciales con práctica judicial mínima de 5 años.

El tema que está ocurriendo en este momento en el Tribunal de la Inspección Judicial es que son Defensores Públicos quienes han accedido al cargo, por consiguiente son los encargados de juzgar las actuaciones de los jueces y juezas, y juzgan actuaciones de jueces 5 hasta de jueces de primera instancia. Entonces, es por ello que estoy solicitando que frente a la situación que se expone, nosotros por lo menos pidamos que la actuación de estos funcionarios sea por lo menos jurisdiccional, porque no estaría bien y en esto quiero hacer énfasis, dado que tengo muchos años de ser jueza en este país, y ahora jueza del más alto nivel, que dejásemos la posibilidad de la revisión de todas las actuaciones judiciales a personas que vengan de la Defensa Pública y del Ministerio Público, sin que ello implique menoscabar o desmeritar las condiciones, pero es que esto es una perversión del sistema que tiene el Poder Judicial costarricense,

que ha servido para bien en la mayoría de las ocasiones, pero que sirve para mal en esta ocasión en particular, donde nosotros estaríamos dejando en manos de defensores, ahora sí con un nombramiento en la Inspección Judicial, en estas condiciones.

Señalo que hay perversión en el sistema, porque finalmente tampoco tenemos una carrera de inspección judicial, o una carrera que permita a estas personas mantenerse en el cargo, por lo que cualquier persona podría acceder, simple y sencillamente teniendo los años de servicio, siendo costarricense y abogado que demuestre ejercicio profesional por más de 10 años.

La función judicial es muy complicada, la función jurisdiccional es una función de aplicación, no solamente de un silogismo, premisa mayor, premisa menor, y al caso concreto, sino también nos obliga a valorar todo el contexto en que se desarrolla una determinada actuación, y frente a ello, creo que nosotros necesitamos fortalecer ese Tribunal de la Inspección Judicial señalando precisamente eso.

En el anexo 4. **Proyecto de Jurisdicción Especializada de Crimen organizado**, solicito incluir en el artículo 25, dentro del contenido presupuestario, un porcentaje para la capacitación judicial. No me puedo quitar la investidura que tengo como Presidenta del Consejo Directivo de la Escuela Judicial, frente a los avatares que estuvimos en esta oportunidad con el presupuesto del 2015.

A estas alturas no sabemos si lo único que se ha recortado es el 50% del tema de la capacitación judicial, porque eso se aprobó en esta Corte como el único recorte que se iba a dar en el tema de las sustituciones. Entonces, si nosotros queremos trabajar en el tema de capacitar a nuestros funcionarios en crimen organizado, también tendríamos que pagar un precio por ello y esto sería incluir este porcentaje para la capacitación judicial, que por cierto es más caro de lo normal, pues no solo tenemos que capacitar a nuestros jueces y juezas en Costa Rica y al resto del personal, sino que traer personal invitado del extranjero para que nos diga como está ocurriendo esto en otros países, y tenemos que dar la oportunidad para que nuestros funcionarios y funcionarias puedan ir a otros países también a entrenarse como corresponda.

En el anexo 15. **Informe de la Unidad de Control Interno**. Solicité revisar por la Comisión algunas sugerencias que en mi opinión invaden el principio constitucional y legal de independencia judicial.

El informe de la Unidad de Control Interno plantea una serie de instancias y algunas pueda ser que ya estén arregladas a este momento, pero lo cierto del caso es que establecer una instancia de supervisión de la judicatura para investigar las labores administrativas y jurisdiccionales, podría tener alguna dificultad con el tema de la independencia judicial. También, que lo concerniente a que las instancias superiores de judicatura reporten a los jueces o juezas a quienes se les anulan las resoluciones que evidencian un uso incorrecto de las normas jurídicas, lo cual en mi opinión podría tener involucrada una violación del principio constitucional y legal de independencia judicial.

Otra de las propuestas de la Unidad de Control Interno es en el sentido de que la Unidad de la Defensa Pública y el Ministerio Público reporten a la Unidad de Supervisión de la Judicatura conductas inapropiadas de los jueces y juezas. Por ejemplo, interés desmedido, incumplimiento de horarios, retrasos injustificados, desatención de

funciones básicas, etcétera. Deberíamos revisar como Corte este tema, porque considero que se convertiría en la oficina de recepción de quejas de cosas que no se hubiesen podido ganar en los tribunales, podrían afectar la independencia judicial.

Finalmente, este informe de Control Interno se refirió a establecer como incompatibilidades, las relaciones afectivas de jueces con fiscales y defensores.

Estimo que habría que revisar ese tema, pues podría invadir la esfera de la autonomía personal, cuando se diga que estas personas no podrían tener algún tipo de relación de carácter personal. Si hay una incompatibilidad, para eso existe la posibilidad del reclamo a través de lo que se ha llamado de todas las razones de excusa, de las posibilidades que tenemos de recusación etcétera, pero llegar al punto de que no puedan haber conductas inapropiadas en el sentido de estas relaciones afectivas que podrían darse, creo que es hilar muy delgado

En el anexo 19. **Análisis y rediseño de procesos de la Inspección Judicial.** Luego de hacer un estudio, nos dimos cuenta que la oralidad ha sido considerada en este tema un fin en si mismo y creo que esta Corte definió lo contrario, en el sentido de que es un medio para la administración de justicia, no una actividad independiente, y esto lo señalo porque en el tema del rediseño de procesos se logra determinar, que la mayoría de los asuntos han finalizado con la no aplicación del régimen disciplinario, muchos de ellos se quedaron en el tema de la notificación, en los trámites administrativos y no propiamente en las funciones que realiza el Tribunal de la Inspección Judicial.

Quiero señalar que en los anexos 22, 23 y 25, se refieren al ambiente laboral del Tribunal de la Inspección Judicial, es una lástima que esta tarde no se encuentre presente la Magistrada Pereira, quien iba a exponer el tema, sobre un informe elaborado por la Dirección de Gestión Humana, en el cual se establece la situación actual que presenta el Poder Judicial sobre el ambiente laboral.

El ambiente laboral difícil que se vivía en el Tribunal de la Inspección Judicial y que motivó a esa “insostenible situación” y a las acciones que aquí finalmente se tomaron, que fue invitar a algunos de ellos para que abandonaran el trabajo, finalmente no es tan diferente de lo que ocurre dentro del Poder Judicial en general.

Sabemos que hay un ambiente deteriorado, en ese sentido el Tribunal de la Inspección Judicial no era una excepción y eso motivó una tramitación a través de órganos que están especializados; sin embargo, no se llega a tomar ninguna decisión, por parte de la Dirección de Gestión Humana, que finalmente implicará una reorganización o mejora en el sistema.

Trataré de resumir este otro acuerdo, en el que solicité un estudio del período de enero del 2013 a mayo del 2014, porque ocurrieron 28 prescripciones, pero también es lo cierto, que se habían recibido más de 400 expedientes en cada uno de estos años, de tal suerte, que si bien es cierto habían prescripciones, no podríamos decir que era totalmente ineficiente el Tribunal de la Inspección Judicial, porque también teníamos más de 400 casos resueltos cada año.

Frente a esto dejo planteada mi solicitud, porque si bien es cierto, este asunto lo conoció en determinado momento la Comisión creada para investigar la Penetración del Crimen Organizado y del Narcotráfico en el Poder Judicial, también tenía que conocerlo esta Corte Plena.

En mi opinión, muy respetable también como las de otros, se debió haber iniciado un debido proceso si era que entendíamos que habían violaciones y vulneraciones en el Tribunal de la Inspección Judicial, porque la transparencia y rendición de cuentas nos obligan en todo sentido, así como a investigar cuando hay cosas que no están funcionando bien, pero no simplemente para revocar los nombramientos finalmente, solicitar que se pensionen o cambiar de un puesto a otro a una persona, sino para que se sienten las responsabilidades si es que hay que hacerlo, pero en el caso concreto no se realizó, se reorganizaron las competencias, hoy tenemos un Tribunal de la Inspección Judicial sin nombramiento de Corte Plena y en esto he querido señalar al inicio de mi disertación, que esta no es la primera vez que ocurre un tema en relación con ese Tribunal.

He revisado oportunamente otros antecedentes de cómo se había manejado la sustitución de los integrantes del Tribunal de la Inspección Judicial y fue siempre la Corte Plena la que hizo los nombramientos.

En este caso hay un tribunal nombrado con dos personas que son suplentes del Tribunal de la Inspección Judicial, pero hay otro tribunal denominado “Tribunal Emergente” cuyo nombramiento nunca vino a esta Corte, me parece que desde aquella funesta situación que se había planteado con el Exmagistrado Suplente Sosto López, se había hablado de la posibilidad de nombramientos cada tres meses por parte de la Presidencia de la Corte, siempre y cuando no se tratasen del nombramiento del Tribunal de la Inspección Judicial, porque según el artículo 186 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, es un nombramiento que en mi opinión es indelegable.

Tenemos funcionando el Tribunal Emergente desde hace más de tres meses, un nombramiento de una persona que no es suplente y como lo señalé en la oportunidad anterior, porque ahora hay Magistrados y Magistradas que no estuvieron en esa oportunidad y les tocará votar; en este momento tenemos al menos dos procesos de los Tribunales Contenciosos Administrativos, donde uno de los argumentos para la medida cautelar que se concedió, es precisamente el nombramiento del juez natural en este caso.

Muchas veces hay que decir cosas que tal vez no suenen muy cómodas para muchos, pero somos una institución garante de los derechos ciudadanos y frente a esa garantía, que incluyen también a nuestro personal, considero que hay algunas cosas que podrían mejorarse y algunas actuaciones que podrían estar rozando los principios de legalidad y el constitucional de independencia judicial. Frente a ello, dejo planteadas mis observaciones, para analizar si es posible votar un punto, que quisiera que la señora Presidenta, Magistrada Villanueva someta a votación, y es el tema de la integración del Tribunal de la Inspección Judicial”.

MIENTRAS SE HALLABA EN USO DE LA PALABRA LA MAGISTRADA ARIAS, SALIÓ EL MAGISTRADO ARMIJO.

Indica el Magistrado Arroyo: “Considero que para algo debe servir pasar aquí sentado durante muchos años.

Tiene razón la Magistrada Arias en preocuparse por el perfil de quiénes ocupan los puestos en el Tribunal de la Inspección Judicial, sobre la organización y funcionamiento de este importante órgano disciplinario y como integrante de esta Corte plantea sus dudas en el caso coyuntural, de una Comisión especial que hubo, para tratar sobre estos temas.

Quiero decir que en espera desde hace meses del anteproyecto de Ley Orgánica del Poder Judicial por parte de esta Corte, no sé si fue hace más de 1 año y medio o 2 años, que la Comisión encargada de este anteproyecto, después de unos 10 años de idas y vueltas, en donde incluso las Salas de esta Corte se reunieron para hacer observaciones en su momento, planteó ante la Secretaría General ese anteproyecto.

Con mil consultas que se han hecho y muchos talleres de discusión que algún día, si tengo tiempo, podría hacer el recuento, porque una de las preocupaciones que tengo es que en esto se han invertido durante más de 12 o 13 años, recursos públicos y personas, porque realmente ha sido un proceso de discusión de reforma a las principales leyes orgánicas del Poder Judicial, que lleva mucho tiempo de estarse gestionando.

Lo primero que diría, es que en este anteproyecto hay una propuesta para un perfil de quiénes deben ser los integrantes de este importante órgano disciplinario, que ahora la Magistrada Arias hecha de menos.

Totalmente de acuerdo y así lo propone el anteproyecto, que es localizado en una de sus últimas versiones, donde se propone un Tribunal Disciplinario para el Poder Judicial, es decir, sustituir el actual Tribunal de la Inspección Judicial por un Tribunal Disciplinario, básicamente organizado, con jueces unipersonales para la instrucción, con alzada ante Tribunales colegiados del mismo Tribunal Disciplinario.

Estos jueces y juezas tendrían la máxima categoría, es decir, recibirían salarios de juez o jueza grado 5 y pueden ser escogidos entre jueces de grados 3, 4 y 5, esto porque es muy valioso que sean jueces o juezas de carrera, experimentados o experimentadas y que si van a juzgar a sus pares, pues tengan el grado máximo posible para su juzgamiento.

Se propone un nombramiento por 4 años no reelegibles y en esa medida nos pareció en su momento, que sería conveniente que haya períodos de 4 años de estabilidad, para que puedan desempeñarse.

Esta es una propuesta, que obviamente será en su momento de discutir en esta Corte.

Nada más para contestar a la Magistrada Arias, de que el problema que visualiza en este momento, tiene años de ser visualizado.

Hay una propuesta de reorganización del Tribunal de la Inspección Judicial, y resolvería en buena medida algunas de las inquietudes que tiene para que sean jueces o juezas de carrera, remunerados al más alto nivel y estabilidad por 4 años. Observemos que en este proyecto no entrarían en juego ni fiscales o fiscalas, ni defensores o defensoras públicas, porque sabemos que esa es una debilidad que puede tener el sistema, que vengan del Ministerio Público y de la Defensa Pública y no de la Judicatura, experimentadas las personas que estén al mando de este Tribunal de la Inspección Judicial.

Una de las asimetrías del sistema, es que estos jueces o juezas, aparte de la barbaridad que significa que no pasan por ningún filtro de Carrera Judicial, eso lo corregiríamos de hecho con la propuesta que hace el anteproyecto de Ley Orgánica del Poder Judicial, aparte de ese gran vacío y hoyo negro que significa para la Carrera Judicial, que los encargados del juzgamiento disciplinario no pasen por los mismos filtros que cualquier juez o jueza mortal de la República.

En la actualidad estos jueces o juezas tienen categoría 4, eso significa que ningún juez o jueza de juicio penal, por ejemplo, está interesado en participar y en irse a atender los casos del Tribunal de la Inspección Judicial, y nos quedan jueces o juezas 3, profesionales experimentados del Ministerio Público y de la Defensa Pública y con eso tenemos que armar al Tribunal de la Inspección Judicial, porque ningún juez o jueza de categorías 4 o superior estaría interesado ni profesionalmente y salarialmente en ocupar estos puestos. Por eso es que cuesta tanto encontrar profesionales como jueces o juezas experimentadas que quieran ir al Tribunal de la Inspección Judicial, y eso es un problema estructural.

Este problema lo tuvo don Luis Paulino Mora (q.d.D.g), lo tiene la señora Presidenta, Magistrada Villanueva y si no se cambian las cosas lo tendrá la persona que venga, porque es un problema estructural.

Otro asunto que estimo importante referirme, es que ahora al final de la disertación de la Magistrada Arias, señaló que había que votar sobre todo el tema de la designación que se efectuó de algunos de los actuales integrantes de este tribunal, que si bien es cierto, dos de ellos son suplentes y fueron designados como tales a través de los procedimientos correspondientes. Sí aclaro que la norma del artículo 81, inciso 5 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, indica: “...*Corresponde al Consejo Superior del Poder Judicial: (...) 5. Designar interinos para suplir las vacancias, incluso de los funcionarios cuyo nombramiento en propiedad corresponde a la Corte.*” Eso fue lo que se hizo, un nombramiento provisional de una Sección Emergente del Tribunal de la Inspección Judicial y obviamente la designación en definitiva, si es que se constituyen en plazas y puestos, se tendrá que resolver por esta Corte.

Considero que deberíamos despejar las dudas, con respecto a si esta designación se ha realizado apegada a la ley.

Quiero decir que en ningún momento contra los miembros antiguos que se han decidido jubilar, nunca hubo, como se aclaró en la sesión anterior, sospecha de penetración de narcotráfico, ni articulación de ninguna falta disciplinaria que debiera investigarse, por el contrario, si se lee el documento, se entiende que hay confianza en el Tribunal para que corrija las cosas que deben de corregirse, hay confianza en más de

una de las consideraciones e indicaciones de que el señor Presidente de ese Tribunal podía seguir adelante con sus obligaciones y se le estaba encomendando una serie de tareas en el ejercicio de su cargo. De manera, que no veo cómo, si esa es la situación, habría en aquel momento necesidad de articular una acusación o traslado de cargos de acusaciones y cargos que nunca existieron, fueron articulados, ni pensados por nadie, obviamente eso hubiera significado una crisis enorme de cuestionar a personas que en lo fundamental no estaban siendo cuestionadas y que obviamente no podría ser ese el procedimiento.

Quiero que comprendamos una vez más, que estos son factores estructurales, que algún día tenemos que sentarnos a discutir y por eso invitaría a la Magistrada Arias que sus observaciones, que entiendo y aprecio como muy valiosas, junto con cualquier otra propuesta como la que hay en este anteproyecto y cualquier otra que se quiera discutir en su momento, sean objeto de un proceso de reforma general e integral de las leyes orgánicas que están haciendo antesala hace muchos meses en esta Corte, y en esa oportunidad, nos tendríamos que avocar a soluciones totales o parciales de problemas puntuales, porque lo que se quiso desde hace más de 13 años con este proceso, es poder tener una revisión integral de las principales leyes orgánicas.

Mi posición sería invitar a esta Corte a que las observaciones que sobre este tema se han hecho, a propósito de esta Comisión creada para investigar la Penetración del Crimen Organizado y del Narcotráfico en el Poder Judicial, en particular las de la Magistrada Arias y cualquier otra, sean objeto del material básico con el que abordemos a la reforma de las leyes orgánicas de este Poder Judicial, que de una vez y por todas, deberían hacerse, repito, para una revisión sistemática e integral de todas ellas y no de problemas puntuales.

Entiendo que en los últimos dos años esta Corte ha tenido que atender y enfrentar procesos muy complejos, desde la muerte de don Luis Paulino Mora (q.d.D.g.) que de alguna manera incidió en el ritmo que se traía. Recordemos que lo último que discutió esta Corte fue el capítulo Constitucional para darle marco general a las reformas orgánicas, proceso que se interrumpió, tuvimos que enfrentar una serie de incidencias más en los meses siguientes, pero creo que de una vez y por todas, deberíamos avocarnos a profundidad para que estos problemas estructurales de diseño orgánico del Poder Judicial y con una cierta visión hacia el futuro, pudiéramos dejar el día a día, los problemas urgentes como ha sido el de pensiones, que entiendo perfectamente que haya habido necesidad de avocarse a él y a una propuesta extraordinaria, pero que tengamos presente que esa revisión integral y sistemática tiene que darse y con la perspectiva de ver qué pasará más allá del día a día con este Poder Judicial, en los próximos 10, 20 o 30 años”.

MIENTRAS SE HALLABA EN USO DE LA PALABRA EL MAGISTRADO ARROYO, ENTRÓ EL MAGISTRADO SUPLENTE CARLOS ESTRADA NAVAS, QUIEN SUSTITUYE AL MAGISTRADO CRUZ POR VACACIONES.

Consulta el Magistrado Jinesta a la Magistrada Arias: “¿Cuántos son los suplentes que estaban naturalmente designados y no accedieron al Tribunal de la Inspección Judicial?”

Responde la Magistrada Arias: “No lo sé, ni tampoco estoy consiente de la consulta que se hizo a todos los suplentes, el Tribunal de la Inspección Judicial por lo menos tenía 6 suplentes y podría hacerse una pregunta específica por parte de la Secretaria General; pero solo dos suplentes son los que están nombrados en este momento, el resto de personal no es suplente de ese tribunal”.

Prosigue el Magistrado Jinesta: “Coincido con el Magistrado Arroyo de que esto es un tema estructural; lamentablemente en nuestra Ley Orgánica del Poder Judicial seguimos arrastrando un lastre decimonónico, porque hay un enfoque fundamentalmente civil y penal centrista, no quiero ser peyorativo con esto, pero esa es la verdad, porque en el siglo XVIII las dos ramas importantes y únicas en el ordenamiento jurídico eran el derecho civil y el derecho penal, y se pensó que toda la organización y función pura y estrictamente administrativa, lo que podemos llamar el servicio público de administración de justicia, separándolo de la función materialmente jurisdiccional, podía ser organizado, vertebrado y estructurado con los criterios del Código Civil, del Código Procesal Civil, del Código Penal y del Código Procesal Penal, pero lo cierto del caso es que ha evolucionado mucho el derecho, se han desgajado disciplinas jurídicas, que han asumido una autonomía legislativa, científica, jurisprudencial, etcétera. Todos sabemos en la actualidad, que tenemos una jurisdicción laboral, existe todo un derecho laboral perfectamente delimitado, una agraria, de derecho administrativo, en fin, todas las ramas que conocemos.

Por eso, en su momento le planteé a don Luis Paulino Mora (q.d.D.g), que no sé si le llegó al fin a la Comisión, porque esa era la idea, una reestructuración de la Salas de la Corte, porque parece ser que no es congruente que a estas alturas en el siglo XXI, en la sociedad de la información, del conocimiento ante la especialidad jurídica que hay hoy día, sin que caigamos en el barbarismo jurídico, tengamos Salas, y lo digo con el mayor de los respetos y cariño, que cuenten con infinidad de materias que conocer y resolver.

El mejor ejemplo, lo digo de manera constructiva, es la Sala Primera, donde se combina el derecho público con el derecho privado, es decir, el Contencioso Administrativo, el Tributario, que son temas que se manejan con criterios hermenéuticos, con principios completamente diferentes a los del Derecho Civil, pero al propio tiempo la Sala Primera tiene que conocer de la materia civil, mercantil, agraria, en fin, esto no resulta congruente con la evolución jurídica de hoy día, incluso con la vertebración y la estructuración.

El Tribunal Supremo Español, ha ido creando paulatinamente una serie de Salas especializadas, en lo laboral -que lo digo con todo respeto en el caso de la Sala Segunda, no es ninguna crítica, es decir, es la realidad- en familia, por otro lado juicios universales, que son cuestiones que le atañen al derecho civil, en fin, eso nos lleva a que las dos únicas Salas especializadas de esta Corte son la Tercera y la Constitucional. Estimo que tendríamos que dar el paso de crear Salas de casación especializadas.

Considero que los justiciables hoy día lo que están esperando es que le resuelvan de manera última y definitiva en un órgano que esté especializado.

Esto se debe proyectar necesariamente hacia los tribunales, los pocos que quedan y los juzgados que todavía son mixtos, que conocen de lo civil, laboral y otras materias, que parece no ser poco serio a esta altura de la evolución y del desarrollo jurídico.

El mismo fenómeno se presenta con el Tribunal de la Inspección Judicial, que lo que ejerce es una potestad eminentemente disciplinaria, sancionadora, es una función materialmente administrativa y aunque los principios del derecho disciplinario sancionador, *mutatis mutandis*, se inspiran de alguna manera en el Derecho Penal, hay diferencias abismales, y hoy no podemos pensar que el perfil más apto para ocupar un Tribunal de la Inspección Judicial sea un juez o jueza penal o civil, lo digo con el mayor de los respetos y cariño.

Lo que debemos esperar en este replanteamiento de tipo estructural, es que quienes integren ese tribunal, sean personas especializadas en derecho administrativo y sancionador, porque este último es una sub rama del derecho administrativo y el derecho disciplinario, eso es lo que esperaría, y me gustaría ver en una futura Ley Orgánica del Poder Judicial, junto con esto que he señalado de la estructura de la Corte en Salas de Casación especializadas y demás. Eso en cuanto al tema estructural, que coincido.

