

CONSEJO DE PERSONAL

SESION N° 09-2018

Sesión ordinaria del Consejo de Personal celebrada a las ocho horas y treinta minutos del veinticuatro de abril del dos mil dieciocho, con asistencia del Dr. Román Solís Zelaya, quien preside, Mag. Luis Porfirio Sánchez Rodríguez, Dr. José Rodolfo León Díaz y el MBA. José Luis Bermúdez Obando Director a.i. de Gestión Humana. La Licda. Ana Luisa Meseguer Monge, se excusa por no asistir por cuanto debe atender asuntos propios de su cargo.

ARTÍCULO I

El señor José Luis Bermúdez, Director de Gestión Humana, comenta que actualmente en el Estatuto del Servicio Judicial, se establece para efectos de la evaluación del desempeño, lo siguiente:

Se procede con la lectura de los artículos:

Artículo 8°.- Corresponde al Jefe del Departamento de Personal: inciso 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.

...

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.

...

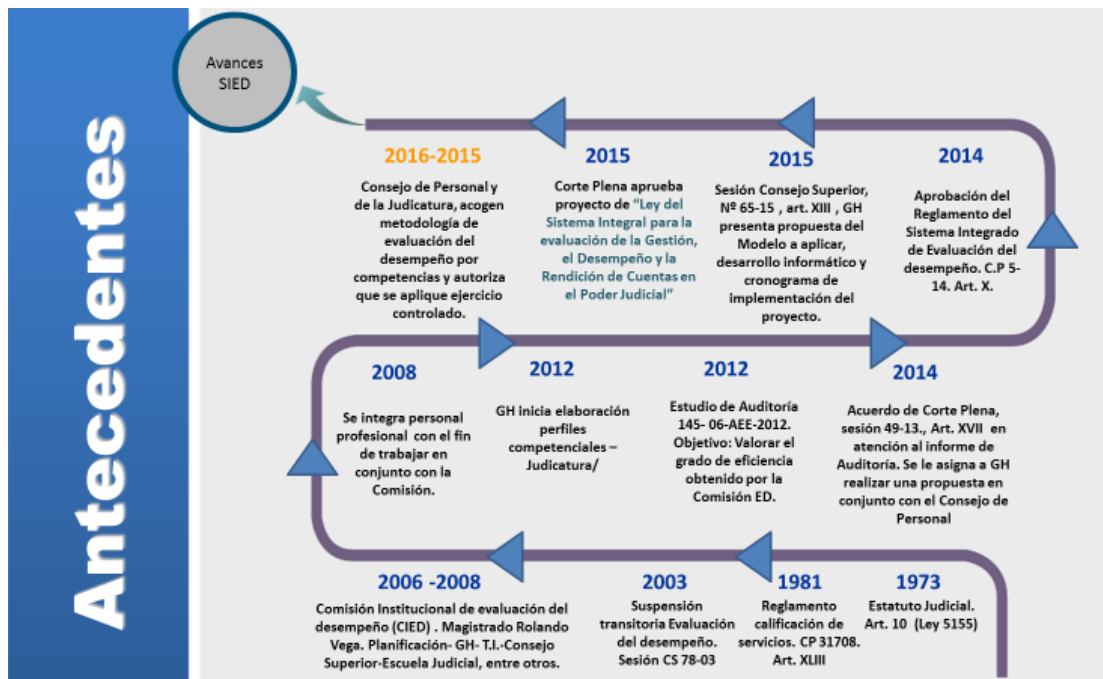
Artículo 42.- Cuando se compruebe incapacidad o deficiencia en el desempeño de un puesto, si no es el caso de separación para el mejor servicio público, el servidor puede ser permutado o trasladado a otro puesto de grado igual o inferior, lo que dispondrá la Corte Plena con vista en los resultados de la calificación periódica de servicios o previa la información correspondiente.

...

Artículo 43.- El Departamento de Personal podrá levantar las informaciones que sean necesarias para comprobar incapacidad, deficiencia o faltas cometidas por los servidores judiciales.

Asimismo, que en el “Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial” (Circular 52-2014), vigente, se establece en el artículo 5, los órganos involucrados en el Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño, en este contexto se tiene esquematizada los actores involucrados y las responsabilidades de cada uno, donde la responsabilidad de Gestión Humana es fundamental como responsable de la estrategia de gestión de las personas.

Posteriormente, las señoras Waiman Hin Herrera, SubDirectora de Desarrollo Humano e Ivannia Aguilar Arrieta, Jefatura de la Sección de Gestión del Desempeño, presentan el análisis del proyecto de Reglamento, denominado REGLAMENTO DEL SISTEMA DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y LA RENDICIÓN DE CUENTAS EN EL PODER JUDICIAL, mismo que corresponde al proyecto de ley que se retomó por parte del Magistrado Ernesto Jinesta, dentro de su participación en la Comisión de Desempeño, que se habilitó en los meses de noviembre y diciembre del año 2017, como parte de los temas para la Definición e Implementación de Medidas Urgentes y Necesarias de Reforma en el Poder Judicial de Costa Rica (Corte Plena, sesión número 42, del seis de noviembre de 2017, artículo X); que será objeto de estudio por Corte Plena, en el primer trimestre de este año, y del cual la Dirección de Gestión Humana, había expuesto algunas observaciones ante la Comisión en el mes de diciembre de 2017. Las observaciones y comentarios, se presentan en el oficio GD-56-2018, por otra parte, para efectos de la exposición, doña Waiman Hin, inició con la descripción de los antecedentes en la institución, respecto a la evaluación del desempeño:



Como se observa en el esquema, que desde 1973 con el Estatuto del Servicio Judicial, se dispuso lo referente a lo anteriormente denominado calificación de servicios, luego en 1981, Reglamento de evaluación, donde el Poder Judicial dispuso sobre la calificación de servicios para las y los

empleados del Poder Judicial como instrumento para la evaluación del desempeño de las personas trabajadoras. En el año 2003, se suspendió de manera transitoria de la metodología de evaluación, dado que no estaba generando información para la toma de decisiones, el Consejo Superior en sesión No. 78-03 del 16 octubre del 2003 dispuso suspender la aplicación de la evaluación del desempeño con el objetivo, de hacer un replanteamiento sobre sus resultados y alcances, por considerársele “inconveniente para una sana administración de las personas en la organización. Durante 2006-2008 se asignó por acuerdo de Corte, una Comisión a cargo del Magistrado Rolando Vega y con la participación de varios Jefes y Directores del Sector Administrativo y representantes de la ACOJUD, establecer la implementación de la evaluación del desempeño, en el año 2008 se le asignó personal profesional para apoyar las acciones programadas.

La Dirección de Gestión Humana, inicia la elaboración de los perfiles por competencias de los cargos de la Judicatura, con el propósito de actualizar los instrumentos ocupacionales para el proceso de reclutamiento y selección a cargo de Subproceso de Carrera Judicial, en el año 2013 se conoce en Corte Plena, el estudio de Auditoría número 145-06-AEE-2012, relacionado con el grado de eficiencia obtenido por parte de la Comisión Institucional de Evaluación del Desempeño en el desarrollo de este sistema, Corte Plena dispuso, en sesión 49-13 del 25 de noviembre del 2013, artículo XVII, que el Consejo de Personal y el Departamento de Personal asumieran en conjunto la rectoría y administración del Proyecto para el Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño, exceptuando al ámbito Jurisdiccional que corresponde al Consejo de la Judicatura.

Para el 2014, la Corte Plena en sesión 5-14 del 10 de febrero de 2014, art. X, aprobó el “Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial”, el cual está vigente, a su vez, en el 2015, se aprueba el proyecto de “Ley del sistema integral para la evaluación de la gestión, el desempeño y la rendición de cuentas en el Poder Judicial”, mismo que fue conocido y dictaminado por la Asamblea Legislativa.

En julio de 2015, la Dirección de Gestión Humana encarga a un equipo de profesionales el desarrollo del sistema integrado para la evaluación del desempeño (modelo, procedimiento y sistema de soporte informático), mismo que fue de conocimiento del Consejo Superior, junto con el cronograma de trabajo.

En este sentido, doña Waiman Hin, comenta los avances que ha tenido el equipo de Gestión Humana:

Avances en la Implementación del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño (SIED)

a) Modelo de Gestión Humana por Competencias

Desde el año 2012, la Dirección de Gestión Humana en línea con el planteamiento estratégico organizacional, ha venido migrando de un enfoque tradicional de administración de personas hacia un modelo integral de gestión del talento por competencias, basado conceptualmente en el planteamiento realizado por los académicos españoles de la Universidad Politécnica de Madrid y la Universidad Complutense de Madrid desde 1995, Santiago Pereda y Francisca Berrocal, mismo que inició con el diseño y aprobación de los perfiles por competencias en los cargos de la Judicatura.

En términos amplios, este nuevo enfoque se centra en la persona como el principal recurso competitivo de la organización y que, por lo tanto, es necesario optimizar mediante una verdadera sinergia entre los distintos actores que intervienen en su gestión.

La gestión de personas desde este enfoque debe ser integrada e involucra la acción articulada de todos los subprocesos que comprende la Dirección de Gestión Humana, para atraer, desarrollar, retener y potenciar el talento humano como generador de ventajas para el Poder Judicial, permitiendo:

- *Alinear el aporte del talento humano con las necesidades estratégicas de la organización, aumentando la flexibilidad y la capacidad de respuesta.*
- *Unificar los diferentes procesos orientados al desarrollo de las personas utilizando criterios objetivos, compartidos y coherentes.*
- *Vincular la capacidad personal y de los equipos para agregar valor a los procesos.*
- *Mantener personas altamente calificadas y motivadas con clara diferenciación competitiva.*
- *Administrar de manera eficiente el activo intelectual de las personas trabajadoras y a través de ello los activos a su cargo.*

No obstante, el logro de los objetivos estratégicos organizacionales demanda la planificación, implantación y evaluación de una estrategia de actuación articulada tanto con los lineamientos organizacionales, así como con el nuevo enfoque conceptual adoptado.

Bajo esta premisa y con el fin de dar continuidad y estructura a las acciones realizadas, se formuló el Plan Estratégico de la Dirección de Gestión Humana 2016 – 2021, donde quedó plasmado el rumbo a seguir durante los próximos cinco años para concretar el reto de: “garantizar una organización que sitúe en todos los niveles de su estructura, personas que pongan en valor lo que saben, pueden y quieren hacer, en función de sus competencias, tanto a nivel individual como de equipo, facilitando su desarrollo con altos niveles de desempeño.”

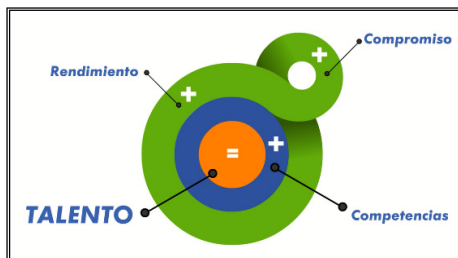
Como parte de este proceso, se replantearon la misión y visión de la Dirección, según se detalla a continuación:

<i>Misión:</i>	<i>Asegurar que el Poder Judicial evolucione permanentemente a través de Personas íntegras, comprometidas e idóneas para desempeñar con excelencia su responsabilidad.</i>
<i>Visión:</i>	<i>Nos vemos como un aliado estratégico del Poder Judicial, líder en la gestión de personas con una perspectiva integral, incluyente e innovadora.</i>

En concordancia con esta evolución, es que el modelo adoptado por la Dirección de Gestión Humana de evaluación del desempeño se fundamenta en el enfoque sistémico para la gestión del talento por competencias, cuya base conceptual reside en el planteamiento de los investigadores Pereda y Berrocal.

b) Modelo de evaluación del desempeño por competencias en el Poder Judicial

El Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño por competencias (SIED) está fundamentado en una concepción del talento que engloba tres componentes esenciales: rendimiento, competencias y compromiso, tal como se observa en la siguiente figura:



La presencia de estos tres factores en niveles de excelencia asegura resultados superiores en la organización.

El rendimiento refiere al cumplimiento de los objetivos y metas que cada persona debe alcanzar, de acuerdo con el puesto que desempeña en su oficina o despacho judicial. Este factor está conformado por indicadores de rendimiento definidos por el área evaluadora para cada persona evaluada.

Las competencias por su parte refieren al conjunto de comportamientos observables que llevan a una persona a desempeñar su trabajo de manera efectiva. Este factor está directamente relacionado con las competencias específicas y sus conductas observables que se detallan en los perfiles competenciales de cada clase de puesto, de modo que, las mismas no quedan sujetas a la interpretación subjetiva de cada área evaluadora.

Relativo al factor de compromiso, está conformado por las competencias genéricas y sus conductas observables contenidas también en los perfiles competenciales de cada clase de puesto, las cuales están asociadas a los valores compartidos del Poder Judicial, el plan estratégico y los objetivos institucionales.

La evaluación de estos tres factores en conjunto supone un alto volumen de información de gran relevancia para la toma de decisiones, cuya administración será facilitada a través del sistema de soporte informático que se encuentra en construcción, que permita el registro y administración de la información que se vaya generando, por cada trabajador.

Es por esto, que se ha definido este como el proceso administrativo que permite observar, valorar y calificar el desempeño individual de las personas trabajadoras de manera integral, oportuna, justa y equitativa en un determinado tiempo, conforme lo que se espera según el puesto que ocupa dentro de la institución, basado en medidas objetivas y confiables.

Es un modelo garantista y de rendición de cuentas con evidencias, sea por parte de las conductas observables y el alcance en las metas o indicadores cuantitativos, según la naturaleza del puesto. Las evidencias son por lo tanto todos aquellos documentos, registros, aportes, etc., que se deben recabar para comprobar que una determinada conducta o rendimiento.

c) Implementación de ejercicios controlados

Actualmente, se encuentra en proceso de aplicación un ejercicio controlado, en los circuitos judiciales de San Carlos y Cartago, que inició en este mes de abril, con la sensibilización e información de la población participante, con el objetivo general de facilitar su comprensión desde una perspectiva sistémica, que contribuya al desarrollo de actitudes que favorezcan una participación y corresponsable de las personas involucradas en el ejercicio.

También, se están analizando los resultados del ejercicio controlado iniciado en marzo de 2017 y que concluyó en el mes de febrero de 2018, con todas sus etapas, la realización del ejercicio controlado se sujetó a un cronograma oficial de trabajo, que orienta las acciones a realizar conforme la naturaleza de cada una de las etapas establecidas, los recursos disponibles y las condiciones institucionales, según la siguiente imagen:

CRONOGRAMA



Con respecto a la población participante, se tiene representación de los siguientes ámbitos:



Fuente: Subproceso de Gestión del Desempeño, Dirección de Gestión Humana.

Se consultó a las jefaturas y coordinaciones participantes, sobre los aspectos que facilitaron mayormente el proceso de evaluación durante la etapa de seguimiento; de conformidad con las respuestas obtenidas destacan aspectos como el acompañamiento que ha brindado el personal del Subproceso de Gestión del Desempeño, el uso del Sistema de Soporte Informático que se desarrolló para la evaluación de desempeño; así como, las capacitaciones y procesos de sensibilización que se brindaron mediante capacitaciones igualmente impartidas por el personal de Gestión del Desempeño.

En cuanto a elementos, que los participantes encontraron como limitantes, refirieron el tiempo como una limitante del proceso, señalan que la evaluación como tal, así como las acciones de observar y registrar consumen una parte importante de su tiempo, alejándoles de su labor principal, la cual claramente obedece a la naturaleza propia de las oficinas que tienen a su cargo.

Respecto de las personas trabajadoras que fueron sujeto de evaluación, el 51% de la población ha percibido beneficios o mejoría en su ambiente laboral con su participación, uno de los logros que sobresale es la realimentación que las jefaturas han brindado al personal por medio de las reuniones de seguimiento. Asimismo, mediante la supervisión de las tareas que realizan las jefaturas se ha evidenciado la reducción de errores en los procesos o funciones.

Con la ejecución de estas actividades, se espera cubrir las etapas de implementación, retroalimentación y evaluación del sistema, dado que como alcance de los ejercicios contratados, se espera generar información por medio del análisis comparativo entre el estándar definido en el perfil competencial y el desempeño real, según el modelo de los componentes del talento humano descrito párrafos atrás, con esto identificar las brechas existentes o áreas de mejora de los y las servidoras judiciales, las posibles causas, sea de formación u otras. Asimismo, proveer la retroalimentación para determinar los ajustes que el modelo demande según las condiciones y características de los ámbitos que conforman la institución.

También, consolidar el sistema de gestión del talento humano, por medio de la evaluación del desempeño facilitando los insumos para la mejora continua de los subsistemas de; reclutamiento, selección de personal, desarrollo humano y formación de la población judicial.

d) Estrategia de comunicación

De la campaña de información, se dispone de la estrategia de información, sensibilización y capacitación, en cuanto a contenidos y material gráfico, para gestionar el cambio en la institución, con el apoyo del Departamento de Prensa y Comunicación, para esto el Consejo Superior, en sesión número 92-16, artículo LXIX, dispuso aprobar que la divulgación de la campaña para implementar de manera efectiva el Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño en el Poder Judicial (SIED), y en su defecto sea ejecutado mediante una dirección de correo electrónico que identifique al Subproceso de Gestión del Desempeño de la Dirección de Gestión Humana, misma que inició el pasado mes de octubre y continuará durante todo el año 2017

La misma tiene como el objetivo general: “Facilitar el alineamiento de la población judicial con el modelo de evaluación de desempeño, a través de una serie de acciones articuladas orientadas a la gestión saludable del cambio hacia una cultura de evaluación, rendición de cuentas y mejora continua”, entendiéndose ese alineamiento como que cada persona interiorice la importancia y lleve a la práctica en forma óptima, el proceso de gestión del desempeño.

La cual se ha materializado por medio de banner virtuales, cápsulas informativas en los sitios web de la institución, afiches físicos y reuniones de contacto con personal clave, entre otras, que han facilitado poner en contexto a la población judicial, que se está en un proceso de validación y construcción del modelo.

e) Sistema de Soporte Informático

Con el propósito de continuar con las acciones, la Dirección de Gestión Humana, con el apoyo de la Dirección de Tecnología de Información han desarrollado desde el 2015, con el propósito de cumplir con el “Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial” y las disposiciones estratégicas para consolidar un sistema apropiado e integral de gestión humana para un mejor desempeño y servicio público, se han destacado permisos con goce de salario aprobados en las sesiones números 65-15 del 16 de julio de 2015, artículo XIII y la 75-15 del 20 de agosto en curso, artículo LI, para que se dedicarán al desarrollo del proyecto de Evaluación del Desempeño de los y las trabajadoras del Poder Judicial, a partir del 20 de julio de 2015.

Considerando el alcance del proyecto establecido en el acta constitutiva, donde resulta de interés destacar que:

✓ “... Objetivos del Proyecto:

Objetivo General:

- ✓ Desarrollar un sistema de información que gestione de forma integral, uniforme y coordinada la evaluación del desempeño a nivel institucional, con un enfoque de la gestión del capital humano por competencias*

✓ *Objetivos Específicos:*

- ✓ *Permitir realizar la evaluación del desempeño por parte de las áreas evaluadoras por medio del cálculo de los tres factores (rendimiento, compromiso y competencias) de acuerdo al marco metodológico de la gestión del capital humano por competencias de la evaluación del desempeño en todas sus etapas (planeación, ejecución, retroalimentación y entrega de resultados).*
- ✓ *Almacenar el registro histórico de los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño*
- ✓ *Determinar e implementar la conectividad entre las distintas bases de datos de las que se requiere información para la ejecución de la evaluación del desempeño.*
- ✓ *Permitir el registro de los indicadores de desempeño del factor rendimiento de acuerdo con las particularidades propias de cada oficina, ámbito o dependencia.*
- ✓ *entre otros...”*

Al respecto, debe indicarse que esta primera etapa fue concluida en un 100% al mes de agosto de 2017, según el cronograma establecido y actualmente se está iniciando el desarrollo de la segunda etapa, que refiere a las integraciones con otros sistemas informático, por ejemplo, con el de Administración Salarial, Capacitación, Administración de Personal, SIGMA, entre otros.

Debe indicarse que esto ha constituido una inversión en permisos y uso de las plataformas informáticas de SIGA-GH, que en cuanto a permisos asciende aproximadamente a ciento setenta millones de colones en los últimos dos años.

f) *Página web*

Creación de subsitio en Intranet exclusivo para la divulgación y exposición de informaciones relativas a la gestión del desempeño en el Poder Judicial (avances, notas de interés, recursos, campañas, etc.), como parte de la actualización de la página web de la Dirección de Gestión Humana, publicada a inicios del mes de noviembre de 2016.

g) *Curso Virtual*

En coordinación con el Subproceso de Gestión de la Capacitación, se está produciendo un curso virtual en atención a los objetivos de formación y sensibilización sobre el Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño por competencias; el cual permitirá ampliar la capacidad de cobertura de la población judicial durante el año 2018

Ahora bien, de los elementos contenidos en el oficio GD-56-2018, se expuso de manera resumida algunos aspectos, que se determinaron del estudio del texto del proyecto de Reglamento en comparación con algunas disposiciones del Reglamento vigente, que podrían afectar la gestión administrativa del sistema integrado de evaluación del desempeño:

ASPECTOS ANALIZADOS EN EL PROYECTO DE REGLAMENTO

- Identificación de la persona trabajadora en la gestión del desempeño individual, como sujeto de mejora (art.1 y 4 del proyecto)
- Visualización de la evaluación como un fin en sí mismo y no como parte de la estrategia de gestión de personas (definición de perfiles, reclutamiento, la formación y desarrollo)
- Creación de comisiones, con carácter de órganos rectores, no articuladas e integradas por ámbitos, que segmentan la estrategia.(art.10 del proyecto)
- Las Comisiones, tendrían la potestad de definir y establecer los criterios de desempeño, indicadores de gestión y las matrices de evaluación, no obstante, el componente de competencias y Compromiso, son establecidos por perfil competencial, que por Estatuto es responsabilidad de GH.
- Escala de evaluación no diferenciada para cada subsistema.(art. 7 del proyecto)
- Indicadores de Desempeño sin diferenciar el componente individual de las personas trabajadoras y el de gestión de oficinas o despachos. (art. 8 del proyecto)
- Persona o personas responsables de aplicar la evaluación del desempeño, en su aspecto operativo se asigna a comisiones. A pesar que por Estatuto Judicial, refiere que son las jefaturas las responsables de aplicarlo.

ASPECTOS ANALIZADOS EN EL PROYECTO DE REGLAMENTO

- Definición del área responsable de la administración y promoción de los incentivos.
- El alcance de los planes remediales para mejorar del desempeño de la persona trabajadora, se omite la oportunidad de mejora y la integralidad de su atención, no solamente en capacitación, si no también a temas ergonómicos, de salud física o mental, ambiente laboral, por incapacidad sobrevenida, entre otros.
- Deber de registrar información en los sistemas informáticos para extraer resultados y avances, tanto de la gestión institucional, como de la evaluación del desempeño individual.(art. 9 del actual Reglamento).
- En materia de plazos, se omitió identificar los plazos mínimos en que una persona puede ser sujeto de evaluación, así como el plazo, para ejercer el rol de persona evaluadora. (artículos 7 y 10 del actual Reglamento)
- Se asigna a la Corte Plena, la aprobación de los criterios de desempeño, indicadores de gestión y las matrices de evaluación. (art. 11 del proyecto).

Además, en el oficio GD-56-2018, se presenta un detalle por artículo de los elementos que podrían valorar modificarse y los comentarios que fundamentan las propuestas de cambio, según la experiencia acumulada en los últimos años.

Observaciones al Texto de Proyecto de Reglamento del Sistema de la Evaluación del Desempeño y la Rendición de Cuentas en el Poder Judicial

Texto Base	Observaciones
<p>Artículo 1.- Objetivo. El sistema de evaluación estará conformado por dos subsistemas: el subsistema de evaluación de la gestión institucional y el subsistema de evaluación individual del desempeño. El sistema debe orientarse a una gestión por resultados e impactos que permitan medir el grado de cumplimiento de los deberes y responsabilidades del derecho internacional público de los derechos humanos, 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>	<p>El sistema integral de evaluación estará conformado por dos subsistemas: el subsistema de evaluación de la gestión institucional y el subsistema de evaluación individual del desempeño. El sistema integral debe orientarse a una gestión por resultados e impactos que permitan medir el grado de cumplimiento, <u>el desarrollo y la mejora continua de las personas trabajadoras</u>, los deberes y responsabilidades del derecho internacional público de los derechos humanos, 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> <p>La propuesta se fundamenta en el modelo de gestión de personas que la Dirección de Gestión Humana ha venido aplicando en los últimos años, donde se visibiliza la persona como sujeto que agrega valor a la institución.</p>
<p>Artículo 4°. - Principios rectores de la evaluación y de la rendición de cuentas.... c) Mejoramiento continuo: Implica que tanto las políticas institucionales, como las funciones jurisdiccionales, auxiliares y administrativa deben ser desarrolladas por el Poder Judicial y mejorarse permanentemente con base en los insumos y resultados obtenidos a través de la evaluación. ... j) Participación: Las herramientas de 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, 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 del buen desempeño de las diversas funciones a cargo del Poder Judicial.</p>	<p>Solamente se incluyen los incisos con observaciones</p> <p>c) Mejoramiento continuo Implica que tanto <u>las personas trabajadoras</u>; las políticas institucionales, como las funciones jurisdiccionales, auxiliares y administrativa deben ser desarrolladas por el Poder Judicial y mejorarse permanentemente con base en los insumos y resultados obtenidos a través de la evaluación. En este texto se omitió lo relativo a las personas que materializan la gestión de las distintas funciones, ya que solamente refiere a la gestión y no al desempeño individual de las personas trabajadoras.</p> <p>j) Participación: ✓ El término “<i>concertadas</i>” implica acuerdo entre dos partes más los parámetros deben establecerse técnicamente considerando de forma participativa a los sectores judiciales; se estima conveniente incorporar que sean técnicamente viables. ✓ Utilizar el término “<i>consumidores de los bienes</i>” no está acorde con la naturaleza de los servicios que presta el Poder Judicial.</p>

<p>r) Objetivos de calidad e indicadores: La definición de objetivos e indicadores, deben potenciar 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) 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 de este proyecto de Reglamento, que refiere a los indicadores de desempeño, el término “<i>productividad</i>” debe sustituirse por el de “<i>rendimiento</i>”, considerando que las personas agregan valor con su trabajo, no así la transformación de un proceso productivo o industrial.</p>
<p>Artículo 7°. - Estándares de desempeño institucional e individual. 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> <ul style="list-style-type: none"> a) Excelente: 95% o más b) Muy bueno: 85% a 94% c) Bueno: 70% a 84% d) Deficiente: Menos de 70% 	<p>El Poder Judicial, en los últimos años ha evolucionado en la operatividad de los procesos de indicadores de gestión, que ha liderado la Dirección de Planificación y la implementación de la evaluación del desempeño bajo el modelo de competencias, sustentadas en el perfil competencial.</p> <p>En este artículo se señala que <u>aplica tanto para los institucionales como para los individuales</u>, no obstante, los teóricos señalan que existen dos tipos de indicadores, sea: estratégicos e indicadores de gestión, donde:</p> <p>Indicadores estratégicos Las principales características de un indicador estratégico son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Miden el grado de cumplimiento de los objetivos de las políticas • Contribuye a corregir o fortalecer las estrategias y la orientación de los recursos. • Impactan de manera directa en las estrategias y áreas de enfoque de las organizaciones. <p>Relativo a los Indicadores de gestión:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mide el logro de los procesos y actividades y los avances conseguidos. • Incluye datos sobre actividades y componentes. <p>Por otro lado, con la experiencia de Gestión Humana, en los ejercicios de implementación de la evaluación del desempeño, debe tenerse presente que se ha formalizado un proceso administrativo que conlleva herramientas, métodos e instrumentos para facilitarlos, y no puede reducirse al tema de matrices de evaluación, asimismo, la escala de evaluación ha sido cuestionada por los participantes, en buscar mayor inclusión, en los extremos de deficiente y excelente, por referir otro modelo que establezca: Óptimo, Bueno, Regular, Por mejorar o no satisfactorio.</p> <p>Consecuente con la visualización de las personas trabajadoras, como sujetos de mejora, se estima ajustar las escalas:</p>

