

CONSEJO DE PERSONAL

SESION N° 05-2019

Sesión ordinaria del Consejo de Personal celebrada a las 8:30 horas del 23 de abril del dos mil diecinueve, con asistencia del Mag. Román Solís Zelaya quien preside, Dr. José Rodolfo León Díaz, Licda. Ana Luisa Meseguer Monge y la MBA. Roxana Arrieta Meléndez, Directora a.i. de Gestión Humana. El Mag. Luis Porfirio Sánchez Rodríguez se excusa por no asistir, por cuanto debe atender asuntos propios de su cargo.

ARTÍCULO I

*La Sección Análisis de Puestos procede a presentar el informe SAP-177-2019 relacionado con la reasignación y reclasificación de puestos del Programa de Justicia Restaurativa, sobre el mismo, **se acordó:***

- 1. Devolver el informe SAP-177-2019 a la Sección Análisis de Puestos.*
- 2. Invitar al Mag. Rafael Segura Bonilla, para que exponga la evolución histórica del Programa de Justicia Restaurativa y así contar con elementos que sustenten el acuerdo definitivo sobre el tema expuesto en el informe SAP-177-19.*

Se declara acuerdo en firme.

ARTÍCULO II

La Sección Análisis de Puestos presenta el informe SAP-179-2019 relacionado con estudio de la plaza clasificada como Técnico Judicial 3 de la Administración Regional de Turrialba, el cual indica:

“El Consejo Superior del Poder Judicial, en la sesión 96-18 celebrada el 02 de noviembre de 2018, artículo L, acuerda lo sucesivo:

“Se acordó: 1.) Tener por rendido el informe N°1257-PLA-2018 de la Dirección de Planificación, sobre el análisis de la solicitud de la Administración Regional de Turrialba de una plaza traductora en lengua cabécar. 2.) Tomar nota de los resultados obtenidos en el estudio, tales como que para la Administración Regional de Turrialba es preciso contar con una plaza de Técnico Supernumerario, que se ocupe de la realización de las traducciones en la lengua cabécar, en las diligencias judiciales que así lo requieran, sea que se lleve a cabo en Tribunales o bien en las giras a las comunidades indígenas del cantón; así como que producto del análisis de cargas de trabajo realizado, la plaza requerida se puede obtener del Juzgado Contravencional de Turrialba. 3.) Una vez que alguna de las plazas de Técnico Judicial 1 del Juzgado Contravencional de Turrialba quede en condición “vacante”, aprobar su traslado a la Administración de Turrialba. 4.) Solicitar a la Dirección de Gestión Humana que una vez que se tenga una plaza vacante en el Juzgado Contravencional de Turrialba, valore la posibilidad de reasignarla a Técnico Supernumerario y se adscriba a la Administración Regional de Turrialba. Deberá incluir la citada Dirección en las condiciones para el nombramiento, que la plaza es para dedicarse con prioridad a atender a las personas indígenas de la zona, participar como traductor en las diligencias que así se requieran y desplazarse (giras) cuando sea necesario; además de las labores propias según el Manual de Puestos del Poder Judicial. 5.) Tomar nota de lo expresado por la licenciada Marjorie Aguilar Pérez, Jueza Coordinadora del Juzgado Contravencional y Menor Cuantía de Turrialba y de lo comunicado por la servidora máster Melissa Durán Gamboa, Coordinadora de la Unidad de Modernización del Ámbito Auxiliar de Justicia y Administrativo de la Dirección de Planificación. Se declara acuerdo firme.” (El resaltado no corresponde al original)

Producto de lo aprobado por ese órgano superior, la Dirección de Gestión Humana expone el presente código, el cual, contará con diferentes apartados para acrecentar el entendimiento de este.

A. Problemática presentada.

La Administración Regional de Turrialba extiende la solicitud de que se estudie el traslado o creación de una plaza traductora en la lengua cabécar con el fin de brindar un mejor servicio público a las personas indígenas usuarias del sistema judicial, ante lo cual, la Dirección de Planificación, mediante el informe 135-OI-2018, del 04 de octubre de 2018, expone el análisis de la petición planteada por esa oficina.