Por otro lado, sí tengo algún nivel de aprensión en cuanto al tema del nombramiento del Tribunal de la Inspección Judicial, estimo que definitivamente el artículo 59, inciso noveno, de la Ley Orgánica del Poder Judicial, el cual encomienda a la Corte el nombramiento de los propietarios y suplentes del Tribunal de la Inspección Judicial; la asignación de esta competencia de la Corte, pone en manifiesto por parte del legislador, que es una competencia que le corresponde al órgano de gobierno judicial, por ser un órgano la Inspección Judicial, que ejerce funciones realmente relevantes e importantes dentro de la estructura del Poder Judicial, y en esa medida me parece que lo apropiado es que la designación de estas personas se haga por parte de la Corte.

El artículo 81, inciso segundo, de esa misma ley, que son las competencias del Consejo Superior, también de alguna manera deja entrever que hay una excepción competencial para el Consejo Superior, en materia de todo lo que atañe a los funcionarios cuyo nombramiento le corresponde a la Corte. Ciertamente el inciso quinto, indica lo que el Magistrado Arroyo señaló, pero tengo mis dudas, porque si la Corte había nombrado los suplentes, lo apropiado en este caso era primero que esos suplentes asumieran las funciones que dejaban los propietarios hasta este momento. Estimo que lo apropiado por el artículo 59, inciso 9 de esa ley, dado que se le atribuye el nombramiento de propietarios y suplentes a la Corte, era conveniente que este Órgano estuviera informado de que se estaba haciendo o que se iba a hacer tal o cual designación.

Siempre cito el artículo 81, párrafo segundo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial, que establece un fuero de atracción competencial a nivel administrativo para la Corte, sobre todo en caso de duda, pues dice: *“Cuando existiere duda sobre si un asunto es o no es de competencia del Consejo, éste resolverá, salvo que el conflicto sea con la Corte Suprema de Justicia, en el cual se estará a lo que ésta resuelva; en ambos casos sin recurso alguno.”* Es decir, cuando haya duda de si una competencia es del Consejo Superior o de la Corte, quien debe dirimirla es este Órgano. De manera tal, que

el asunto tiene que venir a esta Corte, porque hay un fuero de atracción ante la duda de la asignación o de una atribución de competencia ¿Por qué razón? Porque este es el Órgano de Gobierno, el cual tiene que estar al tanto del nombramiento estratégico y clave de las personas que van a integrar el Tribunal de la Inspección Judicial, sea lógicamente como propietarios, suplentes e interinos.

Si quiero dejar mi aprensión y preocupación, para que en el futuro este asunto sea consultado a la Corte, para que sea en último término quien disponga, con base en la cláusula mencionada, que dice que en caso de duda, la Corte es la que resuelve o dirime el tema de la competencia, es decir, si le corresponde a la Corte o al Consejo Superior. Parece que la regla la ha invertido el Consejo Superior, lo digo con todo respeto y cariño, y el Consejo Superior es el que interpreta cuándo una competencia es de él y cuando no le corresponde a la Corte y en este caso se produjo una inversión de la regla establecida en el artículo 81, párrafo 2, de la Ley Orgánica del Poder Judicial”.

Añade la Magistrada Arias: “Me alegra que hayan coincidido con mi persona los Magistrados Arroyo y Jinesta, en términos de que este es un asunto estructural. Sin embargo, leyendo dos de las propuestas de la Comisión creada para investigar la Penetración del Crimen Organizado y del Narcotráfico en el Poder Judicial, señala: *“El Departamento Gestión Humana, deberá revisar el perfil de los puestos, la manera en que se acredite la experiencia exigida y los procedimientos que tenemos para el reclutamiento y la inducción.*

El Departamento de Gestión Humana hará una propuesta sobre la forma en la que se acreditará la experiencia y las destrezas para acceder al puesto inspectores (as) generales. (Deberá tener experiencia en la tramitación de asuntos judiciales, experiencia en la jefatura o coordinación de oficinas y en la tramitación del régimen disciplinario).”

¿Por qué hago esta manifestación? Porque en el caso del Magistrado Arroyo, me está invitando a que participe en el momento en que haya una nueva discusión del tema de la reforma a la Ley Orgánica del Poder Judicial, me parece que ya estuve en una de esas discusiones, que se dio muy recién entrada y voté también por apoyar esta reforma.

Pero es que ahora tenemos algo muy concreto y puntual, que viene a un corto plazo, porque el interinazgo de estas personas no puede continuar abierto por siempre, sino que vamos a tener que hacer un concurso para llenar las plazas, etcétera.

Es por ello que señalo que debió haber una revisión del perfil y una política que tiene que salir como pública de esta Corte, con relación a este tribunal, y por eso es que insistiría en que tenemos que tomar esa decisión de política institucional, de este perfil de puestos y no solamente dejarla a la Dirección de Gestión Humana, sino desde ahora orientar a la Dirección de Gestión Humana con respecto a estos nombramientos.

Quiero indicar algo que medio avizoré, pero lo amplió un poco más, y es que hay una lista de suplentes del Tribunal de la Inspección Judicial, la cual no sabemos si fue consultada en su totalidad, pues recibí la llamada de una persona que me preguntó: *“¿Por qué nombraron a “esta” persona y no me nombraron? ¡Nunca me consultaron!”*; y con ocasión de esa no consulta a esta persona suplente, es que hago las

manifestaciones que he hecho, que no llamaron a este suplente a participar dentro de las plazas que iban a ser designadas.

Con todo respeto se los digo, no sé si esta persona estará diciendo verdad y no me corresponde hacer una investigación, lo que sé es que recibí una llamada de uno de los suplentes y éste me dijo: *“Soy suplente del Tribunal de la Inspección Judicial y no me llamaron”*. Frente a esa situación, es que señalo que es posible, porque no podemos detener el servicio público de administración de justicia en la rama que sea, que podamos nombrar personas para las vacancias, pero lo cierto del caso es que hay un orden de prelación, el cual establece primero los suplentes y posteriormente el resto de personas.

La persona que me llamó, en concreto me dijo: *“Doña Doris, no quiero que me hagan un procedimiento, si usted dice en Corte quien soy yo, vamos a tener problemas, tras de que no me nombraron, por algo sería que no me llamaron siquiera a participar de este concurso”*; pero lo cierto del caso es que recibí esa llamada telefónica, una persona que me dijo: *“¿Cómo es posible que no me hubiesen tomado en cuenta?”*

No se trata de un tema que quiera señalar simplemente por señalarlo, pero sí, frente a las propuestas que vienen acá de seguido, se envió a elaborar por parte de esta Comisión a la Dirección de Gestión Humana, una petición de una serie de requisitos, la cual insisto en que la Presidenta, Magistrada Villanueva, someta a votación el tema de si deben contar o no con ser jueces o juezas, o haber tenido alguna experiencia de la judicatura.

Como bien indicó el Magistrado Jinesta, tuve la oportunidad de analizarlo, no se trata de personas que sean penalistas, aquí el perfil fundamental es que conozcan el régimen disciplinario administrativo sancionador, son órdenes parecidos, pero muy diferentes uno y otro.

La exigencia que tenemos para el Derecho Penal es totalmente distinta al régimen administrativo sancionador. De hecho, cuando hay coincidencia entre ambos regímenes, siempre referimos que no existe ni siquiera prejudicialidad, sino órdenes diferentes y que puede partirse de eso para la investigación penal, y que la aplicación de una sanción administrativa no implica un prejuzgamiento de la causa en materia penal.

En razón de ello, esa sería mi propuesta concreta, que lo votemos y solicitemos desde ahora a la Dirección de Gestión Humana, que nos plantee este perfil. Incluso estaría dispuesta a que este perfil nos fuera remitido a la mayor brevedad posible por esa Dirección, pero siempre con la idea de que se trate de un perfil de personas que haya tenido que ver con la judicatura”.

Dice el Magistrado Chinchilla: *“Me parece que la posición de la Magistrada Arias es clara y la apoyo por lo siguiente: En la Comisión creada para investigar la Penetración del Crimen Organizado y del Narcotráfico en el Poder Judicial, un tema que se habló fue este, dentro del cual había una clara inclinación de la Comisión para que el perfil de quién integrara el Tribunal de la Inspección Judicial fuera alguien con conocimientos de la actividad jurisdiccional, no podríamos decir que sea jueza o juez, porque la legislación no lo tiene previsto, pero si que tenga una cercanía con lo que es la experiencia jurisdiccional, que sepa lo que va a juzgar, a quién va a juzgar y la forma*

como debe proceder un juez o jueza, motivo por el cual este perfil solo lo reúne gente que ha tenido experiencia en el ámbito jurisdiccional y más adelante cuando se reforme la Ley Orgánica del Poder Judicial, se contemple la posibilidad de que sea un juez o jueza y tenga el estatus de juez o jueza, porque solo la persona que ha ejercido jurisdiccionalmente, ha estado en cualquier competencia territorial y no me atrevería a decir que sea exclusivamente de materia penal, ni civil, ni laboral, ni administrativa, ni contenciosa, sino un juez o jueza que tenga este conocimiento, porque lo que se va a juzgar allí, son asuntos muy relevantes que tienen un impacto muy importante dentro del ámbito de la judicatura, como en otros ámbitos, pero muy especialmente en la judicatura.

Nosotros si de algo debemos de preocuparnos, es en cuanto a la posible penetración del crimen organizado y el narcotráfico en el ámbito de la judicatura. Estimo que todavía en eso estamos bastante fortalecidos, pero no estará muy lejano el momento en que empecemos a visualizar algunas acciones no propias de un correcto desenvolvimiento del ámbito eminentemente jurisdiccional y para eso tenemos que tener un Tribunal de la Inspección Judicial sumamente fortalecido en conocimiento, experiencia y en medios que nosotros le demos para un correcto ejercicio de la función.

Considero que la posición de la Magistrada Arias es total y absolutamente clara y acertada, que va con muy buenas intenciones y eso es sumamente relevante, porque de ahí es donde parte, digamos el “germen” esencial de lo que es un futuro Tribunal de la Inspección Judicial, fortalecido por jueces y juezas, porque al fin y al cabo así le llamamos como Tribunal que es, con conocimientos previamente por lo menos en esta etapa de carácter jurisdiccional muy fuertes y sólidos”.

Indica la Presidenta, Magistrada Villanueva: “Sobre este tema quiero aclarar lo siguiente. El Consejo Superior actuó conforme lo dispone el artículo 81, inciso 5) de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

La creación del perfil está solicitada en el informe y por eso es necesario que se entrara a conocer lo dispuesto en la Comisión.

La Corte debe dar instrucción para definir el perfil y luego sacar a concurso. Los atrasos en la discusión del tema son los que han impedido un trámite rápido al concurso.

La realidad es que esta Corte es muy lenta y hemos estado en una situación un poco indefinida en espera de definición del perfil, porque es importante para el próximo nombramiento por 4 años y en propiedad. Las solicitudes realizadas por la Magistrada Arias, de postergar el conocimiento de este tema, hasta que ella esté en la sesión, ha prolongado la situación.

Respecto a los informes de Control Interno, los anexos 4, 19, 22, 23 y 25, la Comisión no hizo ningún pronunciamiento, no los acoge tampoco, es un insumo, lo que la Comisión recomendó es lo que la Secretaria General ha leído.

Podríamos someter a votación el punto que la Magistrada Arias solicita sobre la definición de que en el perfil para el próximo nombramiento se haga conforme lo disponga esta Corte y considerar lo que la Comisión recomendó.

También he de decirles que en cuanto al asunto de la Ley Orgánica del Poder Judicial no se ha dejado de trabajar. En la Presidencia hemos continuado revisando las propuestas y recogiendo informes, dentro de los cuales está precisamente éste, sobre lo que es el régimen disciplinario. El Consejo Superior ha hecho también un estudio de lo que la Comisión de reforma hizo y tiene un pronunciamiento aparte que deben unirse.

Creo que hemos tenido muchos aspectos este año que han impedido dedicarse por completo a la Ley Orgánica del Poder Judicial, pero eso no se puede postergar y aunque tengamos anuncios de muchas situaciones que día a día nos demandan acción, concretamente el tema de pensiones, que ya puede estar para el año entrante, me parece que desde el mes de enero del próximo año entraremos a estudiar eso”.

Señala el Magistrado Vega: “Creo que se han mezclado varios temas.
No quiero dejar pasar desapercibido el momento para decir varias cosas.

En primer lugar, me parece que el Consejo Superior no tiene competencia para hacer nombramientos si no es por delegación de esta Corte, sean interinos o en propiedad. Considero que esos nombramientos son ilegales, no me imaginaría al Director del Organismo de Investigación Judicial jubilándose y el Consejo Superior nombrando interinamente al Director de ese Organismo o al Fiscal General en caso de que se jubile el propietario y que quede interinamente el Fiscal Subrogante, creo que es un tema que desde mi punto de vista es así.

En segundo lugar, no quiero tampoco dejar pasar el momento para indicar ante esta Corte que la salida de don Rodrigo Flores y don Rodrigo Coto en la forma en que se produjo, particularmente no me parece. No me parece la forma en que salieron, pues estimo que ambos eran funcionarios de larga trayectoria que le dieron a la institución mucho de su esfuerzo y dedicación, independientemente de que podamos tener diferencias relacionadas con la forma en que el Tribunal de la Inspección Judicial estaba funcionando o no, pero la forma en que salieron no fue la adecuada. Creo que ellos no se merecían una salida del Poder Judicial como la que tuvieron que verse sometidos y quiero dejar eso manifestado para que conste en actas.

Tuve la oportunidad de hablar con don Rodrigo Flores el último día en que prestó sus servicios a este Poder Judicial y estaba sumamente afectado y lastimado.

En relación con el tema de la Ley Orgánica del Poder Judicial, le he enviado un correo a la señora Secretaria General de la Corte, que espero que me lo conteste, porque hay muchos que no he recibido respuesta, en el sentido de saber cuál es el proyecto de Ley Orgánica del Poder Judicial oficialmente presentado para el análisis de esta Corte. Recuerdo que en la Sala Segunda empezamos a estudiar uno hace dos años y lo llevamos cerca del artículo 60, después la Comisión se vuelve a reconfigurar y siguen trabajando y no sé a ciencia cierta si hay ya un documento final presentado, porque me interesa mucho el proyecto de Ley Orgánica del Poder Judicial al igual que muchos compañeros y compañeras de esta Corte, quisiera ver ese proyecto de ley en algún momento terminado, presentado, aprobado por la Corte y presentado al Ministerio de Justicia y a la Asamblea Legislativa.

Más me interesaría ver un proyecto de ley aprobado como Ley de la República, pero ciertamente las cosas aquí evolucionan muy lentamente, recuerdo hace 12 años cuando ingresé a esta Corte como Magistrado, que me integraron a la Comisión de Reforma Judicial y todavía estoy esperando que esa Comisión me convoque a la primera reunión, a la reunión de la Comisión de Reforma Judicial que supuestamente iba a analizar los temas relacionados con el proyecto de la Ley Orgánica.

Esa es la dinámica institucional, compleja y que no es la más eficiente y por eso en varias oportunidades he manifestado que el Gobierno Judicial ejercido por esta Corte debe ser revisado, porque no es posible que frente a las disyuntivas y a los problemas que tenemos nosotros en el Poder Judicial avancemos tan lentamente en la consecución de resultados.

Hoy no quise decir nada también en relación con el proyecto de Ley de la Evaluación del Desempeño, pero dicho proyecto fue presentado hace tres meses por el Magistrado Jinesta y mi persona, y ahora le damos 30 días hábiles más a las personas que quieren referirse a ese proyecto de ley que tiene 19 o 20 páginas y probablemente cuando se agote ese plazo, van a venir a pedir otra prórroga de ese plazo y probablemente van a pasar 2 o 3 años y no vamos a tener el proyecto de ley ni aprobado por esta Corte, ni presentado ante el Ministerio de Justicia y Paz para ser elevado a la Asamblea Legislativa. Esa es la dinámica de esta Corte, no es la dinámica que en lo particular creo que debe de servir de base para el funcionamiento de este Organismo de Gobierno Judicial, y tengo que decirlo con el mayor respeto, pero con la mayor vehemencia, porque así lo siento y así lo he visto a lo largo de muchos años.

Estimo que si seguimos en esa tónica, va a ser muy difícil que logremos el cambio que por lo menos en una buena parte y mayoría de esta Corte estamos esperando lograr.

En relación con este tema, apoyo a la Magistrada Arias en el sentido de lo que ha planteado, creo que es obligación de esta Corte integrar el Tribunal de la Inspección Judicial haciendo los nombramientos interinos o en propiedad que correspondan, pero es una competencia de esta Corte que no hemos delegado en ningún otro órgano del Poder Judicial y al no haberla delegado tenemos que asumirla de manera directa como lo establece el ordenamiento jurídico”.

Señala el Magistrado Arroyo: “Aclarar a esta Corte que una revisión pormenorizada de qué fue lo que pasó con estos nombramientos no caerían nada mal, independientemente de lo que se decida, porque efectivamente nada absolutamente extraordinario, ni fuera de lo que han sido las pautas de conducta, tanto del Consejo Superior como de la Inspección Judicial se llevó adelante en este proceso.

No hay que olvidar que esto es una Sección Emergente Extraordinaria, el Tribunal de la Inspección Judicial tuvo la necesidad de integrarla y así se aprobó por los órganos correspondientes, que debía ser integrada “Emergente” porque “*el agua llegaba hasta el cuello*” y los problemas que habían de gestión de prescripciones y de exceso de trabajo, estaban agravándose aceleradamente. Es en ese contexto que hay una nueva Sección que se elige tal cual se realizó en su momento.

No recuerdo ahora, pero 3 años después de que nosotros habíamos empezado a discutir los primeros borradores Magistrado Vega, en el 2005, y sería bueno que hiciéramos una revisión de lo que pasó esa tarde, aquí hubo una moción para que dejáramos de discutir los proyectos de ley y viera que ahora que usted menciona el tema de los tiempos judiciales, voy a revisar esa sesión, nada más por curiosidad, para ver quiénes de los que estuvimos contribuimos a que esa discusión se frenara abruptamente, porque fue una mayoría, entonces eso obligó a la Comisión a replantearse toda su estrategia y a tener que esperar 9 años más, del 2005 al 2014.

Entonces, sí, Magistrado Vega, viera que preocupante que es eso, pero a veces quisiéramos que nuestras iniciativas tuvieran una velocidad y las iniciativas de otros u otras tuvieran otra velocidad y esa es la lógica en que nosotros aquí nos movemos.

Voy a revisar ese acuerdo, porque ya es curiosidad personal saber que en el 2005, no sé cuantos no estuvieron en aquella oportunidad, pero ya habíamos muchos, usted y mi persona estuvimos en esa sesión y recuerdo perfectamente que se dijo que el orden de discusión tienen que ser otro y ese hecho significó tener que empezar a trabajar en el capítulo Constitucional que no era nada fácil y que finalmente hacia el 2009 – 2010 trajo aquí don Luis Paulino Mora (q.d.D.g) y se quedó aprobado, luego se dijo que seguía la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Esas son las razones de fondo Magistrado Vega, que usted conoce muy bien, de cuáles son los tiempos judiciales en esta Corte”.

Continúa la Magistrada Arias: “Me pareció entender, que la Secretaria General iba a leer las propuestas que formuló la Comisión ¿Cómo vamos a ir votando?”

Aclara la Presidenta, Magistrada Villanueva: “En primer término le aclaro que los anexos no forman parte de las recomendaciones y así se lo contesta la Comisión.

Lo que vamos a ver son sus propuestas en relación con los pronunciamientos de la Comisión”.

Agrega la Magistrada Arias: “Es que pasa es lo siguiente, primero que todo esta respuesta la estoy leyendo ahora, porque no me la habían remitido, salvo que para el acta de Corte, pero cuando nos entregaron todo el documento, tuve la oportunidad de leerlo para saber qué era lo que iba a votar. Aquí lo que se nos presentó fue un resumen ejecutivo, que me parece que quien lo hizo fue el máster Róger Mata Brenes, Director del Despacho de la Presidencia. El tema es que no importa si tenemos claro que los anexos no formaron parte del informe, pero nos enviaron a cada oficina un informe grande, que además tenía sus anexos y un resumen ejecutivo; puede ser que no lo haya entendido, pero lo cierto del caso es que hay algunas cosas que están pendientes, y es de esos pendientes que sí me gustaría que me dijera cómo lo vamos a hacer”.

Interviene la Presidenta, Magistrada Villanueva: “Los documentos que se remitieron forman parte de los insumos que la Comisión estudió, pero esa Comisión rindió un informe, que no es lo mismo que esos documentos, siendo el informe el que se discute y las recomendaciones de la Comisión, no los insumos que la Comisión estudió, porque si no están comprendidos en ese informe, es porque no fueron acogidos.

La base de la discusión no son los anexos, sino el informe de la Comisión, que sí fue distribuido desde hace mucho tiempo, y es el que está en discusión”.

El Magistrado Arroyo le indica a la Magistrada Arias: “En mi caso podría estar apoyando la iniciativa de pedir un perfil a la Dirección de Gestión Humana, pero vamos a ver lo que la práctica va a arrojar; muy probablemente la Dirección de Gestión Humana no se podrá apartar de lo que está dicho, que son requisitos para ser miembro del Tribunal Disciplinario, y si vamos a exigir 5 años de experiencia en la judicatura, por ejemplo, si ese fuera un requisito adecuado para el perfil que pudiéramos requerir, y ahora se me aclara que el único que tiene categoría de juez o jueza 4 es el Presidente del Tribunal, los restantes miembros son jueces o juezas 3.

Cuando uno se enfrenta al nombramiento de jueces o juezas 3, sobre todo en materia penal, no tienen idea lo que eso significa en el Consejo Superior, estar encontrando personas que cumpla con los requisitos mínimos y cuenten con una nota más o menos adecuada. De manera, que nos vamos a enfrentar a esos problemas, es decir, podemos solicitar el perfil a la Dirección de Gestión Humana, nos pueden enviar el perfil idóneo, y ahí ojalá que esta Corte visualice los problemas operativos que se presentan, para encontrar personas adecuadas, que puedan servir como quisiéramos idealmente que esto fuera.

Es por esa razón la insistencia mía, de que si vamos a seguir manteniendo por ley algunos requisitos y categorías, que no pueden modificarse si no es mediante una modificación legal, vamos a tener exactamente los mismos problemas que hemos tenido hasta ahora. Por eso, estimo que solo mediante una reforma legal, es que podemos superar estos problemas estructurales, de lo contrario vamos a tener que “raspar la olla” con jueces o juezas 3, que son los que quieren irse al Tribunal de la Inspección Judicial siendo jueces o juezas 3, o con jueces o juezas 2 que quieran ascender, y esto será el problema operativo fundamental con el que nos vamos a enfrentar.

Quiero que se me permita votar en orden, a que la discusión sea resuelta a la hora de discutir el proyecto de Ley Orgánica del Poder Judicial, y no en este momento, porque insistiría en que esto no es un problema que podemos resolver de manera inmediata y lo que vamos a tener es un proceso complejo, para darnos cuenta después, que los problemas estructurales siguen ahí presentes y que no van a abundar los jueces 4 y 5 de experiencia, que conformen el tribunal ideal que quisiéramos tener”.

SALE EL MAGISTRADO JINESTA

Aclara el Magistrado Segura Solís: “Efectivamente el Presidente del Tribunal de la Inspección Judicial es categoría juez o jueza 4, los otros dos miembros del tribunal, en la base del salario, se reduce como en cinco mil colones y de ahí se reducen los demás pluses, pero no podríamos decir que es juez o jueza 3, sino que es un plus que se tiene de menos, y que eso conlleva a reducción de otros incentivos salariales”.