	<p>Escala (desempeño persona trabajadora)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Destacado: supera las esperado en el puesto 86-100% ✓ Muy bueno: cumple lo esperado en el puesto, 76 a 85% ✓ Bueno: cumple la mayoría de lo esperado en el puesto, 51 a 75% de cumplimiento. ✓ Necesita mejorar: parcialmente cumple lo esperado en el puesto 26 a 50% ✓ No satisfactorio No cumple lo esperado en el puesto, 0 a 25%.
<p>Artículo 8.- Indicadores de desempeño 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. Estos indicadores deben considerar como mínimo lo siguiente: a) Rendimiento que defina, claramente, objetivos, metas y criterios de medida. b) Compromiso para determinar las competencias genéricas y valores institucionales. 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 subsistemas. Actualmente, los indicadores referidos como mínimos son los factores que componen los elementos a evaluar en el desempeño individual de las personas trabajadoras, dentro del modelo que la Dirección de Gestión Humana ha venido implementando, desde 2016, como se explicó dentro del apartado de los avances, en el inciso del modelo de evaluación del desempeño.</p>
<p>Capítulo II Estructura Orgánica Artículo 10.- Componentes El Sistema de Evaluación del Poder Judicial estará conformado por los siguientes órganos rectores: a) La Corte Suprema de Justicia b) La Comisión de Evaluación 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. h) La Comisión de Evaluación del Desempeño del Sector</p>	<p>La Comisión de Desempeño, como producto de la audiencia otorgada a la Dirección de Gestión Humana, en diciembre de 2017, adicionó la visualización de Gestión Humana, como parte de la estructura, refiriendo, a la administración, gestión y coordinación, no obstante, es necesario diferenciar su competencia, en cuanto al desempeño de la población trabajadora, que estará sujeta a las disposiciones y metodologías que por Estatuto Judicial le corresponde a GH y la que tienen otros órganos dentro de la gestión Institucional (Art. 1), esto permitirá integración y alineación entre actores, y no contraviene lo dispuesto en los artículos 8; 10 y 42 del Estatuto Judicial, en cuanto a la responsabilidad de Gestión Humana, dentro de la evaluación del desempeño de las personas trabajadoras. Asimismo, se está indicando que todos los órganos son rectores, podría resultar contraproducente para la ejecución de un proceso que forma parte de la estrategia de gestión de las personas, en el Reglamento vigente solamente se otorga esa condición a los Consejos de Personal y al de la Judicatura, debido a su posición dentro la estructura orgánica y las funciones que por ley les</p>

<p style="text-align: center;">Administrativo.</p> <p>La administración, gestión y coordinación del sistema de evaluación estará a cargo de la Dirección de Gestión Humana</p>	<p>corresponden.</p> <p>Establecer Comisiones, se opone a la recomendación de la Auditoría Judicial, (145-06-AEE-2012 de 16 de febrero de 2012), donde se estableció que debía la Corte Plena, valorar la dirección estratégica del proyecto para el Sistema de Evaluación del Desempeño, a fin de decidir la conveniencia de mantenerla en la Comisión de Evaluación del Desempeño o por competencia, trasladarla al Consejo de Personal. Lo anterior considerando que este es un tema relacionado con la gestión del recurso humano y que en Sesión Extraordinaria del Consejo Superior No. 29-11, artículo II, quedó establecido que corresponderá al Departamento de Gestión Humana su administración y ejecución...</p>
<p>Artículo 11.- Definición de criterios de desempeño, indicadores de gestión y matrices de evaluación.</p> <p>Cada uno de los órganos 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 por la Corte Plena.</p> <p>Los órganos competentes ejercerán su función con el apoyo, asesoría administrativa y técnica que se requiera. Las evaluaciones se realizarán anualmente, salvo en el caso de la institucional, la cual se podrá realizar para lapsos inferiores cuando así se requiera.</p>	<p>Cada uno de los órganos componentes del Sistema, definirá y establecerá, objetiva, técnica y científicamente, los criterios de rendimiento para el desempeño de las personas trabajadoras, indicadores de gestión y las matrices de evaluación, los que deberán ser aprobados por la Corte Plena.</p> <p>Los órganos competentes ejercerán su función con el apoyo, asesoría administrativa y técnica. En materia de desempeño de la población trabajadora, estarán sujetos a las disposiciones y metodologías integradas que por Estatuto Judicial le corresponde a la Dirección de Gestión Humana, en este sentido el componente que se evalúa en cuanto compromiso y competencias (art. 8), por ser elementos del Perfil Competencial de cada puesto de trabajo, son parte de la técnica de Análisis de Puestos, que no puede ser otorgada a las comisiones.</p> <p>Valorar si la aprobación de estos elementos (indicadores, criterios y matrices) se debe realizar por el órgano de gobierno judicial, por cuanto le resta oportunidad y flexibilidad al sistema; además que tendría un efecto devolutivo que saturaría la agenda de la Corte Plena.</p>
<p>Artículo 12.- Consejo de la Judicatura</p> <p>El Consejo de la Judicatura tendrá la función de evaluar el desempeño individual de las juezes y juezas de la República, cuando ejercen la función materialmente jurisdiccional.</p> <p>También le corresponderá la evaluación de los juezes o juezas coordinadoras, de las letradas y letrados.</p> <p>Tendrá una sección especializada en evaluación del desempeño, en materia</p>	<p>La rectoría del Consejo de Personal y Consejo de Judicatura debería mantenerse y no asignarse a todos los componentes de la estructura propuesta, para asegurar consistencia y uniformidad en la evaluación del desempeño de las personas trabajadoras, como lo establece actualmente el Reglamento vigente y no como órganos responsables de la evaluación de poblaciones judiciales.</p> <p>El Consejo de la <u>Judicatura será el órgano rector del sistema de evaluación</u></p>

<p>jurisdiccional a cargo de la Dirección de Gestión Humana. Sus decisiones agotarán la vía administrativa.</p>	<p><u>del desempeño individual de los jueces y juezas de la República</u>, cuando ejercen la función materialmente jurisdiccional. Se indica la creación de una sección especializada, cuando actualmente dentro de la estructura de Gestión Humana, ya existe un Subproceso de Gestión del Desempeño. Existe un vacío legal y de estructura orgánica para evaluar jueces Unipersonales y Coordinadores</p>
<p>Artículo 13.- Consejo de Personal El Consejo de Personal evaluará el desempeño de todos los técnicos, coordinadores y personal auxiliar de los despachos judiciales. Sus decisiones agotarán la vía administrativa.</p>	<p>El Consejo de Personal <u>será el órgano rector</u>, asimismo, se le está asignando la responsabilidad de aplicar la evaluación y es una función que, por Estatuto del Servicio Judicial, no le corresponde, y también debe considerarse lo señalado por la Ley Orgánica del Poder Judicial: <i>Artículo 66.- de la Ley Orgánica del PJ</i></p> <p><i>Corresponde a la Corte nombrar comisiones permanentes, especiales y temporales.</i></p> <p><i>Son comisiones permanentes:</i></p> <p><i>1. El Consejo de Personal, con las atribuciones señaladas en el Estatuto Judicial y leyes conexas.</i></p> <p>...</p> <p><i>Consejo de Personal (Estatuto del Servicio Judicial)</i></p> <p><i>Artículo 11.- Como organismo superior del Departamento de Personal existirá un Consejo integrado por cinco miembros, uno de los cuales será el propio Jefe del Departamento o, en falta de éste, el Subjefe. Los demás miembros serán nombrados por la Corte Plena a propuesta de su Presidente, por períodos de un año. Dos de ellos deberán ser Magistrados, y los otros dos se escogerán entre funcionarios que administren justicia.</i></p> <p><i>El Consejo será presidido por el Magistrado que sea de título más antiguo en el catálogo del Colegio de Abogados.</i></p> <p><i>Artículo 12.- El Consejo de Personal tendrá las siguientes atribuciones:</i></p> <p><i>a) Conocer de los reclamos que se presenten por disposiciones o resoluciones del Departamento de Personal. En estos casos el Jefe del Departamento se abstendrá de votar;</i></p>

	<p>b) <i>Determinar la política general del Departamento de Personal, de acuerdo con el Jefe;</i></p> <p>c) <i>Resolver las diferencias relativas a ternas cuando no hubiere avenimiento entre el Jefe solicitante y el Departamento de Personal;</i></p> <p>ch) <i>Las demás que esta ley señale o que le encargue la Corte Plena.</i></p> <p>...</p>
<p>Artículo 14. Comisión de Evaluación del Sector Administrativo.</p> <p>La Comisión de Evaluación del Sector Administrativo evaluará a todas las personas que tengan relación de servicio con el Poder Judicial y realicen funciones exclusivamente administrativas, sea que sirvan en el sector jurisdiccional o en el administrativo, con excepción de los que prestan esos servicios en el Ministerio Público, la Defensa Pública y el Organismo de Investigación Judicial.</p>	<p>La Comisión de Evaluación del Sector Administrativo <u>determinará los componentes del factor rendimiento individual, para todas las</u> personas que tengan relación de servicio con el Poder Judicial y realicen funciones exclusivamente administrativas, sea que sirvan en el sector jurisdiccional o en el administrativo, con excepción de los que prestan esos servicios en el Ministerio Público, la Defensa Pública y el Organismo de Investigación Judicial.</p> <p>Esto fundamentado en que los componentes, señalados en el artículo 8, implican el compromiso y las competencias que son definidas dentro de los perfiles competenciales, que, por Estatuto del Servicio Judicial, corresponden a la Dirección de Gestión Humana, por lo tanto, los siguientes artículos se sugieren adicionar esa aclaración, según lo señalado en cuanto al perfil competencial.</p>
<p>Artículo 15.- Comisión de Evaluación del Ministerio Público</p> <p>La Comisión de Evaluación del Ministerio Público evaluará el desempeño individual de los fiscales, incluidas las jefaturas, y del personal administrativo adscrito.</p>	<p>La Comisión de Evaluación del Ministerio Público <u>determinará los componentes del factor rendimiento individual,</u> de las fiscalas, fiscales, incluidas las jefaturas, y del personal administrativo adscrito</p>
<p>Artículo 16.- 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>La Comisión de Evaluación de la Defensa Pública <u>determinará los componentes del factor rendimiento individual,</u> de las defensoras, defensores, incluidas las jefaturas y del personal administrativo adscrito.</p>
<p>Artículo 17.- 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 medicina legal y ciencias forenses y, en general, jefaturas y el personal administrativo adscrito.</p>	<p>La Comisión de Evaluación del desempeño del Organismo de Investigación Judicial, <u>determinará los componentes del factor rendimiento individual,</u> de las investigadoras e investigadores policiales, técnicos y científicos de medicina legal y ciencias forenses y, en general, jefaturas y el personal administrativo adscrito.</p>

<p>Artículo 18.- 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, en lo conducente, los criterios y matrices de evaluación definidos por la Comisión de Evaluación del Sector Administrativo para evaluar al personal administrativo adscrito a esos órganos y los específicos que sean necesarios, según la naturaleza de sus funciones.</p>	<p>Las Comisiones de Evaluación del Ministerio Público, la Defensa Pública y el Organismo de Investigación Judicial, <u>trabajaran en coordinación con la Dirección de Gestión Humana y la Dirección de Planificación</u>, en lo conducente, los criterios y matrices de evaluación definidos por la Comisión de Evaluación del Sector Administrativo para evaluar al personal administrativo adscrito a esos órganos y los específicos que sean necesarios, según la naturaleza de sus funciones</p> <p>Lo anterior, para asegurar la uniformidad e integración de los diferentes actores institucionales, para que haya consistencia con la política y estrategia de gestión del talento por competencias de las personas trabajadoras.</p>
<p>Artículo 19.- Órganos colegiados.</p> <p>Las Comisiones de Evaluación del Ministerio Público, la Defensa Pública, del Sector Administrativo y el Organismo de Investigación Judicial serán órganos colegiados conformados de manera impar por cinco personas, garantizando la mayor representación de los diversos sectores del respectivo órgano. Estarán dirigidas por un Presidente y un secretario.</p> <p>Estos órganos contarán con los recursos humanos, tecnológicos y financieros para garantizar su funcionamiento.</p> <p>Sus acuerdos serán tomados por mayoría absoluta de sus miembros asistentes y agotarán la vía administrativa.</p> <p>Sus miembros serán designados por la Corte Plena a propuesta del jerarca de cada uno de esos órganos y de la Presidencia de la Corte en el caso de la Comisión del Sector Administrativo. Durarán en sus cargos dos años y podrán ser reelectos indefinidamente.</p>	<p>No se ha analizado el impacto de estas comisiones, máxime que refiere que tendrán los recursos y el personal necesario, ante un panorama apremiante situación fiscal y económica del país.</p> <p>Es visión de esta Dirección, sustentada en informes técnicos realizados al efecto, que existan enlaces de comunicación, con los distintos jerarcas, necesarias debido a la especificidad y criterio experto, que vengán a coadyuvar en el proceso de evaluación, mismas que por medio de recargo a puestos claves de cada una de las dependencias, situación que ha sido la desplegada en los últimos años.</p> <p>La experiencia en los ejercicios de implementación desarrollados, se ha contado con órganos técnicos existentes, como por ejemplo la Oficina de Planes y Operaciones del OIJ, la Unidad de Monitoreo de Fiscalías y por supuesto, aunque no permanente, la Dirección de Planificación, dado que como se comentó el factor cuantitativo, sea el de rendimiento, es el que requiere de validación, dado que los elementos cualitativos referidos a las competencias laborales, fueron construidos y validados de manera participativa con cada órgano.</p>
<p>Capítulo III</p> <p>Estímulos y reconocimientos</p> <p>Artículo 21.- Nivel de desempeño individual excelente.</p> <p>Las personas que obtengan un nivel de desempeño excelente durante un quinquenio recibirán los siguientes incentivos:</p> <ol style="list-style-type: none"> Diploma o certificado por mérito. Publicación de la distinción en los medios físicos o digitales con que cuente la institución; exposición que se mantendrá mientras se obtenga la calificación de excelente. Prioridad en la adjudicación de becas, designación en actividades de formación y capacitación. 	<p>Considerar los elementos expuestos en el artículo 7 sobre las escalas de evaluación, respecto del desempeño individual de las personas trabajadoras, considerando que la evaluación del desempeño es un proceso de identificación de oportunidades de mejora y desarrollo.</p> <p>En relación con el beneficio que indica el inciso f), 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>” La cual se mantiene vigente a la fecha, según consultada realizada en el Sistema Costarricense de Información Jurídica SCIJ</p>

<p>d) Fungir como docentes de la Escuela Judicial.</p> <p>e) Integrar Tribunales evaluadores de la carrera judicial.</p> <p>f) Prioridad en el otorgamiento de permisos para impartir lecciones.</p> <p>g) Prioridad para traslados o permutas, en igualdad de condiciones.</p> <p>h) Prioridad para laborar bajo la modalidad de teletrabajo, si las funciones y condiciones lo permiten.</p> <p>i) Prioridad para realizar investigaciones y publicaciones de interés institucional.</p> <p>Si la persona evaluada no mantiene la calificación de excelente en los períodos subsiguientes, perderá los beneficios señalados, con excepción de los indicados en los incisos a) y g).</p>	<p>Resulta de interés, definir el área responsable de la administración y promoción de los incentivos, considerando que su alcance es para el colectivo judicial.</p>
<p>Capítulo IV Planes remediales</p> <p>Artículo 23.- Plan técnico remedial 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 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.</p>	<p>Las personas que obtengan, durante un período de evaluación, un desempeño individual deficiente (menos del 70%) serán sometidas a un plan remedial <u>de atención integral sea por tema referidos a: la salud, condiciones ambientales, ergonómicas o físicas, de ambiente laboral, de formación o desarrollo</u>, para brindarles la oportunidad de mejorar su desempeño en relación con los ciclos de evaluación subsiguientes.</p> <p><u>Igualmente, estos planes remediales, deben considerar áreas de mejora en tres sentidos, sea una personal, otra gestionada dentro de la oficina y la institucional.</u></p> <p>Si el rendimiento deficiente individual es obtenido en dos períodos no consecutivos, la persona tendrá derecho a único plan remedial.</p>
<p>ARTÍCULO 29.- 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>El órgano 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>Impugnación del resultado: el modelo implementado por la Dirección Gestión Humana se fundamenta en evidencias y observación de quien supervisa el trabajo del colectivo judicial, por lo que direccionarlo a un órgano colegiado, le resta operatividad al sistema impulsado</p>

- **Respecto de los responsables**, debe considerarse que el Reglamento vigente, establece en su artículo 5, en comparación con el texto propuesto, una composición de responsable a cargo de la evaluación del desempeño, que aún no ha sido analizado el impacto en el gasto en la partida de remuneraciones, que aún no se ha estimado.

Artículo 5, 10 del Reglamento vigente	Artículo 10, 11 y 25 del Proyecto de Reglamento
<p>En el inciso c) se establece que 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, siendo consecuentes con lo establecido en el Estatuto del Servicio Judicial. También, se establecen las responsabilidades de Gestión Humana, las Direcciones de Planificación, Tecnología de la Información, Escuela Judicial, como actores que coadyuvan al sistema integrado de evaluación del desempeño.</p>	<p>Por su parte dentro del texto propuesto, en el artículo 10 y 25, se asignan como órganos rectores y responsables de la evaluación de las personas trabajadoras a las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. -La Comisión de Evaluación de la Gestión Institucional. que le corresponde: evaluar el desempeño individual de todas aquellas personas que tienen una relación de servicio en el nivel gerencial, que sean de nombramiento de la Corte, así como de aquellas que por integrar las diversas comisiones de evaluación no se pueden evaluar a sí mismas 2. -El Consejo de la Judicatura. 3. -El Consejo de Personal. 4. -La Comisión de Evaluación del Desempeño del Ministerio Público. 5. -La Comisión de Evaluación del Desempeño de la Defensa Pública. 6. -La Comisión de Evaluación del Desempeño del Organismo de Investigación Judicial. 7. -La Comisión de Evaluación del Desempeño del Sector Administrativo. <p>Se asigna la administración, gestión y coordinación del sistema de evaluación estará a cargo de la Dirección de Gestión Humana, pero se contrapone a que los antes indicados son órganos rectores.</p> <p>Asimismo, se le está asignando a Corte Plena, La aprobación de los criterios de desempeño, indicadores de gestión y las matrices de evaluación. (art. 11).</p>

Se acordó:

<p>En el inciso c) se establece que 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</p>	<p>Por su parte dentro del texto propuesto, en el artículo 10 y 25, se asignan como órganos rectores y responsables de la evaluación de las personas trabajadoras a las siguientes:</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>personal administrativo a su cargo, siendo consecuentes con lo establecido en el Estatuto del Servicio Judicial. También, se establecen las responsabilidades de Gestión Humana, las Direcciones de Planificación, Tecnología de la Información, Escuela Judicial, como actores que coadyuvan al sistema integrado de evaluación del desempeño.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. -La Comisión de Evaluación de la Gestión Institucional. que le corresponde: evaluar el desempeño individual de todas aquellas personas que tienen una relación de servicio en el nivel gerencial, que sean de nombramiento de la Corte, así como de aquellas que por integrar las diversas comisiones de evaluación no se pueden evaluar a sí mismas 2. -El Consejo de la Judicatura. 3. -El Consejo de Personal. 4. -La Comisión de Evaluación del Desempeño del Ministerio Público. 5. -La Comisión de Evaluación del Desempeño de la Defensa Pública. 6. -La Comisión de Evaluación del Desempeño del Organismo de Investigación Judicial. 7. -La Comisión de Evaluación del Desempeño del Sector Administrativo. <p>Se asigna la administración, gestión y coordinación del sistema de evaluación estará a cargo de la Dirección de Gestión Humana, pero se contrapone a que los antes indicados son órganos rectores</p> <p>Asimismo, se le está asignando a Corte Plena, La aprobación de los criterios de desempeño, indicadores de gestión y las matrices de evaluación. (art. 11).</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Se acordó: Con base en la exposición planteada, aprobar en todos sus extremos el informe GD-56-2018, y por tanto, se dispone someterlo a consideración de los miembros de Corte Plena, para que sean considerandos los elementos analizados; destacando que: 1) El Estatuto del Servicio Judicial, establece responsabilidades para la Dirección de Gestión Humana, en la aplicación del sistema integrado de evaluación del desempeño, 2) Que los reglamentos deben someterse a conocimiento del colectivo judicial, y a pesar que el mismo en su versión inicial, como proyecto de ley aprobado en 2014, fue hecho del conocimiento de los distintos actores de la institución, el texto sufrió cambios; 3), Que

actualmente, el Consejo de Personal, es el ente rector en la materia, según lo establece el “Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, vigente, circular N° 52-2014, y por tanto, la Dirección de Gestión Humana, ha informado sobre los avances desplegados en los últimos años, para la implementación del sistema integrado de evaluación del desempeño, en cuanto al diseño del modelo de evaluación del desempeño por competencias, ejercicios aplicados con personal judicial de distintos ámbitos, desarrollo de un sistema de soporte informático; 4) La conformación de una estructura a cargo de distintas comisiones, debilita la estrategia de Gestión Humana por competencias que impacta los otros Subprocesos de Análisis de Puestos, Reclutamiento, Capacitación y la inversión ejecutada en los últimos años, el mismo favorece la desarticulación de los distintos actores de la institución y empodera a los jefes de los distintos ámbitos para diseñar estrategias de gestión de personas, que por Estatuto corresponden al Consejo de Personal y a la Dirección de Gestión Humana; con excepción de los cargos de la Judicatura, que es responsabilidad del Consejo de la Judicatura; 5) la conformación de la estructura orgánica contraviene una recomendación de la Auditoría, al asignar la responsabilidad de la evaluación en comisiones institucionales; 6) genera la creación de puestos de trabajo no considerados en el gasto de la partida de remuneración, entre otros, a efectos que sean del conocimiento del órgano superior. 7) Enviar a la Presidencia de la Corte, lo acordado por este Consejo, para cumplir con lo dispuesto en el inciso 2, del artículo 6 del Reglamento para el Conocimiento, Discusión y Aprobación de Reformas Urgentes.

Se declara firme.

ARTÍCULO II

La Sección de Reclutamiento y Selección de Personal, procede a presentar el informe RS-0233-2018 relacionado con la Reforma Procesal Civil, el cual indica:

“Con la finalidad de que sea de conocimiento del Consejo de Personal, se extiende el presente informe, referente a los traslados propuestos en las estructuras de los diferentes despachos que conocen la materia civil a nivel nacional, producto de la entrada en vigencia de la Reforma al Código Procesal Civil, a partir del 08 de octubre del año en curso.

1. INTRODUCCIÓN

Este informe, tiene como base el análisis de impacto organizacional y presupuestario de la implementación de la Reforma Civil, desarrollado por la Dirección de Planificación, mediante los oficios: 31-PLA-PI-2016, 24-PLA-MI-2017, 108-MI-2017, entre otros, los cuales, además establecen las recomendaciones en los cambios de estructura de los despachos judiciales involucrados en dicha materia.

A la luz de lo anterior, como parte de las actividades efectuadas por esta Dirección con el objetivo de ejecutar los cambios propuestos por Planificación, en primera instancia se elaboró un informe dirigido a la Comisión de la Jurisdicción Civil, solicitando la aprobación de los criterios de traslado a utilizar.

Dicha dinámica permitió establecer los criterios y lineamientos que servirían de base para la ejecución de las gestiones de traslados, estos fueron aprobados tanto por la Comisión como por el Consejo Superior en la sesión N° 80-17 del 30 de agosto del año 2017, artículo LVIII. A continuación, se transcriben los criterios:

- **Equipos de Trabajo:**

Por interés institucional se deberá mantener en la medida de lo posible, la estructura que conforman al día de hoy los despachos civiles, lo anterior con el fin de conservar los equipos de trabajo existentes, previa evaluación de los criterios.

- **Voluntad:**

Si la persona consultada desea ser trasladada, su elección será considerada dependiendo de los criterios técnicos.

- **Estado de la plaza:**

a. *Si la plaza se refiere a una vacante (Personal de apoyo o Judicatura)*

b. *De ser necesario trasladar plazas tendrán prioridad las vacantes y entre éstas las de más reciente creación.*

c. *Si la plaza se refiere a un puesto en propiedad:*

c.1 Personal de apoyo

La persona con mayor tiempo de servicio institucional tendrá prioridad para definir su traslado o su permanencia en el despacho.

c.2 Personal de Judicatura

En el caso de los puestos de Judicatura, el promedio de elegibilidad según categoría y materia, al momento de la consulta, será el criterio a seguir.

La negrita no pertenece al original.

Conjuntamente es menester indicar en el tema de criterios, que se consideró lo aprobado por el Consejo Superior en la sesión N° 29-17, celebrada el 28 de marzo del 2017, artículo XCVI, pues definen los lineamientos de traslado para las personas que actualmente se ubican en los despachos mixtos, que se especializan no solo a raíz de la reforma Civil, sino también producto de la entrada en vigencia de la reforma Laboral.

Al respecto, la Magistrada Julia Varela Araya, en carácter de Coordinadora de la Comisión de la Reforma Procesal Laboral junto al Magistrado William Molinari Vélchez, Coordinador de la Comisión de la Reforma Procesal Civil y el máster José Luis Bermúdez Obando, Director de Gestión Humana, solicitaron aprobar lo que se transcribe seguidamente:

A continuación se presenta los criterios de traslado que se requiere sean aprobados según el orden en que serán aplicados:

I. Criterios de traslado para los puestos de Jueces y Juezas:

1. **Materia de nombramiento:** Según la materia con la que fue solicitada la plaza por parte de la Secretaria General de la Corte.

2. **Promedio de Elegibilidad:** el Juez o Jueza con mayor nota según categoría y materia, será quien decida sobre el traslado o permanencia.

3. **Voluntad:** Si la persona consultada desea ser trasladada de forma voluntaria tendrá prioridad sobre todos los demás criterios.

4. **Formación especializada o becas:** si la persona ha realizado capacitación en las materias a especializar.

5. **Tiempo servido:** La persona con mayor tiempo de servicio institucional tendrá prioridad para definir su traslado o su permanencia en el despacho. Este criterio de tiempo servido aplica en ambos sentidos, para determinar la plaza que permanece o bien la plaza que se traslada.

II. Criterios de traslado para los puestos de personal de apoyo:

1. **Experiencia en la materia (Distribución del trabajo en el despacho):** la persona que tenga mayor tiempo servido en una materia específica tendrá prioridad de escogencia.

2. **Capacitación especializada:** si la persona ha realizado capacitación en las materias a especializar.

3. **Voluntad:** Si la persona consultada desea ser trasladada de forma voluntaria tendrá prioridad sobre todos los demás criterios.

4. **Tiempo servido:** La persona con mayor tiempo de servicio institucional tendrá prioridad para definir su traslado o su permanencia en el despacho. Este criterio aplica en ambos sentidos, para determinar la plaza que permanece o bien la plaza que se traslada.

5. **Tiempo servido en el puesto:** La persona con mayor tiempo en tramitar la materia tendrá prioridad para definir su traslado o permanencia en el despacho.

6. **Estado de la plaza:** Si la plaza se refiere a una vacante, tendrá prioridad de traslado.

7. **Es importante recordar que estos criterios de traslado se aplicarán únicamente a los Juzgados Mixtos que se especializan en materia laboral y civil, por lo cual se requiere su aprobación, para partir de estos ejecutar los traslados propuestos por la Dirección de Planificación y así conformar los nuevos despachos, previo a la entrada en vigencia de dichas reformas.**

Según lo aprobado por el Consejo Superior, estos criterios serán aplicados exclusivamente para los juzgados que se enlistan a continuación:

- Juzgado Civil de Hatillo, San Sebastián y Alajuelita

- Juzgado Civil del II Circuito Judicial de Alajuela, San Carlos.
- Juzgado Civil y Agrario de Puntarenas
- Juzgado Civil, Trabajo y Familia de Quepos.

Por consiguiente, se realizó una revisión de las estructuras actuales de todos los despachos civiles de la Institución, para determinar la cantidad de personal existente, de acuerdo a la relación de puestos de la Unidad de Presupuesto; más adelante en este documento se comparará el dato contra la estructura definida por Planificación, en apartados por zona.

Con respecto a la recolección de datos e información de interés, se crearon 2 instrumentos de consulta, el primero una encuesta para todo el personal involucrado, a fin de determinar la anuencia y prioridad de los mismos a realizar movimientos dentro de las nuevas estructuras. En segundo lugar, una encuesta de percepción¹ sobre el proceso llevado a cabo por la Comisión de la Jurisdicción Civil, para medir la efectividad de las actividades en torno al proceso.

Asimismo, se creó la logística y coordinación necesaria para las visitas a los diferentes despachos involucrados con la Reforma Civil, contemplando aspectos como la creación de cronogramas, solicitudes de vehículos, coordinación con el personal de los despachos, coordinación con los miembros de la Comisión de la Jurisdicción Civil, así como con las administraciones regionales, entre otros.

En consecuencia, los profesionales de Gestión Humana a cargo realizaron exposiciones y aclararon dudas sobre el tema en todos y cada uno de los despachos de la jurisdicción civil, así como los despachos que conocen la materia cobratoria (despachos que posteriormente alcanzarán su especialización a raíz de esta Reforma), donde aunado a lo anterior, se aplicó el instrumento de trabajo (encuesta de percepción) al personal de cada dependencia. En el anexo N° 1 se adjunta el cronograma de visitas a cada despacho.

Cabe señalar, que todos y cada una de las personas que actualmente laboran en condición de propietarias ocupando plazas que pertenecen a las estructuras existentes que conocen la materia civil, completaron el instrumento de información de traslados, incluyendo aquellas personas que se encontraban nombradas en otros puestos, pues se localizaron por medios telefónicos, correos electrónicos, o visitas presenciales a esos despachos.

Ahora bien, propiamente para el desarrollo de las gestiones de traslado, se ejecutaron una serie de actividades y tareas complementarias, encausadas a obtener resultados eficientes en el llenado de las plazas y la conformación de las nuevas estructuras, dentro de las actividades podemos mencionar las siguientes:

1. Revisión de núcleos familiares para determinar si las personas servidoras y funcionarias involucradas contaban con vínculos o parentescos a lo interno de la Jurisdicción civil.
2. Se calcularon los tiempos de servicio en la institución del personal de apoyo con fecha de corte al 31 de enero del año en curso, para establecer prioridades de traslado.
3. Se revisaron los promedios de elegibilidad de cada uno de los jueces y las juezas.
4. Se realizó la tabulación y archivo de la información plasmada en los cuestionarios de información de traslado.
5. Se creó una hoja de trabajo con la información de cada servidor o servidora judicial que incluye los tiempos de servicio, relaciones familiares y prioridades de traslado según los criterios establecidos.

Las técnicas de trabajo utilizadas se ajustaron y alternaron según el requerimiento de cada nueva oficina, de manera tal que en los siguientes apartados se incluye: el detalle de las plazas pertenecientes a las estructuras actuales que completarán las estructuras propuestas, los criterios de traslado utilizados por despacho, la integración de plazas nuevas extraordinarias en los casos que corresponde y otros detalles que se consideran importantes.

2. CONFORMACIÓN DE LAS NUEVAS ESTRUCTURAS DEL I, II y III CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSÉ.

2.1. Tribunales de Apelación Civil de San José I y II.

¹ Los resultados de estas encuestas se entregarán a la Comisión de la Jurisdicción Civil, toda vez que dicho órgano es el interesado en los resultados.

Dentro de la restructuración organizacional descrita en el oficio 24-PLA-MI-2017, se refiere la creación de 2 Tribunales de Apelación especializados y ubicados únicamente en la provincia de San José. Estos estarán conformados a partir del actual recurso humano de los Tribunales Primero y Segundo Civil de San José, los cuales se transformarán en los Tribunales de Apelación Primero y el Segundo respectivamente.

Tal y como se muestra en los siguientes cuadros, los Tribunales actuales no sufren cambios que afecten su estructura al momento de la entrada en vigencia de la Reforma Procesal Civil.

Cuadro N° 01
Estructura del Tribunal de Apelación Civil de San José, I.

Clase de Puesto	Tribunal Primero Civil de San José	Tribunal de Apelación, I
	Recurso humano actual	Recurso humano propuesto
Juez(a)	3	3
Juez(a) Trámite	1	1
Coordinador(a) Judicial	1	1
Técnico(a) Judicial	4	4
Aux. Serv. Generales	1	1

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

Cuadro N° 02
Estructura del Tribunal de Apelación Civil de San José, II.

Clase de Puesto	Tribunal Segundo Civil de San José	Tribunal de Apelación, II
	Recurso humano actual	Recurso humano propuesto
Juez(a)	6	6
Juez(a) Trámite	1	1
Coordinador(a) Judicial	1	1
Técnico(a) Judicial	5	5
Aux. Serv. Generales	1	1

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

Asimismo, la relación de puestos se mantiene tal y como se encuentra en la actualidad.

Cuadro N° 03
Relación de Puesto
Tribunal de Apelación Civil de San José, I.

Clase de Puesto	N° Puesto	Condición Puesto
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	42973	Propiedad
COORDINADOR(A) JUDICIAL	42968	Propiedad
JUEZ(A)	42967	Propiedad
JUEZ(A)	42964	Propiedad
JUEZ(A)	42965	Propiedad
JUEZ(A)	42966	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	42970	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	42971	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	42972	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	54020	Vacante

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

Cuadro N° 04
Relación de Puesto
Tribunal de Apelación Civil de San José, II.

Clase de Puesto	N° Puesto	Condición Puesto
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	54022	Propiedad
COORDINADOR(A) JUDICIAL	54021	Propiedad
JUEZ(A)	54014	Propiedad

JUEZ(A)	54008	Propiedad
JUEZ(A)	54009	Propiedad
JUEZ(A)	54010	Propiedad
JUEZ(A)	54011	Propiedad
JUEZ(A)	54012	Propiedad
JUEZ(A)	54013	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	54015	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	54016	Vacante
TÉCNICO(A) JUDICIAL	54018	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	54019	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	55101	Propiedad

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

2.2. Tribunales Colegiados de Primera Instancia

En lo sucesivo, se implementa la figura del Tribunal Colegiado de Primera Instancia Civil, que conocerá exclusivamente asuntos ordinarios de mayor cuantía y de cuantía inestimable, ahora bien, para la atención de este tipo de asuntos, se crearán 3 tribunales, 2 para el Primer Circuito Judicial de San José y 1 en el Tercer Circuito Judicial, sede Hatillo.

La conformación de dichos Tribunales se realizará a partir del actual recurso humano de los Juzgados I, II, III, IV Civil de Mayor Cuantía de San José, así como del Juzgado Civil de Mayor Cuantía de Goicoechea.

Según se desprende de la relación de puestos, los juzgados actuales cuentan con una mayor cantidad de plazas de las requeridas para conformar las nuevas estructuras, por lo cual parte del recurso excedente se deberá redistribuir hacia otros despachos civiles. En cuanto a los puestos de Juez(a), estos presentan la excepción ya que deberán completarse con 7 puestos extraordinarios con vigencia a partir del 08 de agosto del presente año.

A continuación, se muestra un cuadro con la cantidad actual de plazas según clase de puesto en los juzgados mencionados anteriormente:

Cuadro N° 05
Recurso humano actual - Juzgados civiles de mayor cuantía
I y II Circuito Judicial de San José.

Juzgado Primero Civil de San José.	
Puesto	Cantidad RRHH
Juez o Jueza	2
Coordinador(a) Judicial	1
Técnico(a) Judicial	7
Auxiliar de Servicios Gen.	1
Juzgado Segundo Civil de San José.	
Puesto	Cantidad RRHH
Juez o Jueza	3
Coordinador(a) Judicial	1
Técnico(a) Judicial	7
Auxiliar de Servicios Gen.	1
Juzgado Tercero Civil de San José.	
Puesto	Cantidad RRHH
Juez o Jueza	3
Coordinador(a) Judicial	1
Técnico(a) Judicial	7
Auxiliar de Servicios Gen.	1
Juzgado Cuarto Civil de San José.	
Puesto	Cantidad RRHH
Juez o Jueza	2
Coordinador(a) Judicial	1
Técnico(a) Judicial	7
Auxiliar de Servicios Gen.	1
Juzgado Civil del II Circuito Judicial de San José.	
Puesto	Cantidad RRHH
Juez o Jueza	4
Coordinador(a) Judicial	1
Técnico(a) Judicial	10

Fuente: Relación de Puestos - Dirección de Gestión Humana

Por lo tanto, a la fecha se cuenta con un total 14 plazas de Juez(a), 5 Coordinadores(as) Judiciales, 38 Técnicos(as) Judiciales y 4 Auxiliares de Servicios Generales, de las cuales se deben trasladar a los nuevos tribunales colegiados, las subsiguientes cantidades de puestos:

- 21 plazas de juez(a), 7 corresponden a plazas extraordinarias (vigencia a partir del 08 de agosto del 2018)
- 3 plazas de coordinadores(as) judiciales y
- 21 plazas de técnicos(as) judiciales.

2.2.1. Tribunales Colegiados de Primera Instancia de San José I y II del Primer Circuito Judicial de San José.

Al contar con más personal del propuesto por la Dirección de Planificación mediante informes 24-PLA-MI-2017 y 108-PLA-MI-2017, el equipo de trabajo de esta Dirección recurrió a la aplicación de los criterios aprobados por el Consejo Superior, para iniciar con la colocación de los siguientes puestos en los tribunales que se ubicarán en el Primer Circuito Judicial de San José:

- 18 puestos de Juez(a), 9 en cada tribunal (incluye puestos extraordinarios)
- 2 plazas de Coordinadores(as) Judiciales, una en cada oficina y
- 18 plazas de Técnicos(as) Judiciales, 9 en cada tribunal

A raíz de la verificación de los cuestionarios de traslados, se comprobó que la mayoría de las personas que conforman los actuales despachos, deseaban permanecer en su equipo de trabajo, a excepción de una persona que manifestó su pretensión de ser ubicada en alguno de los nuevos juzgados civiles.

Considerando lo anterior, se hacía materialmente imposible mantener casi en su totalidad los cinco equipos de trabajo, por lo cual se descartó el primer criterio de traslados, así las cosas, se debía considerar el segundo criterio de la voluntad, no obstante, llegamos a la misma conclusión, pues a excepción de una persona la mayoría expresó como prioridad trasladarse a los nuevos tribunales colegiados en San José.

Por esta razón, se consideró el tercer criterio de tiempo de servicio en la institución, calculando y enlistando los períodos laborales a los 34 Técnicos Judiciales nombrados en propiedad y colocándolos en orden descendente (de mayor a menor), es decir, es decir, ubicando los 9 mayores tiempos en el Tribunal Colegiado Primero y posteriormente los restantes 9 en el Segundo. Cabe indicar que de esta manera solo las personas con los 18 mayores tiempos de servicio y con voluntad podrían ubicarse en dichos tribunales.

Una vez realizada la distribución por tribunal (primero o segundo), se consideró conveniente retomar la esencia del criterio de equipos de trabajo, es decir, tratar de agrupar la mayor cantidad de personas de un mismo juzgado dentro de la nueva estructura de cada tribunal, ello con el fin de mantener la cohesión, maximizar la productividad y enfocar las funciones a resultados mediante la implicación que puedan tener los miembros del grupo.

De seguido, se procedió a ubicar a las personas coordinadoras judiciales tomando en consideración el tiempo servido y el Tribunal Colegiado en donde se encontraba la mayor parte de su equipo de trabajo actual.

Una vez ubicados los coordinadores judiciales y continuando con la técnica, se distribuyeron las plazas de los jueces y las juezas de forma tal que se reubicaron 7 en cada tribunal colegiado donde se hallaba el mayor porcentaje de su equipo actual. Es importante agregar que, debido a la cantidad de plazas requeridas, en estos tribunales se debían integrar 4 plazas extraordinarias de juez o jueza, por lo cual, en busca de un equilibrio en la estructura, se dividieron 2 plazas de esta naturaleza, en cada uno de los despachos.

Es así que, conforme al plan de reestructuración definido, a continuación se refiere la propuesta de distribución del personal correspondiente a los Tribunales Colegiados de Primera Instancia del Primer Circuito Judicial de San José.

**Cuadro N° 06
Distribución de Recurso Humano
Tribunal Colegiado de Primera Instancia, I.**

Actual Juzgado Civil	Cantidad plazas	%
JDO PRIMERO MAYOR CUANTÍA CJ SJ	8	42%
JDO SEGUNDO MAYOR CUANTÍA CJ SJ	6	32%
JDO CUARTO MAYOR CUANTÍA CJ SJ	3	16%

EXTRAORDINARIAS (JUEZ(A))	2	11%
TOTAL	19	100%

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

Según lo anterior, la organización del Tribunal primero tiene como base el personal de los actuales de los Juzgados Primero y Segundo Civil de Mayor Cuantía de San José, además se complementa con personal del Juzgado Cuarto Civil de Mayor Cuantía de San José.

De esta manera, la conformación a nivel de relación de puestos sería la siguiente:

Cuadro N° 07
Relación de puestos
Tribunal Colegiado de Primera Instancia, I.

CLASE PUESTO	N° PUESTO	CONDICION PUESTO
JUEZ(A)	377821	Extraordinaria
JUEZ(A)	377822	Extraordinaria
JUEZ(A)	43803	Propiedad
JUEZ(A)	350122	Propiedad
JUEZ(A)	43815	Propiedad
JUEZ(A)	47552	Propiedad
JUEZ(A)	55541	Propiedad
JUEZ(A)	43851	Propiedad
JUEZ(A)	47549	Propiedad
COORDINADOR(A) JUDICIAL	47554	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	48515	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	43810	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	43855	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	43821	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	48514	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	43846	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	43808	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	43854	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	92748	Propiedad

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

En cuanto al otro tribunal de la misma categoría, tenemos el siguiente cuadro:

Cuadro N° 08
Distribución de Recurso Humano
Tribunal Colegiado de Primera Instancia, II.

Actual Juzgado Civil	Cantidad plazas	%
JDO TERCERO MAYOR CUANTÍA I CJ SJ	8	42%
JDO CIVIL DE MAYOR CUANTÍA II CJ SJ	9	47%
EXTRAORDINARIAS (JUEZ(A))	2	11%
TOTAL	19	100%

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

Por su parte, la estructura del tribunal segundo se conforma con el personal del actual Juzgado Tercero de Mayor Cuantía de San José y el Juzgado de Mayor Cuantía del II Circuito Judicial de San José, más las 2 plazas extraordinarias de la clase de Juez(a).

A continuación se enlistan los números de puestos que deberán asignarse a esta oficina a partir del 08 de octubre de este año:

Cuadro N° 09
Relación de puestos
Tribunal Colegiado de Primera Instancia, II.

CLASE PUESTO	N° PUESTO	CONDICION PUESTO
JUEZ	377823	Extraordinaria
JUEZ	377824	Extraordinaria

JUEZ	47551	Propiedad
JUEZ	43827	Propiedad
JUEZ	43828	Propiedad
JUEZ	38573	Propiedad
JUEZ	56981	Propiedad
JUEZ	102189	Propiedad
JUEZ	103664	Propiedad
COORDINADOR JUDICIAL	43832	Propiedad
TÉCNICO JUDICIAL	102196	Propiedad
TÉCNICO JUDICIAL	47555	Propiedad
TÉCNICO JUDICIAL	92752	Propiedad
TÉCNICO JUDICIAL	56989	Propiedad
TÉCNICO JUDICIAL	56987	Propiedad
TÉCNICO JUDICIAL	43834	Propiedad
TÉCNICO JUDICIAL	111542	Propiedad
TÉCNICO JUDICIAL	38581	Propiedad
TÉCNICO JUDICIAL	43837	Propiedad

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

2.2.3. Tribunal Colegiado de Primera Instancia del Tercer Circuito Judicial de San José, sede Hatillo.

En lo que respecta a este tribunal, el informe de Planificación proyecta una composición de menor recurso humano, a saber, 7 plazas en total con una distribución como la que se muestra en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 10
Estructura del Tribunal Colegiado de Primera Instancia
del III Circuito Judicial de San José, Sede Hatillo.

Clase Puesto	Recurso Humano Propuesto
Juez(a)	3
Coordinador(a) Judicial	1
Técnico(a) Judicial	3

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

Inicialmente, el equipo de trabajo incluyó en el cuestionario de traslado, la posibilidad de que el personal de apoyo seleccionara si tenían interés en mover su puesto a las zonas de Hatillo, Desamparados o al Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, primordialmente para considerar el criterio de la voluntad.

No obstante, de la totalidad de la población encuestada, solamente una persona indicó querer trasladarse a la nueva estructura del Tribunal Colegiado en Hatillo, esto como segunda opción en el caso de no poder quedarse en alguno de los tribunales del I Circuito Judicial de San José.

En función de los resultados, continuando en el orden descendente de tiempo servido, se procedió a reservar las plazas de técnicos(as) y de coordinador(a) de los actuales juzgados de mayor cuantía de San José que se debían redistribuir en los nuevos juzgados civiles (I, II y III), respetando la voluntad de las personas que deseaban mantenerse en la zona de San José.

De ahí que, posteriormente se procedió a la distribución del personal que corresponderá al Tribunal Colegiado de Primera Instancia, ubicado en Hatillo. En consecuencia, se propone la asignación de recurso humano como se muestra a continuación:

Cuadro N° 11
Recurso humano
Tribunal Colegiado de Primera Instancia, Sede Hatillo.

Actual Juzgado Civil	Cantidad plazas	%
JUZGADO MAYOR CUANTÍA II CIRC. SJ	1	14%
JUZGADO CUARTO MAYOR CUANTÍA	2	29%
JUZGADO TERCERO MAYOR CUANTÍA	1	14%

EXTRAORDINARIAS (JUEZ(A))	3	43%
TOTAL	7	100%

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

Aunado a lo anterior, el conjunto definitivo de plazas que conformarán este tribunal estará compuesto por 3 puestos de Juez(a) extraordinarios, el Coordinador(a) Judicial proveniente del Juzgado de Mayor Cuantía del II Circuito Judicial de San José, y por último 3 plazas de Técnicos(as) Judiciales, de los cuales uno se ubicó por voluntad y dos por criterio de tiempo servido.

Cuadro N° 12
Relación de puestos
Tribunal Colegiado de Primera Instancia, Sede Hatillo.

Clase Puesto	N° Puesto	Condición puesto
JUEZ(A)	377650	Extraordinaria
JUEZ(A)	377825	Extraordinaria
JUEZ(A)	377864	Extraordinaria
COORDINADOR(A) JUDICIAL	23136	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	47558	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	93019	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	47557	Propiedad

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

2.3. Juzgados Civiles

Con base en la correspondiente conformación de los nuevos juzgados civiles, la Dirección de Gestión Humana, analizó la situación de las plazas de los actuales juzgados contra la propuesta de Planificación, encontrando 2 factores sumamente importantes de considerar al momento de preparar la estructura;

- La cantidad de puestos de los actuales juzgados de menor cuantía son suficientes para ser trasladados en su totalidad a la nueva estructura.
- La mayoría de las personas expresaron mediante el instrumento de traslado, su anuencia para continuar en los equipos de trabajo existentes, a excepción de 2 personas que no deseaban continuar en el grupo.

En razón de lo anterior, se confeccionó una propuesta que procuraba realizar movimientos basados en la actual organización de los juzgados, utilizando como criterios el de equipo de trabajo y voluntad respectivamente, por lo tanto, manteniendo el orden, la distribución se realizó tal y como se muestra en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 13
Estructura de los Juzgados Civiles I Circuito Judicial de San José

Juzgados Civiles de Menor Cuantía actuales		Estructura propuesta
Juzgado Primero Civil Menor Cuantía de San José	→	Juzgado Primero Civil de San José
Juzgado Segundo Civil Menor Cuantía de San José	→	Juzgado Segundo Civil de San José
Juzgado Civil de Menor Cuantía del II Circ. Jud. de SJ	→	Juzgado Tercero Civil de San José

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

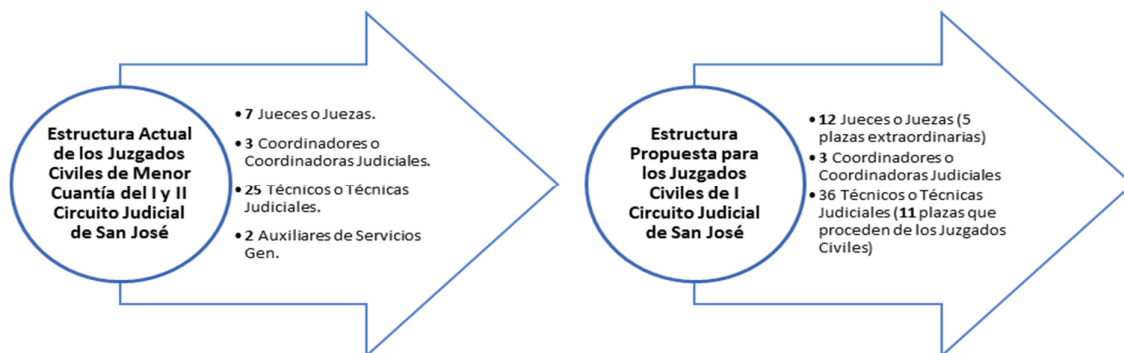
Ahora, si bien la cantidad de puestos de los actuales juzgados serán la base de los nuevos despachos, se debían incorporar otras plazas para completar la cantidad establecida en el informe de Planificación; estas plazas se toman de las pendientes de redistribución de los juzgados civiles de mayor cuantía, cuya voluntad de la persona propietaria era mantenerse en primera instancia en los tribunales colegiados y en segundo lugar en los juzgados civiles.

De manera que, una vez identificadas aquellas personas con voluntad para mantenerse en la zona, se analizó el criterio de tiempo de servicio, ubicando al personal en cada uno de los juzgados, y finalmente tratando de agruparlas según la mayoría de plazas del mismo equipo de trabajo, dinámica ya utilizada en la conformación de los Tribunales Colegiados.

Así las cosas, se presenta un diagrama con las estructura actual y propuesta para estos juzgados:

Diagrama N° 01

Estructura de los Juzgados Civiles I Circuito Judicial de San José



Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

2.3.1. Juzgado Primero Civil de San José.

Específicamente, para el Juzgado Primero Civil de San José, se debían trasladar 17 plazas, el segmento según la clase de puesto, se detalla a continuación:

- 4 plazas de juez(a), incluidas las extraordinarias.
- 1 coordinador(a) judicial.
- 12 técnicos(as) judiciales.

Sobre este particular, debemos indicar que para conformar este Juzgado se tomarán todas las plazas del actual Juzgado Primero Civil de Menor Cuantía y para completar la estructura, se sumaron dos plazas de Técnico(a) Judicial del Juzgado Segundo de Menor Cuantía, que por voluntad deseaban reubicarse en otro equipo de trabajo.

Asimismo, se trasladó una plaza de Técnico(a) Judicial del presente Juzgado Primero de Mayor Cuantía y otra de la misma clase del Juzgado Cuarto de Mayor Cuantía ambas del I Circuito Judicial de San José.

Finalmente, dos plazas extraordinarias correspondientes a la clase de Juez(a) son incorporadas para completar la organización de 17 puestos. Seguidamente se muestra el cuadro con la distribución y el porcentaje de conformación por Juzgado:

Cuadro N° 14
Recurso humano
Juzgado Primero Civil de San José.

Actual Juzgado Civil	Cantidad plazas	%
JDO PRIMERO CIVIL MENOR CUANTÍA	11	65%
JDO SEGUNDO MENOR CUANTIA	2	12%
JDO PRIMERO MAYOR CUANTÍA	1	6%
JDO CUARTO MAYOR CUANTÍA	1	6%
EXTRAORDINARIAS (JUEZ(A))	2	12%
TOTAL	17	100%

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

El Juzgado Primero Civil de San José, iniciará funciones con los siguientes números de puestos a partir del 08 de octubre del 2018:

Cuadro N° 15
Relación de puestos

Juzgado Primero Civil de San José		
Clase de puesto	N° Puesto	Condición puesto
JUEZ(A)	377750	Extraordinaria
JUEZ(A)	377751	Extraordinaria
JUEZ(A)	47546	Propiedad
JUEZ(A)	55651	Propiedad
COORDINADOR(A) JUDICIAL	44078	Vacante
TÉCNICO(A) JUDICIAL	43811	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	43843	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	43009	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	44081	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	44112	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	44083	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	44102	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	44117	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	47531	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	102188	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	44099	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	44108	Propiedad

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

2.3.2. Juzgado Segundo Civil de San José.

Por su parte, el Juzgado Segundo, se conformará en su mayoría por el personal del actual Juzgado Segundo Civil de Menor Cuantía, pues se separan las plazas de Técnicos(as) Judiciales trasladados al Juzgado Primero.

En menor proporción, se incorporarán 4 plazas de Técnicos(as) Judiciales pertenecientes al actual Juzgado Segundo de Mayor Cuantía y una del Juzgado Tercero de Mayor Cuantía, igualmente, se integran 2 plazas extraordinarias de Juez(a), resultando en la siguiente constitución:

Cuadro N°16
Recurso humano
Juzgado Segundo Civil de San José.

Actual Juzgado Civil	Cantidad plazas	%
JDO SEGUNDO MENOR CUANTÍA	10	59%
JDO SEGUNDO MAYOR CUANTÍA	4	24%
JDO TERCERO MAYOR CUANTÍA	1	6%
EXTRAORDINARIAS (JUEZ(A))	2	12%
TOTAL	17	100%

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

A continuación, se muestra la relación de puestos propuesta:

Cuadro N°17
Relación de puestos
Juzgado Segundo Civil de San José.

Clase de puesto	N° Puesto	Condición Puesto
JUEZ(A)	44109	Propiedad
JUEZ(A)	47547	Propiedad
JUEZ(A)	377752	Extraordinaria
JUEZ(A)	377753	Extraordinaria
COORDINADOR(A) JUDICIAL	44093	Vacante

TÉCNICO(A) JUDICIAL	43818	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	54017	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	43822	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	43820	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	43823	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	24310	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	44088	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	44089	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	44092	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	44096	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	44124	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	44127	Propiedad

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

2.3.3. Juzgado Tercero Civil de San José.

Continuando con la metodología, se toma como base para el tercer juzgado, la totalidad del personal adscrito al Juzgado Civil de Menor Cuantía del II Circuito Judicial de San José (Goicoechea) que labora a la fecha y se complementará con 4 plazas de Técnicos Judiciales pertenecientes al Juzgado de Mayor Cuantía del mismo circuito.

En el caso de esta oficina, solamente se requerirá registrar una plaza de Juez(a) extraordinaria con la finalidad de completar las 17 plazas requeridas.

Cuadro N°18
Recurso humano
Juzgado Tercero Civil de San José.

Actual Juzgado Civil	Cantidad plazas	%
JUZGADO MENOR CUANTÍA II CIRC. SJ	12	71%
JUZGADO MAYOR CUANTÍA II CIRC. SJ	4	24%
EXTRAORDINARIAS (JUEZ(A))	1	6%
TOTAL	17	100%

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

A nivel de Relación de Puestos, la estructura del Juzgado Tercero Civil de San José quedará de la siguiente manera:

Cuadro N°19
Relación de puestos
Juzgado Tercero Civil de San José.

Clase de puesto	N° Puesto	Condición puesto
JUEZ	44293	Propiedad
JUEZ	44307	Vacante
JUEZ	102200	Propiedad
JUEZ	377754	Extraordinaria
COORDINADOR JUDICIAL	44295	Vacante
TÉCNICO(A) JUDICIAL	95470	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	102193	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	44308	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	107870	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	43022	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	43858	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	44294	Propiedad

TÉCNICO(A) JUDICIAL	44296	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	44298	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	99684	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	112247	Propiedad
TÉCNICO SUPERNUMERARIO	102202	Propiedad

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

2.3.4. Juzgado Civil III Circuito Judicial de San José, Sede Desamparados.

Tal y como indica el informe, Planificación establece la creación de juzgados que asumirán la competencia de los asuntos civiles a través de la especialización de dicha materia, dentro de los despachos incluidos está el juzgado de Desamparados, que conocerá los asuntos y expedientes del actual Juzgado Civil de Desamparados (excepto ordinarios de mayor cuantía) y del Juzgado de Menor Cuantía de la misma sede, así como los trámites correspondientes a los Juzgados Contravencionales de Aserri y Acosta.

Ahora bien, en el informe 194-PLA-2018 con fecha del 27 de febrero del año en curso, se especifica la conformación que tendrá este juzgado, a partir de octubre de 2018 en cuanto a cantidad y clases de puestos considerados:

- **2 plazas de Juezas o Jueces** que corresponden a las titulares de los despachos de Mayor y Menor Cuantía actuales de ese circuito.
- **7 plazas de Técnicas o Técnicos Judiciales**, 3 plazas del actual Juzgado, más 3 del Juzgado de Menor Cuantía del Tercer Circuito Judicial de San José y 1 proveniente de los puestos redistribuidos del Circuito Judicial de San José.
- **La plaza de Coordinadora o Coordinador Judicial existente.**
- Se mantiene la plaza de **Auxiliar de Servicios Generales 2.**

La plaza de Técnico(a) Judicial que se trasladará es la N° **15867**, que se encuentra en condición de vacante desde el 31 de agosto del 2015, actualmente adscrita al Juzgado Cuarto de Mayor Cuantía del I Circuito Judicial de San José.