Añade la Presidenta, Magistrada Villanueva: “Lo que está aclarando el Magistrado Segura Solís, es que son jueces o juezas 4 con un recargo adicional”.

Agrega el Magistrado Chinchilla: “Entiendo la inquietud que tiene el Magistrado Arroyo en todo esto, nada más que si esperamos a discutir el proyecto de Ley Orgánica

del Poder Judicial nos darán otros 4 o 5 años más, y los jueces o juezas del Tribunal de la Inspección Judicial no van a esperar ese tiempo, sino que tenemos que tener un perfil claro y directo sobre lo que estamos pretendiendo de que sean esas plazas, porque de lo contrario ¿Desde hace cuánto se está discutiendo el proyecto de Ley Orgánica del Poder Judicial? Tiene años de años y yo esperarí que no se durara tanto, pero a como va el ritmo pasarán 4 o 5 años más quizá, para iniciar esas discusiones, y no es que esté en contra del proyecto de Ley Orgánica del Poder Judicial, por el contrario, me parece que es importante y hay que estudiarlo.

Si esperamos hasta esa discusión, vamos a seguir con las falencias claras, manifiestas, que en todo momento podríamos identificar con futuros nombramientos. Es cierto, hay que tomar en cuenta la experiencia jurisdiccional, porque de lo contrario vamos a tener problemas.

El Magistrado Segura Solís lo ha dicho claramente, no se trata de que sean categorías muy diferenciadas, pero no es especialmente importante para considerar que son jueces o juezas de menor categoría que un juez o jueza 4, un juez o jueza de juicio; por eso me parece interesante e importante que esta Corte tome una decisión sobre el perfil, como les digo, no la condición de que sea juez o jueza, porque por ley no se puede decir eso, pero sí que tenga una experiencia jurisdiccional importante, como dice la Magistrada Arias, de 5 años al menos, para poder saber que es una persona que sabe, conoce y tiene capacidad para discernir un buen o mal ejercicio, en este caso jurisdiccional y los errores que pueden suceder del mismo”.

El Magistrado Arroyo le aclara al Magistrado Chinchilla: “Don Carlos, también comprendo la posición suya. Lo que pasa es que hubiera querido que esta coyuntura sirviera para presionar la discusión de las reformas orgánicas, es decir, no apostaría a que esto dure tres o cuatro años más, sino que por favor de una vez nos avoquemos a analizar esos borradores y a sacar decisiones que sí son estructurales y que en el curso del próximo semestre pudieran efectivamente ser conocidas y presentadas al Ministerio de Justicia y a la Asamblea Legislativa.

Esa es la perspectiva más bien, en la que 13 años de paciencia después, quisiera hacer sentimiento común en esta Corte.

Sé que hay tiempos judiciales, que ha habido iniciativas muy importantes que han terminado en nada en esta Corte después de muchos años de discusión, pero ese no es exactamente el sentir o la perspectiva en la que quisiera que esta discusión se dé, y por eso estoy pidiendo que se me permita votar de la manera en que estoy solicitándolo, no para pedir un perfil, sino para definir ese perfil en una nueva Ley Orgánica del Poder Judicial”.

Interviene la Magistrada Arias: “Considero que tenemos acuerdo en este tema para someterlo a votación, de si como lo solicita el Magistrado Arroyo, en el sentido de ser votado cuando esté la Ley Orgánica del Poder Judicial, o si votamos de una vez.

Me parece que sería importante, porque luego nos pasa lo de otras sesiones, se alarga el asunto y finalmente no llegamos a la votación del punto medular y en este caso tenemos un punto fundamental en el tema de la definición del perfil, que como todos coincidimos es muy importante definir”.

Prosigue la Presidenta, Magistrada Villanueva: “Solicito a la Secretaria General que lea lo indicado por la Comisión sobre el perfil, y en ese punto introduciríamos el tema a discutir y a votar.

Entendería, Magistrado Arroyo, que cualquiera que sean los puntos, usted también tendría una posición para que el tema se conozca en las reformas a la Ley Orgánica del Poder Judicial”.

Añade el Magistrado Arroyo: “Estoy entendiendo que suscribí las recomendaciones y con esas estoy. El tema que ahora se plantea es más procedimental, si es que se pide un perfil para los nombramientos en el Tribunal, o si esa es una discusión que entiendo es estructural y que el cambio verdadero no puede venir sino es a través de un cambio legislativo, que me permitan en ese momento.

Estoy entendiendo que una cosa es estar con el pronunciamiento planteado por la Comisión, y otro es el tema que es un corolario de la iniciativa de la Magistrada Arias, que quisiera que en este momento se le entre al tema procedimental, de cómo vamos a hacer realidad esas recomendaciones”.

ENTRA EL MAGISTRADO ARMIJO.

Agrega la Presidenta, Magistrada Villanueva: “La Comisión está haciendo la recomendación de la creación de un perfil; vamos a conocer la propuesta. Entiendo que la posición de la Magistrada Arias es votar específicamente que el perfil sea de un juez o jueza ¿Es así Magistrada Arias?”

Responde la Magistrada Arias: “Dije que sea un juez o jueza, o en último caso estaría de acuerdo en que se acreditara que tenga experiencia jurisdiccional hasta por 5 años”.

ENTRA EL MAGISTRADO JINESTA.

Aclara la Presidenta, Magistrada Villanueva: “Esa es una posición concreta, de manera que vamos a leer la recomendación de la Comisión”.

Continúa la Magistrada Arias: “Esto es algo que se aplicará en este momento, no cuando vayamos a conocer la reforma a Ley Orgánica del Poder Judicial que tiene 13 años esperando y es posible que le falten otros 13 años más, si por la víspera se saca el día”.

SALE LA MAGISTRADA ESCOTO.

La Presidenta, Magistrada Villanueva le indica a la Magistrada Arias: “Las recomendaciones de la Comisión están hechas para ser implementadas en el menor tiempo posible y estaba esperando esta discusión para que se implementaran en el próximo concurso y lo que si tiene que hacerse es ajustarse a los procedimientos legales imperantes, pero veamos que fue lo que recomendó la Comisión y si frente a eso hacemos la recomendación de la Magistrada Arias”.

Señala la Secretaria General: “El primer punto que tocaba la Magistrada Arias se refiere al Anexo 1 que dice: “*Anteproyecto de Ley de Régimen Disciplinario: Respeto*

a la revisión del Perfil del Tribunal Disciplinario, esta Comisión no emitió criterio concreto respecto al proyecto, pero en el punto **“VIII. REESTRUCTURACIÓN DEL TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL”** recomendó lo siguiente:

“a.- Acciones a corto plazo:

...

Establecimiento de requisitos para acceder a los cargos de Inspector (a) Instructor (a) e Inspector (a) General: El análisis realizado por esta Comisión ha determinado que el único ámbito que no cuenta con requisitos especializados para acceder al puesto ni con un proceso de reclutamiento o inducción que exija una preparación específica, son los puestos de la Inspección Judicial. Las personas que ejercen el puesto de Inspector (a) Instructor (a), son propuestos por el mismo Tribunal y no realizan ningún tipo de examen, accediendo a una categoría equivalente a un Juez o Jueza 3, sin que tengan que realizar ningún examen o procedimiento específico. Sus requisitos para acceder al puesto se encuentran contemplados en el Manual de Puestos y no por la ley y en la práctica, se constituye como la manera más fácil de acceder a un puesto profesional. Ante esta situación, no resulta conveniente que se nombren como Inspectores (as) Generales a quienes han accedido a esos puestos por este mecanismo.

En el caso de los Inspectores Generales, sus requisitos están establecidos en los artículos 101 y 186 de la Ley Orgánica del Poder Judicial. La experiencia es el rubro que permite una revisión de las condiciones para el puesto.

El Departamento Gestión Humana, deberá revisar el perfil de los puestos, la manera en que se acredite la experiencia exigida y los procedimientos que tenemos para el reclutamiento y la inducción.

El Departamento de Gestión Humana hará una propuesta sobre la forma en la que se acreditará la experiencia y las destrezas para acceder al puesto inspectores (as) generales. (Deberá tener experiencia en la tramitación de asuntos judiciales, experiencia en la jefatura o coordinación de oficinas y en la tramitación del régimen disciplinario).

Establecer por parte del Departamento de Gestión Humana, el mecanismo para la evaluación del periodo de prueba de los Inspectores Generales y de los Instructores.

El Departamento de Gestión Humana deberá de inmediato evaluar el periodo de prueba de los Inspectores (as) Instructores que han sido nombrados en abril de este año e igualmente de las personas que se llegaran a nombrar conforme a los lineamientos institucionales.”

La Ley Orgánica del Poder Judicial en los artículos 186 en relación con el 101, establecen los requisitos de los Inspectores Generales Judiciales, por lo que deberá ser la Corte Plena la que decida lo que corresponda.”

Agrega la Presidenta, Magistrada Villanueva: “Esa es la propuesta que hace la Comisión, que entendería que es remitir a la Dirección de Gestión Humana, para que dentro del marco de la ley presente una propuesta que evalúe la experiencia cumpliendo los parámetros legales.

La propuesta de la Magistrada Arias, es en el sentido de que claramente se establezca exigir una experiencia de 5 años en la judicatura o bien en tramitación judicial.

Esas serían las dos propuestas que están en discusión y que someto a votación”.

Manifiesta el Magistrado Arroyo: “Aclaro que una cosa es experiencia en la tramitación, que puede ser la experiencia que tenga un fiscal o fiscal, defensor o defensora, o si la tesis de la Magistrada Arias es que tenga experiencia como juez o jueza en el ejercicio de la judicatura, porque el problema que se enfrentó en el último proceso de selección, que no había suficientes ofertas de jueces o juezas experimentadas y en consecuencia, se echó mano de profesionales que tenían experiencia en la tramitación disciplinaria, en el Ministerio Público o la Defensa Pública”.

Aclara la Magistrada Arias: “Tiene que ser en experiencia jurisdiccional, porque muchos defensores o defensoras pueden hacer períodos de permiso de jueces o juezas, etcétera, es más tenemos una gran planilla que está en este momento proveniente del Ministerio Público o la Defensa Pública, pero sí me parece fundamental que las personas que vayan a estar ahí, son las que se van a encargar de verificar si la tramitación que ha realizado un juez o jueza es correcta o incorrecta y en ese caso ¿Cómo no le vamos a pedir que tenga experiencia en la tramitación jurisdiccional? Si no le pedimos esa experiencia, esa persona puede llegar y decir que le parece que el juez o jueza hizo mal algún acto y simple y sencillamente traerse abajo procedimientos que son tan costosos como los que realiza la jurisdicción y en ese sentido solicito que el requisito sea de 5 años en experiencia jurisdiccional”.

Interviene la Presidenta, Magistrada Villanueva: “Así lo tendríamos en las opciones de votación”.

Señala el Magistrado Aguirre: “No sé que tan importante puede ser que tenga experiencia jurisdiccional, pues estamos en una materia que es si se quiere un poco de derecho público sancionador, de tal manera, que lo que necesitamos es una persona que tenga amplio conocimiento del sistema judicial y no descarto que pueda ser un fiscal o fiscal, defensor o defensora pública o bien un juez o jueza de la jurisdicción contencioso administrativo.

Posiblemente lo más importante en este tema, para que podamos conseguir personal calificado, es que el puesto tenga una categoría que nos permita

pagar un salario que interese a los jueces o juezas, fiscales o fiscalas de categoría.

Si lo limitamos al requisito que menciona la Magistrada Arias, estaríamos restringiendo el acceso a estos puestos, a un conglomerado importante del Poder Judicial, así que estimo que no es conveniente establecer este tipo de limitaciones y exclusiones”.

Refiere el Magistrado Solís: “Coincido con lo que dice el Magistrado Aguirre, porque en primer lugar el tema de definir cuáles son las características o cuál será el contenido de los perfiles que deba tener el funcionario o funcionaria que se desempeñará en el Tribunal de la Inspección Judicial, no solamente son cuestiones que deben ser valoradas en esta Corte, al calor de esta muy importante discusión sino que también deben pasar por un perfil de análisis técnico, que para eso tenemos a una Dirección de Gestión Humana que se encarga de ese tipo de tareas.

Observemos lo polémico que es el tema, que el Magistrado Jinesta había adelantado un criterio que también comparto y más o menos lo retomó el Magistrado Aguirre, en el sentido de que ese grupo de funcionarios o funcionarias que integrarán el Tribunal de la Inspección Judicial, deben tener una formación en derecho administrativo sancionador, porque los actos que son actos administrativos y no sentencias que ellos dictan, serán revisados por el juez o jueza de lo contencioso administrativo.

Muchas veces cuando se utiliza la terminología que son jueces o juezas, creemos que son jueces o juezas jurisdiccionales y los integrantes del Tribunal de la Inspección Judicial, si bien la Ley Orgánica del Poder Judicial les otorga un grado de independencia en gestión administrativa, son funcionarios o funcionarias administrativas, no son funcionarios jurisdiccionales y desde esa perspectiva también el contenido de ese perfil, las características que debe tener ese perfil de las personas que se desempeñarán en esas plazas, debe tener también todo un requerimiento de carácter técnico que nos permita una mejor definición sobre eso.

Creo que todos somos concientes, de que hay que hacer una renovación de toda esta temática, pero también requerimos un soporte de asistencia técnica para comprender qué es lo mejor para el Tribunal de la Inspección Judicial, en esa línea de explicación”.

Agrega la Secretaria General: “Someto el asunto a votación. Votar uno sería conforme a la propuesta de la Comisión y dos conforme a la propuesta de la Magistrada Arias”.

Consulta el Magistrado Jinesta: “¿La propuesta de la Magistrada Arias tiene el componente disciplinario del derecho administrativo sancionador?”

Responde la Presidenta, Magistrada Villanueva: “¡No! La Magistrada Arias, lo que propone es que sea un juez o jueza con 5 años de experiencia en la judicatura”.

Aclara la Secretaria General: “Para reafirmar la recomendación de la Comisión, esta solicita a la Dirección de Gestión Humana que haga una propuesta sobre la forma en que se acreditará la experiencia y las destrezas para acceder al puesto de inspectores o inspectoras generales y dice que deberá tener experiencia en la tramitación de asuntos judiciales, experiencia en la jefatura o coordinación de oficinas y en la tramitación del régimen disciplinario”.

Sometido el asunto a votación, por mayoría de doce votos, **se acordó:** Aprobar la propuesta planteada por la Comisión creada para investigar la Penetración del Crimen Organizado y del Narcotráfico en el Poder Judicial, respecto al perfil de los puestos de Inspector o Inspectora del Tribunal de la Inspección Judicial, por ende, la Dirección de Gestión Humana se servirá proponer a esta Corte, la forma en que se acreditará la experiencia y las destrezas de la persona idónea, para acceder a dicho puesto (Deberá tener experiencia en la tramitación de asuntos judiciales, experiencia en la jefatura o coordinación de oficinas y en la tramitación del régimen disciplinario). Así votaron los Magistrados y las Magistradas Villanueva, Rivas, Solís, Aguirre, Arroyo, Armijo, Jinesta, Castillo, Hernández, los Suplentes López González, Segura Solís y Estrada Navas.

Las Magistradas y los Magistrados Vega, Ramírez, Chinchilla, Arias, Salazar, los Suplentes Solano Aguilar, Desanti Henderson y la Suplente Rojas Espinoza votaron por aprobar la propuesta de la Magistrada Arias, en el sentido de que el requisito para el perfil del puesto de Inspector o Inspectora General, debe ser de al menos 5 años de experiencia en la judicatura.

- 0 -

Manifiesta la Presidenta, Magistrada Villanueva: “Continuamos con las otras observaciones que indicó la Comisión”.

Indica la Secretaria General: “En cuanto al punto 2 sobre el Anexo 4, Proyecto de la Jurisdicción Especializada en Crimen Organizado, dice: “*Se traslada a la Corte Plena para su decisión la solicitud de incluir en el artículo 25, dentro del contenido presupuestario, un porcentaje para capacitación a la Escuela Judicial.*”

En el punto 3 que se refiere al Anexo 15, Informe de la Unidad de Control Interno, dice: “*El punto aludido no es una propuesta aprobada por la Comisión, solo es parte del Informe de la Unidad de Control Interno. Los anexos se incluyeron en forma transparente para que se conozca lo informado.*”

En el punto 4 que habla sobre el Anexo 19, Análisis y rediseño de procesos de la Inspección Judicial, dice: “*Sobre este punto la Comisión adoptó las*

recomendaciones que la Dirección de Planificación emitió sobre oralidad, que indica que “La Corte Plena, deberá modificar y actualizar las Reglas Prácticas de la Inspección Judicial, aprobadas en la sesión 10-12, del 12 de marzo del 2012 en el artículo XXVII, conforme al Rediseño de Procesos realizado por parte del Departamento de Planificación. Este Departamento en conjunto con el Tribunal de la Inspección Judicial, el Consejo Superior y el Departamento de Tecnología de la Información, tendrán a cargo la formulación de la propuesta y su posterior implementación.”

Los puntos 5 y 6, que se refieren a los Anexos 22 y 23, la Magistrada Arias indica que iba a pedir alguna información al respecto. Entonces, la Comisión solamente toma nota; y en cuanto al punto 7 que se refiere al Anexo 25, Acuerdos del Consejo Superior sobre prescripciones de asuntos en Inspección Judicial, dice: *“Solicitar a la Secretaría General remita un estudio de todos los acuerdos del Consejo Superior, de enero del 2013 a mayo de 2014, en que conoció en apelación resoluciones dictadas por el Tribunal de la Inspección Judicial.”*

El anexo está incluido y no sé si quieren algún detalle adicional al respecto”. Continúa la Presidenta, Magistrada Villanueva: “Me parece que el punto que estaría para votar sería lo referente a la inclusión de un porcentaje para capacitación en el proyecto sobre la jurisdicción especializada. ¿Cuál es la petición?”.

Indica la Magistrada Arias: “Esto es un proyecto de ley, por lo tanto se dé un porcentaje específico presupuestario para el tema de capacitación en crimen organizado. Una norma general para que nosotros podamos tener una acción sostenida sobre la capacitación y que sea permanente, de tal suerte que vaya específico”.

Dice la Presidenta, Magistrada Villanueva: “Vamos a someter a votación esa propuesta, en el sentido de introducir una norma específica que indique que se le debe asignar contenido económico a la capacitación en materia de crimen organizado”.

Consulta el Magistrado Arroyo: “¿Eso sería una norma legal? Es decir en una ley, algo como un destino específico.

No sería posible más bien pensar, Magistrada Arias, en que sea política institucional y no amarrar un porcentaje, sino que sea política pública de esta Corte tener prioridad en la capacitación de esos temas. Porque de lo contrario, es una cuestión muy complicada de destinar en una ley un porcentaje para una cosa tan específica, y la misma Escuela Judicial podría tener dificultades después, si fuera que los requerimientos no son tan altos como un porcentaje determinado.

Lo que se podría sacar es un acuerdo de Corte de que la capacitación en esta materia sea prioridad.

Creo que igual los administrativistas y quienes conocen de derecho parlamentario, podrían ayudarnos a esclarecer si conviene una definición tan particular en una ley”.

Continúa la Magistrada Arias: “Lo que propongo es con un objetivo. Así tal y como se crearon los Tribunales de Flagrancia que tienen un contenido económico específico y que ha permitido que se pueda desarrollar toda la jurisdicción, nosotros tenemos que pedir contenidos económicos específicos porque si no, eso entra dentro de la bolsa común, y nos tenemos que repartir entre lo que quieren los civilistas, penalistas, constitucionalistas, etcétera. Entonces, aquello es muy difícil de repartir, porque como lo señalé anteriormente, el tema es ¿qué fue lo que quedó recortado? La Escuela Judicial, aunque el Gobierno y la Asamblea Legislativa hayan dicho que todo se queda igual, lo que quedó recortado, porque así se mandó específicamente fue lo de la Escuela Judicial.

Esto es lo que queremos prever, que no hayan unos recortes y que nos permita trabajar siempre, un día sí y otro también, independientemente de los avatares políticos sobre este tema central del mantenimiento de la democracia costarricense”.

Aclara la Presidenta, Magistrada Villanueva: “Todavía no sabemos como está el presupuesto, y tengo la esperanza de que los recortes que se hicieron posteriores incluso el de la Escuela Judicial, no salga, pero todavía no podríamos hablar en definitiva sobre eso.

El proyecto de Ley de jurisdicción sobre crimen organizado no tiene todavía una norma que hayamos podido consignar de dónde sacar el dinero, y se está trabajando en esa propuesta de darle a la jurisdicción misma una fuente de ingresos, no está determinada.

Estimo que hay dos propuestas. Una de tipo específico, que se introduzca también en esa normativa, la obligación de destinar una suma para la capacitación, y la otra es la propuesta del Magistrado Arroyo, de que se trate de una política general de la institución, específica que en este tema tiene que dársele prioridad y sostenibilidad a la capacitación en la materia que se está proponiendo de crimen organizado”.

SALE EL MAGISTRADO VEGA.

Añade el Magistrado Arroyo: “No tengo interés en ninguna propuesta particular, estaría con la recomendación del informe, y considero que lo que hace la propuesta de la Magistrada Arias, es agregar un tema.

Me parece que para facilitar la votación podríamos conocer la propuesta de la Comisión, o bien el agregado que hace la Magistrada Arias, y con eso se simplifica la votación.

No tengo ningún particular interés, si esta Corte estima que sí debe haber un destino específico para esta materia, debería ser una política institucional

darle prioridad a los temas que son emergentes, y esto ha sido una decisión de esta Corte durante toda la existencia.

En su monto cuando vienen reformas procesales o reformas sustantivas, se destinan especiales recursos para esas materias, eso ha sido así siempre y creo que en este caso lo que habría que valorar es si conviene esos recursos específicamente fijados para esta materia”.

SALE EL MAGISTRADO CASTILLO.

Dice la Presidenta, Magistrada Villanueva: “Podríamos agregarle a la propuesta de la Comisión “y recursos para capacitación”

La propuesta de la Comisión es buscar recursos específicos para la jurisdicción y agregarle: “y *para la capacitación*”.

Estamos de acuerdo.”

Sin objeción alguna, **se acordó:** Aprobar la gestión planteada por la Magistrada Arias, con la observación señalada por la Presidenta, Magistrada Villanueva, en el sentido de que en la propuesta de la Comisión sobre el Proyecto de Ley de la Jurisdicción Centralizada Contra el Crimen Organizado, referente a que se garantice recursos para su funcionamiento, se agregue “y **para capacitación**”

0 –

Interviene la Magistrada Arias: “Hay un punto en relación con el tema de la oralidad y al rediseño de los procesos, pues en el informe venía que esta Corte iba aprobar que este rediseño de procesos se diera y que la Corte daría seguimiento a esto. No sé si de alguna forma yo pudiera integrarme a ese trabajo del rediseño de procesos en la Inspección Judicial, porque estoy interesada en trabajar en ese tema”.

Señala la Presidenta, Magistrada Villanueva: “Consideraría que estamos aprobando el establecimiento de lo que dice la Comisión, respecto a que la Dirección de Planificación se encargará de plantear nuevamente los rediseños, y vendrá a conocimiento de la Corte. Con mucho gusto se pasará a estudio ese rediseño cuando venga de la Dirección de Planificación. Entendería que esa es su solicitud, pues no se estaría creando ninguna Comisión específica”.