En función de lo anterior, conviene indicar que la selección de la plaza que se trasladará a este despacho en Desamparados, se realizó de manera aleatoria, pues al momento del análisis de los criterios de traslados se determina que todas las plazas contempladas por redistribución (N° 15867, 43856 y 56354) contaban con la misma condición de plaza vacante y tienen la misma fecha de creación, es decir, se agota el orden de criterios y las plazas tienen exactamente las mismas posibilidades de traslado.

Así las cosas, la nueva estructura del Juzgado Civil para la zona de Desamparados, tendrá los siguientes puestos adscritos:

Cuadro N°20
Relación de puestos
Juzgado Civil del III Circuito Judicial de San José, sede Desamparados

<i>Clase de Puesto</i>	<i>N° Puesto</i>	<i>Condición Puesto</i>
JUEZ(A)	44250	Propiedad
JUEZ(A)	33951	Propiedad
COORDINADOR(A) JUDICIAL	44252	Vacante
COORDINADOR(A) JUDICIAL	111535	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	44259	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	44255	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	44256	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	33847	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	47313	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	15867	Vacante
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERAL.	55546	Propiedad

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

Es importante mencionar que la plaza número 44252, correspondiente a la clase de Coordinador(a) Judicial 1 se debe reasignar a la clase Técnico(a) Judicial 2 a partir del inicio de vigencia de la Reforma Civil.

2.3.5. Juzgado Civil Hatillo, San Sebastián y Alajuelita.

Continuando con la constitución de las nuevas estructuras en San José, se examinó la propuesta de personal que conformará el nuevo Juzgado Civil de Hatillo, San Sebastián y Alajuelita. El recurso se tomaría en primer lugar del actual Juzgado Civil, Trabajo y Familia de Hatillo, San Sebastián y Alajuelita, complementando con las plazas por redistribuir de los Juzgados de Mayor Cuantía del I Circuito Judicial de San José.

El 08 de setiembre del año pasado, se visitó dicho despacho, en primer término, con el fin de informar los cambios propuestos por la Dirección de Planificación y a su vez consultar a las personas servidoras y funcionarias sobre los conocimientos en cada materia y su voluntad para ser trasladados, debido a la separación del actual Juzgado mixto.

Según lo planteado por Planificación, en el siguiente cuadro se presenta la conformación propuesta por clase de puesto y por despacho:

Cuadro N° 21
Estructura actual del Juzgado Mixto y
propuesta del nuevo Juzgado Civil de Hatillo, San Sebastián y Alajuelita.

Clase de Puesto	Recurso Humano actual Juzgado Civil, Trabajo y Familia de Hatillo, San Sebastián y Alajuelita.	Propuesta Juzgado Civil de Hatillo, San Sebastián y Alajuelita.	Propuesta Juzgado Trabajo y Familia de Hatillo, San Sebastián y Alajuelita.
Juez o Jueza	3	1	2
Coordinador(a) Judicial	1	1	1
Técnico(a) Judicial	4	4	4
Auxiliar de Serv. Gen	1*	1	0

*Esta plaza se encuentra sujeta a reasignación, una vez que se disponga del servicio contratación de limpieza privada.

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

Lo anterior representa, la creación de un Juzgado Civil con una plaza de Jueza o Juez, aunado a lo anterior 4 plazas de Técnicos(as) Judiciales (1 de Técnico(a) Judicial que actualmente se desempeñan en el Juzgado Mixto y 3 de las de redistribución del I Circuito de San José) asimismo, un coordinador Judicial proveniente del Juzgado Primero de Mayor Cuantía de San José.

Por su parte, el Juzgado de Trabajo y Familia de Hatillo, se conformará con las 2 plazas restantes de Jueza o Juez, 4 Técnicas(os) y la plaza de Coordinadora(or) Judicial del actual Juzgado.

Así pues, se logró organizar al personal de acuerdo a los criterios, tal y como se muestra a continuación:

Cuadro N°22
Propuesta de reubicación del personal
Juzgado Civil, Trabajo y Familia de Hatillo, San Sebastián y Alajuelita

Clase	Puesto	Cédula	Nombre Completo	Criterio	Propuesta de Despacho
Coordinador Judicial 2	95457	0111080505	Carlos Manuel Villalobos Perez	Voluntad	Juzgado de Trabajo y Familia de Hatillo, San Sebastián y Alajuelita
Juez 3	84177	0106820696	Alinne María Solano Ramirez	Materia de Nombramiento-Familia	Juzgado de Trabajo y Familia de Hatillo, San Sebastián y Alajuelita
Juez 3	95456	0204620171	Diamantina Romero Cruz	Materia de Nombramiento-Laboral	Juzgado de Trabajo y Familia de Hatillo, San Sebastián y Alajuelita
Juez 3	377651	Plaza extraordinaria		Materia de Nombramiento-Civil	Juzgado Civil de Hatillo, San Sebastián y Alajuelita
Técnico Judicial 2	377652	Plaza extraordinaria		30-PLA-MI-2016	Juzgado de Trabajo y Familia de Hatillo, San Sebastián y Alajuelita

Técnico Judicial 2	20188	0105010029	Jalima Granados Mejia	Voluntad	Juzgado de Trabajo y Familia de Hatillo, San Sebastián y Alajuelita
Técnico Judicial 2	84178	0108740609	Kattia Valverde Ureña	Voluntad	Juzgado Civil de Hatillo, San Sebastián y Alajuelita
Técnico Judicial 2	95460	0112350326	Laura Rojas Lobo	Voluntad	Juzgado de Trabajo y Familia de Hatillo, San Sebastián y Alajuelita
Técnico Judicial 2	103107	0112760872	Kenneth Guzman Cruz	Voluntad	Juzgado de Trabajo y Familia de Hatillo, San Sebastián y Alajuelita
Auxiliar de Servicios Generales 2	95462	0113160204	Susana Monge Abarca	24-PLA-MI-2017	Juzgado Civil de Hatillo, San Sebastián y Alajuelita

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

Basándose en los resultados de la reubicación del personal, seguidamente, se muestra la conformación definitiva del Juzgado Civil:

Cuadro N°23
Relación de puestos
Juzgado Civil de Hatillo, San Sebastián y Alajuelita

<i>Clase de puesto</i>	<i>N° Puesto</i>	<i>Condición puesto</i>
<i>AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES *</i>	95462	Propiedad
<i>COORDINADOR(A) JUDICIAL</i>	43806	Vacante
<i>JUEZ(A)</i>	377651	Extraordinaria
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	95460	Propiedad
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	92753	Propiedad
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	56983	Propiedad
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	43829	Vacante

**Esta plaza se encuentra sujeta a reasignación, una vez que se disponga del servicio contratación de limpieza privada.*

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

En cuanto al Juzgado de Trabajo y Familia, la conformación será la siguiente:

Cuadro N°24
Relación de puestos
Juzgado de Trabajo y Familia de Hatillo, San Sebastián y Alajuelita

<i>Clase de Puesto</i>	<i>N° Puesto</i>	<i>Condición Puesto</i>
<i>COORDINADOR(A) JUDICIAL</i>	95457	Propiedad
<i>JUEZ(A)</i>	84177	Propiedad
<i>JUEZ(A)</i>	95456	Propiedad
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	20188	Propiedad
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	84178	Propiedad
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	103107	Propiedad
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	377652	Extraordinaria

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

2.3.6. Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional.

Algunas plazas que se debían reasignar en la zona de San José, por motivos de orden y utilización de los criterios establecidos para traslados, no lograron integrarse en ninguna de las estructuras propuestas, por lo cual, estas se deberán trasladar al Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional.

En el informe 194-PLA-2018, concretamente en la recomendación 5.2 se vislumbran las clases de puestos que debían ser trasladadas, tal y como se transcribe a continuación:

5.2. Léase la recomendación 5.3 del informe 24-PLA-MI-2017 así:

- Primer Circuito Judicial de San José: Una vez completadas las estructuras civiles propuestas para San José, se adscriben temporalmente las siguientes plazas al Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional.

- 6 plazas de Auxiliar de Servicios Generales
- 2 de Técnica/o Judicial
- 1 Coordinadora o Coordinador Judicial

La Dirección de Gestión Humana hará lo posible para que las plazas trasladadas al centro sean las que se encuentren vacantes, para planes de trabajo, y evitar la creación a futuro de plazas para atender la necesidad de recurso en despachos civiles del país.

En línea con lo anterior, dentro de los puestos que se debía redistribuir de San José, se propone el movimiento de 2 plazas de Técnicos(as) Judiciales en condición de vacantes y una de Coordinador(a) Judicial, de esta manera, también son trasladadas al Centro para completar la lista de puestos, las plazas de Auxiliar de Servicios Generales que a continuación se muestran:

**Cuadro N°25
Plazas por trasladar al Centro de Apoyo, Coordinación y
Mejoramiento de la Función Jurisdiccional.**

Actual Juzgado	Clase de Puesto	N° Puesto	Condición Puesto
Juzgado Primero de Mayor Cuantía de San José.	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES 2	43814	Vacante
Juzgado Segundo de Mayor Cuantía de San José.		43826	Propiedad
Juzgado Tercero de Mayor Cuantía de San José.		43838	Vacante
Juzgado Cuarto de Mayor Cuantía de San José.		43850	Propiedad
Juzgado Primero de Menor Cuantía de San José.		44086	Propiedad
Juzgado Segundo de Menor Cuantía de San José.		44097	Propiedad
Juzgado Cuarto de Mayor Cuantía de San José.	COORDINADOR JUDICIAL 2	44638	Propiedad
Juzgado Segundo de Mayor Cuantía de San José.	TÉCNICO JUDICIAL 2	43856*	Vacante
Juzgado Cuarto de Mayor Cuantía de San José.		56354*	Vacante
Juzgado Civil II Circuito Jud. de la Zona Atlántica		377797	Extraordinaria

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

(*) Al igual que lo expuesto en el punto 2.3.4., la selección de las plazas pendientes a trasladar al Centro, se realizó de manera aleatoria, toda vez que se agota la ordenación mediante criterios y las plazas tienen exactamente las mismas posibilidades de traslado.

2.4. Juzgados Mixtos

Como indican los informes 31-PLA-PI-2016 y 24-PLA-MI-2017, al presente, el Poder Judicial cuenta con un total de 20 juzgados mixtos, de los cuales 12 Juzgados atienden materia Civil y Trabajo, y 8 que conocen Civil, Trabajo y alguna o algunas otras materias.

En virtud de lo anterior, y ante los cambios que se deriven de las modificaciones que propone el nuevo Código Procesal Civil, así como la reforma al Código de Trabajo, se analizan las posibilidades y diferentes escenarios, a nivel de conformación de estos juzgados mixtos, incluida la especialización según corresponda.

A continuación, se examinan los Juzgados que complementarán la Zona de San José:

2.4.1. Juzgado Civil, Trabajo y Familia de Puriscal.

Este Juzgado queda conformado de la siguiente manera:

Cuadro N° 26
Estructura del Juzgado Civil, Trabajo y Familia de Puriscal.

<i>Clase de Puesto</i>	<i>Cantidad Recurso Humano Actual</i>	<i>Extraordinarias</i>	<i>Cantidad Recurso Humano Propuesto</i>
Juez(a)	2	1	3
Coordinador(a) Judicial	1	-	1
Técnico(a) Judicial	4	-	4
Aux. Servicios Generales	1	-	1

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

Para este Juzgado se otorgará una plaza de Juez (a) por un periodo de 3 meses según el informe 24-PLA-MI-2017, en acta del Consejo Superior N° 43-17 del 05 de mayo anterior, artículo IV se aprueba que las plazas extraordinarias de esta reforma inicien su vigencia 2 meses antes de la fecha prevista, con el fin que sean cubiertas las necesidades de capacitación de ese personal.

Asimismo, se da continuidad durante el año 2018 a una plaza extraordinaria de Técnico (a) Judicial, misma que inició sus funciones con la Reforma Procesal Laboral el pasado 25 de julio, según informe 26-PLA-MI-2017.

La integración definitiva se presenta en el siguiente cuadro N° X

Cuadro N°27
Relación de Puestos
Juzgado Civil, Trabajo y Familia de Puriscal.

<i>Clase de Puesto</i>	<i>N° Puesto</i>	<i>Condición Puesto</i>
<i>AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES</i>	48526	Propiedad
<i>COORDINADOR(A) JUDICIAL</i>	48521	Vacante
<i>JUEZ(A)</i>	48520	Propiedad
<i>JUEZ(A)</i>	96471	Propiedad
<i>JUEZ(A)</i>	377805	Extraordinaria
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	43981	Propiedad
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	48523	Propiedad
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	48524	Propiedad
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	377648	Extraordinaria

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

2.5. Juzgado Concursal del I Circuito Judicial de San José

La tramitación de la materia concursal a nivel nacional tendrá una atención especializada mediante un único despacho, ubicado en el Primer Circuito Judicial de San José, para lo cual, a partir de enero del 2018 se asignó una plaza extraordinaria de Jueza o Juez en adición a la cantidad de puestos que actualmente conocen estos asuntos.

De esta manera se presenta la relación de puestos para esta dependencia, en el siguiente cuadro:

Cuadro N°28
Relación de Puestos
Juzgado Concursal del I Circuito Judicial de San José.

<i>Clase de Puesto</i>	<i>N° Puesto</i>	<i>Condición Puesto</i>
<i>COORDINADOR(A) JUDICIAL</i>	350125	Propiedad
<i>JUEZ(A)</i>	43852	Propiedad
<i>JUEZ(A)</i>	377744	Extraordinaria
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	103100	Vacante
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	350123	Vacante
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	350124	Propiedad

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

3. **CONFORMACIÓN DE LAS NUEVAS ESTRUCTURAS EN EL CIRCUITO JUDICIAL DE HEREDIA.**

3.3. **Tribunal Colegiado de Primera Instancia Heredia.**

Este tribunal se conformará a partir de la mayor parte del recurso humano del actual Juzgado Civil de Mayor Cuantía de Heredia, según el análisis efectuado por la Dirección de Planificación, es necesaria la creación de 2 plazas extraordinarias de Juez(a) (informe 24-PLA-MI-2017), mismas que iniciaran sus funciones a partir del 08 de agosto del presente año, con el fin de cubrir las necesidades de capacitación de ese personal.

Dicha propuesta de estructura se ejemplifica en el siguiente cuadro:

Cuadro N°29
Estructura del Tribunal Colegiado de Primera Instancia de Heredia

Clase de Puesto	Juzgado Civil de Mayor Cuantía Heredia	Extraordinarias	Tribunal Colegiado de Primera Instancia de Heredia
	Recurso humano actual		Recurso humano propuesto
Juez(a)	3	2	5
Coordinador(a) Jud.	1	-	1
Técnico(a) Judicial	6	-	5

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

Tal y como se muestra, tenemos una plaza de Técnico (a) Judicial que no se será utilizada en la nueva estructura, la cual debe ser reubicada en el nuevo Juzgado Civil de Heredia.

Con el objetivo de identificar personas con voluntad de trasladarse, la Dirección de Gestión Humana visitó las instalaciones del despacho involucrado y aplicó el instrumento confeccionado para tales efectos.

Luego del análisis del instrumento, se tiene que existe una persona que de forma voluntaria desea ser trasladada a la nuevo Juzgado Civil de Heredia, así pues la integración definitiva que tendrá el Tribunal se presenta a continuación mediante la relación de puestos:

Cuadro N°30
Relación de puestos
Tribunal Colegiado de Primera Instancia de Heredia

Clase de puesto	N° Puesto	Condición de la plaza
COORDINADOR(A) JUDICIAL	44730	Propiedad
JUEZ	38700	Propiedad
JUEZ	38707	Propiedad
JUEZ	44729	Propiedad
JUEZ	377839	Extraordinaria
JUEZ	377840	Extraordinaria
TÉCNICO(A) JUDICIAL	95508	Vacante
TÉCNICO(A) JUDICIAL	44731	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	44734	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	38718	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	44722	Propiedad

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

3.4. **Juzgado Civil de Heredia.**

Continuando con el orden, el nuevo Juzgado Civil de Heredia estará integrado por el actual Juzgado Civil de Menor Cuantía de Heredia más la plaza de Técnico (a) Judicial proveniente del actual Juzgado Civil de Heredia mencionada anteriormente (plaza número 95509). A continuación, la nueva integración:

Cuadro N°31

Estructura del Juzgado Civil de Heredia

Clase de Puesto	Juzgado Civil de Mayor Cuantía Heredia	Juzgado Civil Menor Cuantía Heredia	Extraordinarias	Juzgado Civil Heredia
	Recurso humano actual	Recurso humano actual		Recurso humano propuesto
Juez o Jueza	-	1	3	4
Coordinador(a) Judicial	-	1	-	1
Técnico(a) Judicial	1	4	7	12

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

Al respecto, la integración definitiva que regirá a partir del 08 de octubre es la subsiguiente:

**Cuadro N°32
Relación de puestos**

Estructura del Juzgado Civil de Heredia

Clase de Puesto	N° Puesto	Condición puesto
<i>COORDINADOR(A) JUDICIAL</i>	44750	Propiedad
<i>JUEZ(A)</i>	34408	Propiedad
<i>JUEZ(A)</i>	377780	Extraordinaria
<i>JUEZ(A)</i>	377781	Extraordinaria
<i>JUEZ(A)</i>	377782	Extraordinaria
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	103149	Vacante
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	113594	Propiedad
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	44751	Propiedad
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	44752	Propiedad
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	95509	Propiedad
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	377772	Extraordinaria
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	377773	Extraordinaria
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	377774	Extraordinaria
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	377775	Extraordinaria
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	377776	Extraordinaria
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	377777	Extraordinaria
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	377778	Extraordinaria
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	377779	Extraordinaria

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

1.1. Juzgado Civil, Trabajo y Familia de Sarapiquí.

El actual Juzgado Civil, Trabajo y Familia de Sarapiquí, según la estructura propuesta por la Dirección de Planificación, quedará conformado de la siguiente manera:

Cuadro N°33

Estructura del Juzgado Civil, Trabajo y Familia de Sarapiquí.

Clase de Puesto	Recurso Humano Actual	Recurso Humano Propuesto
Juez(a)	3	3
Coordinador(a) Judicial	1	1
Técnico(a) Judicial	5	5
Auxiliar de Serv. Gen.	1	1

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

Como se muestra, a este Juzgado mantiene la estructura actual, ya que se le da continuidad a una plaza de Técnico(a) Judicial extraordinaria, misma que inició sus funciones con la Reforma Procesal Laboral el pasado 25 de julio del 2017, justificada mediante informe 26-PLA-MI-2017.

Consiguientemente, se puede apreciar la conformación definitiva de este Juzgado:

**Cuadro N°34
Relación de Puestos**

Juzgado Civil, Trabajo y Familia de Sarapiquí

<i>Clase de Puesto</i>	<i>N° Puesto</i>	<i>Condición Puesto</i>
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	369962	Vacante
COORDINADOR(A) JUDICIAL	369957	Vacante
JUEZ(A)	369955	Propiedad
JUEZ(A)	369956	Vacante
JUEZ(A)	377251	Vacante
TÉCNICO(A) JUDICIAL	369958	Vacante
TÉCNICO(A) JUDICIAL	369959	Vacante
TÉCNICO(A) JUDICIAL	369960	Vacante
TÉCNICO(A) JUDICIAL	369961	Vacante
TÉCNICO(A) JUDICIAL	377669	Extraordinaria

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

4. CONFORMACIÓN DE LAS NUEVAS ESTRUCTURAS EN LOS CIRCUITOS JUDICIALES DE ALAJUELA.

4.3. Tribunal Colegiado de Primera Instancia del I Circuito Judicial de Alajuela

El actual Juzgado Civil de Mayor Cuantía de Alajuela se convertirá en el nuevo Tribunal Colegiado de Primera Instancia de Alajuela, asimismo se estableció la necesidad de adicionar a la estructura existente, 3 plazas extraordinarias de Juez o Jueza.

Es importante indicar, que al igual que los casos anteriores los puestos se otorgan por un periodo de 3 meses según el informe 24-PLA-MI-2017, que iniciarán funciones 2 meses previos a la entrada en vigencia, con el fin de permitir la capacitación del personal previo a dicha fecha.

Cuadro N°35
Estructura del Tribunal Colegiado de Primera Instancia de Alajuela

Puesto	Juzgado Civil de Mayor Cuantía de Alajuela	Plazas Extraordinarias	Tribunal Colegiado de Primera Instancia de Alajuela
	Recurso Humano Actual		Recurso Humano Propuesto
Juez(a)	2	3	5
Coordinador(a) Judicial	1	-	1
Técnico(a) Judicial	6	-	5

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

Según lo anterior, una plaza de Técnico(a) Judicial debe ser reubicada en el nuevo Juzgado Civil de Alajuela, caso que será detallado en el apartado que corresponde a dicho despacho.

Por lo tanto, la estructura a nivel de relación de puestos es la que se muestra de seguido:

Cuadro N°36
Relación de Puestos
Estructura del Tribunal Colegiado de Primera Instancia de Alajuela

<i>Clase de Puesto</i>	<i>N° Puesto</i>	<i>Condición de la plaza</i>
COORDINADOR JUDICIAL	44453	Propiedad
JUEZ	44470	Propiedad
JUEZ	92883	Propiedad
JUEZ	377826	Extraordinaria
JUEZ	377827	Extraordinaria
JUEZ	377828	Extraordinaria
TÉCNICO JUDICIAL	24420	Propiedad
TÉCNICO JUDICIAL	44445	Propiedad
TÉCNICO JUDICIAL	44450	Propiedad
TÉCNICO JUDICIAL	24415	Propiedad

TÉCNICO JUDICIAL	96507	Propiedad
------------------	-------	-----------

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

4.4. Tribunal Colegiado de Primera Instancia del III Circuito Judicial de Alajuela, sede San Ramón.

En concordancia con lo referido por la Dirección de Planificación, este Tribunal en particular se creará con plazas nuevas extraordinarias, la integración propuesta para este despacho se muestra en el siguiente cuadro:

**Cuadro N°37
Estructura del Tribunal Colegiado de Primera Instancia del III Circuito Judicial de Alajuela, San Ramón.**

<i>Clase de Puesto</i>	<i>Cantidad Recurso Humano Propuesto</i>
Juez(a)	3
Coordinador(a) Judicial	1
Técnico(a) Judicial	3

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

De esta manera, al Tribunal Colegiado de Primera Instancia del III Circuito Judicial de Alajuela, sede San Ramón, se le otorgarán 3 plazas de Juez(a), 1 Coordinador(a) Judicial y 3 Técnicos(as) Judiciales.

Según lo aprobado por el Consejo Superior en la sesión N° 43-17 del 05 de mayo anterior (informe 24-PLA-MI-2017), artículo IV se muestra la conformación de personal definitiva:

**Cuadro N°38
Relación de Puestos
Tribunal Colegiado de Primera Instancia del II y III Circuito Judicial de Alajuela, San Ramón.**

<i>Clase de Puesto</i>	<i>Puesto</i>	<i>Condición del Puesto</i>
COORDINADOR(A) JUDICIAL	377832	Extraordinaria
JUEZ(A)	377829	Extraordinaria
JUEZ(A)	377830	Extraordinaria
JUEZ(A)	377831	Extraordinaria
TÉCNICO(A) JUDICIAL	377833	Extraordinaria
TÉCNICO(A) JUDICIAL	377834	Extraordinaria
TÉCNICO(A) JUDICIAL	377835	Extraordinaria

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

4.5. Juzgado Civil I Circuito Judicial de Alajuela

En cuanto al nuevo Juzgado Civil del I Circuito Judicial de Alajuela, estará integrado mayormente por plazas extraordinarias, así como una 1 plaza de técnico (a) judicial proveniente del actual Juzgado Civil de Mayor Cuantía del I Circuito Judicial de Alajuela.

Ahora bien, fue necesario analizar los tiempos de servicio del personal de apoyo con el fin de determinar la persona que será trasladada al nuevo Juzgado Civil del I Circuito Judicial, toda vez que no existía interés por parte del personal nombrado para trasladarse voluntariamente, a continuación, el detalle del cálculo:

**Cuadro N°39
Cálculo de tiempo servido al 31/01/2018 del personal de apoyo del Juzgado Civil del I Circuito Judicial de Alajuela.**

<i>Clase de Puesto</i>	<i>Cédula</i>	<i>Nombre Completo</i>	<i>N° Puesto</i>	<i>Tiempo de Servicio</i>
TÉCNICO (A) JUDICIAL 2	204980083	Laura Isabel Vega Ugalde	24420	21 años, 11 meses y 5 días.
	205390457	Melisa Alejandra Chacón Ramírez	44445	20 años y 17 días.
	205530155	Angelica Milena Delgado Madrigal	44450	15 años y 6 días.
	206170554	Henry Alejandro Mesen González	24415	10 años, 3 meses y 22 días.

	206200978	Carlos Esteban Sancho Araya	96507	11 años, 3 meses y 1 día.
	206620495	Margarita Mena Gutierrez	44455	8 años, 8 meses y 16 días.

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

Según los cálculos realizados, la servidora Margarita Mena Gutiérrez, posee el menor tiempo de servicio en la Institución, por lo tanto, la plaza número 44455 sería la que pasaría a formar parte del nuevo Juzgado Civil de Alajuela.

De manera que, la integración definitiva de la estructura se muestra a continuación:

Cuadro N°40
Estructura del Juzgado Civil del I Circuito Judicial de Alajuela

Clase de Puesto	Juzgado Civil del I CJ de Alajuela	Plazas Extraordinarias	Juzgado Civil del I CJ Alajuela
	Recurso H. actual		Recurso H. propuesto
Juez o Jueza	-	3	3
Coordinador(a) Judicial	-	1	1
Técnico(a) Judicial	1	9	10

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

En cuanto a la relación de puestos, el despacho tendrá las siguientes plazas adscritas:

Cuadro N°41
Relación de Puestos
Juzgado Civil del I Circuito Judicial de Alajuela

Clase de Puesto	N° Puesto	Condición puesto
COORDINADOR(A) JUDICIAL	377758	Extraordinaria
JUEZ(A)	377755	Extraordinaria
JUEZ(A)	377756	Extraordinaria
JUEZ(A)	377757	Extraordinaria
TÉCNICO(A) JUDICIAL	44455	Propietaria
TÉCNICO(A) JUDICIAL	377759	Extraordinaria
TÉCNICO(A) JUDICIAL	377760	Extraordinaria
TÉCNICO(A) JUDICIAL	377761	Extraordinaria
TÉCNICO(A) JUDICIAL	377762	Extraordinaria
TÉCNICO(A) JUDICIAL	377763	Extraordinaria
TÉCNICO(A) JUDICIAL	377764	Extraordinaria
TÉCNICO(A) JUDICIAL	377765	Extraordinaria
TÉCNICO(A) JUDICIAL	377766	Extraordinaria
TÉCNICO(A) JUDICIAL	377767	Extraordinaria

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

4.6. Juzgado Civil II Circuito Judicial de Alajuela, sede San Carlos.

Esta oficina será el resultado de la especialización de las materias, mediante la separación del actual Juzgado Civil y Trabajo del II Circuito Judicial de Alajuela, una vez que inicie la vigencia de la Reforma, por lo que se presenta la propuesta de conformación del nuevo despacho, lo anterior a partir de los diagnósticos efectuados por la Dirección de Planificación.

Es menester indicar que este tipo de juzgados mixtos que conocen las materias Civil y Laboral, tienen una particularidad en cuanto a los criterios de traslado, estos fueron

Según el soporte de plazas necesarias para la atención de asuntos en la materia Civil, el siguiente cuadro detalla lo referido en el informe 24-PLA-MI-2017, donde se evidencia la necesidad de una plaza de la clase Juez(a), 1 Coordinador(a) Judicial y 4 Técnicos(as) Judiciales, además de la reasignación del actual Auxiliar de Servicios Generales.

Cuadro N°42
Estructura del Juzgado Civil del II Circuito Judicial de Alajuela, San Carlos.

Clase de Puesto	Cantidad Recurso Humano Propuesto
Juez(a)	1

Coordinador(a) Judicial	1
Técnico(a) Judicial	3
Aux. Servicios Generales	1*

*Esta plaza se encuentra sujeta a reasignación, una vez que se disponga del servicio contratación de limpieza privada.

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

Para ajustar de la mejor manera esta estructura, el pasado 17 de noviembre del 2017, los profesionales de Gestión Humana, visitaron el despacho mixto con el fin de aplicar una encuesta que permitió conocer la voluntad del personal de apoyo para tramitar la materia civil o laboral según corresponda.

Tal y como se menciona en la Introducción (punto I) de este informe, Consejo Superior en la sesión N° 29-17, celebrada el 28 de marzo del 2017, artículo XCVI, pues se definen los criterios de traslado para las personas que se ubican en los despachos mixtos que se especializan a raíz de las reformas Civil y Laboral.

Cuadro N°43
Distribución de personal por materia según resultados de aplicación de encuesta
Juzgado Civil y Trabajo del II Circuito Judicial de Alajuela

Clase de Puesto	Cédula	Nombre Completo	N° Puesto	Criterio	Despacho Propuesto
AUXILIAR SERV. GEN. 2	206640296	Keyna Dayan Durán Maroto.	44495	Voluntad	Juzgado Civil
COORDINADOR JUD. 2	203910190	Javier Antonio Alvarado Soro.	44492	Voluntad	Juzgado Civil
COORDINADOR JUD. 2	Plaza extraordinaria		377768	Informe 24-PLA-MI-17	Juzgado Trabajo
JUEZ 3	203870606	Martha Grace Chaves Chaves.	20269	Materia Nombramiento - Laboral	Juzgado Trabajo
JUEZ 3	109940230	Adolfo Esteban Mora Arce.	44490	Materia Nombramiento - Civil	Juzgado Civil
JUEZ 3	Plaza extraordinaria		377653	Materia Nombramiento - Laboral	Juzgado Trabajo
TÉCNICO JUD. 2	Plaza vacante		22917	Plaza vacante	Juzgado Civil
TÉCNICO JUD. 2	206410291	Hazel Quesada Quesada.	44493	Voluntad	Juzgado Civil
TÉCNICO JUD. 2	205720685	Lourdes Ma. Corella Alvarado.	99687	Voluntad	Juzgado Trabajo
TÉCNICO JUD. 2	Extraordinaria		377654	Informe 26-PLA-MI-17	Juzgado Civil
TÉCNICO JUD. 2	Extraordinaria		377655	Informe 26-PLA-MI-17	Juzgado Trabajo
TÉCNICO JUD. 2	Extraordinaria		377656	Informe 26-PLA-MI-17	Juzgado Trabajo
TÉCNICO JUD. 2	Extraordinaria		377657	Informe 26-PLA-MI-17	Juzgado Trabajo

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

Cabe indicar que la asignación de personal de apoyo de este despacho se realizó tomando en consideración la voluntad de los servidores propietarios del actual Juzgado Civil y Trabajo del II Circuito Judicial de Alajuela, por lo cual la señora Lourdes Corella Alvarado sería la única que voluntariamente conocerá la materia laboral junto con tres de las plazas extraordinarias otorgadas con la Reforma Procesal Laboral.

A continuación, se muestra el cuadro con la distribución del personal que conformará el Juzgado Civil del II Circuito Judicial de Alajuela, San Carlos:

Cuadro N°44
Relación de Puestos
Juzgado Civil del II Circuito Judicial de Alajuela, San Carlos.

Clase de Puesto	N° Puesto	Condición Puesto
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	44495	Propiedad
COORDINADOR(A) JUDICIAL	44492	Propiedad
JUEZ(A)	44490	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	22917	Vacante
TÉCNICO(A) JUDICIAL	44493	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	377654	Extraordinaria

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

Con el fin de complementar la distribución y aclarar los escenarios de los Juzgados a nivel de recurso humano, adicionalmente se detalla y se enlista la propuesta para el Juzgado de Trabajo del II Circuito Judicial de Alajuela.

Cuadro N°45
Estructura del Juzgado de Trabajo del II Circuito Judicial de Alajuela, San Carlos.

<i>Clase de Puesto</i>	<i>Cantidad Recurso Humano Propuesto</i>
Juez(a)	2
Coordinador(a) Judicial	1
Técnico(a) Judicial	4

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

Cuadro N°46
Relación de Puestos
Juzgado de Trabajo del II Circuito Judicial de Alajuela, San Carlos.

<i>CLASE DE PUESTO</i>	<i>N° PUESTO</i>	<i>CONDICIÓN PUESTO</i>
<i>COORDINADOR(A) JUDICIAL</i>	377768	Extraordinaria
<i>JUEZ(A)</i>	20269	Propiedad
<i>JUEZ(A)</i>	377653	Extraordinaria
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	99687	Propiedad
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	377655	Extraordinaria
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	377656	Extraordinaria
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	377657	Extraordinaria

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

4.7. Juzgado Civil y Trabajo de III Circuito Judicial de Alajuela, San Ramón.

Según lo dispuesto por la Dirección de Planificación, este despacho continuará trabajando de manera mixta, es decir, conociendo ambas materias civil y laboral como hasta el día de hoy.

Para este juzgado en particular, se otorgará 1 plaza de Juez(a) proveniente del Tribunal de Trabajo de Menor Cuantía del II Circuito Judicial de Guanacaste, sede Santa Cruz, además de 3 plazas extraordinarias de Técnico(a) Judicial que se otorgan mediante el informe 24-PLA-MI-2017.

Cuadro N°47
Estructura del Juzgado Civil y Trabajo del III Circuito Judicial de Alajuela, San Ramón.

Clase de Puesto	Recurso Humano Actual	Tribunal de Trabajo de Menor Cuantía del II Circ. Jud. Guanacaste	Extraordinarias	Recurso Humano Propuesto.
Juez(a)	2	1	-	3
Coordinador(a) Jud.	1	-	-	1
Técnico(a) Judicial	3	-	3	6

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

De seguido, se muestra la conformación definitiva de este despacho:

Cuadro N°48
Relación de Puestos
Juzgado Civil y Trabajo del III Circuito Judicial de Alajuela, San Ramón.

<i>Clase de Puesto</i>	<i>N° Puesto</i>	<i>Condición Puesto</i>
<i>COORDINADOR(A) JUDICIAL</i>	44485	Vacante
<i>JUEZ(A)</i>	44483	Propiedad

JUEZ(A)	372033	Propiedad
JUEZ(A)	359280	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	44487	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	44489	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	103677	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	377660	Extraordinaria
TÉCNICO(A) JUDICIAL	377800	Extraordinaria
TÉCNICO(A) JUDICIAL	377801	Extraordinaria
TÉCNICO(A) JUDICIAL	377802	Extraordinaria

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

Es dable indicar, que este despacho cuenta con la plaza n° 44489 correspondiente a la clase de Técnico (a) Judicial, la cual actualmente se comparte con el Juzgado de Familia, según recomendación de la Dirección de Planificación, este puesto continuará realizando sus funciones de la misma forma, es decir medio, tiempo con el Juzgado Civil y Trabajo de San Ramón y medio tiempo con el Juzgado de Familia de San Ramón.

4.8. Juzgado Civil y Trabajo de Grecia.

Este juzgado continúa trabajando con el mismo recurso que se ha venido desempeñando desde la entrada en vigencia de la Reforma Procesal Laboral, por lo cual se da continuidad por todo el año 2018 a 2 plazas de Juez(a) extraordinario(a) y 3 plazas de Técnico(a) Judicial. Tal y como se muestra en el siguiente cuadro el nuevo Juzgado contará con 11 plazas en total:

Cuadro N°49
Estructura del Juzgado Civil y Trabajo de Grecia

Clase de Puesto	Recurso Humano Actual	Recurso Humano Propuesto
Juez o Jueza	3	3
Coordinador(a) Judicial	1	1
Técnico(a) Judicial	7	7

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

Lo anterior, atiende lo indicado en el informe 26-PLA-MI-2017 elaborado por la Dirección de Planificación, no hay modificaciones a nivel de estructura para este Juzgado, ahora bien, a nivel de relación de puestos, en el siguiente cuadro se ejemplifica la distribución definida:

Cuadro N°50
Relación de Puestos
Juzgado Civil y Trabajo de Grecia

Clase de Puesto	N° Puesto	Condición Puesto
COORDINADOR(A) JUDICIAL	44477	Propiedad
JUEZ(A)	55673	Propiedad
JUEZ(A)	377661	Extraordinaria
JUEZ(A)	377662	Extraordinaria
TÉCNICO(A) JUDICIAL	24434	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	44479	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	44482	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	103128	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	377663	Extraordinaria
TÉCNICO(A) JUDICIAL	377664	Extraordinaria
TÉCNICO(A) JUDICIAL	377665	Extraordinaria

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

4.9. Juzgado Civil, Trabajo, Familia y Agrario del II Circuito Judicial de Alajuela, Sede Upala.

El Juzgado Civil, Trabajo, Familia y Agrario del II Circuito Judicial de Alajuela, sede Upala continúa trabajando de la misma manera, es decir conociendo las materias de manera mixta, su integración se presenta a continuación:

**Cuadro N°51
Estructura del Juzgado Civil, Trabajo, Familia y Agrario del
II Circuito Judicial de Alajuela, Sede Upala.**

Clase de Puesto	Recurso Humano Actual	Recurso Humano Propuesto
Juez o Jueza	3	3
Coordinador(a) Judicial	1	1
Técnico(a) Judicial	6	6
Auxiliar Serv. General	1	1
Técnico(a) Com. Jud.	1	1

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

Del mismo modo, se mantiene una plaza de Técnico(a) Judicial extraordinaria brindada con la entrada en vigencia de la Reforma Laboral, para completar la cantidad de puestos de esta clase.

En el siguiente cuadro del informe, se puede apreciar la conformación definitiva de este Juzgado Civil, Trabajo, Familia y Agrario del II Circuito Judicial de Alajuela, Sede Upala.

**Cuadro N°52
Relación de Puestos
Juzgado Civil, Trabajo, Familia y Agrario del II Circuito Judicial de Alajuela, Sede Upala.**

Clase de Puesto	N° Puesto	Condición Puesto
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	369950	Vacante
COORDINADOR(A) JUDICIAL	369943	Vacante
JUEZ(A)	369940	Vacante
JUEZ(A)	369941	Propiedad
JUEZ(A)	369942	Propiedad
TÉCNICO EN COMUNICACIONES JUD.	369949	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	369944	Vacante
TÉCNICO(A) JUDICIAL	369945	Vacante
TÉCNICO(A) JUDICIAL	369946	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	369947	Vacante
TÉCNICO(A) JUDICIAL	369948	Vacante
TÉCNICO(A) JUDICIAL	377658	Extraordinaria

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

5. CONFORMACIÓN DE LAS NUEVAS ESTRUCTURAS EN EL CIRCUITO JUDICIAL DE CARTAGO

5.1. Tribunal Colegiado de Primera Instancia de Cartago.

En relación a la estructura, este tribunal tendrá como base la totalidad del personal que labora a la fecha en el Juzgado Civil de Mayor Cuantía de esa provincia, de igual manera, se complementaría con 3 plazas extraordinarias de Juez(a), en el siguiente cuadro se detalla la estructura propuesta:

**Cuadro N°53
Estructura del Tribunal Colegiado de Primera Instancia de Cartago**

Puesto	Juzgado Civil de Mayor Cuantía de Cartago	Plazas Extraordinarias	Tribunal Colegiado de Primera Instancia de Cartago
	Recurso Humano Actual		Recurso Humano Propuesto
Juez(a)	2	3	5

Coordinador(a) Judicial	1	-	1
Técnico(a) Judicial	5	-	5

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

Ahora bien, la integración definitiva de este despacho se presenta en el siguiente cuadro de relación de puestos:

Cuadro N°54
Relación de Puestos
Tribunal Colegiado de Primera Instancia de Cartago

<i>Clase de Puesto</i>	<i>N° de Puesto</i>	<i>Condición de Puesto</i>
<i>COORDINADOR(A) JUDICIAL</i>	44642	Propiedad
<i>JUEZ(A)</i>	47370	Propiedad
<i>JUEZ(A)</i>	44635	Propiedad
<i>JUEZ(A)</i>	377836	Extraordinaria
<i>JUEZ(A)</i>	377837	Extraordinaria
<i>JUEZ(A)</i>	377838	Extraordinaria
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	44643	Propiedad
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	95494	Propiedad
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	44640	Propiedad
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	44644	Propiedad
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	24510	Propiedad

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

5.2. Juzgado Civil de Cartago.

Para la conformación del nuevo Juzgado Civil de Cartago, además del recurso actual del Juzgado Civil de Menor Cuantía, se trasladarán 1 plaza de Juez(a) y 6 plazas de Técnico(a) Judicial extraordinarias, que actualmente se encuentran adscritas a la estructura del nuevo Juzgado Civil del Segundo Circuito Judicial de la Zona Atlántica, Pococí y Guácimo, lo anterior sustentado en el oficio 108-MI-2017.

Por lo tanto, su integración queda de la siguiente manera:

Cuadro N°55
Estructura del Juzgado Civil de Cartago

Puesto	Juzgado Civil de Menor Cuantía de Cartago	Juzgado Civil del II Circ. Jud. Zona Atlántica, Pococí y Guácimo.	Juzgado Civil de Cartago
	Recurso Humano Actual	Extraordinarias	Recurso Humano Propuesto
Juez(a)	2	1	3
Coordinador(a) Judicial	1	-	1
Técnico(a) Judicial	4	6	10

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

Al respecto, su integración definitiva se presenta en el siguiente adjunto:

Cuadro N°56
Relación de Puestos
Juzgado Civil de Cartago

<i>Clase de Puesto</i>	<i>N° Puesto</i>	<i>Condición Plaza</i>
<i>COORDINADOR(A) JUDICIAL</i>	44676	Propiedad
<i>JUEZ(A)</i>	34403	Propiedad
<i>JUEZ(A)</i>	363507	Propiedad
<i>JUEZ(A)</i>	377798	Extraordinaria
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	107873	Vacante
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	72849	Vacante
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	77737	Vacante

TÉCNICO(A) JUDICIAL	108652	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	377769	Extraordinaria
TÉCNICO(A) JUDICIAL	377770	Extraordinaria
TÉCNICO(A) JUDICIAL	377771	Extraordinaria
TÉCNICO(A) JUDICIAL	377865	Extraordinaria
TÉCNICO(A) JUDICIAL	377795	Extraordinaria
TÉCNICO(A) JUDICIAL	377796	Extraordinaria

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

5.3. Juzgado Civil, Trabajo y Agrario de Turrialba.

Para este despacho, se prolongan los nombramientos de 1 plaza de Juez (a) y 2 plazas de Técnico(a) Judicial extraordinarias otorgadas con la Reforma Procesal Laboral, lo anterior de conformidad con el informe 26-PLA-MI-2017 elaborado por la Dirección de Planificación. Es así que el personal laborará bajo la siguiente estructura:

Cuadro N°57
Estructura actual y propuesta del Juzgado Civil, Trabajo y Agrario de Turrialba

Puesto	Recurso Humano Actual	Recurso Humano Propuesto
Juez(a)	3	3
Coordinador(a) Judicial	1	1
Técnico(a) Judicial	7	7

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

La integración definitiva, a nivel de relación de puestos para este despacho se presenta en el a continuación:

Cuadro N°58
Relación de Puestos
Juzgado Civil, Trabajo y Agrario de Turrialba

Clase de Puesto	N° Puesto	Condición Puesto
COORDINADOR(A) JUDICIAL	44654	Propiedad
JUEZ(A)	55576	Propiedad
JUEZ(A)	85080	Propiedad
JUEZ(A)	377666	Extraordinaria
TÉCNICO(A) JUDICIAL	44655	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	44657	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	44659	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	85081	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	103689	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	377667	Extraordinaria
TÉCNICO(A) JUDICIAL	377668	Extraordinaria

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

6. CONFORMACIÓN DE LAS NUEVAS ESTRUCTURAS EN EL CIRCUITO JUDICIAL DE PUNTARENAS.

6.1. Tribunal Colegiado de Primera Instancia de Puntarenas

Con base en la conformación determinada por la Dirección de Planificación, el recurso humano del Juzgado Civil y Agrario de Puntarenas que actualmente conoce la materia civil, servirá de base para la conformación del nuevo Tribunal, adicionalmente se le conferirá 1 plaza de Juez(a) de forma extraordinaria.

Asimismo, para este tribunal se estará trasladando una plaza de Coordinador(a) Judicial que incorrectamente fue asignada por la Dirección de Planificación a la estructura del nuevo Juzgado Civil del II Circuito Judicial de la Zona Atlántica.

Siendo que al separar de manera definitiva varias plazas para conocer la materia civil en este nuevo Tribunal, también se debe de establecerse la conformación para el nuevo Juzgado que conocerá los asuntos de la materia Agraria en la zona, estos cambios se especificarán más adelante en este apartado.

Debido a lo anterior, la distribución propuesta se detalla de la siguiente manera:

**Cuadro N°59
Estructura del Tribunal Colegiado de Primera Instancia de Puntarenas**

Puesto	Juzgado Civil y Agrario de Puntarenas.(*)	Juzgado Civil del II C.J. Zona Atlántica	Plazas Extraordinarias	Tribunal Colegiado de Primera Instancia de Puntarenas.
	Recurso Humano actual	Extraordinaria		Recurso Humano Propuesto
Juez(a)	3	-	1	3
Coordinador(a) Judicial	1	1	-	1
Técnico(a) Judicial	5	-	-	3
Auxiliar Serv. General.	1	-	-	0

Fuente; Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

(*) La plaza de Coordinador(a) Judicial, 2 plazas de Técnico(a) Judicial y la plaza de Auxiliar de Servicios Generales se trasladan al nuevo Juzgado Agrario de Puntarenas.

Ahora bien, tal y como se incluyó en otros apartados de juzgados mixtos que se separan a partir del inicio de vigencia de la Reforma Civil, a continuación se muestra un cuadro con la distribución del personal y los criterios que se aplicarán para realizar los movimientos.

**Cuadro N°60
Distribución de personal por materia según resultados de aplicación de encuesta
Juzgado Civil y Agrario de Puntarenas**

Clase	Cédula	Nombre Completo	Puesto	Criterio	Propuesta de Despacho
Auxiliar Servicios Generales	0602820107	Patricia González Moraga	44944	108-PLA-MI-2017	Juzgado Agrario de Puntarenas
Coordinador (a) Judicial	0603150191	José Manuel Alfaro Coto	44947	Voluntad	Juzgado Agrario de Puntarenas
Coordinador (a) Judicial	Plaza extraordinaria		377799	Informe 24-PLA-MI-2017	Tribunal Colegiado de Puntarenas
Juez(a)	0106390306	Xinia Patricia González Grajales	44939	Materia de Nombramiento - Civil	Tribunal Colegiado de Puntarenas
Juez(a)	Plaza vacante		92965	Materia de Nombramiento - Agrario	Juzgado Agrario de Puntarenas
Juez(a)	0113200306	Eunice Villalobos Jiménez	372088	Materia de Nombramiento - Civil	Tribunal Colegiado de Puntarenas
Juez(a)	Plaza extraordinaria		377783	Materia de Nombramiento - Civil	Juzgado Civil de Puntarenas
Juez(a)	Plaza extraordinaria		377784	Materia Nombramiento - Agrario	Juzgado Agrario de Puntarenas
Técnico(a) Judicial	0601960131	Ileana María Leal Zúñiga	44940	Voluntad	Tribunal Colegiado de Puntarenas
Técnico(a) Judicial	0603170897	María José Araya García	44993	Voluntad	Tribunal Colegiado de Puntarenas
Técnico(a) Judicial	0503410810	Ingrid Marcela Arce Matarrita	92966	Tiempo Servido	Juzgado Agrario de Puntarenas
Técnico(a) Judicial	0601980246	María Elena Molina Saborio	92967	Voluntad	Tribunal Colegiado de Puntarenas
Técnico(a) Judicial	Plaza vacante		372089	Plaza Vacante	Juzgado Agrario de Puntarenas

Fuente; Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

De esta manera, se muestra la conformación con los números de puestos que tendrá el Tribunal Colegiado de Primera Instancia de Puntarenas:

**Cuadro N°61
Relación de Puestos
Tribunal Colegiado de Primera Instancia de Puntarenas**

Clase de Puesto	N° Puesto	Condición Puesto
COORDINADOR(A) JUDICIAL	377799	Extraordinaria
JUEZ(A)	44939	Propiedad

JUEZ(A)	372088	Propiedad
JUEZ(A)	377854	Extraordinaria
TÉCNICO(A) JUDICIAL	44940	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	44993	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	92967	Propiedad

Fuente. Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

6.2. Juzgado Civil de Puntarenas

Para crear este juzgado, se dispondrá de plazas nuevas extraordinarias, tanto de la clase de Juez(a) como para el personal de apoyo. En total la estructura estará compuesta de 6 plazas.

A continuación, se detalla la estructura propuesta para este despacho, y seguidamente se muestra la relación de puestos definitiva:

Cuadro N°62
Estructura Propuesta para el Juzgado Civil de Puntarenas

Clase de Puesto	Cantidad Recurso Humano Propuesto
Juez(a)	1
Coordinador(a) Judicial	1
Técnico(a) Judicial	4

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

Cuadro N°63
Relación de Puestos
Juzgado Civil de Puntarenas

Clase de Puesto	N° Puesto	Condición Puesto
COORDINADOR(A) JUDICIAL	377789	Extraordinaria
JUEZ(A)	377783	Extraordinaria
TÉCNICO(A) JUDICIAL	377785	Extraordinaria
TÉCNICO JUDICIAL	377786	Extraordinaria
TÉCNICO JUDICIAL	377787	Extraordinaria
TÉCNICO JUDICIAL	377788	Extraordinaria

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

6.3. Juzgado Agrario de Puntarenas

Tal y como se indicó en apartados anteriores, este despacho se conformará con parte del recurso del Juzgado Civil y Agrario, mismo que se separa en el Tribunal Colegiado de Primera Instancia de Puntarenas y Juzgado Agrario de la misma zona.

En lo que respecta a este Juzgado se le otorgarán 2 plazas de la clase de Juez(a), 1 de Coordinador(a) Judicial y 2 plazas de Técnicos(as) Judiciales, además se trasladará la plaza de Auxiliar de Servicios Generales que se encuentra actualmente en el Juzgado. Solamente una de las plazas de Juez(a) es extraordinaria, las demás pertenecen al actual Juzgado Civil y Agrario de Puntarenas, según el informe 24-PLA-MI-2017.

El orden del despacho será el siguiente:

Cuadro N°64
Estructura del Juzgado Agrario de Puntarenas

Puesto	Juzgado Civil y Agrario de Puntarenas. *	Plazas Extraordinarias	Juzgado Agrario de Puntarenas.
	Recurso Humano actual		Recurso Humano Propuesto
Juez(a)	3	1	2

Coordinador(a) Judicial	2	-	1
Técnico(a) Judicial	5	-	2
Auxiliar Serv. General.	1	-	1

(*) 2 plazas de Juez(a) y 3 plazas de Técnico(a) Judicial y la plaza se habían trasladado al nuevo Tribunal Colegiado de Primera Instancia de Puntarenas.

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

De la misma manera, se presenta la estructura con los números de puestos que corresponderán al Juzgado:

Cuadro N°65
Relación de Puestos
Juzgado Agrario de Puntarenas

<i>Clase de Puesto</i>	<i>N° Puesto</i>	<i>Condición Puesto</i>
<i>AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES</i>	44944	Propiedad
<i>COORDINADOR(A) JUDICIAL</i>	44947	Propiedad
<i>JUEZ(A)</i>	92965	Vacante
<i>JUEZ(A)</i>	377784	Extraordinaria
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	92966	Propiedad
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	372089	Vacante

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

6.4. Juzgado Civil, Trabajo y Familia de Buenos Aires.

Según el análisis efectuado por la Dirección de Planificación para el Juzgado Civil, Trabajo y Familia de Buenos Aires, no es necesario otorgar recurso humano adicional, por lo que su integración se mantiene igual, como se detalla a continuación:

Cuadro N°66
Estructura del Juzgado Civil, Trabajo y Familia de Buenos Aires

<i>Clase de Puesto</i>	<i>Cantidad Recurso Humano Actual</i>	<i>Cantidad Recurso Humano Propuesto</i>
Juez(a)	2	2
Coordinador(a) Judicial	1	1
Técnico(a) Judicial	3	3

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

Cuadro N°67
Relación de Puestos
Juzgado Civil, Trabajo y Familia de Buenos Aires

<i>Clase de Puesto</i>	<i>N° Puesto</i>	<i>Condición Puesto</i>
<i>COORDINADOR(A) JUDICIAL 2</i>	352632	Propiedad
<i>JUEZ(A) 3</i>	352631	Propiedad
<i>JUEZ(A) 3</i>	372020	Propiedad
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL 2</i>	359263	Propiedad
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL 2</i>	359264	Propiedad
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL 2</i>	372021	Vacante

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

6.5. Juzgado Civil y Trabajo de Quepos.

Según lo dispuesto por la Dirección de Planificación el Juzgado Civil, Trabajo y Familia de Quepos logrará su especialización con la Reforma Procesal Civil, por lo que a partir de octubre del 2018 deja de existir e inician funciones el Juzgado Civil y Trabajo de Quepos, así como el Juzgado de Familia, Penal Juvenil y Violencia Doméstica de Quepos.

A continuación, se presenta la conformación que presenta el despacho al día de hoy:

Cuadro N°68
Estructura Juzgado Civil, Trabajo y Familia de Quepos

<i>Clase de Puesto</i>	<i>Cantidad Recurso Humano</i>
Juez(a)	3
Coordinador(a) Judicial	1
Técnico(a) Judicial	6
Aux. Servicios Generales	1

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

Con la Reforma Procesal Laboral, a este juzgado se le concedieron las siguientes plazas extraordinarias:

- 1 plaza de Juez(a) y
- 2 plazas de Técnico(a) Judicial.

Cabe indicar que mediante informe 26-PLA-MI-2017 se da continuidad a estas plazas de manera que, al momento de la implementación de la Reforma Procesal Civil, la distribución de personal para ambos juzgados se deberá realizar tomando en consideración este recurso adicional. La conformación propuesta se detalla a continuación:

Cuadro N°69
Estructuras Propuestas para los Juzgados Civil y Trabajo de Quepos y Familia, Penal Juvenil y Violencia Doméstica de Quepos

<i>Clase de Puesto</i>	<i>Recurso Humano Actual</i>	Extraordinarias	Juzgado Civil y Trabajo de Quepos RRHH Propuesto	Juzgado de Familia, Penal Juv. y Violencia Dom. Quepos. RRHH Propuesto
Juez(a)	3	1	2	2
Coordinador(a) Judicial	1	-	1	1
Técnico(a) Judicial	6	1	3	3
Aux. Servicios Generales	1	-	-	1

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

Es importante indicar que, para completar las estructuras, será necesario realizar las siguientes tareas:

- Reasignar 1 plaza de Técnico (a) Judicial a Coordinador (a) Judicial.
- Además, según el informe 24-PLA-MI-2017 se deberán otorgar 1 plaza de la clase Juez(a) y 1 plaza de Técnico(a) Judicial en condición de extraordinarias.

Ahora bien, se debía identificar las personas y plazas vacantes o extraordinarias que se trasladarán a cada uno de los nuevos juzgados, producto de la separación del Juzgado de Trabajo, Civil y Familia de Quepos, para lo cual se consideraron los criterios aprobados por el Consejo Superior en la sesión N.º 29-17, celebrada el 28 de marzo del 2017, artículo XCVI, así como la información aportada por los servidores mediante el instrumento de encuesta.

Cuadro N°70
Distribución de personal por materia según resultados de aplicación de encuesta Juzgado Civil y Trabajo y Familia de Quepos

Clase	Cédula	Nombre Completo	Puesto	Criterio	Despacho propuesto
AUXILIAR DE SERV. GEN.	0112940790	Katherine Lisette Villalobos Rojas	20326	Informe 108-MI-2017	Juzgado de Familia, Penal Juvenil y Violencia Domestica de Quepos
COORDINADOR JUDICIAL 2	0602820446	Lesli Tatiana Gómez Gómez	20324	Voluntad	Juzgado Civil y Trabajo de Quepos
JUEZ 3	0204870594	María Cristina Cruz Montero	20308	Materia de Nombramiento - Civil	Juzgado Civil y Trabajo de Quepos

JUEZ 3	0108490661	Irving Mauricio Vargas Rodriguez	86077	Materia de Nombramiento - Laboral	Juzgado Civil y Trabajo de Quepos
JUEZ 3	Plaza Extraordinaria		377675	Informe 30-PLA-PI-2016	Juzgado de Familia, Penal Juvenil y Violencia Domestica de Quepos
JUEZ 3	Plaza Extraordinaria		377803	Informe 24-PLA-MI-2017	Juzgado de Familia, Penal Juvenil y Violencia Domestica de Quepos
TÉCNICO JUDICIAL 2	0601120744	Eladio Sinfonte Chavarria	20309	Voluntad	Juzgado Civil y Trabajo de Quepos
TÉCNICO JUDICIAL 2	0603060545	José Antonio Mora Mora	57154	Voluntad	Juzgado Civil y Trabajo de Quepos
TÉCNICO JUDICIAL 2	0602680351	Gustavo Adolfo Avendaño Loria	92969	Voluntad	Juzgado de Familia, Penal Juvenil y Violencia Domestica de Quepos
TÉCNICO JUDICIAL 2	0112590159	Jorge Ronny Madrigal Jácamo	103163	Voluntad	Juzgado de Familia, Penal Juvenil y Violencia Domestica de Quepos
TÉCNICO JUDICIAL 2	Plaza Extraordinaria		377676	Plaza Extraordinaria	Juzgado de Familia, Penal Juvenil y Violencia Domestica de Quepos
TÉCNICO JUDICIAL 2	Plaza Extraordinaria		377677	Plaza Extraordinaria	Juzgado Civil y Trabajo de Quepos
TÉCNICO JUDICIAL 2	Plaza Extraordinaria		377804	Informe 24-PLA-MI-2017	Juzgado de Familia, Penal Juvenil y Violencia Domestica de Quepos

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

La distribución de las plazas extraordinarias se realizó por el orden de consecutivo, en primer lugar, en el Juzgado Civil y Trabajo, continuando con el Juzgado de Familia, Penal Juvenil y Violencia Domestica.