Se acordó: 1.) Aprobar la propuesta de la Comisión creada para investigar la penetración del crimen organizado y del narcotráfico en el Poder Judicial referente al Análisis y rediseño de procesos de la Inspección Judicial. 2.) La Dirección de Planificación remitirá el citado rediseño de procesos, el cual se pasará a estudio de la Magistrada Arias y de las señoras Magistradas y los señores Magistrados.

-0-

SALE EL MAGISTRADO JINESTA.

Manifiesta la Magistrada Hernández: “A solicitud de la Comisión creada para investigar la penetración del crimen organizado y del narcotráfico en el Poder Judicial, se me pidió un trabajo especial, en el sentido de elaborar un Reglamento de incompatibilidades de las personas funcionarias y servidoras judiciales no regulados en la ley, para tanto prevenir como reforzar la parte represiva disciplinaria, ese documento yo lo entregué a la Comisión.

La Corte me autorizó a hacer un trabajo previo, que fue consultado a todas las instituciones del Estado que tienen que ver con este tema, taller que hicimos este mes, en asocio con la Comisión Nacional para el Mejoramiento de la Administración de Justicia, borrador que será pasado a las asociaciones en el primer trimestre del próximo año para sus observaciones y remitirlo luego a la Corte.

En el punto “a” en vez de crear un régimen de incompatibilidades a través de una reforma legislativa, sería crear un régimen de regulación de conflictos de interés, a través de una propuesta normativa. Porque la propuesta iba en dos sentidos, un reglamento que fue el que ya se hizo, y una adición al artículo 28 de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Entonces, yo le pondría un régimen de regulación de conflictos de interés e incompatibilidades, y en vez de reforma legislativa, sería una reforma normativa.

En el segundo punto, cuando habla de la reestructuración de la Comisión de Transparencia y Anticorrupción, en realidad esa Comisión que ya fue creada por la Corte hace años, se ha convertido en inoperante, porque tiene 16 miembros, y sinceramente toda la función es de 4 integrantes. Entonces, para que sea funcional, sería para que se apoye en los equipos, y en los funcionarios técnicos que fueran necesarios según así se requiriera.

Estoy solicitando para los fines de la Comisión, que se reduzca a ese número de personas, que sería el Magistrado coordinador, el Director del Organismo de Investigación Judicial, el Fiscal General, y el coordinador de la Inspección Judicial, nada más. Todas las demás personas se integrarían conforme la Comisión tenga que consultar, y una persona de Control Interno, nada más, que sería brazo auxiliar de la Comisión. De otra manera, no se puede convocar a 16 personas, ha sido imposible en los años que lleva funcionamiento para hacer las sesiones.

Estuve en el Despacho de la Presidencia en la época en que se creó esta Comisión, y la intensión fue como se hizo ahora con la Comisión de penetración del narcotráfico, unas reuniones puntuales que fueran muy funcionales y dinámicas, y en el camino se tergiversó la propuesta, y por eso yo estoy planteando esta modificación. El resto las dejaría como está”.

MIENTRAS SE HALLABA EN USO DE LA PALABRA LA MAGISTRADA HERNÁNDEZ, SALIÓ LA MAGISTRADA ARIAS.

Continúa la Presidenta, Magistrada Villanueva: “¿Hay alguna observación contraria? Si no aprobamos la propuesta y aprobamos la recomendación de la Comisión.”

Sin objeción alguna, **se acordó:** Aprobar las propuestas planteadas por la Comisión creada para investigar la penetración del crimen organizado y del narcotráfico en el Poder Judicial, referente al tema “**Transparencia y Control Interno**”, con la observación expuesta por la Magistrada Hernández, en el sentido de que en lugar de que se diga “crear un régimen de incompatibilidades a través de una reforma legislativa, sea **“crear una regulación de conflictos de interés e incompatibilidades a través de una reforma normativa.”**”

-0-

Prosigue la Presidenta, Magistrada Villanueva: “No hay ninguna otra observación, por lo que daría por concluida la discusión del informe, el cual se aprobará y se ejecutará.

Hay un tema en relación con el seguimiento de las propuestas, podríamos encargar para eso a la Comisión y que la Presidencia presente un programa de seguimiento a esas propuestas. Así lo haríamos.”

Se dispuso: **1.)** Aprobar el informe de la Comisión para investigar la penetración del crimen organizado y el narcotráfico en el Poder Judicial, con las observaciones que se han indicado, a cuyos efectos se procederá a su ejecución por parte de las instancias correspondientes. **2.)** La citada Comisión dará seguimiento a las propuestas aprobadas, por lo que presentará un programa a esos efectos a esta Corte. Contará con el apoyo del Director del Despacho de la Presidencia.”

Se acordó: *Tomar nota del citado acuerdo y estar a la espera de los informes técnicos correspondientes.*

ARTICULO VII

La Unidad de Componentes Salariales en el Informe 4943-UCS-AS-2014

indica:

**Departamento de Personal
GESTIÓN HUMANA
Unidad de Componentes Salariales
Informe Integral de Dedicación Exclusiva**



Nº de Referencia	Fecha de prestación de Gestión	Nombre	Nº cédula	Puesto Desempeñado	Nº de Puesto	Formación Académica	Requisito Legal	Disciplinas académicas-áreas temáticas y Req. Legal	Rige del Pago	Porcentaje Ded. Excl. recomendado
17838-2014	17/11/2014	LEFON CHAVES LIDIA MARGARITA	04-0192-0225	Oficial de Investigación de la Sección de Homicidios	6542	Bachillerato 25-09-2010 y Licenciatura 31-10-2014, ambos grados en Criminología de la Universidad Libre de Costa Rica.	Incorporación al Colegio de Profesionales en Criminología de Costa Rica, 12-05-2011.	Bachiller en Ciencias Criminológicas o Criminología o Derecho. Incorporado al Colegio profesional respectivo.	17/11/2014	20%
18100-2014	20/11/2014	ACUÑA AGUILAR MARIA LOURDES	01-1250-0870	Coordinador de Unidad 4 de Servicios de Apoyo Administrativo	19681	Bachillerato en Administración de Negocios de la Universidad Fidélitas, 17-11-2011 y Licenciatura en Administración de Negocios con énfasis en Recursos Humanos de la Universidad Americana, 21-10-2014.	Incorporación al Colegio de Profesionales en Ciencias Económicas de Costa Rica, 10-10-2014.	Licenciatura Administración. Incorporado al Colegio Profesional de Ciencias Económicas de Costa Rica.	20/11/2014	65%
18418-2014	24/11/2014	FERNANDEZ MASIS ERICK ARTURO	01-1181-0979	Profesional 2 de la Sección de Prensa (Periodista)	350012	Licenciatura en Periodismo con énfasis en Periodismo Social de la Universidad Internacional de las Américas, 29-05-2014	Incorporación al Colegio de Periodistas de Costa Rica, 22-09-2014.	Licenciatura en Relaciones Públicas, Publicidad, Periodismo, Comunicación de Mercados*, Diseño Publicitario, Ciencias de la Comunicación Colectiva. Incorporado al Colegio de Periodistas de Costa Rica.	25/11/2014	65%
18429-2014	25/11/2014	JIMENEZ GONCORA KARLA	01-1205-0477	Profesional 2 del Centro de Gestión de Calidad	365598	Licenciatura en Administración de Negocios con énfasis en Mercados de la Universidad Latina de Costa Rica, 18-09-2013.	Incorporación al Colegio de Profesionales en Ciencias Económicas de Costa Rica 24-01-2014.	Licenciatura en Administración. Incorporado al Colegio Profesional de Ciencias Económicas de Costa Rica.	25/11/2014	65%
18441 y 19251-2014	25/11/2014	RODRIGUEZ RETANA MARCIA MARIA	02-0612-0728	Perito Judicial 2 de la Sección de Psicología (Psicóloga)	92745	Bachillerato 17-04-2008 y Licenciatura 06-04-2011, ambos grados en Psicología de la Universidad de Costa Rica.	Incorporada al Colegio de Psicólogos de Costa Rica 24-05-2011.	Licenciatura en Psicología. Incorporado al Colegio de Psicólogos de Costa Rica.	25/11/2014	65%
18507-2014	25/11/2014	TAPIA HERNANDEZ DANNY DANIEL	01-1315-0552	Oficial de Investigación de la Delegación Regional Pocosí-Guacimo	370032	Bachillerato en Derecho de la Universidad Autónoma de Costa Rica, 14-12-2013.	**.*	Bachiller en Ciencias Criminológicas o Criminología o Derecho. Incorporado al Colegio profesional respectivo.	25/11/2014	20%
18528-2014	26/11/2014	GARCIA MARIN GRETTEL	01-1260-0319	Perito Judicial 1 de la Sección de Análisis de Escritura y Documentos Dudosos	99665	Bachillerato en Criminología de la Universidad Libre de Costa Rica, 25-11-2011.	Incorporación al Colegio de Profesionales en Criminología de Costa Rica, 25-06-2013.	Bachiller en Ciencias Criminológicas o Criminología o Derecho. Incorporado al Colegio profesional respectivo.	26/11/2014	20%
18537-2014	26/11/2014	ZARATE MONTERO AURIA GABRIELA	04-0186-0503	Perito Judicial 2 de la Sección de Psicología (Psicóloga)	23379	Licenciatura en Psicología Universidad de Costa Rica, 19-06-2014.	Incorporación Colegio Profesional de Psicólogos de Costa Rica, 18-08-2014.	Licenciatura en Psicología. Incorporado al Colegio de Psicólogos de Costa Rica.	26/11/2014	65%
18615-2014	27/11/2014	OLAYA DELGADO YANORY CRISTINA	06-0311-0033	Contralora Regional de Servicios de la Subcentral de Servicios del II C. J. de la Zona Sur	103626	Bachillerato 02-11-2012 y Licenciatura 22-02-2014, ambos grados en Derecho de la Universidad Metropolitana Castro Carrazo.	Incorporada al Colegio de Abogados de Costa Rica 26-06-2014.	Licenciatura en una carrera afín al puesto. Incorporado al colegio profesional respectivo.	27/11/2014	65%
18664-2014	27/11/2014	GONZALEZ FALLAS MARIA ELENA	01-1403-0645	Oficial de Investigación de la Sección de Estupradores	54100	Bachillerato 26-06-2010 y Licenciatura 12-02-2014, ambos grados en Criminología de la Universidad Libre de Costa Rica.	Incorporación al Colegio de Profesionales en Criminología de Costa Rica, 01-12-2013.	Bachiller en Ciencias Criminológicas o Criminología o Derecho. Incorporado al Colegio profesional respectivo.	27/11/2014	20%
18685-2014	27/11/2014	ROJAS SOLIS JUAN JOSE	01-1254-0677	Oficial de Investigación de la Unidad de Anticorrupción y Enriquecimiento Ilícito	100979	Bachillerato en Ciencias Criminológicas de la Universidad Estatal a Distancia, 04-04-2014.	Incorporación al Colegio de Profesionales en Criminología de Costa Rica, 29-06-2014.	Bachiller en Ciencias Criminológicas o Criminología o Derecho. Incorporado al Colegio profesional respectivo.	27/11/2014	20%
19152-2014	04/12/2014	RIVERA JIMENEZ MARTA EUGENIA	03-0328-0928	Perito Judicial 2 de la Oficina de Trabajo Social del II C. J. de San José (Trabajadora Social)	56994	Bachillerato 20-09-2000 y Licenciatura 11-08-2005, ambos grados en Trabajo Social de la Universidad de Costa Rica.	Incorporado el Colegio de Trabajadores Sociales de Costa Rica 15-07-2009.	Licenciatura en Trabajo Social. Incorporado al Colegio de Trabajadores Sociales de Costa Rica.	04/12/2014	65%
19426-2014	09/12/2014	ESPINOZA MORA ANGEL RUMUALDO	02-0632-0135	Perito Judicial 2 de la Oficina de Trabajo Social de la Zona Atlántica (Psicólogo)	57161	Bachillerato en Psicología de la Universidad Latina de Costa Rica, 29-02-2008; Licenciatura en Psicología de la Universidad Fidélitas, 09-06-2012 y Maestría en Psicología Clínica de la Universidad de Costa Rica, 09-06-2011.	Incorporada al Colegio Profesional de Psicólogos de Costa Rica 31-07-2012.	Licenciatura en Psicología. Incorporado al Colegio de Psicólogos de Costa Rica.	09/12/2014	65%

Consideraciones importantes:

En este informe integral se investigaron, revisaron y analizaron diferentes fuentes de información con que cuenta el Departamento de Personal de Gestión Humana relacionados con información académica, nombramientos, clases anchas y angostas, pago de componentes, etc. Entre estas fuentes, se encuentra el Módulo de reportes, SIGA Sistema Integrado de Gestión Administrativa, Sistema Visión 2020 expediente personal del servidor, SIC Sistema Integrado de Correspondencia, Manual Descriptivo de Clases por Puestos Vigentes, Actas de Consejo Superior.

Conclusiones y Recomendaciones

Constatados los atestados de los servidores antes mencionados en relación a los requisitos académicos establecidos en el Manual de Puestos Vigentes y atención, se concluye que cumplen con lo establecido. Por lo anteriormente expuesto se recomienda el reconocimiento del componente de Dedicación Exclusiva para los 13 servidores indicados en el listado y según el porcentaje recomendado.

MBA. Ronald Calvo Coto
Jefe Administración Salarial

MBA. José Luis Bermúdez Obando
Subdirector de Gestión Humana

Revisado por: MBA. Adriana Steller Hernández
Realizado por: Myilin Tong Morales
CC: Archivo/Diligencias/mltm

Se acordó: Acoger en todos sus extremos el informe 4943-UCS-AS-2014.

ARTICULO VIII

La Unidad de Componentes Salariales en el Informe 55-UCS-AS-2015

señala:

Con fecha 31 de marzo del presente año, la señora Lucia Zeledón Quirós, portadora de la cédula de identidad N° 06-0321-0293, presentó una solicitud para el

reconocimiento del Título de Maestría en Administración de Empresas con énfasis en Finanzas otorgado por el Instituto Tecnológico de Costa Rica, para efectos de la Carrera Profesional. Al respecto nos permitimos informarle lo siguiente:

1. Condiciones Específicas del Servidor:

- 1.1. Revisado el Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA) y el pasado Sistema Integrado de Personal (SIP), se tiene que la señora Lucia Zeledón Quirós, ingresó a laborar en este Poder de la República desde el 20 de agosto del 2012.
- 1.2. Se encuentra nombrada en Propiedad como Profesional 2 clase angosta en Ingeniera Industrial, desde el 01 de octubre de 2014.
- 1.3. Según la información existente en su expediente personal su condición académica es la siguiente:

	Título	Institución	Fecha
Información Académica	Licenciatura en Ingeniería Industrial	U.C.R	04/04/2006
-----	Maestría Administración de empresas, con énfasis en Mercadeo	T.E.C	05/03/2013
Incorporación al Colegio Profesional respectivo		Colegio federado de Ingenieros y arquitectos de Costa Rica	29/03/2007

- 1.4. Es importante mencionar que el servidor percibe el beneficio salarial de la Carrera Profesional desde el 20 de agosto de 2012, computando actualmente la cantidad de 61 puntos.

2. Requisitos para Desempeñar el puesto de Profesional 2 Ingeniería Industrial, según el Manual Descriptivo de Clases de Puestos Vigentes del Poder Judicial:

Naturaleza del Trabajo.

Ejecución de labores profesionales complejas y variadas relacionadas en el campo de la Ingeniería Industrial Tendientes a mejorar la eficiencia en los procesos de trabajo.

Requisitos del Puesto.

Formación Académica	Bachiller en Educación Media		
	Nivel académico	Disciplinas académicas-áreas temáticas	Requisito Legal
	Licenciatura	Ingeniería Industrial	Incorporado al Colegio Federado de Ingenieros y Arquitectos de Costa Rica
Experiencia	Requiere un mínimo de un año de experiencia en labores relacionadas con el puesto.		
Otros requerimientos	Manejo de los ambientes computadorizados y los sistemas de información existentes en el área de trabajo.		

3. Las Tareas Típicas, conforme al mismo Manual, son:

- ✓ Realizar estudios de rediseños de procesos de trabajo, programación, control de la productividad, métodos de trabajo, documentación de procedimientos, diagramas de procesos, reorganización de oficinas, distribuciones físicas, necesidades de recursos, aplicación de normas, balance de cargas de trabajo y distribución de funciones para establecer procesos de calidad.
- ✓ Analizar, diseñar, implementar y mejorar sistemas, instrumentos, métodos, procedimientos y registros de trabajo para proponer los ajustes o cambios pertinentes.
- ✓ Desarrollar, revisar y mejorar procedimientos, formularios y metodología para sistemas de gestión de calidad.
- ✓ Implementar, optimizar y monitorear controles de producción y productividad por persona.

4. Disposiciones Legales:

4.1. El artículo 11 de la Constitución Política de Costa Rica reza así:

"Los funcionarios públicos son simples depositarios de la autoridad. Están obligados a cumplir los deberes que la ley les impone y no pueden arrogarse facultades no concedidas en ella. Deben prestar juramento de observar y cumplir esta Constitución y las leyes. La acción para exigirles la responsabilidad penal por sus actos es pública. La Administración Pública en sentido amplio, estará sometida a un procedimiento de evaluación de resultados y rendición de cuentas, con la consecuente responsabilidad personal para los funcionarios en el cumplimiento de sus deberes. La ley señalará los medios para que este control de resultados y rendición de cuentas opere como un sistema que cubra todas las instituciones públicas".

(Así reformado por el artículo único de la ley N° 8003 del 8 de junio del 2000).

4.2. Aunado a lo anterior, el artículo 11 de la Ley General de Administración Pública establece:

1) La Administración Pública actuará sometida al ordenamiento jurídico y sólo podrá realizar aquellos actos o prestar aquellos servicios públicos que autorice dicho ordenamiento, según la escala jerárquica de sus fuentes.

2) Se considerará autorizado el acto regulado expresamente por norma escrita, al menos en cuanto a motivo o contenido, aunque sea en forma imprecisa.

4.3. Asimismo, en el Apartado IV del citado Estatuto, prescribe:

Artículo IV. Clasificación de puestos

Artículo 14.- *El Departamento de Personal elaborará y mantendrá al día un Manual de Clasificación de Puestos, que contendrá una descripción completa y sucinta, hecha a base de investigación por el mismo*

Departamento, de las atribuciones, deberes y requisitos mínimos de cada clase de puestos a que se refiere esta ley, con el fin de que sirva como norma para la preparación de pruebas y determinación de salarios.

Artículo 16.- *Cada clase estará formada por un grupo de puestos que sean idénticos o semejantes en cuanto a autoridad, tareas y responsabilidades, de tal manera que puedan designarse bajo un mismo título descriptivo, que se exijan los mismos requisitos y pruebas de aptitud en quienes vayan a ocuparlos, y que hagan posible fijar el mismo nivel de remuneración en condiciones de trabajo equivalente o similares.*

4.4. Por su parte, el Capítulo III del Reglamento para el Reconocimiento de la Carrera Profesional en su artículo 5 preceptúa:

Artículo 5.- *El Departamento de Personal será el responsable de recibir, analizar, tramitar y aprobar las solicitudes, así como de controlar la aplicación de este plus salarial.*

4.5. Y el Capítulo IV del mismo Reglamento, en el párrafo final de su artículo 12 establece:

Artículo 12.- *Los grados académicos que presenten los profesionales para efectos de Carrera Profesional deberán ser:*

a) Relacionados directamente con la disciplina a que pertenece el cargo que ocupa en la Institución.

En virtud de la normativa anteriormente expuesta, valga señalar que la Unidad de Componentes Salariales es la encargada de atender las gestiones relativas a la Carrera Profesional; por tal motivo le corresponde, en su caso y con aval de la Jefatura, analizar y ejecutar lo referente a los reconocimientos y reajustes sobre este beneficio salarial. Asimismo, le corresponde valorar, en primeros términos, la atenuancia y afinidad de los grados académicos sujetos al reconocimiento de este

componente, los cuales deberán ser, en todos los casos, directamente relacionados con la disciplina que el servidor desempeña en la Institución, en correspondencia con las labores que el mismo ejecuta con habitualidad.

5. Conclusiones y Recomendaciones.

- ✓ De todo lo expuesto, es menester señalar que si bien el objeto primordial del otorgamiento sobre el plus salarial de la Carrera Profesional es motivar e incentivar la superación académica y laboral de los profesionales, no se debe dejar de lado que, el reconocimiento de todo beneficio salarial compromete las finanzas públicas, mismas que se encuentran sujetas al principio de legalidad presupuestaria, razón por la que el otorgamiento o reajuste de la Carrera Profesional no puede ser nunca un acto de otorgamiento indiscriminado, obligando a realizar un análisis más detallado sobre la situación específica que se plantea para cada caso en particular.
- ✓
- ✓ Cabe indicar que, los reconocimientos de grados académicos adicionales como la maestría, debe analizarse por reglamento, de la atinencia con las tareas específicas del cargo. En ese sentido las decisiones del Consejo de Personal han estado orientadas hacia una aplicación más comprensiva del *artículo 2, inciso a). "del Reglamento de Carrera Profesional"* y si se quiere, hacia la promoción de conocimientos generales que impulsen el desarrollo y la superación de los profesionales en el Poder Judicial.

Por las anteriores consideraciones y salvo mejor criterio, convendría reconocer 11 puntos de carrera profesional a la señora Lucia Zeledón Quirós, por el grado adicional de Maestría en Administración de Empresas con énfasis en Finanzas, pues los conocimientos adquiridos en esta disciplina le van a permitir tener mayor capacidad de estudiar y comprender los asuntos de su conocimiento a la hora de ejecutar sus labores como Profesional 2 clase angosta Ingeniera Industrial.

Se acordó: Acoger el informe en todos sus extremos.

ARTICULO IX

La Unidad de Componentes Salariales en el Informe 57-UCS-AS-2015

señala:

Con fecha 03 de Julio del 2014, el señor Javier Briceño Cortés, portador de la cédula de identidad N° 01-0944-0247, presentó una solicitud para el reconocimiento del Título de Licenciatura en Administración Derecho otorgado por la Universidad de las Ciencias y el Arte de Costa Rica, para efectos de la Carrera Profesional pues indica lo siguiente:

....el grado académico que se presenta, esta relacionado directamente con la disciplina del cargo que ocupo, toda vez que dentro mis funciones habituales se realizan estudios que involucran el análisis del desempeño y situación actual, de los despachos que conforman el ámbito jurisdiccional. Asimismo, se efectúan estudios de impacto de reformas de Ley y nuevas normativas, para lo cual se requiere de conocimientos en la rama del Derecho.

Es importante destacar, que a otros profesionales en el área administrativa, ya se las ha reconocido, la licenciatura adicional en Derecho, dado que para efectos de las labores que técnicamente nos desempeñamos en el Poder Judicial, el conocimiento de esta disciplina viene a ser de utilidad. Al respecto se pueden consultar los acuerdos del Consejo de Personal de sesión No. 014 del 13 de junio del 2002, artículo IV y sesión No. 011 del 20 de junio del 2013, artículo IV.