En los cuadros N°72 y N°73 se puede apreciar la conformación definitiva de ambos juzgados:

Cuadro N°71
Relación de Puestos
Juzgados Civil y Trabajo de Quepos

<i>Clase de Puesto</i>	<i>N° Puesto</i>	<i>Condición Puesto</i>
<i>COORDINADOR(A) JUDICIAL</i>	20324	Propiedad
<i>JUEZ(A)</i>	20308	Propiedad
<i>JUEZ(A)</i>	86077	Propiedad
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	20309	Propiedad
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	57154	Propiedad
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	377676	Extraordinaria

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

Cuadro N°72
Relación de Puestos
Juzgado de Familia, Penal Juvenil y Violencia Doméstica de Quepos

<i>Clase de Puesto</i>	<i>N° Puesto</i>	<i>Condición Puesto</i>
<i>AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES</i>	20326	Propiedad
<i>JUEZ(A)</i>	377675	Extraordinaria
<i>JUEZ(A)</i>	377803	Extraordinaria
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	92969	Propiedad
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	103163	Propiedad
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	377677	Extraordinaria

TÉCNICO(A) JUDICIAL	377804	Extraordinaria
---------------------	--------	----------------

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

7. CONFORMACIÓN DE LAS NUEVAS ESTRUCTURAS EN EL I Y II CIRCUITO JUDICIAL DE GUANACASTE.

7.1. Tribunal Colegiado de Primera Instancia del I Circuito Judicial de Guanacaste, sede Liberia.

Este tribunal se creará a partir de plazas nuevas, es decir con recursos extraordinarios necesarios para la conformación que indicó Planificación.

A continuación, se muestra la propuesta para este despacho:

**Cuadro N°73
Estructura del Tribunal Colegiado de Primera Instancia del
I Circuito Judicial de Guanacaste, sede Liberia.**

Clase de Puesto	Recurso Humano Propuesto
Juez(a)	3
Coordinador(a) Judicial	1
Técnico(a) Judicial	3

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

Según corresponde, se crearán 2 plazas de Juez (a), 1 plaza de Coordinador (a) Judicial y 3 plazas de Técnicos (as) Judiciales por el periodo correspondiente, según el informe 24-PLA-MI-2017 elaborado por la Dirección de Planificación.

Adicionalmente, se deberá incorporar un puesto extraordinario de la clase de Juez(a), perteneciente al Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, adscrita al plan de trabajo en materia Civil, recomendación contenida en el oficio 281-PLA-2018, pendiente de conocimiento por parte del Consejo Superior.

**Cuadro N°74
Relación de Puestos
Tribunal Colegiado de Primera Instancia del I Circuito Judicial de Guanacaste, Sede Liberia.**

Clase de Puesto	N° Puesto	Condición Puesto
COORDINADOR(A) JUDICIAL	377843	Extraordinario
JUEZ(A)	377841	Extraordinario
JUEZ(A)	377842	Extraordinario
JUEZ(A)	377692	Extraordinario
TÉCNICO(A) JUDICIAL	377844	Extraordinario
TÉCNICO(A) JUDICIAL	377845	Extraordinario
TÉCNICO(A) JUDICIAL	377846	Extraordinario

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

7.2. Tribunal Colegiado de Primera Instancia del II Circuito Judicial de Guanacaste, Sede Nicoya.

Específicamente para la sede de Nicoya, se estará conformando otro tribunal, con un total de 7 plazas nuevas extraordinarias, segmentadas por las siguientes clases de puesto:

**Cuadro N°75
Estructura del Tribunal Colegiado de Primera Instancia del
II Circuito Judicial de Guanacaste, Sede Nicoya**

Clase de Puesto	Recurso Humano Propuesto
Juez(a)	3
Coordinador(a) Judicial	1
Técnico(a) Judicial	3

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

De esta manera al Tribunal Colegiado de Primera Instancia del II Circuito Judicial de Guanacaste, se le otorgan 3 plazas de Juez(a), 1 Coordinador(a) Judicial y 3 Técnicos(as) Judiciales.

Así se muestra la relación de puestos, tal y como se detalla a continuación:

Cuadro N°76
Relación de Puestos
Tribunal Colegiado de Primera Instancia del II Circuito
Judicial de Guanacaste, Sede Nicoya.

<i>Clase de Puesto</i>	<i>N° Puesto</i>	<i>Condición Puesto</i>
<i>COORDINADOR(A) JUDICIAL</i>	377850	Extraordinaria
<i>JUEZ(A)</i>	377847	Extraordinaria
<i>JUEZ(A)</i>	377848	Extraordinaria
<i>JUEZ(A)</i>	377849	Extraordinaria
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	377851	Extraordinaria
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	377852	Extraordinaria
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	377853	Extraordinaria

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

7.3. Juzgado Civil de Santa Cruz.

Toda vez que, este despacho alcanzó su especialización con la entrada en vigencia de la Reforma Procesal Laboral, pues se separó del antiguo Juzgado Civil y Trabajo de Santa Cruz, a continuación, se presenta a manera de información su conformación definitiva:

Cuadro N°77
Estructura del Juzgado Civil de Santa Cruz

<i>Clase de Puesto</i>	<i>Recurso Humano Actual</i>	<i>Recurso Humano Propuesto</i>
Juez(a)	2	2
Coordinador(a) Judicial	1	1
Técnico(a) Judicial	4	4

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

Cabe indicar que la conformación oficial de ese despacho se puede apreciar en el cuadro siguiente:

Cuadro N°78
Relación de Puestos
Juzgado Civil de Santa Cruz

<i>Clase de Puesto</i>	<i>N° Puesto</i>	<i>Condición Puesto</i>
<i>COORDINADOR(A) JUDICIAL</i>	44813	Propiedad
<i>JUEZ(A)</i>	57125	Propiedad
<i>JUEZ(A)</i>	377659	Extraordinaria
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	44815	Propiedad
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	44818	Vacante
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	46837	Propiedad
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	103155	Vacante

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

7.4. Juzgado Civil y Trabajo I Circuito Judicial de Guanacaste, Liberia.

Con la entrada en vigencia de la Reforma Procesal Laboral, a este despacho se le brindaron 2 plazas extraordinarias de Juez(a) y 3 plazas de Técnico(a) Judicial, posteriormente en el informe 26-PLA-MI-2017 elaborado por la Dirección de Planificación, se recomienda la prórroga de las 2 plazas de Juez(a) y 2 de las 3 plazas de Técnico(a), por el año 2018, de este modo la estructura quedará como se muestra:

Cuadro N°79
Estructura Juzgado Civil y Trabajo del I Circuito Judicial de Guanacaste, Liberia.

Clase de Puesto	Recurso Humano Actual	Recurso Humano Propuesto
Juez(a)	3	3
Coordinador(a) Jud.	1	1
Técnico(a) Judicial	6	6

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

La integración oficial se presenta a continuación:

Cuadro N°80
Relación de Puestos
Juzgado Civil y Trabajo del I Circuito Judicial de Guanacaste, Liberia.

Clase de Puesto	N° Puesto	Condición Puesto
<i>COORDINADOR(A) JUDICIAL</i>	44800	Propiedad
<i>JUEZ(A)</i>	92935	Propiedad
<i>JUEZ(A)</i>	377670	Extraordinaria
<i>JUEZ(A)</i>	377671	Extraordinaria
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	24913	Vacante
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	44805	Propiedad
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	44810	Propiedad
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	103154	Propiedad
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	377672	Extraordinaria
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	377673	Extraordinaria

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

7.5. Juzgado Civil y Trabajo II Circuito Judicial de Guanacaste, Nicoya.

Al igual que en la zona de Liberia, el juzgado mixto de Nicoya dispone de 1 plaza extraordinaria de Juez(a) y 2 plazas extraordinarias de Técnico(a) Judicial que se otorgaron con la Reforma Procesal Laboral (informe 26-PLA-MI-2017 de la Dirección de Planificación), además, se mantendrá una plaza de Jueza proveniente del Tribunal de Menor Cuantía de Santa Cruz.

A continuación, se presenta la conformación de este despacho:

Cuadro N°81
Estructura del Juzgado Civil y Trabajo del II Circuito Judicial de Guanacaste, Nicoya

Clase de Puesto	Recurso Humano Actual	Recurso Humano Propuesto
Juez(a)	3	3
Coordinador(a) Judicial	1	1
Técnico(a) Judicial	4	4

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

De esta manera la relación de puestos se ve afectada de la siguiente forma:

Cuadro N°82
Relación de Puestos
Juzgado Civil y Trabajo del II Circuito Judicial de Guanacaste, Nicoya

Clase de Puesto	N° Puesto	Condición Puesto
<i>COORDINADOR(A) JUDICIAL</i>	44826	Propiedad
<i>JUEZ(A)</i>	57141	Propiedad
<i>JUEZ(A)</i>	377642	Extraordinaria
<i>JUEZ(A)</i>	359279	Propiedad
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	44828	Propiedad
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	72856	Vacante
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	377640	Extraordinaria
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	377641	Extraordinaria

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

7.6. Juzgado Civil y Trabajo de Cañas

Referente al Juzgado Civil y Trabajo de Cañas, a partir del 08 de octubre del año en curso, no pasará por cambios sustanciales a nivel de estructura de personal, sino que continúa como ha venido trabajando hasta la fecha, con la única variante de la continuidad a la plaza de Técnico(a) Judicial extraordinaria que se otorgó con la Reforma Procesal Laboral, por lo que la conformación de este despacho queda de la siguiente manera:

**Cuadro N°83
Estructura del Juzgado Civil y Trabajo de Cañas**

Clase de Puesto	Recurso Humano Actual	Recurso Humano Propuesto
Juez(a)	2	2
Coordinador(a) Judicial	1	1
Técnico(a) Judicial	3	3
Técnico(a) en Com. Jud.	1	1
Aux. de Serv. Generales	1	1

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

Por lo anterior, la integración oficial se presenta en el cuadro N°85:

**Cuadro N°84
Relación de Puestos
Juzgado Civil y Trabajo de Cañas**

Clase de Puesto	N° Puesto	Condición Puesto
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	44824	Propiedad
COORDINADOR(A) JUDICIAL	46839	Propiedad
JUEZ(A)	57131	Propiedad
JUEZ(A)	100868	Propiedad
TÉCNICO EN COMUNICACIONES JUDICIALES	44823	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	48563	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	57138	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL	377674	Extraordinaria

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

8. CONFORMACIÓN DE LAS NUEVAS ESTRUCTURAS EN EL CIRCUITO JUDICIAL DE LA ZONA ATLÁNTICA.

8.1. Tribunal Colegiado de Primera Instancia de la Zona Atlántica, Limón.

Con el fin de ordenar la estructura correspondiente al Tribunal Colegiado que conocerá los asuntos del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica, se tomarán todos los recursos del actual Juzgado Civil de Mayor Cuantía de esa provincia, asimismo, dicho Tribunal contará con 2 plazas de Juez(a) extraordinarias, aprobadas en el acta del Consejo Superior N° 43-17 del 05 de mayo anterior, artículo IV.

Por lo cual, la conformación a partir del inicio de vigencia de la Reforma Civil quedará de la siguiente manera:

**Cuadro N°85
Estructura del Tribunal Colegiado de Primera Instancia de la Zona Atlántica**

Clase de Puesto	Recurso Humano Actual	Extraordinarias	Recurso Humano Propuesto
Juez(a)	1	2	3
Coordinador(a) Judicial	1	-	1
Técnico(a) Judicial	3	-	3

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

La composición de este despacho, a nivel de relación de puestos se presenta a continuación:

Cuadro N°86

Relación de Puestos
Tribunal Colegiado de Primera Instancia de la Zona Atlántica

<i>Clase de Puesto</i>	<i>N° Puesto</i>	<i>Condición Puesto</i>
<i>COORDINADOR(A) JUDICIAL</i>	45110	Propiedad
<i>JUEZ(A)</i>	377862	Extraordinaria
<i>JUEZ(A)</i>	377863	Extraordinaria
<i>JUEZ(A)</i>	45108	Propiedad
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	45109	Propiedad
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	45111	Propiedad
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	45116	Propiedad

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

8.2. Juzgado Civil del I Circuito Judicial de la Zona Atlántica.

Continuando con el Juzgado Civil, este será creado a partir de plazas nuevas extraordinarias, por lo tanto, la integración propuesta por la Dirección de Planificación para este despacho es la siguiente:

Cuadro N°87
Estructura del Juzgado Civil del I Circuito Judicial de la Zona Atlántica

Clase de Puesto	Recurso Humano Propuesto
Juez(a)	1
Coordinador(a) Judicial	1
Técnico(a) Judicial	3

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

De esta manera el Juzgado Civil del I Circuito Judicial de la Zona Atlántica se le otorgará 1 plaza de Juez(a), 1 plaza de Coordinador(a) Judicial y 3 de Técnicos(as) Judiciales. Así las cosas, la relación de puestos quedará tal y como se muestra en el cuadro subsiguiente:

Cuadro N°88
Relación de Puestos
Juzgado Civil del I Circuito Judicial de la Zona Atlántica

<i>Clase de Puesto</i>	<i>N° Puesto</i>	<i>Condición Puesto</i>
<i>COORDINADOR(A) JUDICIAL</i>	377793	Extraordinaria
<i>JUEZ(A)</i>	377794	Extraordinaria
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	377790	Extraordinaria
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	377791	Extraordinaria
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	377792	Extraordinaria

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

8.3. Juzgado Civil del II Circuito Judicial de la Zona Atlántica. (Pococí y Guácimo)

El Juzgado Civil del II Circuito Judicial de la Zona Atlántica, continúa con el mismo recurso humano que ha venido desempeñando sus labores hasta el día de hoy, por lo que su conformación no se modifica tal y como se presente en el siguiente cuadro:

Cuadro N°89
Estructura del Juzgado Civil del II Circuito Judicial de la Zona Atlántica

Clase de Puesto	Recurso Humano Actual	Recurso Humano Propuesto
Juez(a)	1	1
Coordinador(a) Judicial	1	1
Técnico(a) Judicial	3	3

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

Cabe indicar que la integración definitiva se representa a continuación:

Cuadro N°90
Relación de Puestos
Juzgado Civil del II Circuito Judicial de la Zona Atlántica, Pococí y Guácimo.

<i>Clase de Puesto</i>	<i>N° Puesto</i>	<i>Condición Puesto</i>
<i>COORDINADOR(A) JUDICIAL</i>	72859	Propiedad
<i>JUEZ(A)</i>	103702	Propiedad
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	111544	Propiedad
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	103167	Propiedad
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL</i>	103703	Propiedad

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

9. CONFORMACIÓN DE LAS NUEVAS ESTRUCTURAS EN LOS CIRCUITOS JUDICIALES DE LA ZONA SUR.

9.1. Tribunal Colegiado de Primera Instancia de la Zona Sur, Pérez Zeledón.

Todas las plazas que conformarán el Tribunal para esta zona, son plazas nuevas extraordinarias. A continuación, la integración propuesta para este despacho:

Cuadro N°91
Estructura del Tribunal Colegiado de Primera Instancia del I Circuito Judicial de la Zona Sur, Pérez Zeledón

Clase de Puesto	Recurso Humano Propuesto
Juez(a)	3
Coordinador(a) Judicial	1
Técnico(a) Judicial	3

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

De esta manera al Tribunal Colegiado de Primera Instancia del I Circuito Judicial de la Zona Sur, Pérez Zeledón se le otorgan 3 plazas de Juez (a), 1 plaza de Coordinador (a) Judicial y 3 Técnicos (as) Judiciales. Por lo tanto, la relación de puestos quedará de la siguiente manera:

Cuadro N°92
Relación de Puestos
Tribunal Colegiado de Primera Instancia del I Circ. Jud. de la Zona Sur, Pérez Zeledón.

<i>Clase de Puesto</i>	<i>N° Puesto</i>	<i>Condición Puesto</i>
<i>COORDINADOR(A) JUDICIAL 2</i>	377858	Extraordinaria
<i>JUEZ(A) 3</i>	377855	Extraordinaria
<i>JUEZ(A) 3</i>	377856	Extraordinaria
<i>JUEZ(A) 3</i>	377857	Extraordinaria
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL 3</i>	377859	Extraordinaria
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL 3</i>	377860	Extraordinaria
<i>TÉCNICO(A) JUDICIAL 3</i>	377861	Extraordinaria

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

9.2. Juzgado Civil y Trabajo I Circuito Judicial de la Zona Sur, Pérez Zeledón.

Para este Juzgado Civil y Trabajo del I Circuito Judicial de la Zona Sur, Pérez Zeledón se da continuidad a 2 plazas de Juez (a) y 3 plazas de Técnico (a) Judicial otorgadas con la Reforma Procesal Laboral, lo anterior según el análisis efectuado por la Dirección de Planificación mediante informe 26-PLA-MI-2017. A continuación, se presenta su nueva conformación:

Cuadro N°93
Estructura del Juzgado Civil y Trabajo I Circuito Judicial de la Zona Sur, Pérez Zeledón

Puesto	RRHH Actual	RRHH Propuesto
Juez o Jueza	3	3

Coordinador(a) Judicial	1	1
Técnico(a) Judicial	6	6

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

Es decir, a partir del 08 de octubre del presente año, este despacho tendrá el siguiente recurso humano adscrito:

Cuadro N°94
Relación de Puestos
Juzgado Civil y Trabajo I Circuito Judicial de la Zona Sur, Pérez Zeledón.

<i>Clase de Puesto</i>	<i>No Puesto</i>	<i>Condición Puesto</i>
COORDINADOR(A) JUDICIAL 2	43894	Propiedad
JUEZ(A) 3	43888	Propiedad
JUEZ(A) 3	377678	Extraordinaria
JUEZ(A) 3	377679	Extraordinaria
TÉCNICO(A) JUDICIAL 2	43889	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL 2	43891	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL 2	92862	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL 2	377680	Extraordinaria
TÉCNICO(A) JUDICIAL 2	377681	Extraordinaria
TÉCNICO(A) JUDICIAL 2	377682	Extraordinaria

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

9.3. Juzgado Civil y Trabajo II Circuito Judicial de la Zona Sur, Corredores

A este Juzgado se le otorgaron con la Reforma Procesal Laboral, 1 plaza extraordinaria de la clase de Juez(a) así como 1 plaza extraordinaria de Técnico(a) Judicial, lo anterior según el informe 26-PLA-MI-2017 de la Dirección de Planificación, ahora bien para el año 2018, dicha Dirección propone, mantener las plazas para conformar la estructura que tendrá esta zona.

A continuación, su conformación y la relación de puestos del despacho:

Cuadro N°95
Estructura del Juzgado Civil y Trabajo II Circuito Judicial de la Zona Sur, Corredores

<i>Puesto</i>	<i>RRHH Actual</i>	<i>RRHH Propuesto</i>
Juez o Jueza	1	2
Coordinador(a) Judicial	1	1
Técnico(a) Judicial	3	3
Aux. Serv. Generales	1*	1*

(* Este puesto es compartido medio tiempo con el Juzgado de Familia de la Zona.

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana.

Cuadro N°96
Relación de Puestos
Juzgado Civil y Trabajo II Circuito Judicial de la Zona Sur, Corredores

<i>Clase de Puesto</i>	<i>No Puesto</i>	<i>Condición Puesto</i>
AUX. SERVICIOS GENERALES 2	45051	Propiedad
COORDINADOR(A) JUDICIAL 2	45049	Propiedad
JUEZ(A) 3	84207	Propiedad
JUEZ(A) 3	377683	Extraordinario
TÉCNICO(A) JUDICIAL 2	102234	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL 2	103672	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL 2	377684	Extraordinario

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

9.4. Juzgado Civil y Trabajo Golfito.

Al igual que la mayoría de los juzgados mixtos que conocen la materia laboral, de las plazas brindadas con la Reforma Procesal, este juzgado contará con 1 plaza extraordinaria de la clase de Técnico(a) Judicial por todo el año 2018. De seguido se presenta la conformación que tendrá el Juzgado Civil y Trabajo de Golfito:

Cuadro N°97
Estructura del Juzgado Civil y Trabajo de Golfito

Puesto	RRHH Actual	RRHH Propuesto
Juez o Jueza	1	1
Coordinador(a) Judicial	1	1
Técnico(a) Judicial	2	2

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

Asimismo, en el siguiente anexo se puede apreciar la conformación oficial de este Juzgado a nivel de puestos:

Cuadro N°98
Relación de Puestos
Juzgado Civil y Trabajo de Golfito

Clase de Puesto	No Puesto	Condición Puesto
COORDINADOR(A) JUDICIAL 2	44969	Vacante
JUEZ(A) 3	96496	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL 2	103120	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL 2	377685	Extraordinaria

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

9.5. Juzgado Civil, Trabajo y Familia de Osa

Tal y como sucede en los juzgados homólogos de la zona, se da continuidad por el año 2018 a la plaza de Técnico (a) Judicial que se otorgó con la Reforma Procesal Laboral. Además, se crea una plaza extraordinaria de Juez(a) para reforzar la estructura propuesta, misma que se presenta a continuación en el cuadro N°100:

Cuadro N°99
Relación de Puestos
Estructura del Juzgado Civil y Trabajo de Golfito

Puesto	RRHH Actual	Extraordinarias	RRHH Propuesto
Juez o Jueza	1	1	2
Coordinador(a) Judicial	1	-	1
Técnico(a) Judicial	4	-	4

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

Por lo tanto, la conformación oficial de este juzgado se puede apreciar seguidamente:

Cuadro N°100
Relación de Puestos
Juzgado Civil, Trabajo y Familia de Osa

Clase de Puesto	N° Puesto	Condición Puesto
COORDINADOR(A) JUDICIAL 2	44975	Propiedad
JUEZ(A) 3	44974	Propiedad
JUEZ(A) 3	377806	Extraordinaria
TÉCNICO(A) JUDICIAL 2	44977	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL 2	44979	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL 2	57003	Propiedad
TÉCNICO(A) JUDICIAL 2	377686	Extraordinaria

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

10. JUZGADOS ESPECIALIZADOS DE COBRO

Con la entrada en vigencia de la Reforma Procesal Civil, la materia cobratoria alcanza su especialización a nivel nacional, pues los despachos que al día de hoy que conocen de manera mixta este tipo de asuntos, dejarán de tramitar las demás materias y pasan a ser Juzgados Especializados.

Ahora bien, la mayoría de los despachos no presentan cambios significativos en sus estructuras, en otros casos el cambio se debe a la incorporación o adición de plazas nuevas extraordinarias al recurso ya existente y por último algunos despachos obtienen parte del recurso de un actual juzgado mixto y se completa con plazas nuevas.

Conforme a lo indicado, a continuación se muestra en el cuadro, el detalle de la organización propuesta para cada juzgado (estructura), de la misma manera se indica si el despacho se especializa y los cambios más representativos.

I CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSÉ																							
Nuevo Juzgado	Estructura																						
<p>10.1 <u>Juzgado Primero Especializado de Cobro.</u></p> <p><i>Cambios propuestos:</i> - Se creará 1 plaza de Técnico(a) Judicial según informe 24-PLA-MI-2017.</p>	<p>Cuadro N°101 Estructura Juzgado Primero de Cobro de San José.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Clase de Puesto</th> <th>RRHH Actual</th> <th>Extraordinarias</th> <th>RRHH Propuesto</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Aux. Serv. Gen.</td> <td>2</td> <td>-</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Coordinador(a) Jud.</td> <td>2</td> <td>-</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Juez(a)</td> <td>8</td> <td>-</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>Técnico(a). Jud.</td> <td>24</td> <td>1</td> <td>25</td> </tr> </tbody> </table> <p>Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana</p>			Clase de Puesto	RRHH Actual	Extraordinarias	RRHH Propuesto	Aux. Serv. Gen.	2	-	2	Coordinador(a) Jud.	2	-	2	Juez(a)	8	-	8	Técnico(a). Jud.	24	1	25
Clase de Puesto	RRHH Actual	Extraordinarias	RRHH Propuesto																				
Aux. Serv. Gen.	2	-	2																				
Coordinador(a) Jud.	2	-	2																				
Juez(a)	8	-	8																				
Técnico(a). Jud.	24	1	25																				
<p>10.2 <u>Juzgado Segundo Especializado de Cobro.</u></p> <p><i>Cambios propuestos:</i> - Se creará 1 plaza de Técnico(a) Judicial según informe 24-PLA-MI-2017.</p>	<p>Cuadro N°102 Estructura Juzgado Segundo Especializado de Cobro</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Clase de Puesto</th> <th>RRHH Actual</th> <th>Extraordinarias</th> <th>RRHH Propuesto</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Aux. Serv. Generales</td> <td>2</td> <td>-</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Coordinador(a) Jud.</td> <td>2</td> <td>-</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Juez(a)</td> <td>8</td> <td>-</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>Técnico(a). Jud.</td> <td>24</td> <td>1</td> <td>25</td> </tr> </tbody> </table> <p>Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana</p>			Clase de Puesto	RRHH Actual	Extraordinarias	RRHH Propuesto	Aux. Serv. Generales	2	-	2	Coordinador(a) Jud.	2	-	2	Juez(a)	8	-	8	Técnico(a). Jud.	24	1	25
Clase de Puesto	RRHH Actual	Extraordinarias	RRHH Propuesto																				
Aux. Serv. Generales	2	-	2																				
Coordinador(a) Jud.	2	-	2																				
Juez(a)	8	-	8																				
Técnico(a). Jud.	24	1	25																				
<p>10.3 <u>Juzgado Tercero de Cobro de San José.</u></p> <p><i>Cambios propuestos:</i> - Se creará 1 plaza de Técnico(a) Judicial según informe 24-PLA-MI-2017.</p>	<p>Cuadro N°103 Estructura Juzgado Tercero de Cobro de San José.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Clase de Puesto</th> <th>RRHH Actual</th> <th>Extraordinarias</th> <th>RRHH Propuesto</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Aux. Serv. Generales</td> <td>1</td> <td>-</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Coordinador(a) Jud.</td> <td>2</td> <td>-</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Juez(a)</td> <td>8</td> <td>-</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>Técnico(a). Jud.</td> <td>26</td> <td>1</td> <td>27</td> </tr> </tbody> </table> <p>Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana</p>			Clase de Puesto	RRHH Actual	Extraordinarias	RRHH Propuesto	Aux. Serv. Generales	1	-	1	Coordinador(a) Jud.	2	-	2	Juez(a)	8	-	8	Técnico(a). Jud.	26	1	27
Clase de Puesto	RRHH Actual	Extraordinarias	RRHH Propuesto																				
Aux. Serv. Generales	1	-	1																				
Coordinador(a) Jud.	2	-	2																				
Juez(a)	8	-	8																				
Técnico(a). Jud.	26	1	27																				
II CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSÉ																							
Nuevo Juzgado	Estructura																						
<p>10.4 <u>Juzgado Especializado de Cobro</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Sección I.</u> - <u>Sección II.</u> - <u>Sección III.</u> <p><i>Cambios propuestos:</i> - No hay cambios en la estructura actual.</p>	<p>Cuadro N°104 Estructura Juzgado Especializado de Cobro, Sección I, II y III del II Circuito Judicial de San José.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Clase de Puesto</th> <th>RRHH Actual</th> <th>RRHH Propuesto</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Coordinador(a) Jud.</td> <td>6</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>Juez(a)</td> <td>25</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>Técnico(a). Jud.</td> <td>82</td> <td>82</td> </tr> </tbody> </table> <p>Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana</p>			Clase de Puesto	RRHH Actual	RRHH Propuesto	Coordinador(a) Jud.	6	6	Juez(a)	25	25	Técnico(a). Jud.	82	82								
Clase de Puesto	RRHH Actual	RRHH Propuesto																					
Coordinador(a) Jud.	6	6																					
Juez(a)	25	25																					
Técnico(a). Jud.	82	82																					
CIRCUITO JUDICIAL DE CARTAGO																							
Nuevo Juzgado	Estructura																						
<p>10.7 <u>Juzgado Especializado de Cobro de Cartago.</u></p> <p><i>Cambios propuestos:</i> - Se crearán 2 plazas extraordinarias de Técnico(a) Judicial.</p>	<p>Cuadro N°105 Estructura del Juzgado Especializado de Cobro de Cartago</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Clase de Puesto</th> <th>RRHH Actual</th> <th>Extraordinarias</th> <th>RRHH Propuesto</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Juez(a)</td> <td>5</td> <td>-</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Coordinador(a) Jud.</td> <td>1</td> <td>-</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Técnico(a). Judicial</td> <td>12</td> <td>2</td> <td>14</td> </tr> </tbody> </table> <p>Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana</p>			Clase de Puesto	RRHH Actual	Extraordinarias	RRHH Propuesto	Juez(a)	5	-	5	Coordinador(a) Jud.	1	-	1	Técnico(a). Judicial	12	2	14				
Clase de Puesto	RRHH Actual	Extraordinarias	RRHH Propuesto																				
Juez(a)	5	-	5																				
Coordinador(a) Jud.	1	-	1																				
Técnico(a). Judicial	12	2	14																				
CIRCUITOS JUDICIALES DE ALAJUELA																							