Al respecto nos permitimos informarle lo siguiente:

6. Condiciones Específicas del Servidor:

- 6.1. Revisado el Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA) y el pasado Sistema Integrado de Personal (SIP), se tiene que el señor Javier Briceño Cortés, ingresó a laborar en este Poder de la República desde el 30 de setiembre del 1996.
- 6.2. Se encuentra nombrado como Profesional 1 desde 04 de marzo 2008 y en propiedad como Profesional 2 en la Sección de Proyección Institucional Departamento de Planificación, desde el 01 de octubre de 2014.
- 6.3. Según la información existente en su expediente personal su condición académica es la siguiente:

	Título	Institución	Fecha
Información Académica	Bachiller Administración de Empresas. / Licenciatura Administración de Empresas.	Instituto Tecnológico de Costa Rica.	21/09/2006 / 18/09/2008
-----	Licenciatura adicional en Derecho	Universidad de las Ciencias y el Arte C.R.	25/04/2014
Incorporación al Colegio Profesional respectivo		Colegio de profesionales en Ciencias Económicas de C.R Colegio de abogados de C.R	13/03/08 26/06/2014

- 6.4. Es importante mencionar que el servidor percibe el beneficio salarial de la Carrera Profesional desde el 14 de marzo de 2008, computando actualmente la cantidad de 26 puntos.

7. Requisitos para Desempeñar el puesto de Profesional 2, según el Manual Descriptivo de Clases de Puestos Vigentes del Poder Judicial:

Naturaleza del Trabajo.

Ejecución de labores profesionales complejas y variadas relacionadas en el campo administrativo.

Requisitos del Puesto.

Formación Académica	Bachiller en Educación Media.		
	Nivel académico	Disciplinas académicas-áreas temáticas	Requisito Legal
	Licenciatura	Administración	Incorporado al Colegio Profesional de Ciencias Económicas de Costa Rica.
Experiencia	Requiere un mínimo de dos años de experiencia en labores relacionadas con el puesto.		
Otros requerimientos	Manejo de los ambientes computadorizados y los sistemas de información existentes en el área de trabajo.		

8. Las Tareas Típicas, conforme al mismo Manual, son:

- ✓ Diseñar y realizar investigaciones, planes, programas de trabajo, proyectos y análisis complejos en áreas diversas del campo administrativo.
- ✓ Participar en la preparación y formulación de objetivos, planes, programas de trabajo, modificaciones presupuestarias, informes estadísticos, proyectos, determinación de recursos y otros.
- ✓ Formular, ejecutar y controlar presupuestos.
- ✓ Realizar estudios para la creación, organización y restauración de oficinas, análisis individuales, parciales e integrales de clasificación y valoración de puestos estadísticos, sistemas salariales, incentivos, ejecución presupuestarias y otros de similar naturaleza.

9. Disposiciones Legales:

9.1. El artículo 11 de la Constitución Política de Costa Rica reza así:

“Los funcionarios públicos son simples depositarios de la autoridad. Están obligados a cumplir los deberes que la ley les impone y no pueden arrogarse facultades no concedidas en ella. Deben prestar juramento de observar y cumplir esta Constitución y las leyes. La acción para exigirles la responsabilidad penal por sus actos es pública. La Administración Pública en sentido amplio, estará sometida a un procedimiento de evaluación de resultados y rendición de cuentas, con la consecuente responsabilidad personal para los funcionarios en el cumplimiento de sus deberes. La ley señalará los medios para que este control de resultados y rendición de cuentas opere como un sistema que cubra todas las instituciones públicas”.

(Así reformado por el artículo único de la ley N° 8003 del 8 de junio del 2000).

9.2. Aunado a lo anterior, el artículo 11 de la Ley General de Administración Pública establece:

1) *La Administración Pública actuará sometida al ordenamiento jurídico y sólo podrá realizar aquellos actos o prestar aquellos servicios públicos que autorice dicho ordenamiento, según la escala jerárquica de sus fuentes.*

2) *Se considerará autorizado el acto regulado expresamente por norma escrita, al menos en cuanto a motivo o contenido, aunque sea en forma imprecisa.*

9.3. Asimismo, en el Apartado IV del citado Estatuto, prescribe:

Artículo IV. Clasificación de puestos

Artículo 14.- *El Departamento de Personal elaborará y mantendrá al día un Manual de Clasificación de Puestos, que contendrá una descripción completa y sucinta, hecha a base de investigación por el mismo*

Departamento, de las atribuciones, deberes y requisitos mínimos de cada clase de puestos a que se refiere esta ley, con el fin de que sirva como norma para la preparación de pruebas y determinación de salarios.

Artículo 16.- *Cada clase estará formada por un grupo de puestos que sean idénticos o semejantes en cuanto a autoridad, tareas y responsabilidades, de tal manera que puedan designarse bajo un mismo título descriptivo, que se exijan los mismos requisitos y pruebas de aptitud en quienes vayan a ocuparlos, y que hagan posible fijar el mismo nivel de remuneración en condiciones de trabajo equivalente o similares.*

9.4. Por su parte, el Capítulo III del Reglamento para el Reconocimiento de la Carrera Profesional en su artículo 5 preceptúa:

Artículo 5.- *El Departamento de Personal será el responsable de recibir, analizar, tramitar y aprobar las solicitudes, así como de controlar la aplicación de este plus salarial.*

9.5. Y el Capítulo IV del mismo Reglamento, en el párrafo final de su artículo 12 establece:

Artículo 12.- *Los grados académicos que presenten los profesionales para efectos de Carrera Profesional deberán ser:*

b) *Relacionados directamente con la disciplina a que pertenece el cargo que ocupa en la Institución.*

En virtud de la normativa anteriormente expuesta, valga señalar que la Unidad de Componentes Salariales es la encargada de atender las gestiones relativas a la Carrera Profesional; por tal motivo le corresponde, en su caso y con aval de la Jefatura, analizar y ejecutar lo referente a los reconocimientos y reajustes sobre este beneficio salarial. Asimismo, le corresponde valorar, en primeros términos, la atinencia y afinidad de los grados académicos sujetos al reconocimiento de este componente, los cuales deberán ser, en todos los casos, directamente relacionados con la disciplina que el servidor desempeña en la Institución, en correspondencia con las labores que el mismo ejecuta con habitualidad.

10. Conclusiones y Recomendaciones.

- ✓ De todo lo expuesto, es menester señalar que si bien el objeto primordial del otorgamiento sobre el plus salarial de la Carrera Profesional es motivar e incentivar la superación académica y laboral de los profesionales, no se debe dejar de lado que, el reconocimiento de todo beneficio salarial compromete las finanzas públicas, mismas que se encuentran sujetas al principio de legalidad presupuestaria, razón por la que el otorgamiento o reajuste de la Carrera Profesional no puede ser nunca un acto de otorgamiento indiscriminado, obligando a realizar un análisis más detallado sobre la situación específica que se plantea para cada caso en particular.
- ✓ Cabe indicar que, los reconocimientos de grados académicos adicionales como la maestría, debe analizarse por reglamento, de la atinencia con las tareas específicas del cargo. En ese sentido las decisiones del Consejo de Personal han estado orientadas hacia una aplicación más comprensiva del artículo 2, inciso a). “del Reglamento de Carrera Profesional” y si se quiere, hacia la promoción de conocimientos generales que impulsen el desarrollo y la superación de los profesionales en el Poder Judicial.

Por las anteriores consideraciones y salvo mejor criterio, convendría reconocer 5 puntos de carrera profesional al señor Javier Briceño Cortés, por el grado adicional de Licenciatura en Derecho, pues los conocimientos adquiridos en esta disciplina le van a permitir tener mayor capacidad de estudiar y comprender los asuntos de su conocimiento a la hora de ejecutar sus labores como Profesional 2 en la Sección de Proyección Institucional Departamento de Planificación.

Se acordó: Acoger el informe en todos sus extremos.

ARTICULO X

La Sección de Análisis de Puestos en el Informe SAP-265-2014 indica:

Con el fin de poner en conocimiento de los señores miembros del Consejo de Personal a continuación se presenta la siguiente información:

La Comisión Gerencial de Tecnologías de la Información, en la sesión N° 3-14 celebrada el 25 de abril del año en curso, artículo III, conoce el oficio N° 4070-DE-2014 del 3 de abril de 2014, con el cual el licenciado Alfredo Jones León, Director Ejecutivo en ese entonces, remite el oficio N° 743-DTI-2014 de 27 de marzo de este año, suscrito por el licenciado Orlando

Castrillo Vargas, Subdirector de Tecnología de Información, con el cual atiende lo solicitado por el Consejo Superior, sesión celebrada el 13 de mayo del 2010, artículo VIII, que literalmente dice: “Solicitar al Departamento de Tecnología de Información, una propuesta de estructura básica con que debe contar el área de tecnología, en los circuitos judiciales, en específico para atender donde se tiene en uso el sistema de gestión, a efecto de atender debidamente los requerimientos que se hagan para lograr un buen servicio.” Dentro de lo referido en dicho oficio se solicita a la Dirección de Gestión Humana inicie el proceso de Estudio de recalificación de la plaza del Coordinador del Equipo de Informáticos de la Regional de Puntarenas de la clase de puesto de “Profesional en Informática Regional 1 a Profesional en Informática Regional 2”.

Para lo cual se acuerda lo que literalmente dice:

- 1.) Tomar nota del informe de la Dirección de Tecnología de la Información. 2.) Trasladar a Consejo Superior la petición para la creación de una plaza de telemático en la zona o al menos se conceda un permiso con goce de salario a esos efectos y al **Departamento y Consejo de Personal para que valore la recalificación del puesto de coordinador de la región a una plaza de profesional***
- 2. (El resaltado es suplido).*

Con el fin de atender lo solicitado por el Órgano Superior se presenta la siguiente información:

I. Antecedentes

Se considera necesario presentar algunos de los antecedentes que dieron origen a la naturaleza de la clase de Analista Regional de Informática:

- El Consejo Superior, en sesión N° 09-95, celebrada el 30 de enero de 1995, artículo LXIII, acordó remitirle al Departamento de Personal el oficio N° 033-I-95 suscrito por el Ing. Fernando Ruíz*

Elizondo, en ese entonces Jefe del Departamento de Informática, en el cual solicitó la elaboración del perfil para los puestos de informática que se ubicarían en las Unidades y Subunidades Administrativas Regionales. Dentro de la caracterización que se le brindó a estos cargos, se mencionó lo siguiente:

“Las funciones que desempeñaría este personal son una mezcla de las funciones de un analista Programador y un Analista de Soporte Técnico, ya que le correspondería atender tanto fallas en los equipos como problemas en los paquetes de software y en los sistemas informáticos de las oficinas,...”.

- *En atención al requerimiento antes indicado, la entonces Sección de Clasificación y Valoración de Puestos rindió el informe CV-425-95, el cual fue acogido por el Consejo Superior en la sesión N° 11-96, celebrada el 06 de febrero de 1996, artículo XLVII. De las conclusiones que se formularon en esa oportunidad, interesa rescatar las siguientes:*

*“En vista de que se trata de plazas vacantes y por cuanto las **funciones que serán asignadas son una mezcla de actividades existentes en el campo de la Informática**, por interés institucional deben ser reasignadas en relación al nuevo rol de servicio encomendado. (El resaltado es suplido).*

Este personal asumirá la investigación, planificación, perfección y desarrollo de las informaciones obtenidas mediante el uso de las computadoras, en los Despachos de las áreas regionales.

***También asumirán los titulares de estos puestos, la creación, producción, racionalización, diseño y control de sistemas, equipo e instalaciones informáticas y de soporte así como de programas lógicos para la utilización de computadores.** (El resaltado es suplido).*

En síntesis, tal como lo expresara la jefatura del Departamento de Informática, el quehacer de estos puestos será considerado como híbrido, producto de las tareas de un analista programador I y un analista de soporte técnico.” (El resaltado no pertenece al original).

En el referido informe se consignaron las siguientes tareas:

“Planificar, organizar, coordinar la asistencia técnica a los usuarios de computadores, microcomputadores, programas y brindar soporte en materia informática, en la región asignada.

Mantener en óptimas condiciones de funcionamiento todos los equipos de cómputo con que cuentan las oficinas judiciales de la región, estén conectados en red o sean monousuarios.

Efectuar labores de análisis, diseño, documentación, programación, transición y producción de sistemas informáticos sencillos.

Elaborar programas sencillos que apoyen las labores de las oficinas judiciales, siempre y cuando no obstaculicen el Plan General Informático del Poder Judicial.

Administrar un inventario de hardware y software (microcomputadores, impresoras, equipo de red de programas, etc.) así como los suministros necesarios para el normal funcionamiento de la tecnología (diskettes, cintas, papel, etc.)

Brindar mantenimiento a los sistemas que se hayan desarrollado o aquellos que distribuya el Departamento de Informática para la región.

Brindar asistencia y capacitación a los usuarios en relación con el uso y funcionamiento correcto de los paquetes de oficina, software de comunicaciones, etc. y en los sistemas informáticos utilizados por los despachos judiciales.

Instalar, configurar y dar soporte técnico a los equipos y programas de cómputo de las oficinas judiciales.

Reportar las fallas de los equipos a las empresas contratadas por el Poder Judicial para el mantenimiento respectivo y controlar que los equipos en reparación reingresen a la oficina correspondiente (sic) el menor tiempo posible en óptimas condiciones de funcionamiento.

Preparar informes sobre las actividades informáticas realizadas cuando las circunstancias así lo ameriten y a solicitud de la jefatura inmediata.

Realizar otras labores propias del cargo.”

- *Posteriormente, el Consejo Superior dispuso en la sesión N° 62-97 del 11 de agosto de 1997, artículo XXXI, aprobar la incorporación de ajustes a la clase de Analista Regional de Informática, quedando consignados de la siguiente forma:*

“Bachiller universitario en la carrera de informática o computación. Incorporado al colegio respectivo, cuando exista esta entidad para la correspondiente área profesional.

Experiencia en labores de análisis, diseño y programación de sistemas.

Poseer el adiestramiento específico en las características del equipo en uso.”

Además de lo anterior, es importante resaltar que esta clase fue creada en su oportunidad con la finalidad de atender las necesidades y solventar todo tipo de problemas que se presentaran a nivel informático en las Administraciones Regionales, de ahí que se le dió una categoría a nivel profesional. Aunado a lo anterior, es importante indicar que esta era una figura única y por ende la de mayor jerarquía a nivel de las áreas de informática regionales, toda vez que no existía la figura del Profesional 2, misma que se vino a instaurar con la implementación del Sistema de Gestión.

- *En ciertas Administraciones Regionales se cuenta con puestos a nivel de Profesional en Informática 2, los cuales se han otorgado debido a la implantación del Sistema de Gestión, condición que conlleva actividades relacionadas con la “Administración” de bases de datos, Redes, Sistemas Operativos y Correo Electrónico, funciones que por su complejidad y el nivel de responsabilidad se le han asignado a este tipo de puestos, tal y como se definió en el informe IDH-171-2004 de la Sección Investigación y Desarrollo del*

Departamento de Gestión Humana, para lo cual se procede a transcribir la siguiente cita:

“...por la complejidad de las funciones y el nivel de responsabilidad del “Administrador” de Base de Datos, Redes, Sistemas Operativos y Correo Electrónico, es que le fueron asignadas estas labores a la clase ancha de Profesional en Informática 2.

Por lo expuesto anteriormente, se concluye que los servidores que desempeñan las labores de Administrador de Bases Datos, Sistemas Operativos y Correo Electrónico, en nuestra institución, se encuentran en un nivel salarial acorde con las funciones, la complejidad y responsabilidad que el puesto exige...”

- *Informe SAP-387-2008, con el cual la Sección de Análisis de Puestos realiza un estudio sobre la clasificación y valoración de los puestos que integran las Administraciones Regionales. En este estudio se contempla en el cuadro N° 16 las tareas que realizan los Profesionales en Informática de las Administraciones Regionales, y analizadas de la siguiente forma:*

“...los Profesionales en Informática 2 de las Administraciones Regionales, son los encargados de realizar las actividades relacionadas con el mantenimiento y soporte de las bases de datos, la red y el correo electrónico y velar porque cada uno de los sistemas con que cuenta la Administración Regional y la Periferia funcionen adecuadamente. Asimismo, se les ha designado la función de coordinar las actividades informáticas que se realicen en la zona, para lo cual cuentan con personal a cargo al cual deben supervisar y asignar actividades, también realizan los respectivos informes estadísticos (de rendimiento de la base de datos, de inconsistencias de los sistemas), otros solicitados por diferentes dependencias, tales como la Auditoría Judicial, Inspección Judicial, la Administración Regional, el Departamento de Tecnología de Información y aquellos propios de la función que realizan. . (El resaltado es suplido).

II. Información Obtenida:

Como parte del trabajo de campo realizado, se procedió a consultar al Coordinador de Informáticos Regionales, licenciado Fabio Vargas Solís, el

número de la plaza que realiza las funciones de Coordinación del Área de Informática del Circuito de Puntarenas, la cual en acato del acuerdo tomado por el Órgano Superior debe ser valorada para una posible reasignación, indicando lo que a continuación se transcribe:

“...Buena tarde, como ya antes los hemos conversado el compañero Fernando Agüero Agüero Profesional en Informática 1 y propietario del puesto 365547, se viene desempeñando como Coordinador de la Unidad de Tecnologías de Información en Puntarenas.

Asimismo, en relación con el personal informático que conforma los diferentes Circuitos Regionales, el licenciado Vargas aporta el siguiente cuadro:

Tabla 1

Regional	Profesional en Informática Regional 2	Profesional en Informática Regional 1	Técnico 5	Técnico de Implantación	Supernumerario
Puntarenas	0	3 Puntarenas	1	1	0
		1 Jaco			
		1 Quepos			
Alajuela	1	3	1	1	1
Heredia	1	3	1	1	0
Cartago	1	3	1	1	1
Limón	1	2	1	1	0
Pococí	1	2 Pococí	0	2	0
		1 Siquirres			
Ciudad Judicial	1	2	1	0	0
Perez Zeledón	1				
Osa	0	1	0	0	0
Golfito y Corredores	1	1 Golfito	1	2	0
		1 Corredores			
San Carlos	1	2	1	3	0
Grecia	1	1	0	1	0
San Ramón	1	1	1	1	0
Santa Cruz	1	1	1	1	0
Liberia	1	2 Liberia	1	1	0
		1 Cañas			

Nicoya	1	2	0	0	0
Turrialba	1	1	1	1	0

En relación con el cuadro anterior según aporta el licenciado Fabio Vargas Solís, Coordinador de Informáticos Regionales, de la Dirección de Tecnología de la Información, cada sede regional cuenta con un Informático Coordinador cuyo puesto está clasificado en la clase de puesto de Profesional en informática Regional 2, con la excepción de ; Osa que por ser un circuito pequeño es atendido por un solo Profesional en Informática 1 y Puntarenas que es el caso que nos ocupa que a pesar de ser un circuito más extenso también atiende la zona de Garabito y Quepos, la plaza que se encarga de la respectiva coordinación esta clasifica como Profesional en Informática Regional 1 .

Asimismo, según refiere los cargos de Profesional de Informática Regional 2 de las sedes regionales enfocan su labor en el mantenimiento y administración de bases de datos de distintos sistemas entre ellos el de Gestión de Despachos Judiciales, además les corresponde velar por el funcionamiento de los equipos que dan soporte a toda la solución informática del circuito, ya sean estos almacenamiento y servidores, así como a los servicios, como los es el correo, cuentas de usuarios, direcciones de las máquinas, actualizaciones de seguridad entre otra variedad.

Además, señala que a parte de la labores antes descritas, les corresponde la coordinación con el personal subalterno, Profesionales en Informática 1, Técnicos Especializados 5 y Técnicos de Implantación, la cual consiste en delegar labores, velar por su cumplimiento, programarles giras a las periferias, manejo de asuntos administrativos, relaciones laborales entre otros.

Por otra parte, referente a las Administraciones Regionales señala que dentro del Plan Estratégico de la Dirección, el desempeño de los regionales es de suma importancia, tal y como se refleja en el siguiente extracto de cita:

“La tecnología de la información juega un papel estratégico en las organizaciones, las cuales fundamentan cada vez más el logro de los objetivos institucionales, en el uso de herramientas tecnológicas, procurando un alto nivel de competitividad.

El Poder Judicial Costarricense ha realizado esfuerzos en la implementación de una serie de servicios y sistemas de información los cuales permiten brindar a la ciudadanía costarricense una mejor atención, haciendo uso de herramientas tecnológicas.

Se han interconectado la mayoría de sedes judiciales a lo largo del país, por medio de redes locales conectadas entre sí y enlazadas a la red interinstitucional, permitiendo el acceso desde cualquier computadora a recursos como jurisprudencia, intranet, Internet, correo electrónico, y los servicios básicos que presta cada sede, como el acceso al sistema de gestión, consulta de expedientes judiciales, agenda única, notificaciones electrónicas, entre otros.”

Por lo cual reafirma que las labores que realizan los informáticos a nivel regional tiene la misma relevancia que los que laboran en la sede central y que una buena coordinación es la clave fundamental para el logro de los objetivos.

Identificación del cargo en estudio.

Tabla 2

No. de Puesto	Clasificación actual		Ocupante	Oficina	Condición de la plaza
	Clase ancha	Clase angosta			
365547	Profesional en Informática 1	Analista Programador 1	Luis Fernando Agüero Agüero	Administración Regional Puntarenas	Propiedad

Asimismo, en correo recibido el 03 de diciembre del año en curso, el licenciado Luis Fernando Agüero Agüero, con el respectivo aval de la jefatura, remite para su valoración las funciones que realiza como Coordinador del Área de Informática del Circuito de Puntarenas, según se citan a continuación:

Tareas que realiza el licenciado Luis Fernando Agüero Agüero

Labores de Coordinación:

Tengo bajo mi cargo Todas las Zonas del Circuito de Puntarenas, Quepos, Garabito, Cóbano, Monte Verde, Miramar, Esparza y Puntarenas Centro.

Tengo bajo mi cargo 7 personas.

Realizo giras a todas las zonas para dar seguimiento al servicio.

Coordino Las vacaciones, disponibilidad, asignación y aplicación de reportes Informáticos. Valoró y firmo criterios técnicos para compra de equipo o repuestos del área tecnológica para el Circuito.

Firmo solicitud de compra de repuestos de equipos.

Doy seguimiento a la continuidad de los servicios del Circuito.

Evaluó los riesgos de mi Circuito con el SEVRI.

Autorizo la creación de nuevos usuarios en el Circuito.

Se atienden las gestiones de las oficinas tanto de equipos como de proyectos que quieren implementar.

Soy parte de la subcomisión de Oralidad del Circuito donde le brinda seguimiento a los temas de oralidad a nivel general y en la parte tecnológica.

Asisto a reuniones con la Administración y jefaturas de oficinas para establecer proyectos o brindar nuevas soluciones.

Elaborar presupuesto anual del Circuito para todas las oficinas en el área de tecnología. Planificar capacitaciones a los usuarios.

Velar por que se lleve un control adecuado de los equipos y suministros del área tecnológica.

Dar visto bueno para dar de baja un equipo tecnológico.

Dar seguimiento que los respaldos de todos los sistemas se estén realizando, así como los controles.

Dar seguimiento para que todas las semanas se remitan los respaldos a SJ.

Ser responsable del funcionamiento General del Circuito en el tema de tecnología, que todos los sistemas estén funcionando, que los respaldos se realicen y que nos podamos recuperar rápidamente ante un desastre.

Labores de BDA:

Tengo a mi cargo la Administración de las Bases de Datos de Puntarenas (Gestión,SDJ, Agenda, Itineraciones,SIRED, RIREPA , Correo,entre otras).

Tengo que estar revisando que los respaldos se realicen.