Nuevo Juzgado	Estructura												
<p>10.8 <u>Juzgado Especializado de Cobro de Alajuela.</u></p> <p><u>Cambios propuestos:</u> - No hay cambios en la estructura, ni creación de plazas nuevas. - Pierde la menor cuantía y se especializa.</p>	<p align="center">Cuadro N°106 Estructura del Juzgado Especializado de Cobro de Alajuela</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Clase de Puesto</th> <th>RRHH Actual</th> <th>RRHH Propuesto</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Juez(a)</td> <td>5</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Coordinador(a) Jud.</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Técnico(a). Judicial</td> <td>14</td> <td>14</td> </tr> </tbody> </table> <p align="center">Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana</p>	Clase de Puesto	RRHH Actual	RRHH Propuesto	Juez(a)	5	5	Coordinador(a) Jud.	1	1	Técnico(a). Judicial	14	14
Clase de Puesto	RRHH Actual	RRHH Propuesto											
Juez(a)	5	5											
Coordinador(a) Jud.	1	1											
Técnico(a). Judicial	14	14											
<p>10.10 <u>Juzgado Especializado de Cobro, San Ramón.</u></p> <p><u>Cambios propuestos:</u> -No tiene cambios en su estructura. -Pierde la menor cuantía.</p>	<p align="center">Cuadro N°107 Estructura del Juzgado Especializado de Cobro de San Ramón.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Clase de Puesto</th> <th>RRHH actual</th> <th>RRHH Propuesto</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Juez(a)</td> <td>2</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Coordinador(a) Jud.</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Técnico(a). Judicial</td> <td>4</td> <td>4</td> </tr> </tbody> </table> <p align="center">Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana</p>	Clase de Puesto	RRHH actual	RRHH Propuesto	Juez(a)	2	2	Coordinador(a) Jud.	1	1	Técnico(a). Judicial	4	4
Clase de Puesto	RRHH actual	RRHH Propuesto											
Juez(a)	2	2											
Coordinador(a) Jud.	1	1											
Técnico(a). Judicial	4	4											

<p>10.12 <u>Juzgado Especializado de Cobro de San Carlos.</u></p> <p><u>Cambios propuestos:</u> - Deja de conocer la materia civil de menor cuantía alcanzando de esta manera su especialización.</p>	<p align="center">Cuadro N°108 Estructura del Juzgado Especializado de Cobro de San Carlos.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Clase de Puesto</th> <th>RRHH actual</th> <th>RRHH Propuesto</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Auxiliar de Serv. Gen.</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Juez(a)</td> <td>3</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Coordinador(a) Jud.</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Técnico(a). Judicial</td> <td>6</td> <td>6</td> </tr> </tbody> </table> <p align="center">Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana</p>	Clase de Puesto	RRHH actual	RRHH Propuesto	Auxiliar de Serv. Gen.	1	1	Juez(a)	3	3	Coordinador(a) Jud.	1	1	Técnico(a). Judicial	6	6
Clase de Puesto	RRHH actual	RRHH Propuesto														
Auxiliar de Serv. Gen.	1	1														
Juez(a)	3	3														
Coordinador(a) Jud.	1	1														
Técnico(a). Judicial	6	6														

<p>10.11 <u>Juzgado Especializado de Cobro de Grecia.</u></p> <p><u>Cambios propuestos:</u> - El despacho se separará, toda vez que se especializará en materia de Cobro, asimismo se creará el Juzgado Contravenciones, Pensiones Alimentarias de Grecia.</p> <p>- Traslado del recurso humano actual del Juzgado de Cobro, Contravenciones, Pensiones Alimentarias y Menor Cuantía de Grecia.</p> <p>- Creación de una plaza nueva extraordinaria de la clase Coordinador(a) Judicial.</p>	<p>A continuación, se muestra el detalle de su estructura actual y la conformación propuesta para los nuevos juzgados:</p> <p align="center">Cuadro N°109 Estructuras de los Juzgados de Cobro y Contravenciones, Pensiones Alimentarias de Grecia.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Clase de Puesto</th> <th>Juzgado de Cobro, Contrav, Pensiones Alimentarias y Menor Cuantía de Grecia.</th> <th>Juzgado de Cobro de Grecia.</th> <th>Juzgado Contravencional y Pensiones Alimentarias de Grecia.</th> </tr> <tr> <th>RRHH actual</th> <th>RRHH Propuesto</th> <th>RRHH Propuesto</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Juez(a)</td> <td>4</td> <td>2</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Coordinador(a) Jud</td> <td>1</td> <td>1*</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Técnico(a) Jud.</td> <td>9</td> <td>5</td> <td>4</td> </tr> </tbody> </table> <p>(* Cabe indicar que la plaza de Coordinador (a) Judicial del nuevo Juzgado de Cobro de Grecia, corresponderá a una plaza extraordinaria.</p> <p>Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana</p>	Clase de Puesto	Juzgado de Cobro, Contrav, Pensiones Alimentarias y Menor Cuantía de Grecia.	Juzgado de Cobro de Grecia.	Juzgado Contravencional y Pensiones Alimentarias de Grecia.	RRHH actual	RRHH Propuesto	RRHH Propuesto	Juez(a)	4	2	2	Coordinador(a) Jud	1	1*	1	Técnico(a) Jud.	9	5	4
Clase de Puesto	Juzgado de Cobro, Contrav, Pensiones Alimentarias y Menor Cuantía de Grecia.		Juzgado de Cobro de Grecia.	Juzgado Contravencional y Pensiones Alimentarias de Grecia.																
	RRHH actual	RRHH Propuesto	RRHH Propuesto																	
Juez(a)	4	2	2																	
Coordinador(a) Jud	1	1*	1																	
Técnico(a) Jud.	9	5	4																	

Cuadro N°110
Distribución del personal según los criterios aplicados

Clase	Cédula	Nombre Completo	Puesto	Criterio	Despacho propuesto
Coordinador(a) Judicial	0204380024	Ilse María Jiménez Bogantes	44565	Voluntad	Juzgado Contravencional y Pensiones Alimentarias de Grecia
Coordinador(a) Judicial	Plaza extraordinaria		377813	Informe 24-PLA-MI-2017	Juzgado de Cobro de Grecia
Juez(a)	0205050428	Karla Patricia Arguello Soto	44564	Materia de Nombramiento	Juzgado Contravencional y Pensiones Alimentarias de Grecia
Juez(a)	0205210879	Carlos Salguero Serrano	103131	Materia de Nombramiento	Juzgado Contravencional y Pensiones Alimentarias de Grecia
Juez(a)	0110880895	Jasmin Nuñez Alfaro	100850	Materia de Nombramiento	Juzgado de Cobro de Grecia

Juez(a)	0108010043	Patricia Cedeño Leitón	371094	Materia de Nomenclatura	Juzgado de Cobro de Grecia
Técnico(a) Judicial	Plaza vacante		33617	Plaza Vacante	Juzgado de Cobro de Grecia
Técnico(a) Judicial	0602750398	Yenory Delgado Zúñiga	44566	Voluntad	Juzgado Contravencional y Pensiones Alimentarias de Grecia
Técnico(a) Judicial	0206650546	Josué González Montero	44567	Voluntad	Juzgado de Cobro de Grecia
Técnico(a) Judicial	0204650207	Shirley Molina Porras	44569	Voluntad	Juzgado Contravencional y Pensiones Alimentarias de Grecia
Técnico(a) Judicial	Plaza vacante		44623	Plaza Vacante	Juzgado de Cobro de Grecia
Técnico(a) Judicial	0206060273	Yensy Salas Quesada	72846	Voluntad	Juzgado Contravencional y Pensiones Alimentarias de Grecia
Técnico(a) Judicial	0206460985	Maricris Soto Herrera	103678	Voluntad	Juzgado Contravencional y Pensiones Alimentarias de Grecia
Técnico(a) Judicial	Plaza vacante		371231	Plaza Vacante	Juzgado de Cobro de Grecia
Técnico(a) Judicial	Plaza vacante		371232	Plaza Vacante	Juzgado de Cobro de Grecia

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

CIRCUITO JUDICIAL DE HEREDIA

Nuevo Juzgado	Estructura																
10.9 Juzgado Especializado de Cobro de Heredia.	Cuadro N°111 Estructura del Juzgado Especializado de Cobro de Heredia																
<i>Cambios propuestos:</i> -Se crearán 2 plazas extraordinarias de la clase Técnico(a) Judicial.	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Clase de Puesto</th> <th>RRHH actual</th> <th>Extraordinarias</th> <th>RRHH Propuesto</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Juez(a)</td> <td>4</td> <td>-</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Coordinador(a) Jud.</td> <td>1</td> <td>-</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Técnico(a). Judicial</td> <td>10</td> <td>2</td> <td>12</td> </tr> </tbody> </table>	Clase de Puesto	RRHH actual	Extraordinarias	RRHH Propuesto	Juez(a)	4	-	4	Coordinador(a) Jud.	1	-	1	Técnico(a). Judicial	10	2	12
Clase de Puesto	RRHH actual	Extraordinarias	RRHH Propuesto														
Juez(a)	4	-	4														
Coordinador(a) Jud.	1	-	1														
Técnico(a). Judicial	10	2	12														
	Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana																

CIRCUITO JUDICIAL DE PUNTARENAS

Nuevo Juzgado	Estructura															
10.13 Juzgado Especializado de Cobro de Puntarenas.	Cuadro N°112 Estructura del Juzgado Especializado de Cobro de Puntarenas															
<i>Cambios propuestos:</i> - No presentará cambios en su estructura. - Deja de conocer la menor cuantía y se especializa.	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Clase de Puesto</th> <th>RRHH actual</th> <th>RRHH Propuesto</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Aux. Serv. Generales</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Juez(a)</td> <td>3</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Coordinador(a) Jud.</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Técnico(a). Judicial</td> <td>6</td> <td>6</td> </tr> </tbody> </table>	Clase de Puesto	RRHH actual	RRHH Propuesto	Aux. Serv. Generales	1	1	Juez(a)	3	3	Coordinador(a) Jud.	1	1	Técnico(a). Judicial	6	6
Clase de Puesto	RRHH actual	RRHH Propuesto														
Aux. Serv. Generales	1	1														
Juez(a)	3	3														
Coordinador(a) Jud.	1	1														
Técnico(a). Judicial	6	6														
	Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana															

CIRCUITOS JUDICIALES DE GUANACASTE

Nuevo Juzgado	Estructura																			
10.14 Juzgado Especializado de Cobro de Liberia.	Cuadro N°113 Estructura del Juzgado Especializado de Cobro de Liberia y del Juzgado de Tránsito de Liberia.																			
<i>Cambios propuestos:</i> - Separación y traslado del recurso humano del actual Juzgado de Cobro, Menor Cuantía y Tránsito del I Circuito Judicial de Guanacaste.	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Clase de Puesto</th> <th>Juzgado de Cobro, Menor Cuantía y Tránsito de Liberia.</th> <th>Juzgado Especializado de Cobro de Liberia.</th> <th>Juzgado de Tránsito de Liberia</th> </tr> <tr> <th>RRHH actual</th> <th>RRHH Propuesto</th> <th>RRHH Propuesto</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Juez(a)</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Coordinador(a) Jud.</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>1*</td> </tr> <tr> <td>Técnico(a). Judicial</td> <td>6</td> <td>4</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table>	Clase de Puesto	Juzgado de Cobro, Menor Cuantía y Tránsito de Liberia.	Juzgado Especializado de Cobro de Liberia.	Juzgado de Tránsito de Liberia	RRHH actual	RRHH Propuesto	RRHH Propuesto	Juez(a)	3	2	1	Coordinador(a) Jud.	2	1	1*	Técnico(a). Judicial	6	4	2
Clase de Puesto	Juzgado de Cobro, Menor Cuantía y Tránsito de Liberia.		Juzgado Especializado de Cobro de Liberia.	Juzgado de Tránsito de Liberia																
	RRHH actual	RRHH Propuesto	RRHH Propuesto																	
Juez(a)	3	2	1																	
Coordinador(a) Jud.	2	1	1*																	
Técnico(a). Judicial	6	4	2																	
	(*) Cabe indicar que la plaza de Coordinador (a) Judicial del nuevo Juzgado de Tránsito de Liberia, corresponderá a la nueva plaza extraordinaria. Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana																			
	El actual despacho de Cobro, Menor Cuantía y Tránsito de Liberia, se separará, toda vez que se especializará en materia de Cobro, además se creará el Juzgado de Tránsito de Liberia.																			

Aunado a lo anterior, se muestra la distribución de los puestos actuales según la información recabada por medio de los instrumentos, así como la aplicación de los criterios de traslado.

Cuadro N°114 Distribución del personal según los criterios aplicados

Juzgado de Cobro, Menor Cuantía y Tránsito de Liberia.

Clase	Cédula	Nombre Completo	Puesto	Criterio	Despacho propuesto
COORDINADOR(A) JUDICIAL	0104140502	María Mayela Noguera Castillo	44865	Voluntad	Juzgado de Cobro del I Circuito Judicial de Guanacaste, Liberia
COORDINADOR(A) JUDICIAL	Plaza extraordinaria		377814	Informe 24-PLA-MI-2017	Juzgado de Tránsito del I Circuito Judicial de Guanacaste, Liberia
JUEZ(A)	0108990725	Carlos Humberto Venegas Avilés	44863	Materia de Nombramiento - Genérico	Juzgado de Tránsito del I Circuito Judicial de Guanacaste, Liberia
JUEZ(A)	0502210397	Jorge Gerardo Zúñiga Jaen	44799	Materia de Nombramiento - Cobro	Juzgado de Cobro del I Circuito Judicial de Guanacaste, Liberia
JUEZ(A)	0110350810	Yesenia Zúñiga Ugarte	96570	Materia de Nombramiento - Cobro	Juzgado de Cobro del I Circuito Judicial de Guanacaste, Liberia
TÉCNICO(A) JUDICIAL	0503430184	Jessica Salazar Marchena	15629	Voluntad	Juzgado de Tránsito del I Circuito Judicial de Guanacaste, Liberia
TÉCNICO(A) JUDICIAL	0205520072	José Fernando Cascante Gómez	44866	Voluntad	Juzgado de Cobro del I Circuito Judicial de Guanacaste, Liberia
TÉCNICO(A) JUDICIAL	0502150598	Dora Badilla Ocón	44867	Voluntad	Juzgado de Cobro del I Circuito Judicial de Guanacaste, Liberia
TÉCNICO(A) JUDICIAL	0503390796	Luisana Rojas Rivas	96571	Voluntad	Juzgado de Cobro del I Circuito Judicial de Guanacaste, Liberia
TÉCNICO(A) JUDICIAL	Plaza vacante		363510	Plaza Vacante	Juzgado de Tránsito del I Circuito Judicial de Guanacaste, Liberia
TÉCNICO(A) JUDICIAL	0502590797	Armando Salazar Ramírez	44803	Voluntad	Juzgado de Cobro del I Circuito Judicial de Guanacaste, Liberia

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

10.15 Juzgado Especializado de Cobro de Santa Cruz.

Cambios propuestos:

- Se especializará, toda vez que se separa la materia de Tránsito, la cual se trasladará al Juzgado de Pensiones y Contravenciones de la zona.

Cuadro N°115

Estructura del Juzgado Especializado de Cobro de Santa Cruz.

Clase de Puesto	Juzgado de Cobro y Tránsito de Santa Cruz	Extraordinaria	Juzgado de Cobro de Santa Cruz	Juzgado de Pensiones, Contravenciones y Tránsito de Santa Cruz
	RRHH actual		RRHH Propuesto	RRHH que se trasladará
Juez(a)	2		1	1
Coord.(a) Jud.	1		1	-
Técnico(a). Judicial	3	1	2	2

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

Adicionalmente, es importante mostrar aquellas son las plazas que pasarán a conformar el nuevo Juzgado de Pensiones, Contravencional y Tránsito del II Circuito Judicial de Guanacaste, Santa Cruz, de la misma manera se expone el cuadro con la distribución del personal que sustentará las estructuras según los criterios aplicados

Cuadro N°116

Plazas que se trasladan Juzgado de Pensiones, Contravencional y Tránsito del II Circuito Judicial de Guanacaste, Santa Cruz.

Clase de Puesto	N° Puesto	Juzgado Actual
Juez(a)	96634	Juzgado Cobro y Tránsito II Circuito Judicial, Santa Cruz.
Técnico(a). Jud.	44882	Juzgado Cobro y Tránsito II Circuito Judicial, Santa Cruz.

377746	Juzgado Cobro y Tránsito II Circuito Judicial, Santa Cruz.
--------	------------------------------------------------------------

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

Cuadro N°117
Distribución de personal por materia según resultados de aplicación de encuesta
Juzgado de Cobro y Tránsito de Santa Cruz

Clase	Cédula	Nombre Completo	Puesto	Criterio	Despacho propuesto
COORDINADOR (A) JUDICIAL	0502550075	Dennia Eugenia Zúñiga Rosales	365709	informe 1821-PLA-2017	Juzgado Especializado de Cobro de Santa Cruz.
JUEZ 1	0502930593	Rolando Enrique Valverde Calvo	96634	Materia de Nombramiento	Juzgado de Pensiones Alim., Contravencional y Tránsito de Santa Cruz
JUEZ 2	0502910076	Luis Alberto Pineda Alvarado	365708	Materia de Nombramiento	Juzgado Especializado de Cobro de Santa Cruz
TÉCNICO(A) JUDICIAL	0503370529	Sharen Gómez Silva	15630	Voluntad	Juzgado Especializado de Cobro de Santa Cruz
TÉCNICO(A) JUDICIAL	0503760442	Luis Armando Moreno Arce	44882	Voluntad	Juzgado de Pensiones Alim., Contravencional y Tránsito de Santa Cruz
TÉCNICO(A) JUDICIAL	0503430497	Hazel Andrea Víctor Rodríguez	365710	Voluntad	Juzgado Especializado de Cobro de Santa Cruz
TÉCNICO(A) JUDICIAL	Extraordinaria		377746	Plaza Extraordinaria	Juzgado de Pensiones Alim., Contravencional y Tránsito de Santa Cruz

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

CIRCUITOS JUDICIALES DE LIMÓN

Nuevo Juzgado	Estructura												
<p>10.16 <u>Juzgado Especializado de Cobro de Limón.</u></p> <p><i>Cambios propuestos:</i> - No sufre ningún cambio en su estructura. - Pierde la menor cuantía y se especializa.</p>	<p>Cuadro N°118 Estructura del Juzgado Especializado de Cobro de Limón</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Clase de Puesto</th> <th>RRHH actual</th> <th>RRHH Propuesto</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Juez(a)</td> <td align="center">3</td> <td align="center">3</td> </tr> <tr> <td>Coordinador(a) Jud.</td> <td align="center">1</td> <td align="center">1</td> </tr> <tr> <td>Técnico(a). Jud.</td> <td align="center">8</td> <td align="center">8</td> </tr> </tbody> </table> <p>Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana</p>	Clase de Puesto	RRHH actual	RRHH Propuesto	Juez(a)	3	3	Coordinador(a) Jud.	1	1	Técnico(a). Jud.	8	8
Clase de Puesto	RRHH actual	RRHH Propuesto											
Juez(a)	3	3											
Coordinador(a) Jud.	1	1											
Técnico(a). Jud.	8	8											

Nuevo Juzgado	Estructura												
<p>10.17 <u>Juzgado Especializado de Cobro de Pococí.</u></p> <p><i>Cambios propuestos:</i> - Este juzgado no sufre ningún cambio en su estructura. - Pierde la menor cuantía y se especializa.</p>	<p>Cuadro N°119 Estructura del Juzgado Especializado de Cobro de Pococí</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Clase de Puesto</th> <th>RRHH actual</th> <th>RRHH Propuesto</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Juez(a)</td> <td align="center">2</td> <td align="center">2</td> </tr> <tr> <td>Coordinador(a) Jud.</td> <td align="center">1</td> <td align="center">1</td> </tr> <tr> <td>Técnico(a). Jud.</td> <td align="center">5</td> <td align="center">5</td> </tr> </tbody> </table> <p>Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana</p>	Clase de Puesto	RRHH actual	RRHH Propuesto	Juez(a)	2	2	Coordinador(a) Jud.	1	1	Técnico(a). Jud.	5	5
Clase de Puesto	RRHH actual	RRHH Propuesto											
Juez(a)	2	2											
Coordinador(a) Jud.	1	1											
Técnico(a). Jud.	5	5											

CIRCUITOS JUDICIALES DE LA ZONA SUR

Nuevo Juzgado	Estructura																
<p>10.18 <u>Juzgado Especializado de Cobro de Pérez Zeledón.</u></p> <p><i>Cambios propuestos:</i> - Se creará una plaza de Técnico (a) Judicial. - Pierde menor cuantía, consecuentemente se especializa.</p>	<p>Cuadro N°120 Estructura del Juzgado Especializado de Cobro de Pérez Zeledón</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Clase de Puesto</th> <th>RRHH actual</th> <th>Extraordinaria</th> <th>RRHH Propuesto</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Juez(a)</td> <td align="center">4</td> <td align="center">-</td> <td align="center">4</td> </tr> <tr> <td>Coordinador(a) Jud.</td> <td align="center">1</td> <td align="center">-</td> <td align="center">1</td> </tr> <tr> <td>Técnico(a). Jud.</td> <td align="center">9</td> <td align="center">1</td> <td align="center">10</td> </tr> </tbody> </table> <p>Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana</p>	Clase de Puesto	RRHH actual	Extraordinaria	RRHH Propuesto	Juez(a)	4	-	4	Coordinador(a) Jud.	1	-	1	Técnico(a). Jud.	9	1	10
Clase de Puesto	RRHH actual	Extraordinaria	RRHH Propuesto														
Juez(a)	4	-	4														
Coordinador(a) Jud.	1	-	1														
Técnico(a). Jud.	9	1	10														

Nuevo Juzgado	Estructura											
<p>10.19 <u>Juzgado Especializado de Cobro de Golfito.</u></p> <p><i>Cambios propuestos:</i> - El actual Juzgado se separará, especializando la materia de Cobro.</p>	<p>Cuadro N°121 Estructura del Juzgado Especializado de Cobro de Golfito</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Clase de Puesto</th> <th>Juzgado de Cobro, Menor Cuantía, y Contra. de Golfito.</th> <th>Juzgado de Cobro de Golfito.</th> <th>Juzgado Contravencional, Tránsito y Pensiones Alimentarias de Golfito.</th> </tr> <tr> <th>RRHH actual</th> <th>RRHH Propuesto</th> <th>RRHH Propuesto</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Clase de Puesto	Juzgado de Cobro, Menor Cuantía, y Contra. de Golfito.	Juzgado de Cobro de Golfito.	Juzgado Contravencional, Tránsito y Pensiones Alimentarias de Golfito.	RRHH actual	RRHH Propuesto	RRHH Propuesto				
Clase de Puesto	Juzgado de Cobro, Menor Cuantía, y Contra. de Golfito.		Juzgado de Cobro de Golfito.	Juzgado Contravencional, Tránsito y Pensiones Alimentarias de Golfito.								
	RRHH actual	RRHH Propuesto	RRHH Propuesto									

- Contará con 1 plaza de Coordinador (a) Judicial de forma extraordinaria.	Juez(a)	2	1	1
	Coordinador(a) Jud.	1	1*	1
	Técnico(a) Judicial	5	2	3

(* Cabe indicar que la plaza de Coordinador (a) Judicial del nuevo Juzgado de Cobro de Golfito, corresponderá a la nueva plaza extraordinaria.
Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

Siendo que el actual Juzgado de Cobro, Menor Cuantía, y Contravencional de Golfito se separará, pues que se especializará la materia de Cobro y se creará un Juzgado para las demás materias, es dable mostrar los criterios que se utilizaron para el traslado del personal correspondientes:

Cuadro N°122
Distribución del personal según los criterios aplicados
Juzgado de Cobro, Menor Cuantía y Contravencional de Golfito

Clase	Cédula	Nombre Completo	Puesto	Criterio	Propuesta de Despacho
Coordinador(a) Judicial	0602780892	Erlin Sánchez Arce	45042	Voluntad	Juzgado Contravencional de Golfito
Coordinador(a) Judicial	Plaza extraordinaria		377820	Informe 24-PLA-MI-17	Juzgado de Cobro de Golfito
Juez(a)	0107990351	María Gabriela Solano Molina	45040	Materia de Nombramiento-Genérico	Juzgado Contravencional de Golfito
Juez(a)	Plaza vacante		367902	Materia de Nombramiento-Cobro	Juzgado de Cobro de Golfito
Técnico(a) Judicial	0603810605	Karla Gabriela Méndez Cubillo	45000	Voluntad	Juzgado de Cobro de Golfito
Técnico(a) Judicial	0601520743	Marlene Acevedo Montes	45041	Voluntad	Juzgado Contravencional de Golfito
Técnico(a) Judicial	0603250848	Yaritzta Morales Zúñiga	45043	Voluntad	Juzgado Contravencional de Golfito
Técnico(a) Judicial	0603530458	Indry Olmos Sánchez	45044	Voluntad	Juzgado Contravencional de Golfito
Técnico(a) Judicial	0112020625	Graciela Jahaira Alfaro Araya	44968	Voluntad	Juzgado de Cobro de Golfito

Fuente: Elaboración de la Dirección de Gestión Humana

Finalmente es importante resaltar que la integración definitiva con los números de puestos adscritos a todos los Juzgados de Cobro, se pueden apreciar en el anexo N° 2, de este documento.

11. RECOMENDACIONES

- 11.1. Aprobar los cambios estructurales definidos en este informe, los cuales fueron producto de las recomendaciones emitidas por la Dirección de Planificación y aprobadas por Corte Plena y el Consejo Superior.
- 11.2. Las personas que actualmente ocupan de manera interina los puestos vacantes mencionados en este informe, deberán trasladarse junto con estos a las nuevas estructuras de cada despacho, al igual que aquellas personas que cubren puestos de manera interina, cuyo titular se encuentra fuera de la oficina por motivo de ascenso, incapacidad, vacaciones, paso a otros cargos y demás que generen el nombramiento interino, hasta el regreso del titular a la plaza.
- 11.3. La Unidad de Presupuesto de la Dirección de Gestión Humana, deberá de actualizar la Relación de Puestos, en función de los cambios propuestos por la Dirección de Planificación en los informes 31-PLA-PI-2016, 24-PLA-MI-2017, 108-PLA-MI-2017, entre otros y plasmados en este informe.