Hacer pruebas de recuperación de respaldos para revisar que los respaldos no están corruptos.

Mantener un plan de recuperación de desastres de las BD.

Gestión

Cuento con Gestión en el edificio de Puntarenas. El tener gestión conlleva que Administro toda la plataforma: El servidor de BD , el Servidor de Agenda de Gestión, El servidor de Aplicaciones , El servidor de Dcom, El servidor de itineraciones, Los sistemas para los informes, el sistema de notificaciones, el de citas y el servicio de Gestión en Línea.

Todas las semanas me corresponde realizar actualizaciones en los servidores que pueden ser de BD o de aplicaciones.

Tengo a mi cargo que todos estos sistemas se mantengan funcionando de manera ininterrumpida.

Velar que no existan inconsistencias en las BD.

A fin de mes Generar informes.

Atender reportes o gestiones de las oficinas relacionadas con Gestión.

Infraestructura:

Tengo a mi cargo el correcto funcionamiento de todos los servidores de Puntarenas Centro, Me encargo de su administración, mantenimiento, respaldo y restauración ante desastres.

De los servidores de BD, Aplicaciones, Archivos, Respaldos, Exchange (correo electrónico), Actualización (Wsus) entre otros.

Administro la plataforma de servidores Virtuales del Circuito, la NAS, la SAN y los Host.

Capacitación:

Brindar capacitación a los usuarios y internos y externos.

Capacitación al personal de apoyo.

Investigación:

Realizar investigación de nuevas tecnologías y de los sistemas en producción en busca de un mejor aprovechamiento de las herramientas.

Disponibilidad:

Atiendo disponibilidad una vez al mes, sin embargo como encargo del Circuito me mantengo 24/7, atento a cualquier situación que ponga en riesgo la infraestructura y los sistemas del Circuito.

Durante la disponibilidad de mis otros compañeros si llegara a suceder algo que ponga en riesgo lo antes mencionado yo soy quien les indica como proceder.

Atención de Reportes:

Atiendo reportes Generales de todas las oficinas relacionados con solicitudes de permisos, correos electrónicos, nuevas cuentas, cualquier tema relacionado con gestión o sus sistemas.

Del mismo modo, resulta de interés presentar las tareas que establece el Manual Descriptivo de la Clase de Puestos vigente, para la clase de puesto de Profesional en Informática Regional 2, la cual realiza funciones de Coordinación en las áreas de Informática de las Regionales.

Tareas del “Profesional en Informática Regional 2” según el Manual Descriptivo de la Clase de Puestos vigente.

- ✓ *Monitorear y dar mantenimiento al funcionamiento y rendimiento de las bases de datos, sistemas, redes, correo electrónico, Internet, intranet, antivirus, servidores y demás equipo, utilizados en una Administración Regional.*
- ✓ *Definir y ejecutar los procedimientos requeridos para el respaldo y la recuperación de la información que reside en las bases de datos, redes y sistemas, entre otros.*

- ✓ *Instalar configurar y administrar bases de datos, redes, sistemas correo electrónico, entre otros.*
- ✓ *Definir y evaluar los parámetros necesarios para lograr el buen funcionamiento y el óptimo rendimiento de la base de datos, redes, sistemas, correo electrónico entre otros, en función de las políticas definidas por el Departamento de Tecnología de la Información.*
- ✓ *Establecer, implementar y controlar la seguridad de las bases de datos, redes, sistemas y correo electrónico de conformidad con las políticas establecidas por el Departamento de Tecnología de la Información.*
- ✓ *Administrar y dar mantenimiento a los sistemas desarrollados o los que distribuya el Departamento de Informática para la región.*
- ✓ *Coordinar con otras áreas lo necesario para el adecuado funcionamiento de los recursos informáticos.*
- ✓ *Detectar, diagnosticar y resolver fallas o problemas en los sistemas redes, bases de datos correo electrónico entre otros.*
- ✓ *Evaluar e implementar las actualizaciones respectivas en la base de datos del Sistema de Gestión y otros.*
- ✓ *Elaborar programas y sistemas que apoyen las labores de las oficinas judiciales, de acuerdo con los lineamientos y parámetros debidamente establecidos por el Departamento de Tecnología de la Información.*
- ✓ *Reportar las fallas de los equipos a las empresas contratadas por el Poder Judicial para el mantenimiento respectivo y controlar que una vez reparados reingresen a la oficina correspondiente en el menor tiempo posible en óptimas condiciones de funcionamiento.*
- ✓ *Preparar informes sobre las actividades informáticas realizadas cuando las circunstancias así lo ameriten y a solicitud de la jefatura inmediata.*
- ✓ *Velar por la debida atención de los reportes a nivel de software y hardware.*
- ✓ *Velar porque se mantenga actualizado el inventario de hardware y software (microcomputadores, impresoras, equipo de red de programas, etc.) así como los suministros necesarios para el normal funcionamiento de la tecnología.*
- ✓ *Atender y resolver consultas relacionadas con las labores del puesto.*
- ✓ *Realizar todas aquellas labores administrativas que se deriven de su actividad.*
- ✓ *Realizar otras labores propias del cargo.*

III. Análisis Conclusivo

El puesto objeto de este estudio se ubica en la Administración de Puntarenas, la clasificación que ostenta corresponde a clase ancha de

“Profesional en Informática 1” y clase angosta de “Profesional en Informática Regional 1”.

De la información indicada en el desarrollo de este estudio según se tiene cada sede regional cuenta con un Informático Coordinador cuyo puesto está clasificado como “Profesional en informática Regional 2”, con la excepción de ; Osa que por ser un circuito pequeño es atendido por un solo Profesional en Informática 1 y Puntarenas que es el caso que nos ocupa que a pesar de ser un circuito más extenso que además atiende la zona de Garabito y Quepos, la plaza que se encarga de la respectiva coordinación esta clasifica como Profesional en Informática Regional 1.

Del análisis de las tareas que realiza el petente, así como lo señalado en el Informe SAP-387-2008 referente a la clase de puesto de Profesionales en Informática 2 de las Administraciones Regionales, y lo externado por el Coordinador de Informáticos Regionales licenciado Fabio Vargas Solís se obtiene que las labores realizadas no están acorde a la naturaleza funcional de la clase de puesto que actualmente ocupa, la cual se refiere a “Ejecutar labores profesionales de alguna complejidad relacionadas con la administración, mantenimiento y soporte técnico de los sistemas, servidores, equipo informático y otros en una Administración Regional.”.

En este mismo sentido, es dable indicar que las tareas que ejecuta el petente, así como el nivel de complejidad y responsabilidad inmerso en el cargo, guarda similitud con las tareas relacionadas a otros puestos que

conforman los diferentes circuitos regionales donde se ubica, los cuales tienen como naturaleza de trabajo, “Ejecutar labores profesionales complejas relacionadas con la administración monitoreo, seguridad y mantenimiento de las bases de datos, sistemas, redes, correo electrónico, Internet, intranet, antivirus, servidores y equipo informático en una Administración Regional”, por lo tanto, lo que resulta es ubicar este cargo en una categoría congruente con las funciones que realiza, toda vez que la clasificación actual no está acorde con su realidad.

Así las cosas, al analizar los factores ocupacionales que define la técnica de clasificación y valoración de puestos como lo son la responsabilidad, complejidad, supervisión, ámbito de acción, consecuencia de error, entre otros, se concluye que la clasificación actual que ostenta el cargo no está acorde con las responsabilidades asignadas; razón por la cual se justifica reasignarlo de la clase de puesto de “Profesional en Informática Regional 1” a la clase de puesto de “Profesional en Informática Regional 2”, la cual estaría en concordancia con la estructura ocupacional existente y la naturaleza funcional del mismo.

Asimismo, es dable indicar que los requisitos académicos establecidos para la clase de puesto de “Profesional en Informática Regional 2”, son los siguientes:

Tabla 3

Obligatorios			
Formación académica	Bachiller en Educación Media.		
	Nivel académico	Disciplinas académicas- áreas temáticas	Requisito legal
	Licenciatura	Informática Computación	Incorporado al Colegio Profesional respectivo cuando la ley así lo establezca para el ejercicio del cargo profesional.
Experiencia	Requiere un mínimo de dos años de experiencia en labores relacionadas con el puesto.		
Otros requerimientos	Manejo de los ambientes computadorizados y los sistemas de información existentes en el área de trabajo.		

El trabajo de campo permite constatar que la condición académica del licenciado Luis Fernando Agüero Agüero “Profesional en Informática Regional 1” de la Administración Regional Puntarenas es la siguiente:

Tabla 4

Servidor	Condición académica
Luis Fernando Agüero Agüero	Licenciado en Ciencias de la Computación con énfasis en Desarrollo de Aplicaciones Informáticas.

IV. Recomendaciones

4.1 Reasignar el puesto N° 365547 de la clase de puesto de “Profesional en Informática Regional 1” a la clase de puesto de

“Profesional en Informática Regional 2”, por considerar que esta clasificación y valoración es la que mejor se ajusta a los deberes, responsabilidades y demás condiciones organizacionales que actualmente caracterizan a éste cargo, según se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 5

Información General		Situación actual				Situación propuesta				
Oficina	Ocupante Propiedad	Clase Ancha	Clase Angosta	Salario Base Actual	Grupo Ocupacional	Clase Ancha	Clase Angosta	Salario Base Propuesto	Grupo Ocupacional	Diferencia en Salario Base
Plaza N° 365547 Administración Regional de Puntarenas	Luis Fernando Agüero Agüero	Profesional en Informática 1	Profesional en Informática Regional 1	€666.600.00	Jefaturas, Coordinadores y Profesionales	Profesional en Informática 2	Profesional en Informática Regional 2	€742.600,00	Jefaturas, Coordinadores y Profesionales	€76.000,00

4.2A continuación se presentan las diferencias en los costos respecto a la reasignación propuesta, los cuales se pueden apreciar de forma mensual. Estos además incluyen las diferencias por concepto de pluses salariales tales como: Responsabilidad por el Ejercicio de la Función Judicial, Índice de Competitividad Salarial y Anualidades:

Impacto Presupuestario con base en la propuesta

Tabla 6

Número de Puesto	Concepto	Profesional en Informática Regional 1 (ACTUAL)	Profesional en Informática Regional 2 (PROPUESTA)	Diferencia Mensual
365547	Salario base	€666,600.00	€742,600.00	€76,000.00
	Anuales	€198,658.32	€219,452.28	€20,793.96
	R.E.F.J.	€93,324.00	€133,668.00	€40,344.00
	I.C.S	€98,062.19	€151,008.45	€52,946.26

	Carrera Profesional	€50,400.00	€50,400.00	€0.00
	Prohibición	€433,290.00	€482,690.00	€49,400.00
	Subtotal	€1,540,334.51	€1,779,818.73	€239,484.22

Resumen Presupuestario con base en la propuesta

Tabla 7

Presupuesto Actual	Presupuesto según recomendaciones	Diferencia Mensual	Diferencia Anual
€1,540,334.51	€1,779,818.73	€239,484.22	€2,873,810.64

4.3 De la consulta efectuada a la Unidad de Presupuesto y Estudios Especiales de la Sección de Administración Salarial, nos señalan que no existe contenido presupuestario para hacerle frente a esta erogación.

4.4 Asimismo, es indispensable considerar que de conformidad con el artículo 5° de la Ley de Salarios del Poder Judicial, las reasignaciones propuestas en este informe quedarán sujetas a la disponibilidad presupuestaria de la institución; de igual manera y en apego al numeral 6° de la misma norma jurídica, debe condicionarse al período fiscal en que el cambio sea posible aplicarlo y el inciso f) del artículo 110 de la Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuesto Públicos, claramente establece que son hechos generados de responsabilidad administrativa “...la autorización o realización de

compromisos o erogaciones sin que exista contenido económico suficiente, debidamente presupuestado...”. También lo establecido por la Corte Plena, en la sesión N° 09-12 celebrada el 5 de marzo del 2012, artículo XVII que: “... 1.11. Reconocer las reasignaciones en el salario a partir del momento en que se cuente con contenido presupuestario, conforme lo establece la legislación vigente...”.

Se acordó: Acoger el informe en todos sus extremos.

ARTICULO XI

La Sección de Análisis de Puestos en el Informe SAP-137-2014 señala:

- *Con la finalidad de poner en conocimiento de los señores miembros del Consejo de Personal nos permitimos rendir el presente informe, en el cual se atienden las manifestaciones interpuestas por el Lic. Jorge Eduardo Cartín Elizondo, “Técnico Especializado 6” de la Sección de Química Analítica¹, en contra del informe SAP-018-14 de la Sección de Análisis de Puestos, relacionado con “El estudio solicitado por los ocupantes de los cargos de la clase de Técnico Especializado 6 del Departamento de Laboratorio de Ciencias Forenses y el Técnico de Radiología del Departamento de Medicina Legal donde se solicita un estudio con la finalidad de optar por una recalificación de las plazas a nivel profesional”.*

¹ El licenciado Cartín Elizondo firma en representación de los compañeros y compañeras Técnicos Especializados 6 de las Secciones de Química Analítica, Pericias Físicas y Radiología del Departamento de Ciencias Forenses.

- *Este estudio fue puesto en conocimiento del Consejo de Personal, quien mediante sesión N° 02-2014, celebrada el 30 de enero del presente año, artículo IV, acuerda: “Acoger el informe SAP-018-2014 en todos sus extremos y por las razones en él señaladas, denegar la gestión.”.*

- *Por otra parte, también se atiende la gestión presentada por las servidoras Nuria González Villalobos y Fiorella Rojas Ballestero, Técnicas Especializadas 6 del Departamento de Laboratorio de Ciencias Forenses, Sección de Bioquímica, quienes a raíz de que conocieron el acuerdo tomado por Consejo de Personal solicitan al Consejo Superior en sesión N° 82-14 celebrada el 16 de setiembre de 2014, artículo LXXXI lo siguiente:*

- *“deseamos solicitar, según documento adjunto una modificación de la estructura organizacional del puesto Técnico Especializado 6 en la Sección de Bioquímica, según explicado en el documento adjunto, tomando como base lo estipulado en el acta N° 2 del 30 de enero de 2014, en el artículo IV, sobre el informe SAP-018-2014.”*

- *En atención a lo anterior se procede a presentar el informe respectivo:*

1. Entrevistas realizadas (trabajo de campo)

En primera instancia con el fin de profundizar respecto a las observaciones planteadas en la apelación, se procedió a entrevistar a las siguientes personas:

La Licda. Patricia Fallas Jefa de la Sección Química Analítica comenta que apoya la gestión presentada por los Técnicos Especializados

destacados en la sección, ya que estima que la labor que desarrollan no es una labor mecánica y deben tener cierto conocimiento para la realización de las tareas que les corresponden ejecutar. Considera que los Técnicos Especializados se encuentran muy presionados con las cargas de trabajo, por cuanto han tenido que asumir más tareas como realizar las medidas de masas, pruebas de calor, toma de muestras, entre otros. Expresa que le preocupa si las plazas se recalificaran de Técnico a Perito, toda vez que estos últimos son los que firman los dictámenes y le inquieta como distribuir el trabajo que desarrollan actualmente los Técnicos Especializados de reasignarlos a ese nivel.

Por otra parte el Lic. Jorge Eduardo Cartín Elizondo, Técnico Especializado 6 de la Sección de Química Analítica, expresa que existe un desfase entre las tareas indicadas en el Manual de Puestos del Departamento de Gestión Humana y lo que se realiza en el Laboratorio. Menciona que las universidades actualmente no brindan un diplomado universitario en esta carrera, sino que ahora solo dan el bachillerato como grado mínimo. Indica que la mayoría de los servidores de esta sección poseen un grado universitario.

Menciona que la Ley Orgánica del Colegio de Ingenieros Químicos y Profesionales afines N° 8412 establece que los únicos que pueden ejercer labores en un laboratorio son químicos y para esto deben tener el grado mínimo de bachiller universitario. El señor Cartín expresa que para poder

hacer análisis químicos tiene que ser una persona colegiada y que sea químico, por tal razón el requisito de tercer año universitario solicitado actualmente no cabría para estos puestos; además indica que una “carrera técnica” se forma a base de un entrenamiento en las tareas que se ejecutan, más las habilidades que tenga la persona por lo cual expresa que las labores desarrolladas no son asistenciales. Exterioriza que buscan que se les reconozca “carrera profesional” y “dedicación exclusiva” de ser posible para los puestos que se incorporan en la gestión como Técnicos Especializados 6.

También se entrevistó a la Señora Noelia Carranza Rodríguez y al señor Gustavo Chavarria Campos, Técnicos Especializados 6 de la Sección de Pericias Físicas del Departamento de Ciencias Forenses, los cuales indican a modo general que se encargan de la preparación de material para análisis; preparación de reactivos; apertura de indicios; actas de apertura; análisis de la muestra, entre otros; posteriormente trasladan los resultados de los análisis al Perito Judicial para que éste formule el dictamen; también les corresponde acompañar al Perito Judicial a la recolección de residuos de pintura o de sangre, entre otras cosas comentan a modo de ejemplo, cuando la escena es un incendio, realizan la apertura, preparan las muestras, imprimen los resultados que da el equipo y lo pasan al perito. Finalmente expresan que buscan se les valore la responsabilidad que ellos tienen a la hora de manipular los residuos o los

indicios y el análisis que efectúan, así como se les reconozca carrera profesional.

2. Análisis de la Gestión presentada por los Técnico Especializado 6 de la Sección de Química Analítica y de Pericias Físicas

En cuanto a las diferentes pretensiones de los petentes se mencionan no estar de acuerdo con lo indicado en el informe SAP-018-2014 al respecto exponen lo siguiente “manifestamos nuestro desacuerdo ya que si existe un cambio en las leyes que rigen las funciones de la profesión química con la Ley N° 8412 y sus reglamentos del 15 de abril del año 2008, la cual no se contempla y mucho menos se consulta para hacer los estudios que modificaron y adecuaron para los cambios que se establecieron en el perfil del puesto para pasar de Técnicos Laboratoristas Forenses a Técnicos Especializados 6, cuya última modificación data del 7 de agosto del año 2012, En esta nueva ley en su artículo 93 establece de manera general las funciones que son propias del ejercicio de la profesión química y de sus carreras afines Laboratorista Químico, Química Industrial y Biotecnología”.

En cuanto a lo indicado se debe mencionar que de conformidad con la directriz girada por Corte Plena, en la sesión N° 09-12 celebrada el 5 de marzo del 2012, artículo XVII, en la que se señala los lineamientos aprobados para la restricción del proceso de formulación presupuestaria del 2013, es importante de aclarar que la directriz hace mención que el Departamento de Gestión Humana recibirá únicamente aquellas solicitudes de revisión de la clasificación y valoración de puestos que obligatoriamente respondan a la reforma de leyes y reglamentos que dan origen a un cambio sustancial y permanente en las tareas de los cargos, al

respecto se debe mencionar que la Ley N° 8412 específicamente en su artículo N° 93 menciona las competencias de los miembros activos del Colegio de Químicos y artículo N° 7 establece como miembros activos del Colegio:

“Los graduados en alguna de las profesiones señaladas en el artículo 5 del título I de esta Ley, con el grado de bachillerato, licenciatura o doctorado, obtenido en las universidades del país.

- a) Los costarricenses graduados en alguna de las profesiones señaladas en el artículo 5 del presente título, con el grado de **bachillerato, licenciatura, o doctorado**, obtenido en cualquier otro centro nacional de enseñanza superior o en universidades extranjeras, así como los profesionales extranjeros.” (El resaltado no corresponde al original)*

Tal y como se puede observar dichas competencias refieren a puestos profesionales y los puestos de los petentes se encuentran en un nivel técnico cuyo requisito académico es tercer año universitario, en vista de lo cual no se podría catalogar la entrada en vigencia de dicha ley como generadora de cambios sustanciales y permanentes en las tareas de los cargos en estudio.

En cuanto a las competencias de los miembros activos descritas en el artículo N° 93 según se manifiesta, varias de ellas son realizadas en las Secciones de Pericias Físicas y Química Analítica por los Técnicos Especializados 6 entre ellas nos encontramos las siguientes:

- ✓ Determinar parámetros químicos y fisico-químicos de diversas sustancias, utilizando los métodos clásicos y el instrumental moderno.*

- ✓ *Diseñar, modificar e implementar métodos de muestreo y análisis químicos y fisicoquímicos, elaborando los dictámenes y las certificaciones que resulten de la ejecución de estos, así como la interpretación de los resultados.*
- ✓ *Establecer normas de seguridad e higiene para el manejo, el transporte, el almacenamiento y la disposición de sustancias químicas.*
- ✓ *Preparar y ejecutar proyectos de investigación o de desarrollo tecnológico.*
- ✓ *Llevar a cabo las tareas docentes que le competen a un profesional en esta área e impartir cursos teóricos y prácticos.*
- ✓ *Participar en el diseño y la ejecución del control de los sistemas de tratamiento de desechos.*
- ✓ *Desarrollar e implementar la Metrología y emitir análisis, certificaciones y estudios profesionales en el campo de la Metrología legal, científica e industrial.*
- ✓ *Desarrollar, implementar, analizar, peritar, interpretar, emitir dictámenes, realizar auditorías y otros estudios profesionales en las diversas materias de las Ciencias Forenses.*
- ✓ *Participar en el diseño, y la ejecución de sistemas de control de calidad y aseguramiento de la calidad.*

Al respecto se debe aclarar que de la revisión del Manual de Puestos del Poder Judicial específicamente las tareas típicas del “Técnico Laboratarista Forense”, se logra determinar que las tareas mencionadas no se encuentran entre las actividades que deban desarrollar dichos puestos, por lo cual la asignación de las misma tal y como se indicó en el informe SAP-018-2014 de la Sección de Análisis de Puestos contraviene el artículo N° 1 de las Políticas de formulación y ejecución presupuestaria en recursos humanos, el cual indica: “Las jefaturas del Poder Judicial no podrán asignar trabajo a los servidores a su cargo, que no se ajuste a las tareas de la clase de puesto en que se encuentren nombrados, y que están debidamente documentadas en el Manual de Clasificación de Puestos respectivo, que se revisará periódicamente.”

*También se manifiesta lo siguiente: “Por otro lado se debe de aclarar que en la Sección de Química Analítica el Perito Judicial 2 no hace análisis químico ni maneja equipo instrumental con excepción del análisis de pureza en HPLC donde se alterna el uso de este equipo entre un perito y varios técnicos, no emite resultados de los análisis químicos excepto el análisis de pureza, **en el pasado por el bajo volumen de solicitudes de pericias judiciales se podían involucrar en estas labores en todos los equipos instrumentales**, hoy en día esto es imposible y lo deben de hacer los Técnicos Especializados 6 en su totalidad, no es que de manera antojadiza como pudo interpretarse, la Jefatura de Sección no actuó unilateralmente mucho menos decidió que era una función de uno u otro perfil, **las necesidades y la carencia de recurso adicional profesional**; transformándose el perfil que inicialmente era de labores asistenciales hacia un técnico profesional y eso es posible a que todos somos profesionales de altísimo nivel. En el caso de los funcionarios de la Sección de Pericias Físicas los Peritos 1 y Peritos 2 si realizan análisis químico tradicional y con equipo instrumental, las labores de los técnicos y lo peritos en este caso son compartidas.”, (El resaltado no corresponde al original).*

Al respecto, no resulta atendible la manifestación, por cuanto tal y como se puede observar se alegan aspectos que refieren a la asignación de nuevas funciones como consecuencia del aumento de la carga de trabajo en peritajes judiciales, dicha situación tal y como se indicó en el informe SAP-018-2014 de la Sección de Análisis de Puestos, son aspectos que no se

consideran en la técnica de clasificación y valoración de puestos, más bien refiere aspectos a estudiar por parte de la Dirección de Planificación que le corresponde por competencia atender temas de cargas de trabajo, por lo tanto le atañe el brindar recomendaciones que busquen de ser necesario suministrar más plazas profesionales o la redistribución de las plazas que actualmente tiene la oficina.

Es importante que se tome en consideración que variar el requisito de académico de esta clase de puesto sería prescindir del apoyo técnico que requiere el Perito Judicial para efectuar su labor, en vista de ello se tendría que estudiar la necesidad de más plazas de ese clase que realicen la función encomendada que tal y como se estableció por su naturaleza a las personas que ocupen el puesto de Técnico Laboratorista Forense, le corresponde “ejecutar labores técnicas de laboratorio en Ciencias Forenses o Medicina Legal” y trabaja con cierta independencia siguiendo instrucciones generales, las normas que se dicten al efecto; procedimientos y disposiciones administrativas, técnicas y legales vigentes al respecto se debe indicar que el trabajo desarrollado debe ser revisado y validado por los Peritos Judiciales a los cuales por su naturaleza les corresponde la ejecución de análisis químicos profesionales orientados a la Ciencia Forense de esta forma se tiene establecido que existe una clara definición entre las labores que se deben ejecutar sean las técnicas o profesionales.

Es así que los Técnicos Especializados deben realizar el trabajo de campo convirtiéndolo en el resultado en un insumo para que el profesional elabore y firme el dictamen criminalístico, de ahí la labor de apoyo técnico asignada a esta clase, por lo cual es el profesional quien asume la responsabilidad absoluta por el resultado de la pericia, en tanto que le corresponde supervisar y garantizar que el trabajo realizado esté en apego a la técnica, por lo cual los puestos en estudio les corresponde aplicar todos los conocimientos teórico-prácticos para el desarrollo de la pericia a través de los instrumentos que se disponen en el laboratorio, en vista de ello se reitera que las funciones son de apoyo hacia los profesionales.

También se menciona que “Con respecto a las consultas que en su momento se hicieron a los centros académicos para pedir criterio sobre los contenidos y habilidades de un estudiante de tercer año en química, laboratorista químico o biotecnología, dudamos que un estudiante de tercer año tenga las habilidades necesarias y mantenemos la posición en ese sentido, porque nadie más que nosotros sabemos que eso no es posible para el nivel de análisis químico que se hace en estos momentos, además pueden consultarlo con los peritos de las secciones mencionadas; los jefes de las respectivas secciones ya afirmaron que nuestras labores dejaron de ser asistenciales y machoterías.

En todo caso la consulta de si un estudiante de tercer año de las carreras mencionadas se puede contratar para un puesto de analista en un laboratorio de ciencia forense, debe de dirigirse al Colegio de Químicos de Costa Rica con la finalidad de establecer si existe un roce legal con la Ley 8412 que rige el ejercicio de la profesión, debido a la contratación de servicios de no profesionales en química para realizar dichas funciones.”

En cuanto a este tema se estima improcedente realizar las consultas solicitadas al Colegio de Químicos de Costa Rica en vista de que efectivamente se concuerda en que las competencias descritas en la Ley Orgánica del Colegio de Ingenieros Químicos y Profesionales afines y Ley Orgánica del Colegio de Químicos de Costa Rica Ley N° 8412, las debe ejercer un puesto profesional, pero en el caso particular de los puestos de “Técnico Laboratorista Forense”, en vista de las tareas asignadas por la institución se definió ubicar dichos puestos a nivel de técnico el cual por su naturaleza le corresponde ejecutar labores técnicas de laboratorio en Ciencias Forenses o Medicina Legal, por lo tanto la actividad que deben ejecutar dicha clase de puestos es de apoyo técnico hacia los profesionales en la ejecución de las pericias, por ese motivo la asignación de otro tipo de labores contraviene tal y como se indicó en apartes anteriores las disposiciones aprobadas por Corte Plena.

*Por otra parte se indica: “De acuerdo con las manifestaciones anteriores y las del oficio original de esta gestión manifestamos que estamos en total desacuerdo con el estudio realizado por la Sección de Análisis de Puestos, ya que está a nuestro parecer mal encaminado y las consultas realizadas no se hicieron a las entidades correctas; además muestra un claro desconocimiento de las áreas profesionales de los solicitantes, su entorno legal y aún más en la realidad de las funciones que exigen por su **evolución natural la variación del requisito académico mínimo** y por ende la **profesionalización de la plaza Técnico Especializado 6 con requisito mínimo de Bachillerato Universitario en las carreras mencionadas o alguna salida donde se pueda brindar justicia al puesto y a las cualidades profesionales de acuerdo al grado y a la disciplina**”. (El resaltado no corresponde al original).*

En relación a lo indicado es importante señalar que las tareas contenidas en el Manual de Puestos han sido analizadas ampliamente en el desarrollo de los informes IDH-214C-2005, SAP-153-2012, SAP-018-2014, esto conforme a la técnica de clasificación y valoración de puestos y a la luz de las tareas, condiciones y requisitos necesarios para que sean ocupados por los trabajadores y los factores organizacionales y ambientales que están presentes en el cargo, por lo cual la incorporación de nuevas tareas, es contrario a lo establecido en la institución y cambia de forma sustantiva la naturaleza de los puestos la cual es ejecutar labores técnicas de laboratorio en Ciencias Forenses o Medicina Legal. Es importante acotar que en la institución existen lineamientos que pretenden evitar este tipo de situaciones en las cuales se procura una reasignación de puesto, cuando más bien lo que se está presentando son elementos enmarcados en el ámbito organizacional al fijar tareas de otras clases de puestos que no corresponden a la clase por la cual fueron nombrados.

En cuanto a la solicitud expuesta, tal y como se indicó en el oficio SAP-018-2014 los argumentos formulados para que se realice el estudio evidencian aspectos relacionados con aumento en las cargas de trabajo, al respecto cabe aclarar que esa situación no es un elemento a considerar de conformidad con la técnica de clasificar y valorar puestos para reasignar un puesto, ya que tal y como se mencionó el artículo 1º de las Políticas de formulación y ejecución presupuestaria en recursos humanos,

*establece que “Las jefaturas del Poder Judicial no podrán **asignar trabajo a los servidores a su cargo, que no se ajuste a las tareas de la clase de puesto en que se encuentren nombrados, y que están debidamente documentadas en el Manual de Clasificación de Puestos respectivo, que se revisará periódicamente.**” (El resaltado no pertenece al original), en vista de ello la asignación por parte de las Jefaturas de tareas que corresponden a la naturaleza de un Perito Judicial contraviene dicha disposición.*

Al respecto es dable indicar que en el oficio SAP-018-2014 se realizó consulta al Lic. José Andrés Díaz Loría y la Licda Patricia Fallas Meléndez, en su orden, Jefe de Sección de Pericias Físicas y Química Analítica al respecto indicaron “El personal que ocupa los puestos de la clase de Técnico Especializado 6 de las Secciones de Química Analítica y Pericias Físicas, la mayoría corresponden a profesionales graduados de carreras de altísimo nivel en grado de Diplomado Universitario en Laboratorista Químico, Bachiller Universitario en las carreras de Química, Laboratoristas Químicos, Biólogos, y Licenciatura en Química. A estos últimos su grado académico los califica incluso para optar por plazas de la clase ancha de Perito Judicial 1, y en el caso de la licenciada en química, opta por asensos para Perito Judicial 2. Adicional a su formación, ya es conocido que con la capacitación interna y años de experiencia este personal va adquiriendo conocimientos específicos del campo forense, cruciales para el buen funcionamiento de las Secciones.

Este alto nivel académico y conocimientos forenses permite asignar a estos profesionales labores que requieren conocimientos profundos de ciencia básica y de gran responsabilidad, por lo que se les involucra con total confianza en una serie de tareas adicionales a las labores usuales de asistencia en el trabajo pericial: manejo de bodegas de indicios, participación en procesos de validación de metodologías y procedimientos de operación normados, delicados procesos de

destrucción de evidencias, manejo de inventarios, tareas relacionadas con la implementación del sistema de aseguramiento de la calidad, etc.

Este perfil poco tiene que ver con el concepto de un asistente que únicamente colabora, prepara reactivos o repite tareas "machoterías" una y otra vez sin mayor criterio. Hay que señalar que para las funciones técnicas en este Departamento se requiere criterio forense por parte de los funcionarios. Las funciones siempre se realizan siguiendo protocolos establecidos y aprobados por las jefaturas, o van de la mano de la supervisión de los peritos cuando se requiere, quienes son los responsables finales de los dictámenes periciales en conjunto con la jefatura de la Sección.

Es decir, a los técnicos nunca se le ha trasladado ninguna responsabilidad propia de los peritos, sin embargo esto no significa que los compañeros no tengan un desempeño altamente profesional, y que tienen méritos de sobra para que se les reconozca la carrera profesional y otros sobresueldos dentro de sus rubros salariales."

Según indican a los puestos en estudio no se les ha asignado labores de peritos, pero también mencionan que el alto nivel académico y conocimientos forenses permite asignar a estos profesionales labores que requieren conocimientos profundos de ciencia básica y de gran responsabilidad, al respecto es claro que dicha asignación de nuevas tareas no corresponden a la naturaleza del puesto de "Técnico Forense" que es "Ejecutar labores técnicas de laboratorio en Ciencias Forenses o Medicina Legal", ya que tal y como está contenido en el manual de puestos de la institución, a dichos puestos se les solicita para acceder a ellos como requisito el tercer año universitario, lo cual implica que los ocupantes de los puestos no van a tener conocimientos tan profundos como el que se les solicita a una persona que ocupa un puesto profesional ya que tal y

como se indicó anteriormente esto puestos deben brindar apoyo técnico hacia los profesionales en la ejecución de las pericias.

Otro punto a considerar en la presente investigación es la directriz girada por Corte Plena, en la sesión N° 09-12 celebrada el 5 de marzo del 2012, artículo XVII, misma que señala los lineamientos aprobados para la restricción del proceso de formulación presupuestaria del año 2014, y formula las siguientes limitaciones para lo que a materia de Análisis de Puestos se refiere:

“1.9. El Departamento de Personal recibirá únicamente aquellas solicitudes de revisión de la clasificación y valoración de puestos que obligatoriamente respondan a las siguientes variables:

- Reforma de leyes y reglamentos que dan origen a un cambio sustancial y permanente en las tareas de los cargos.*
- Modificación de la estructura orgánico-funcional, mediante estudio de organización debidamente aprobado.*

1.10. Mantener la política institucional de no atender solicitudes ni gestar estudios de revaloración de cargos, ni de grupos ocupacionales.

1.11. Reconocer las reasignaciones en el salario a partir del momento en que se cuente con contenido presupuestario, conforme lo establece la legislación vigente.

1.12. Mantener los recursos necesarios para dar continuidad a las "becas a funcionarios" ya otorgadas y no incorporar recursos para nuevas becas, conforme lineamientos establecidos por la Corte.”

Al respecto es claro que la solicitud realizada no cumple con los lineamientos establecidos por Corte Plena, para tramitar solicitudes de estudios de puestos, ya que no existió reforma alguna a leyes y reglamentos y tampoco modificación a la estructura orgánico-funcional generada por un estudio de organización.

**3. Gestión presentado por el Lic. Cristopher Leitón Araya radiólogo;
Técnico Especializado 6 del Departamento de Medicina Legal**

El Lic. Cristopher Leitón Araya; Técnico Especializado 6 clase angosta Tecnólogo Medico del Departamento de Medicina Legal comenta que actualmente la Unidad de Radiología, está conformada por dos Tecnólogos Médicos y un puesto de Asistente Administrativa, con el pasar del tiempo se le han asignado más funciones de las que se indican en el manual descriptivo de puestos, ya que él es el responsable de la Protección Radiológica (RPR) y los controles de la oficina, contratos, reparaciones, compras para la cual tiene a cargo el presupuesto de esta area, se encarga de llevar las estadísticas personales y de la unidad en general, se reúne con proveedores para analizar las características del equipo que se va a comprar, realiza el cartel y ejecuta la compra de los equipos. Expresa que la gestión va enfocada a que se considere el recargo de funciones que el tiene y no a las tareas que le corresponde realizar como radiólogo, considera que efectúa actividades que hacen en otras oficinas los Jefes.

En cuanto a la gestión presentada por el Lic. Leiton Araya; Técnico Especializado 6 del Departamento de Medicina Legal de acuerdo con lo indicado en la actualidad ejerce las siguientes funciones dentro de la Unidad Radiología del Departamento de Medicina Legal:

- ✓ *Coordinación de las fechas de los mantenimientos preventivos y correctivos realizados por las respectivas empresas, tanto a los equipos de rayos x como a las máquinas reveladoras, así como la supervisión de los trabajos que realizan en ellos según lo establecido en los diferentes contratos.*
- ✓ *Coordinación de la realización anual de los certificados de calibración y buen funcionamiento de los diferentes equipos de rayos x según lo establecido por el Ministerio de Salud en la Resolución y Licencia DGS-UGR-CR-050-2003-D de la Unidad de Radiología.*
- ✓ *Emitir criterio técnico para compras de materiales y equipo de la Unidad de Radiología.*
- ✓ *Revisión de contratos de mantenimiento de los diferentes equipos así como el responsable de supervisar que estos se cumplan y de mantenerlos actualizados.*
- ✓ *Control de calidad de los equipos, realizando pruebas periódicas descritas en el manual de procedimientos de la Unidad de Radiología, y llevando sus respectivos registros.*
- ✓ *Participar en la coordinación, ejecución y supervisión de las labores técnicas y administrativas de la unidad, de conformidad con las directrices y políticas establecidas por la jefatura.*

- ✓ *Colaborar en la elaboración y formulación de programas de trabajo de conformidad con las prioridades que indiquen los superiores y controlar su correcto desarrollo.*
- ✓ *Diseñar, evaluar y colaborar con las modificaciones necesarias a reglamentos, metodologías, manuales, instructivos, sistemas y otros instrumentos propios del área de actividad.*
- ✓ *Velar por la adecuada prestación de los servicios.*
- ✓ *Elaborar planes y roles de trabajo del personal de la unidad de radiología.*
- ✓ *Controlar el buen uso y mantenimiento del equipo y materiales asignados.*
- ✓ *Colaborar en el establecimiento de medidas de seguridad y protección necesarias para la ejecución de las actividades así como velar porque éstas se cumplan.*
- ✓ *Elaborar oficios, reportes, estadísticas, registros e informes diversos sobre las actividades desarrolladas en su grupo de trabajo y otros aspectos de interés.*
- ✓ *Controlar y supervisar el adecuado abastecimiento de repuestos, equipo y el ingreso y salida de materiales necesarios para el óptimo funcionamiento de la Unidad y velar por el buen uso de los mismos.*

✓ *Participar en el establecimiento de indicadores que permitan dar seguimiento a la ejecución de las actividades desarrolladas en su grupo de trabajo.*

✓ *Efectuar las tareas administrativas que se deriven de mi gestión*

Tal y como se aprecia la gestión tiene fundamento en suplir las necesidades del Departamento de Medicina Legal, buscando según mencionan una forma de organización en la cual el Lic. Leitón Araya se le han asignado algunas tareas de coordinación en la Unidad de Radiología funciones que se encuentran fuera del perfil de Técnico Especializado 6, al respecto se debe indicar que esta situación contraviene el artículo N° 1 de las Políticas de formulación y ejecución presupuestaria en recursos humanos, el cual indica: “Las jefaturas del Poder Judicial no podrán asignar trabajo a los servidores a su cargo, que no se ajuste a las tareas de la clase de puesto en que se encuentren nombrados, y que están debidamente documentadas en el Manual de Clasificación de Puestos respectivo, que se revisará periódicamente.”, de esta forma queda claro que las funciones asignadas no corresponden a la clase de Técnico Especializado 6, por lo cual se establece la necesidad de que la Dirección de Planificación establezca si en la estructura se hace necesario la figura de un coordinador.

Análisis de la Gestión presentada por Nuria González Villalobos y Fiorella Rojas Ballesterro, Técnicas Especializadas 6 del Departamento de Laboratorio de Ciencias Forenses, Sección de Bioquímica.

Las servidoras Nuria González Villalobos y Fiorella Rojas Ballesterro, Técnicas Especializadas 6 del Departamento de Laboratorio de Ciencias Forenses, Sección de Bioquímica, presentan la gestión a Consejo Superior en sesión N° 82-14 celebrada el 16 de setiembre de 2014, artículo LXXXI, utilizando como base el acuerdo de Consejo de Personal tomado en sesión N° 02-2014, celebrada el 30 de enero del presente año, artículo IV, en donde se acuerda: “Acoger el informe SAP-018-2014 en todos sus extremos y por las razones en él señaladas, denegar la gestión.”. Al respecto se debe aclarar que los puestos que ocupan no estaban incluidos en el informe SAP-018-14 de la Sección de Análisis de Puestos, en referencia a la solicitud en ella se solicita lo siguiente:

“Según lo indicado en el informe SAP-018-2014, no se puede aplicar para una revaloración de puestos si no se cumple con lo siguiente:

- 1. Reforma de leyes y reglamentos que dan origen a un cambio sustancial y permanente en las tareas de los cargos.*
- 2. Modificación de la estructura orgánico-funcional, mediante estudio de organización debidamente aprobado.*
- 3. Además, en ese mismo informe se menciona que “Las jefaturas del Poder Judicial no podrán asignar trabajo a los servidores a su cargo, que no se ajusten a las tareas de la clase de puesto en que se encuentran nombrados, y que están debidamente documentados en el Manual de Clasificación de Puestos respectivo, que se revisará periódicamente”*

En vista de los tres puntos anteriores queremos hacer ver que en la sección en la cual laboramos, existen varios puestos entre las clases administrativa, técnica especializada y pericial, de las cuales los puestos técnicos hacen funciones descritos dentro del Manual de Puestos en las clases administrativas y periciales, incumpliendo con el tercer punto anotado anteriormente, las cuales se describen a continuación: ...”

Conforme lo anterior se presenta a continuación un análisis comparativo de las tareas realizadas por el puesto de Técnico Laboratorista Forense del Departamento de Laboratorio de Ciencias Forenses, Sección de

Bioquímica y las que indican las petentes son efectúas y realizan por otros

puestos:

Técnico Laboratorista Forense	Auxiliar Administrativo	Conserje 2	Biólogo	Microbiólogo Químico Clínico	Profesional en Genética Forense.
Recibir, revisar y anotar en los respectivos libros indicios, procedentes de las delegaciones judiciales y de las secciones del Laboratorio de Ciencias Forenses o Medicina Legal.	Mantener actualizados diferentes controles tales como: asistencia, vacaciones, facturas, gastos de viaje, registros y controles de entrada y de salida de documentos, correspondencia, distribución de materiales, expediente y otros. En este punto es de aclarar que lo que mayormente hacemos es elaborar controles de asistencia de pacientes citados para tomas de muestras sanguíneas para casos de paternidades y elaboración de comprobantes de asistencia de los usuarios para que ellos presenten ante sus patronos o docentes y que haga constar que estuvieron usando el servicio de laboratorio.	Preparar, llevar y traer documentos, materiales, evidencias, constancias, valores y correspondencia, expedientes y otros.	Levantar muestras biológicas en el lugar de la escena u otros sitios con características similares, así como en ropas, herramientas, piedras y otros	Efectuar análisis toxicológicos, inmunohematológicos, microbiológicos, y químicos clínicos, solicitados por las autoridades judiciales y de policía	Preparar extracciones de ADN a partir de diversas muestras y sustratos.
Entregar indicios a los peritos siguiendo los lineamientos establecidos en la cadena de custodia.	Tomar declaraciones y levantar informaciones para formar expedientes, esclarecer anomalías y otros fines.	Sacar fotocopias que se requieran (escaneo)	Custodiar y dar el uso correcto a las evidencias.	Velar por el buen mantenimiento y aseo del equipo y material de trabajo.	Llevar un registro y análisis estadístico sobre los estudios efectuados.
Realizar análisis bioquímicos utilizando los reactivos necesarios según sea el caso.	Actualizar y mantener archivos físicos y digitales, propios del despacho en que se ubica.	Colaborar con la atención del teléfono y del público.	Impartir charlas y cursos de adiestramiento.	Llevar un registro y análisis estadístico sobre los análisis efectuados.	Asistir a congresos. Conferencias, cursos y seminarios para mantener actualizados los conocimientos
Tomar muestras variadas de pacientes víctimas e imputados.	Hacer las solicitudes de materiales y útiles de oficina, distribuirlos y mantener su control; reportar los desperfectos que sufre el equipo de la oficina.	Recibir y agregar a los expedientes escritos, oficios, partes de tránsito y otros documentos.	Tomar fotografías según lo demande el trabajo.	Controlar la existencia de útiles y material de trabajo.	Participar en las actividades de capacitación y divulgación coordinadas por la Escuela Judicial y el Departamento de Ciencias Forenses
Redactar actas de apertura así como las descripciones de los indicios.	Brindar atención a los usuarios de forma personal o vía telefónica, suministrando información respecto a los asuntos relacionados con el despacho en que se ubica.		Velar porque se disponga de los materiales y equipos requeridos para cumplir con las labores	Asistir a congresos, conferencias, cursos y seminarios para mantener actualizados los conocimientos.	Colaborar con el desarrollo del Sistema de Calidad del Laboratorio de Ciencias Forenses
Participar en el proceso de destrucción de drogas cuando así sea requerido.	Revisar y extraer información variada de documentos físicos o electrónicos para diversos fines.		Atender público, brindar asesoría y evacuar consultas según lo permita la ley.	Atender y resolver consultas relacionadas con las funciones propias del puesto.	Rendir informes estadísticos mensuales sobre análisis y otras labores realizadas

<p>Buscar y levantar evidencias (elementos pilosos, fibras, restos vegetales, sangre, fluidos biológicos, drogas y otros), efectuar las pruebas presuntivas y asistir al profesional en su análisis confirmatorio u otra actividad que así lo requiera</p>	<p>Sacar fotocopias (ahora con el programa de cero papel sería realizar el escaneo de todos los documentos relacionados con los casos asignados)</p>				<p>Velar por el buen funcionamiento y mantenimiento de los equipos utilizados.</p>
<p>Llevar registros de las muestras según los tipos de delito</p>					<p>Atender y resolver consultas relacionadas con las funciones propias del puesto.</p>
<p>Conservar las muestras biológicas para posteriores comparaciones</p>					
<p>Preparar el material requerido (disoluciones, reactivos, patrones y otros) para realizar las diferentes pruebas en el laboratorio, esterilizar y controlar la temperatura del equipo.</p>					
<p>Eliminar el material contaminado una vez realizadas las pruebas.</p>					
<p>Velar por el mantenimiento y aseo de equipo y material de trabajo.</p>					
<p>Pulverizar huesos por medio del Freezer-mill bajo inmersión en nitrógeno líquido.</p>					
<p>Separar, empacar y rotular según el tipo de droga para su análisis, almacenamiento o destrucción.</p>					
<p>Registrar en formularios los datos obtenidos del trabajo de laboratorio y llevar bitácoras de las actividades realizadas.</p>					
<p>Desarrollar y mantener bases de datos.</p>					
<p>Impartir charlas y prácticas dirigidas relacionadas con las actividades propias de su cargo.</p>					
<p>Colaborar con el desarrollo de proyectos e investigaciones de nuevas técnicas, así como la elaboración de los Planes Operativos Normados</p>					

(PON).					
Controlar y administrar los inventarios de la bodega.					
Realizar otras labores propias del cargo.					