Anexos:

ANEXO No 1
Cronograma de Visitas

Fecha	Localidad visitada	Oficinas	Servidores/as
-------	--------------------	----------	---------------

14/7/17	Desamparados	Juzgado Civil de Menor Cuantía del III Circuito Judicial de San José, Desamparados. Juzgado Civil del III Circuito Judicial de San José, Desamparados.	Laura Gutiérrez Escobar Ana Laura Ureña Morales
8/9/17	Puriscal - Hatillo	Juzgado Civil, Trabajo y Familia de Puriscal. Juzgado Civil, Trabajo y Familia de Hatillo, San Sebastián y Alajuelita.	María Ester Ferrero Villa Laura Gutiérrez Escobar
11/9/17	Sarapiquí	Juzgado Civil, Trabajo, Familia y Penal Juvenil de Sarapiquí.	Laura Gutiérrez Escobar Ana Laura Ureña Morales
18/9/17	Heredia	Administración Regional. Juzgado Civil de Heredia. Juzgado Civil y Menor Cuantía de Heredia. Juzgado de Cobro de Heredia.	María Ester Ferrero Villa Victoria Monge Madrigal
22/9/17	Alajuela	Administración Regional. Juzgado Civil de Alajuela. Juzgado de Cobro, Civil y Menor Cuantía de Alajuela.	Laura Gutiérrez Escobar Víctor Gutiérrez Montero
29/9/17	San Ramón - Grecia	Juzgado de Cobro y Menor Cuantía de San Ramón. Juzgado Civil y Trabajo de San Ramón. Juzgado Civil y Trabajo de Grecia. Juzgado de Cobro, Contravencional y Menor Cuantía de Grecia	Víctor Gutiérrez Montero Ana Laura Ureña Morales
2/10/17	Cartago	Administración Regional. Juzgado Civil de Cartago. Juzgado Civil de Menor Cuantía de Cartago. Juzgado Especializado de Cobro de Cartago.	María Ester Ferrero Villa Victoria Monge Madrigal
17/10/17	Turrialba	Juzgado Civil, Trabajo y Agrario de Turrialba.	Victoria Monge Madrigal Ana Laura Ureña Morales
26 y 27/10/17	Quepos - Puntarenas	Administración Regional. Juzgado Civil, Trabajo y Familia de Quepos. Juzgado Civil y Agrario de Puntarenas. Juzgado de Cobro, Civil y Menor Cuantía de Puntarenas.	Laura Gutiérrez Escobar Víctor Gutiérrez Montero
02 y 03/11/17	Limón - Guápiles	Administración Regional. Juzgado Civil de Limón. Juzgado de Cobro, Civil y Menor Cuantía de Limón. Juzgado Civil de Guápiles. Juzgado de Cobro y Menor Cuantía de Guápiles.	María Ester Ferrero Villa Ana Laura Ureña Morales
06 al 10/11/17	I y II Zona Sur - Buenos Aires	Administración Regional Pérez Zeledón. Juzgado Civil y Trabajo de Pérez Zeledón. Juzgado de Cobro y Menor Cuantía de Pérez Zeledón. Juzgado Civil, Trabajo y Familia de Buenos Aires. Administración Regional Golfito. Juzgado Civil y Trabajo de Golfito. Juzgado de Cobro, Menor Cuantía y Contravencional Golfito. Administración Regional Corredores. Juzgado Civil y Trabajo de Corredores. Administración Regional Osa. Juzgado Civil, Trabajo y Familia de Osa.	María Ester Ferrero Villa Victoria Monge Madrigal
16 y 17/11/17	Upala - San Carlos	Juzgado Civil y Trabajo de Upala. Administración Regional de San Carlos. Juzgado Civil y Trabajo de San Carlos. Juzgado de Cobro y Menor Cuantía de San Carlos.	Victoria Monge Madrigal Ana Laura Ureña Morales
		Administración Regional Nicoya.	

22 al 24/11/17	Nicoya - Santa Cruz - Liberia - Cañas	Juzgado Civil y Trabajo de Nicoya. Administración Regional Santa Cruz. Juzgado Civil de Santa Cruz. Juzgado de Cobro y Tránsito de Santa Cruz. Administración Regional Liberia. Juzgado Civil y Trabajo de Liberia. Juzgado de Cobro, Menor Cuantía y Tránsito de Liberia. Juzgado Civil y Trabajo de Cañas.	María Ester Ferrero Villa Víctor Gutiérrez Montero
23/1/18	San José, I CJ	Juzgado Primero Civil Menor Cuantía San José.	Víctor Gutiérrez Montero Ana Laura Ureña Morales
		Juzgado Segundo Civil Menor Cuantía San José.	María Ester Ferrero Villa Victoria Monge Madrigal Krissia Rojas Quirós
		Juzgado Primero Civil de San José	Víctor Gutiérrez Montero Ana Laura Ureña Morales
24/1/18	San José, I CJ	Juzgado Segundo Civil de San José.	María Ester Ferrero Villa Victoria Monge Madrigal Krissia Rojas Quirós
25/1/18	San José, II CJ	Juzgado Civil II Circuito Judicial de San José. Juzgado Civil Menor Cuantía II Circuito Judicial de San José.	Equipo Reformas Procesales
26/1/18	San José, I CJ	Juzgado Tercero Civil de San José.	Víctor Gutiérrez Montero Ana Laura Ureña Morales
30/1/18	San José, I CJ	Juzgado Cuarto Civil de San José.	María Ester Ferrero Villa Victoria Monge Madrigal Krissia Rojas Quirós

**ANEXO N° 2
RELACIÓN DE PUESTOS**



RP CIVIL
FINAL-Informe.xlsx

***Se acordó:** aprobar en todos sus extremos el informe N° RS-0233-18.*

Se declara firme.

ARTÍCULO III

Se procede a conocer el Oficio N°090-CAP-2018, el cual expone:

“Para análisis y recomendación se adjunta la nómina correspondiente al **Doctorado Académico en Derecho** de la Universidad Escuela Libre de Derecho, donde se detalla la información de las personas servidoras judiciales interesadas en participar.

Por convenio entre el Poder Judicial y la Universidad Escuela Libre de Derecho, se otorgarán:

- a) Ocho becas tipo "A", (dos para cada área) que corresponden a un descuento del 50% de los cánones establecidos para matrícula y cursos monográficos. Este beneficio de beca no cubre los cánones establecidos para pruebas orales finales de cada curso, exámenes extraordinarios, tesis, derechos de graduación, certificaciones, etc.

- b) Dos becas tipo "A" adicionales (Para el o las áreas que designe la Corte Suprema de Justicia, tratando de dar prioridad, por su orden a: Derecho Comercial –Procesal Civil, Derecho Público, Derecho Constitucional y Derecho Penal), siempre y cuando al momento de designar estas personas becarias, se hayan asignado todas las becas del punto "a" en sus respectivas áreas.

Asimismo, se adjunta invitación divulgada."

"



Invitación -
Doctorado Académico



Nómina - Doctorado
Académico en Derech

"

Se acordó: Recomendar a las siguientes personas candidatas:

Universidad Escuela Libre de Derecho										
Nombre	Cédula	Puesto en Propiedad	Oficina Judicial Puesto En Propiedad	Puesto Actual	Oficina Judicial Actual	Fecha Propiedad como Profesional	Anuales Cancelados a marzo de 2018	Disfrute de Becas Anteriores	Quejas o Sanciones en Inspección Judicial	
1	Melissa Eugenia Armijo Losilla	01-1300-0590	Abogada de Asistencia Social	Sección Especializada de Asistencia Social	Abogada de Asistencia Social	Sección Especializada de Asistencia Social	01/07/2017	2	Ninguna	Ninguna
2	Maricruz Barrantes Córdoba	02-0550-0628	Jueza Supernumeraria	Admnsitración Regional del III Circuito Judicial de Alajuela	Jueza 5 a.i.	Admnsitración Regional del III Circuito Judicial de Alajuela	01/04/2016	10	Curso Virtual, de Derecho Procesal de Trabajo Iberoamericano. Instituto Iberoamericano de Altos Estudios Judiciales. Del 18 de abril al 09 de diciembre de 2016.	<p>Sanción en Inspección Causa: 130002090031J Ingreso: 21/02/2013 12:00:00 a.m. Estado: Desestimación Motivo Acusación: Inf. Ley Orgánica Poder Judicial. Negligencia Tipo Interviniente: Acusado/a SubEstado: Revisión resolución - Consejo Superior Tarea: Terminado</p> <p>Sanción en Inspección Causa: 140010760031J Ingreso: 05/09/2014 12:00:00 a.m. Estado: Desestimación Motivo Acusación: Inf. Ley Orgánica Poder Judicial. Retardo en la</p>

										administración de justicia Tipo Interviniente: Acusado/a SubEstado: Revisión resolución - Consejo Superior Tarea: Terminado
3	Rafael Antonio Ortega Tellería	01- 1076- 0786	Juez 3	Juzgado Civil y Trabajo del III Circuito Judicial de Alajuela	Juez 3	Juzgado Civil y Trabajo del III Circuito Judicial de Alajuela	01/09/2010	15	Ninguna	Ninguna
4	Ranndy de Jesús Rivera Rodríguez	03- 0412- 0305	Técnico Judicial 3	Secretaría de La Corte	Juez Supernumerario a.i.	Secretaría de La Corte	No aplica	11	Ninguna	Sanción en SIGA Fecha de vigencia: 22/10/2012 Fecha fin de vigencia: 22/10/2012 Descripción tipo de acción: Advertencia Comentarios de la oficina: Segun resolucion N°899-2012 se impone al servidor la corrección disciplinaria de ADVERTENCIA Exp. Disciplinario N°003-2012! CTMRI Fr. REF 20932 Sanción en SIGA Fecha de vigencia: 01/10/2013 Fecha fin de vigencia: 31/10/2013 Descripción tipo de acción: Suspensión sin goce de salario Comentarios de la oficina: Oficio N° 10379- 2013 Licda. Silvia Navarro Romanini Secretaria

									General Corte Suprema de Justicia REF. 15504-13
									Sanción en Inspección Causa: 1200038500311J Ingreso: 13/04/2012 12:00:00 a.m. Estado: Con Lugar. Suspensión sin goce de salario Motivo Acusación: Inf. Ley Orgánica Poder Judicial. Incorrecciones vida privada Tipo Interviniente: Acusado/a SubEstado: Revisión resolución - Consejo Superior Tarea: Terminado
5	Alejandra Rojas Calvo	01-1078-0149	Jueza 3	Jugado Penal I Circuito Judicial de la Zona Atlántica	Jueza 4 a.i.	Jugado Penal I Circuito Judicial de la Zona Atlántica	15/04/2013	9	Maestría en Administración de Justicia, Enfoque Socio-Jurídico - Penal. Universidad Nacional. Del 16 de marzo de 2015 al 04 de marzo de 2016. Sanción en Inspección Causa: 1600147300311J Ingreso: 21/10/2016 12:00:00 a.m. Estado: Con Lugar. Revocatoria de nombramiento Motivo Acusación: Inf. Ley Orgánica Poder Judicial. Incumplimiento de deberes Tipo Interviniente: Acusado/a

										<p>SubEstado: Apelación - Comisión Relaciones Laborales Tarea: Terminado</p>
										<p>Sanción en Inspección Causa: 170007000031IJ Ingreso: 08/05/2017 06:35:05 p.m. Estado: En trámite Motivo Acusación: Inf. Ley Orgánica Poder Judicial. Irrespeto a superiores-compañeros Tipo Interviniente: Acusado/a SubEstado: Estudio de Tramitador/a Tarea: Para revisar</p>
										<p>Sanción en Inspección Causa: 170007450031IJ Ingreso: 11/05/2017 05:13:16 p.m. Estado: En trámite Motivo Acusación: Inf. Ley Orgánica Poder Judicial. Incumplimiento de deberes Tipo Interviniente: Acusado/a SubEstado: Estudio de Tramitador/a Tarea: Expedientes para dictar Audiencia Final</p>

6	Diamantina Romero Cruz	02-0462-0171	Jueza 3	Juzgado Civil, Trabajo y Familia de Hatillo	Jueza 4 a.i.	Juzgado Civil, Trabajo y Familia de Hatillo, San Sebastián y Alajuelita	16/01/2001	19	<p>Maestría en Administración de Justicia Civil, Enfoque Socio Jurídico. Universidad Nacional. Del 03 de marzo de 2008 al 06 de marzo de 2009.</p>	<p>Sanción en SIP Fecha de vigencia: 28/08/2003 Fecha fin de vigencia: 01/01/1900 Descripción del movimiento: Corrección disciplinaria Comentarios: OFIC 3442 QUEJA 462-03M TRIBUNAL DE LA INSPECCION ADVERTENCIA EMSC 23/09/03</p>
									<p>Sanción en Inspección Causa: 130006800031IJ Ingreso: 11/06/2013 12:00:00 a.m. Estado: Desestimación Motivo Acusación: Inf. Ley Orgánica Poder Judicial. Negligencia Tipo Interviniente: Acusado/a SubEstado: Revisión resolución - Consejo Superior Tarea: Terminado</p>	
									<p>Sanción en Inspección Causa: 130012920031IJ Ingreso: 25/10/2013 12:00:00 a.m. Estado: Desestimación Motivo Acusación: Inf. Ley Orgánica Poder Judicial. Incorrecciones vida privada Tipo Interviniente: Acusado/a SubEstado: Revisión resolución - Consejo</p>	

										Superior Tarea: Terminado
7	Lourdes Marianela Vargas Castillo	01-0786-0234	Jueza 3	Tribunal Contencioso Admnsitrativo	Jueza 4 a.i.	Tribunal Contencioso Administrativo	01/05/2013	13	Diplomado Internacional: El Nuevo Derecho Público del Siglo XXI y la Protección Multinivel de los Derechos Humanos. Universidad para la Paz, Universidad de Heidelberg e Instituto Max Plank. Del 12 de agosto al 10 de diciembre de 2015.	Sanción en Inspección Causa: 130000430031J Ingreso: 14/01/2013 12:00:00 a.m. Estado: Desestimación Motivo Acusación: Inf. Ley Orgánica Poder Judicial. Retardo en la administración de justicia Tipo Interviniente: Acusado/a SubEstado: Revisión resolución - Consejo Superior Tarea: Terminado
8	Sergio David Vargas Zúñiga	01-1517-0837	Abogado de Asistencia Social	Sección Especializada de Asistencia Social	Abogado de Asistencia Social	Sección Especializada de Asistencia Social	01/07/2017	3	Ninguna	Ninguna

Se declara acuerdo firme.

ARTÍCULO IV

Se procede a conocer el Oficio N°093-CAP-2018, el cual expone:

“Para análisis y recomendación, se remite nómina de la **Maestría en Administración y Derecho Empresarial (MADE)** organizada por la Universidad Escuela Libre de Derecho, donde se detalla la información de las personas servidoras judiciales interesadas en participar.

Según sesión del Consejo Superior N° 43-17 del 05 de mayo de 2017, artículo I, se valorará otorgar becas de 25% del costo de los aranceles correspondientes a matrícula y materias, distribuidas de la siguiente manera:

- 2 becas para el programa 926 (Dirección y Administración)
- 5 becas para el programa 927 (Jurisdiccional)
- 1 beca para el programa 928 (Organismo de Investigación Judicial)
- 1 beca para el programa 930 (Defensa Pública)

Se aclara que las personas judiciales que participen del concurso y sean seleccionadas tendrán beca del 50% del costo de los aranceles correspondientes a matrícula y materias (25% por parte de la Universidad y 25% por parte del Poder Judicial)”



Invitación -
MADE.XLSX



Nómina - MADE (U.
Libre).xlsx

Se acordó: Recomendar a las siguientes personas candidatas:

Nómina										
Maestría en Administración y Derecho Empresarial (MADE)										
Universidad Escuela Libre de Derecho										
Nombre	Cédula	Puesto en Propiedad	Oficina Judicial Puesto En Propiedad	Puesto Actual	Oficina Judicial Actual	Fecha Propiedad como Profesional	Anuales Cancelados a marzo de 2018	Disfrute de Becas Anteriores	Quejas o Sanciones en Inspección Judicial	
Profesionales en Administración										
1	Andrea Chacón Luna	02-0676-0478	Auxiliar Contraloría de Servicios	Contraloría de Servicios (sede central)	Contralor de Servicios Regional a.i.	Contraloría de Servicios (sede central)	No aplica	5	Ninguna	Ninguna
2	Victor Hugo Gutiérrez Montero	05-0285-0031	Profesional 2	Sección de Análisis de Puestos	Profesional 2	Sección de Análisis de Puestos	01/12/2009	24	Jornadas de Análisis sobre el Código Procesal Contencioso Administrativo. Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica. Del 11 de setiembre al 27 de noviembre del 2006. Máster en Administración y Gerencia Pública. Instituto Nacional de Administración Pública. Del 01 de octubre de 2010 al 31 de julio de 2011.	Ninguna
Profesionales en Derecho										
1	Andrés Alberto Jiménez Vega	01-1109-0557	Abogado de Asistencia Social	Sección Especializada de Asistencia Social	Abogado de Asistencia Social	Sección Especializada de Asistencia Social	01/07/2017	2	Ninguna	Ninguna

Este Consejo estima que dadas las restricciones presupuestarias no se considera adecuado el otorgamiento del 25% por parte del Poder Judicial, lo que significa un costo anual de ₡402.616 por participante por año. Se insta al Consejo Superior con base en las políticas restrictivas aprobadas por Corte Plena que no se brinde la ayuda económica indica del 25%.

Se declara acuerdo firme.

ARTÍCULO V

Este Consejo considera necesario analizar la situación de las becas designadas y dejadas de percibir de la Universidad Nacional y valorar el

establecimiento de dos becas fuera del territorio costarricense, con el fin de asignarlas a los programas presupuestarios de la Judicatura, Ministerio Público y Defensa Pública.

Después de un análisis de lo anterior, se acordó:

- 1. Proponer incluir en la formulación presupuestaria 2019, dos becas para postgrados internacionales específicamente en Europa, que las mismas se roten entre los programas presupuestarios 927 (Judicatura), 929 (Ministerio Público) y 930 (Defensa Pública); asimismo, se considera que estas becas deben cubrir el pago de las inscripciones y materias del posgrado o especialización, transporte (pasajes), gastos por alojamiento y permiso con goce de salario y sustitución.*
- 2. Solicitar criterio al Consejo Directivo de la Escuela Judicial, en relación con la planteado por el Consejo de Personal, afín de conocer cuál sería su propuesta para la distribución de las becas.*

Se declara acuerdo firme.

ARTÍCULO VI

La Dirección General del Organismo de Investigación Judicial presenta el oficio N° 438-DG-18/Ref-507, el cual indica:

“El Ministerio del Interior de la Embajada de la España, cursa invitación para que un funcionario, participe en el “Curso de Formación Superior para la Escala Ejecutiva del Cuerpo Nacional de Policía” que tendrá lugar en Avila, España del 05 de septiembre de 2018 al 14 de junio de 2019.

Con relación al oficio 2145-14 de la sesión 14-14 del 18 de febrero de 2014, artículo XXXVIII, donde nos exige a partir del 01 de julio del 2014 cumplir con una serie de

requisitos para escoger a nuestro personal a capacitarse, por lo que se detalla el tramite que se realizo para la selección del funcionario a participar en dicho curso:

1. Se envió correo electrónico de forma masiva a todos los funcionarios y funcionarias de este Organismo, (solicitando la postulación del personal que cuente con puestos de Jefe 1 en adelante), con toda la información del curso, requisitos y fecha límite para enviar los documentos que solicitaba el ente anfitrión al correo msalasgo@poder-judicial.go.cr.
2. Una vez obtenida la lista de los funcionarios postulantes (20 ofertaron) el Director General de este Organismo, procedió a llamar a cada uno de las jefaturas para solicitar referencias de cada uno de los oferentes.
3. Con las referencias obtenidas, se procede a seleccionar al funcionario Mauricio Guzmán Valverde, Jefe Unidad Viviendas, Sección Robos y Hurtos. Departamento de Investigaciones Criminales.

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 y sustitución del funcionario Guzmán Valverde ya que por lo complejo de las funciones que se manejan en la Unidad, es necesaria la firma de la Jefatura que avala dichos trámites.

Por lo tanto, solicito se proceda a través de su persona, extender la nota para el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto a fin de que se tramite el pasaporte oficial respectivo y visa oficial norteamericana tomando en consideración un día antes y uno después de las fechas supra indicadas.

Tal actividad no tiene costo alguno para la institución, por cuanto los gastos serán cubiertos por la entidad anfitriona."

*Una vez analizado lo anterior, este Consejo indica no compartir los mecanismos utilizados por el Organismo de Investigación Judicial para la selección de las personas beneficiarias de una capacitación, dado que para estos casos se requiere cumplir con el proceso de divulgación y gestión de becas, estipulados en el **“Reglamento de becas y permisos de Estudios para el personal del Poder Judicial”**, el cual señala:*

GESTIÓN DE BECAS Y CAPACITACIONES:

1. Ingreso de la información de actividad formativa o invitación

- Investigar la atinencia del tema de la actividad formativa
- En caso de ser de interés, se debe investigar el procedimiento de inscripción, requisitos y detalles que las personas interesadas requerirán para su matrícula

- *Constatar si se cuenta con presupuesto para brindar algún tipo de beneficio*

2. Permiso de divulgación

- *Realizar oficio de solicitud de divulgación al Consejo Superior, se debe incluir los detalles de la convocatoria que sean de interés para el análisis y establecimiento de beneficios de acuerdo con las necesidades que se señalen por parte de la Escuela Judicial o Unidad de Capacitación.*
- *Remitir a oficio la Secretaría General de la Corte a la dirección secrecorte@poder-judicial.go.cr para que este sea conocido por el Consejo Superior*

3. Divulgación

- *La información que se divulgará debe incluir todos los detalles de la actividad*

4. Inscripción de las personas participantes

- **Interna:** *El registro de interesados es llevado por la oficina que realizó la divulgación.*
- **Externa:** *La inscripción se realiza directamente con el ente organizador, generalmente vía internet. Una vez finalizado el plazo para la inscripción, se debe solicitar al ente organizador el nombre de las personas que fueron admitidas o seleccionadas, a partir de la lista que se proporcione se genera la nómina.*

IMPORTANTE: *No debe incluirse en la nómina a ninguna persona que no haya demostrado que cuenta con el visto bueno de la jefatura directa, en el caso del programa 930 (Defensa Pública) y 929 (Ministerio Público), la autorización requerida es la del máximo jerarca. En el caso del programa 926 (Dirección y Administración), 927 (Judicatura) y 928 (Organismo de Investigación Judicial), la autorización requerida es de la jefatura directa.*

5. Nómina

- *La nómina debe incluir los siguientes datos de cada persona:*
 - *Nombre*
 - *Número de cédula*
 - *Puesto en propiedad*
 - *Oficina Judicial en la que la persona participante cuenta con la propiedad*
 - *Puesto Actual*

- *Oficina Judicial en la que la persona participante se encuentra actualmente nombrada*
 - *Fecha en la que la persona participante fue nombrada en propiedad en un puesto profesional*
 - *Anuales cancelados a la fecha*
 - *Si la persona ha sido beneficiaria de becas anteriores*
 - *Si la persona posee sanciones en Inspección Judicial*
- *La información de cada persona para la nómina puede ser solicitada al Subproceso Gestión de la Capacitación, propiamente al correo: capacitacion-personal@poder-judicial.go.cr. Dicha solicitud debe contener como mínimo el nombre y cédula de la persona servidora judicial interesada en participar.*
 - *Finalizada la nómina, esta deberá remitirse por medio de oficio para análisis del Consejo de Personal, junto al acuerdo del Consejo Superior en el que se autorizó la divulgación y se establecieron los beneficios, así como cualquier otra información de relevancia que permita al Consejo de Personal realizar la recomendación. Esto debe enviarse al correo electrónico dptopersonal@poder-judicial.go.cr indicando que es para conocimiento del Consejo de Personal. Si existe urgencia debe hacerse la observación. El Consejo de Personal remitirá la recomendación directamente al Consejo Superior y la Secretaría de la Corte.*

6. Selección de personas participantes:

- *Una vez seleccionadas las personas participantes por el Consejo Superior, se deberá informar al ente organizador mediante correo electrónico el nombre de las personas seleccionadas. Asimismo, se deberá informar a las personas seleccionadas y no seleccionadas la decisión del Consejo Superior.*

7. Registro:

- *Se debe llevar un registro de la información de las convocatorias y personas seleccionadas. Se recomienda el uso de Excel. Como plantilla, se sugiere la siguiente estructura:*

N° de Invitación	Nombre	Cédula	Sexo		Puesto	Condición			Acuerdo Consejo de Personal	Acuerdo Consejo Superior	Fecha Rige	Fecha Vence	Tipo Actividad	Nombre Actividad	Ente organizador	Beneficios	Otros
			F	M		Interino	Propietario	Asenso Interino									

8. Contratos de formación

- En caso de establecerse por parte del Consejo Superior la necesidad de que sea suscrito contrato de adiestramiento, es necesario realizar propuesta de contrato y remitirlo a la Dirección Jurídica para revisión. Una vez con el documento listo, se debe realizar lo siguiente:
 - Solicitar mediante correo electrónico a las personas beneficiarias llenar la siguiente información:
 -

PERSONA BECARIA	
Nombre completo:	
Cédula:	
Nacionalidad:	
Estado civil:	
Profesión:	
Puesto en propiedad:	
Lugar de trabajo (oficina específica):	
Dirección domiciliar exacta (indicar señas de manera precisa, # de casa, color u otros detalles específicos):	
Medio para recibir notificaciones (correo electrónico o fax)	
Teléfono (s):	

PERSONA FIADORA	
Nombre completo:	
Cédula:	
Nacionalidad:	
Estado civil:	
Profesión:	
Puesto en propiedad:	
Lugar de trabajo:	
Dirección domiciliar exacta (indicar señas de manera precisa, # de casa, color u otros detalles específicos):	
Medio para recibir notificaciones (correo electrónico o fax)	
Teléfono (s):	

- Iniciar un nuevo consecutivo para contratos, en Gestión Humana se utiliza las siguientes siglas: 000-AD-2017, (AD: Adiestramiento) pero pueden variar según sus controles.
- Una vez digitada la información de las personas seleccionadas en los contratos, se procede a citarles.

- *Las personas becarias y fiadoras deben leer todo el contrato y firmarlo de la siguiente manera:*

Persona becaria:

- ✓ *Firmar cada página del contrato a un costado.*
- ✓ *En la última página, consignar al lado de su nombre la firma, cédula, fecha y hora.*

Persona fiadora:

- ✓ *En la última página, consignar al lado de su nombre la firma, cédula, fecha y hora.*

- *Cuando los contratos estén firmados, deberán remitirlos junto las cédulas y constancias salariales originales a Gestión Humana para firma del Director. Posteriormente serán escaneados y remitidos por parte del Subproceso Gestión de la Capacitación tanto física como digitalmente a la Unidad de Archivo para su resguardo.*
- *Se remitirá copia de todos los contratos escaneados a la Escuela Judicial o Unidad de Capacitación correspondiente para que por medio de estos sean remitidos a las personas becarias y se les brinde el seguimiento correspondiente.*
- *Se sugiere remitir un resumen a las personas participantes sobre los compromisos adquiridos para facilitar la revisión del cumplimiento de cada uno.*

Se acordó: *devolver la gestión presentada por el Organismo de Investigación Judicial.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO VII

La Unidad de Componentes Salariales presenta el oficio N° 006-DE-UCS-AS-2018, el cual indica:



INFORME
0006-DE-UCS-AS-201

Se acordó: aprobar en todos sus extremos el informe N° 006-DE-UCS-AS-2018.

Se declara firme.

ARTÍCULO VIII

La Unidad de Componentes Salariales presenta el oficio N° 3694-UCS-AS-2017, el cual indica:



Informe
3694-UCS-AS-2017 G

Se acordó: aprobar en todos sus extremos el informe N° 3694-UCS-AS-2017.

Se declara firme.

ARTÍCULO IX

La Unidad de Componentes Salariales presenta el oficio N° 922-UCS-AS-2018, el cual indica:



Informe
922-UCS-AS-2018 G/

Se acordó: aprobar en todos sus extremos el informe N° 922-UCS-AS-2018.

Se declara firme.

ARTÍCULO X

La Unidad de Componentes Salariales presenta el oficio N° 923-UCS-AS-2018, el cual indica:



061-18 Carrera
Profesional - Grado A

Se acordó: aprobar en todos sus extremos el informe N° 923-UCS-AS-2018.

Se declara firme.

ARTÍCULO XI

La Unidad de Componentes Salariales presenta el oficio N° 924-UCS-AS-2018, el cual indica:



Informe
924-UCS-AS-2018 GA

Se acordó: aprobar en todos sus extremos el informe N° 924-UCS-AS-2018.

Se declara firme.

Se levanta la sesión a las 11:00 horas.

Dr. Román Solís Zelaya
Presidente

MBA. José Luis Bermúdez Obando
Secretario a.i.