En referencia a las tareas contenidas en el Manual de Puestos para la clase angosta Técnico Laboratorista Forense, es importante mencionar que esta incorpora varios puestos que realizan sus tareas en el Departamento de Laboratorio de Ciencias Forenses en áreas muy diversas, por lo cual, cualquier descripción debe contener de forma general las tareas que les puede corresponder ejecutar, y estas no deben alejarse de la naturaleza para la cual fue creada el puesto que es “Ejecutar labores técnicas de laboratorio en Ciencias Forenses o Medicina Legal”.

Al respecto, nos encontramos tareas tales como: mantener actualizados controles de: asistencia, vacaciones, facturas, gastos de viaje, registros y controles de entrada y de salida de documentos, correspondencia, distribución de materiales, expediente y otros, actualizar y mantener archivos físicos y digitales, propios del despacho en que se ubica, llevar un registro y análisis estadístico sobre los estudios efectuados, velar por el buen mantenimiento y aseo del equipo y material de trabajo, llevar un registro y análisis estadístico sobre los análisis efectuados, estas funciones se pueden catalogar como tareas propias del puestos, ya que el manual,

conforme se indicó, señala de forma general las tareas del puestos, sin entrar a desarrollar de forma detallada las diferentes actividades. Por otra parte, no se podría considerar que las tareas sean semejantes, por cuanto la naturaleza de los puestos comparados es completamente diferente, ante lo cual el desarrollo de la tarea difiere considerablemente ya que no es lo mismo una tarea descrita para un puesto Técnico que para un puesto Profesional o de Conserje.

Otro punto importante de mencionar es que según dicta la técnica el análisis de puestos en primera instancia conlleva el definir cual es la naturaleza del mismo, las tareas, grado de dificultad, consecuencia del error, condiciones de trabajo y supervisión recibida, las cuales hacen en definitiva que una clase de puesto sea diferente a otra, ante lo cual pueda ser que un puesto efectúe tareas semejantes pero en el contexto de la naturaleza presente amplias diferencias, por ejemplo para un puesto de Conserje 2 pueda ser que por su naturaleza le corresponda realizar la tarea de colaborar con la atención del teléfono y el público y esta sea fundamental para el trabajo a desarrollar, pero para el puesto de Técnico Laboratorista podríamos establecer que se encuentra incluido en la tareas propias del cargo, sin que esto implique que se estén realizando tareas que no le corresponda mientras que no se desvirtúe la naturaleza del cargo ya que el artículo N° 1 de las Políticas de formulación y ejecución presupuestaria en recursos humanos establece lo siguiente:

“Las jefaturas del Poder Judicial no podrán asignar trabajo a los servidores a su cargo, que no se ajuste a las tareas de la clase de puesto en que se encuentren nombrados, y que están debidamente documentadas en el Manual de Clasificación de Puestos respectivo, que se revisará periódicamente”.

En vista de lo anterior queda claro que es a la Jefatura de oficina a la que le corresponde verificar que los puestos a cargo no realicen tareas que no corresponde a la clase de puesto para la cual fueron contratados. En el caso de los Técnicos Laboratorista Forense les corresponde generar el trabajo de campo que se convertirá en insumo para que el profesional elabore y firme el dictamen pericial, de esta forma ejercen una labor de apoyo técnico al Perito Judicial, quien asume la responsabilidad por los resultados de la pericia, en vista de ello, a los puestos que ocupen esta clase de puestos les podría corresponder efectuar labores que se asemejan pero se diferencian en que la responsabilidad final o producto debe llevar el análisis del profesional respectivo ya que tal como se indico los puestos, efectúan una labor técnica de apoyo. Al respecto el informe de esta sección IDH-214C-2005, “Estudio de los puestos ubicados en la Sección de Fotografía y Audiovisuales; el Técnico Criminalístico 2 y Profesional en Ciencias Forenses 2 de la Sección de Pericias Físicas y análisis de los perfiles Asistente de Laboratorio, Químico y Microbiólogo Químico Clínico ubicados en el Departamento Laboratorio de Ciencias Forenses” se indica:

“No se cuestiona que la actividad que realizan es de índole técnica, pues deben aplicar todos los conocimientos teórico-prácticos para el desarrollo de la pericia a través de los instrumentos que se disponen en el laboratorio. Ahora bien, el afirmar que la complejidad y

cuidado es mayor con respecto a los técnicos, no es comparable por cuanto las particularidades para realizar las pericias varían según el ámbito de acción, la técnica que deben aplicar, los conocimientos y experiencia. Valga reiterar que las funciones de los asistentes son de apoyo hacia los profesionales quienes ejercen una supervisión directa y continua sobre éstos, situación que no se da con las clases en comparación en donde se presenta un mayor grado de independencia.”

Por otra parte, indican las señoras González Villalobos y Rojas Ballestero

lo siguiente: “Respecto al punto 2. supracitado, puede observarse que se necesita una modificación de la estructura orgánico-funcional, mediante estudio de organización debidamente aprobado, por lo menos aquí en la Sección de Bioquímica, ya que sentimos que estamos siendo sobrecargadas laboralmente, lo que implicaría una eventual recalificación del puesto o de las funciones”. (El resaltado no corresponde al original)

De acuerdo con lo planteado se evidencian aspectos relacionados con las cargas de trabajo, al respecto hay que recordar que el aumento en las cargas de trabajo no es un elemento a considerar de conformidad con la técnica de clasificar y valorar puestos, ya que este tipo de análisis es de índole organizacional siendo competencia del Departamento de Planificación establecer esta situación y recomendar lo pertinente, ya sea por medio de la reorganización de actividades, redistribución de plazas o la creación de nuevos puestos a nivel técnico o profesional.

También se menciona lo siguiente “Trayendo a colación el punto 1. inicialmente citado en este documento, el Colegio de Microbiólogos hizo una reestructuración del Reglamento de Requisitos y de Funciones para Asistentes y Auxiliares de Laboratorio de Microbiología y Química Clínica, en el cual se establecen las siguientes categorías:

- Auxiliar*
- Técnico 1*
- Técnico 2*
- Asistente Diplomado*

Siendo que el Auxiliar, el Técnico 1 y el Técnico 2 son quienes toman las muestras, preparan reactivos, preparan materiales, y otras funciones básicas de laboratorio, sus requisitos son tan sólo el Bachiller en Educación Media y cursos llevados en la especialidad del ramo; y el Asistente Diplomado es quien asiste en la ejecución de los análisis y cuyo requisito indispensable es poseer el grado universitario de Diplomado en Asistente de Laboratorio además del Bachiller en Educación Media.

Es más, en la Caja Costarricense del Seguro Social, la persona que cuenta con el título de Diplomado, ostenta una clase ocupacional distinta, descrito a continuación: Nombre de la clase: Diplomado en Tecnologías de Salud.”

En referencia al reglamento supracitado este fue aprobado en Asamblea General del Colegio de Microbiólogos y Químicos Clínicos de Costa Rica N° 09:2011-2012 el día 21 de mayo del 2011 y publicado en la Gaceta 166 del martes 30 de agosto del 2011 y establece en su artículo N° 1:

“De acuerdo con la legislación vigente los Asistentes y los Técnicos son el personal de apoyo del Microbiólogo y Químico Clínico. Sin embargo debido a la existencia de un programa de diplomado universitario y de otros programas universitarios o parauniversitarios, la categoría de asistentes se dividirá en cuatro subcategorías:

Asistente Técnico

Técnico 1

Técnico 2

Asistente Diplomado

Aquellos que hayan obtenido un título, no inferior a diplomado, en un programa universitario o parauniversitario en un área de la microbiología y química clínica o afín que no sea del campo clínico, serán inscritos como Asistentes Técnicos”.

Tal y como se observa dicho reglamento, tiene en la actualidad tres años de vigencia por lo cual no se podría considerar como una legislación nueva que dio origen a un cambio sustancial y permanente en las tareas de los cargos, más bien ratifica que los puestos de los Asistentes y los Técnicos son el personal de apoyo de los puestos profesionales, por otra parte establecen una comparación con los puestos de la Caja Costarricense del Seguro Social específicamente los de que refieren a Tecnología en Salud pero de la revisión de los mismos se tiene que el

Técnico Especializado 6 del Poder Judicial, tiene un salario base de ¢521.000, superior a los puestos Técnicos de esa institución que tienen un salario base de ¢468.900 y los puestos de Diplomado en Tecnología de Salud que tiene un salario base de ¢504.400, lo anterior según el índice salarial vigente de la Caja Costarricense del Seguro Social.

Finalmente, las petentes mencionan: “...En nuestro caso en particular, además de ser diplomadas en Microbiología y Química Clínica (Asistente de Laboratorio) tenemos una formación académica más alta, Nuria González Villalobos ostenta una Licenciatura en Ingeniería Agronómica y Fiorella Rojas Ballesteros está llevando los últimos cursos de la carrera de Ciencias Criminológicas en la Universidad Estatal a Distancia para optar por el título de Bachiller en Ciencias Criminológicas, además ambas contamos con cursos especializados en la materia como “Curso de Post Grado en Ciencias Forenses” otorgado por la Universidad de La Plata, Argentina, cursos en Análisis de Documentos Dudosos, Balística, Trazas instrumentales, Inspecciones Oculares brindadas por la Agencia de Cooperación Española, entre otros, por lo que deseamos manifestar nuestro interés en que se realice una revaloración a nuestros puestos para poder brindar un mejor servicio, ya que como Peritos I podríamos elaborar informes...” al respecto se observa que la gestión se basa en las condiciones académicas particulares que ostentan las ocupantes de dichos cargos y las “Políticas de formulación y ejecución presupuestaria en recursos humanos”, establecen que:

“No se tramitarán solicitudes para estudios de clasificación y valoración si están referidas o justificadas en cambios en la situación académica, experiencia u otros aspectos relacionados con las condiciones particulares de los titulares de los puestos.”

- **RECOMENDACIONES TÉCNICAS:**

1.*En razón de todo lo anterior esta sección no encuentra elementos*

sustanciales que hagan variar el criterio emitido en el informe SAP-018-14, el cual fue realizado de acuerdo a lo que dicta la técnica de clasificación y valoración de puestos; por lo tanto lo procedente es mantener el criterio vertido en el informe de cita que en la parte de recomendaciones manifestó: “En virtud de lo expuesto este departamento recomienda denegar la gestión presentada por los ocupantes de los puestos de la clase de Técnico Especializado 6 en razón de que el requisito académico fijado para esa clase está debidamente fundamentado en lo que la técnica y el análisis de los factores de clasificación y valoración de puestos establece y en razón de que existen cargos de la clase de Perito Judicial quienes por competencia deben asumir las actividades profesionales, dado que la clase de Técnico Especializado 6 fue diseñada para brindar apoyo técnico a los Peritos Judiciales para la ejecución de las pericias. Variar el requisito de académico de esta clase de puesto sería prescindir del apoyo técnico que requiere todo Perito Judicial para efectuar su labor.”

- *Aunado a que la justificación de su gestión se basa en las condiciones académicas particulares que ostentan los ocupantes de dichos cargos y las “Políticas de formulación y ejecución presupuestaria en recursos humanos”, establecen que: “No se tramitarán solicitudes para estudios de clasificación y valoración si están referidas o justificadas en cambios en la situación académica, experiencia u otros aspectos relacionados con las condiciones particulares de los titulares de los puestos.*

2. Se adiciona al informe realizado la siguiente recomendación:

- ✓ *Conforme con la competencia de la Dirección de Planificación, se recomienda se efectúe un estudio de cargas de trabajo en el Departamento Laboratorio de Ciencias Forenses que pretenda establecer la necesidad de dotar de más plazas de Perito Judicial.*
- ✓ *Se analice por parte de la Dirección de Planificación la necesidad de dotar en la estructura de la “Unidad de*

Radiología” del Departamento de Medicina Legal de la figura de un coordinador.

- *De esta forma se da por atendida la apelación presentada.*

Se acordó: *Acoger el informe en todos sus extremos.*

ARTICULO XII

La Sección de Análisis de Puestos en el Informe SAP-266-2014 señala:

Con la finalidad de que sea conocido por los señores miembros del Consejo de Personal, se presenta la información que continuación se detalla:

El Consejo Superior en la sesión N° 90-14 celebrada el 14 de octubre del año en curso, artículo XVII, conoce la solicitud del Master Mauricio Boraschi Hernández, Fiscal Adjunto de la Fiscalía Adjunta contra Trata de Personas y Tráfico Ilícito de Migrantes, la cual literalmente indica “(...) existe la limitante de no contar con una plaza de Coordinadora o Coordinador Judicial, necesaria para realizar muchas de las diligencias requeridas (solicitud de claves de ingreso a los sistemas informáticos con que cuenta la oficina, realización de Planes Anuales Operativos, SEVRI, autoevaluaciones y todo lo relacionado con temas presupuestarios como formulación–ejecución). Agregó que han tenido problemas con los permisos para el uso de los sistemas informáticos y las diferentes solicitudes que deben realizar a la Dirección de Tecnología de la Información, ya que esas gestiones deben ser tramitadas por un puesto como el requerido o de un mayor nivel jerárquico.” Esta petición se encuentra dentro del informe N° 28-PLA-DO-2014.

Asimismo, indica que esta labor actualmente la asume la plaza N° 95475,

la cual corresponde a “Técnico Judicial 2”, lo que ha generado considerables retrasos en las diligencias que debe realizar esta oficina.

Dentro de las recomendaciones expuestas en el informe del Departamento de Planificación se indicó: “(...) 4.1.- El Departamento de Personal–Gestión Humana, deberá realizar un estudio para recalificar la plaza de Técnica o Técnico Judicial destacada en la Fiscalía Adjunta contra la Trata de Personas y Tráfico Ilícito de Migrantes, al puesto de Coordinadora o Coordinador Judicial 2 y de esta forma equiparar la estructura de personal, con las demás fiscalías homólogas del Ministerio Público.”

Para lo cual el Órgano Superior literalmente expuso:

***Se acordó:** Tomar nota del informe referido a la organización de la Fiscalía Adjunta contra la Trata de Personas y Tráfico Ilícito de Migrantes y acoger las recomendaciones que contiene, por lo que la Dirección de Gestión Humana, el Departamento de Planificación, la Dirección de Tecnología de la Información, y la Fiscalía General tomarán nota de lo que a cada uno corresponde, para cumplir lo acordado, y que se conforme la estructura requerida en este despacho judicial.”*

Por lo planteado por el Master Boraschi, lo recomendado por el Departamento de Planificación y lo acordado por el Consejo Superior, se procede a realizar la investigación respectiva.

I. Información Obtenida

En el acuerdo de Corte Plena, de la sesión del 25 de noviembre de 2013, artículo XX, se aprueba la creación de las Fiscalías Adjuntas de Trata de Personas y Tráfico Ilícito de Migrantes, y de Legitimación de Capitales, a las cuales se les asignó personal ya existente, pues se efectuó una reorganización de puestos, ya que no se tenía presupuestado plazas extraordinarias para el período 2014. En el caso de la Fiscalía Adjunta

contra la Trata de Personas y Tráfico Ilícito de Migrantes inició sus funciones con una plaza de Fiscal Adjunto, una de Fiscal Auxiliar y una de Técnico Judicial.

Al revisar la estructura organizacional de las Fiscalías del Ministerio Público, las cuales en su mayoría se encuentran conformadas por Fiscal Adjunto, Fiscal Coordinador, Fiscal Auxiliar, Coordinador Judicial y Técnicos Judiciales, en el caso específico de la Fiscalía Adjunta contra la Trata de Personas y Tráfico Ilícito de Migrantes, se determina que cuenta con una única plaza de personal de apoyo administrativo, la cual corresponde a la clase de puesto de “Técnico Judicial 2”.

En relación con lo indicado en el párrafo anterior, el Máster Mauricio Boraschi Hernández, Fiscal Adjunto de la Fiscalía Adjunta contra Trata de Personas y Tráfico Ilícito de Migrantes, manifiesta el inconveniente que existe al no contar con una plaza de Coordinador Judicial, necesaria para realizar las diligencias requeridas (solicitud de claves de ingreso a los sistemas informáticos con que cuenta la oficina, realización de Planes Anuales Operativos, SEVRI, autoevaluaciones así como lo relacionado con temas presupuestarios como formulación–ejecución). Además, agregó que han tenido problemas con los permisos para el uso de los sistemas informáticos y las diferentes solicitudes que deben realizar a la Dirección de Tecnología de la Información, ya que esas gestiones deben ser tramitadas por un puesto como el requerido o de un mayor nivel jerárquico.

Asimismo, es dable indicar que se puso en conocimiento la versión preliminar del informe N° 28-PLA-DO-2014, para lo que el Fiscal General, Lic. Jorge Chavarría Guzmán, mostró su anuencia respecto a la recalificación propuesta, ya que el puesto de Coordinador Judicial es necesario en la conformación de la oficina, adicionalmente se esta adquiriendo un recurso de mayor nivel jerárquico en el ámbito administrativo y éste a su vez se podría ocupar de las labores que le corresponde realizar al cargo de Técnico Judicial, recurso del que carece la Fiscalía Adjunta contra la Trata de Personas y Tráfico Ilícito de Migrantes.

II. Análisis Conclusivo

La Fiscalía Adjunta contra la Trata de Personas y Tráfico Ilícito de Migrantes, inició sus funciones con las siguientes plazas; Fiscal Adjunto, Fiscal Auxiliar y Técnico Judicial, con respecto al personal técnico judicial requerido, al no estar presupuestadas las citadas plazas para el período 2014, se reorganizó el recurso humano existente para que coadyuvará en las labores de la citada fiscalía.

De esta forma se determina que la Fiscalía Adjunta contra la Trata de Personas y Tráfico Ilícito de Migrantes cuenta con una única plaza de personal de apoyo administrativo, la cual corresponde a la clase de puesto de “Técnico Judicial 2”, lo que ha conllevado según lo expuesto a una serie de inconvenientes debido a la clasificación que ostenta el puesto.

Para dicho cargo solicita el Master Mauricio Boraschi Hernández, Fiscal Adjunto de la Fiscalía Adjunta contra la Trata de Personas y Tráfico Ilícito de Migrantes, se reasigne la plaza de “Técnico Judicial 2” N° 95475 ocupada en propiedad por la señora Lecxandra Chavarría Rosales a la clase de puesto de “Coordinador Judicial 2”, con la finalidad de poder asignar funciones que se requieren para el buen funcionamiento del despacho, este movimiento fue conocido por el Fiscal General, Lic. Jorge Chavarría Guzmán, el cual respalda la reasignación propuesta indicando que el puesto de Coordinador (a) Judicial es necesario en la conformación de la oficina.

De lo indicado anteriormente, en relación con la reasignación que sugiere el informe N° 28-PLA-DO-2014, según se tiene el cargo a resignar le va ha corresponder asumir las labores técnicas y de coordinación de la referida fiscalía, ya que al tener un mayor nivel jerárquico tendrá la posibilidad de ser más independiente y poseerá la suficiente autoridad para solicitar acceso a los sistemas y tener el manejo y control de los mismos, situación que no prevalece en la actualidad.

De lo sugerido en el informe N° 28-PLA-DO-2014, así como lo externado por el Máster Mauricio Boraschi Hernández, Fiscal Adjunto de la Fiscalía Adjunta contra la Trata de Personas y Tráfico Ilícito de Migrantes, según se tiene se solicita la reasignación de la plaza clasificada como “Técnico Judicial 2” a “Coordinador Judicial 2”, considerando la estructura

organizacional de las Fiscalías del Ministerio Público, así como que el ámbito de actuación del puesto de Coordinación es más amplio que el de Técnico Judicial, lo que facilitaría la labor del Fiscal Adjunto al momento de asignar la ejecución de tareas.

III. Recomendaciones

3.1. Reasignar la plaza N° 95475 de la clase de puesto de “Técnico Judicial 2” a la clase de puesto de “Coordinador Judicial 2”, conforme lo sugerido en el informe N° 28-PLA-DO-2014 elaborado por el Departamento de Planificación, así como lo externado por el Máster Mauricio Boraschi Hernández, Fiscal Adjunto de la Fiscalía Adjunta contra la Trata de Personas y Tráfico Ilícito de Migrantes, según se muestra en la siguiente tabla:

Cuadro comparativo de puestos

Información General		Situación actual				Situación propuesta				
Oficina	Ocupante Propiedad	Clase Ancha	Clase Angosta	Salario Base Actual	Grupo Ocupacional	Clase Ancha	Clase Angosta	Salario Base Propuesto	Grupo Ocupacional	Diferencia en Salario Base
Plaza N° 95475 Fiscalía Adjunta contra la Trata de Personas y Tráfico Ilícito de Migrantes	Lexandra Chavarría Rosales	Técnico Judicial 2	Técnico Judicial	¢475.000,00	Técnico Jurisdiccional	Coordinador Judicial 2	Coordinador Judicial	¢566.200,00	Técnico Jurisdiccional	¢91.200,00

Fuente: Relación de Puestos vigentes, Índices Salariales II semestre 2014.

Dada la recomendación anterior, se presenta el presupuesto que se requiere para la reasignación de la plaza N° 95475.

Impacto Presupuestario con base en la propuesta

N° de Puesto	Concepto	Técnico Judicial 2 (ACTUAL)	Coordinador Judicial 2 (PROPUESTA)	Diferencia mensual	Diferencia mensual
95475	Salario base	€475.000,00	€566.200,00	€91.200,00	€1.094.400,00
	Anuales (21)	€252.992,04	€298.586,19	€45.594,15	€547.129,80
	R.E.F.J. (10)	€47.500,00	€56.620,00	€9.120,00	€109.440,00
	I.C.S	€56.079,45	€67.545,96	€11.466,51	€137.598,12
	Subtotal	€831.571,49	€988.952,15	€157.380,66	€1.916.726,04

Fuente: Índices Salarios II semestre 2014.

3.2. De la consulta efectuada a la Unidad de Presupuesto y Estudios Especiales de la Sección de Administración Salarial, nos señalan que no existe contenido presupuestario para hacerle frente a esta erogación.

3.3. Finalmente es indispensable considerar que, de conformidad con el artículo 5° de la Ley de Salarios del Poder Judicial, la reasignación propuesta en este informe quedará sujeta a la disponibilidad presupuestaria de la institución; de igual manera y en apego al numeral 6° de la misma norma jurídica, debe condicionarse al período fiscal en que el cambio sea posible aplicarlo y el inciso f) del artículo 110 de la Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuesto Públicos, claramente establece que son hechos generados de responsabilidad administrativa “...la autorización o realización de compromisos o erogaciones sin que exista contenido económico suficiente, debidamente presupuestado...”.

También lo establecido por la Corte Plena en la sesión N° 09-12 celebrada el 5 de marzo del 2012, artículo XVII que: “...1.11. Reconocer las

reasignaciones en el salario a partir del momento en que se cuente con contenido presupuestario, conforme lo establece la legislación vigente...”.

Se acordó: Acoger el informe en todos sus extremos.

Se declara acuerdo firme.

Se levanta la sesión a las 11:00 horas.

Mag. Magda Pereira Villalobos
Presidenta

MBA Francisco Arroyo Meléndez
Secretario