Sin embargo, previamente es importante traer a colación la información expedida por la Administración Regional de Turrialba, ante lo cual, señalamos lo siguiente:

“Turrialba es uno de los cantones más extensos del país con área aproximada a los 1.642 kilómetros, que representa un 52% de la superficie total de Cartago. El distrito más extenso del cantón es Chirripó, El pueblo de Grano de Oro es considerado el centro del distrito. El acceder a los servicios de justicia que se encuentran en Turrialba, representa un desplazamiento aproximado de 45 kilómetros, para lo cual se requiere de dos horas para alcanzar el transporte público, poco regular. Las personas deben caminar distancias extensas desde sus aldeas para llegar a Grano de Oro, lo cual les significa un tiempo aproximado de:

- * Alto Almirante 7 horas*
- * Sitio Gilda (Jamo) 9 horas*
- * Roca Quemada 4 horas*
- * Alto Quetzal 3 horas*
- * Vereh 5 horas. Algunos sectores de Vereh se debe cruzar por un puente colgante elaborado por las personas indígenas, el cual esta echo de material de cable de electricidad, bejuco y piso de caña brava. Fotografía anexa.*
- * Suebata 6 horas Se debe para por un andarivel. Fotografía anexa.*
- * Sinolí 7 horas pasar por un andarivel*
- * Jalakisha 6 horas*
- * Ñari Ñak 5 horas debe para andarivel. Fotografía anexa.*
- * Shukibashari 5 horas sobre colinas*
- * Shinakisha 7 horas*
- * Tolokisha 8 horas*
- * Alto Kuen 8 1/2 horas se debe para un puente colgante”*

De la misma manera, la Administración Regional de Turrialba expone que *“la necesidad de acercar la Justicia a las poblaciones indígenas, mediante giras que realizan algunas personas judiciales del circuito de Turrialba en las comunidades más cercanas a los asentamientos a esta población vulnerable, es imperiosa; pues ese distanciamiento aunado a diversos factores como el idioma y cultura ocasiona la violación de los derechos humanos, validación de los derechos, inseguridad jurídica y denegación de acceso a la justicia de la población indígena. Se debe considerar el mandato constitucional de la justicia pronta y cumplida. Para realizar las giras donde se traslada cuatro personas judiciales (un juez de atiende únicamente asuntos de pensiones y contravenciones, un técnico un chofer un*

defensor) y una persona intérprete de la lengua cabécar la cual es contratada para traducir la comunicación por parte de las personas judiciales como de los usuarios. El contratar los servicios de interprete conlleva un gasto incierto y de gran cantidad monetaria el cual no se puede controlar debido que no depende del Poder Judicial. El pago del servicio de traducción se necesita no solo para las giras sino para cubrir las necesidades de comunicación de los usuarios en los distintos despachos que incluyen tareas de interpretación para los (as) indígenas en la toma de indagatorias tanto para los imputados como ofendidos, en las audiencias y juicios en todas las materias. El pago de traducción se calcula por la cantidad de horas trabajadas, más el gasto del traslado y alimentación que incurre la persona interprete de la lengua cabécar para brindar el servicio.

Aunado a lo precedente, esa oficina administrativa expone que el problema central de la gestión es el aumento creciente del gasto en la subpartida número 10499, llamada “Otros Servicios de Gestión y Apoyo en el Poder Judicial”, cuya causa “es el aumento en los pagos por los servicios de traducciones de la lengua cabécar gestionados por cada uno de los despachos judiciales que necesitan los servicios de traducción”

Sumado a lo anterior, la Administración Regional de Turrialba identifica los posibles causantes de ese problema de la siguiente manera:

“Para identificar las causas del problema se realizó un estudio del gasto incurrido en la subpartida 10499 específicamente del artículo de Traducciones, de los dos años anteriores más los meses que han transcurrido del presente año.

Las causas al problema se derivan de:

- Aumento en la cantidad de traducciones*
- Aumento en el precio por hora de traducción, paso de 16.900 a 17.400 colones.*
- Autorización para pagar el tiempo de traslado que incurre la persona traductora de su casa de habitación al lugar que se le solicita realizar el servicio. El monto es una hora a 10.000 colones multiplicado por la cantidad de horas incurridas de ida y regreso.*
- El presupuesto de cada año se confecciona con dos años de antelación.*
- Otra causa fue por un lado, en materia jurisprudencial de acatamiento obligatorio, de las 11:45 horas del día 25/08/2017, el Juzgado de Pensiones Alimentarias debe garantizar traductor(a) y defensor(a) tanto a la parte actora y demandada para los procesos de fijación alimentaria de manera que permita que las personas involucradas tengan pleno conocimiento de las etapas del proceso y las consecuencias por el incumplimiento de las órdenes del juez. Por consiguiente, en tema económico esto llegará prontamente a inflar las horas de trabajo de las personas de traducción, ahora, también, en esta materia.*

- *Por otro lado, en materia de legislación, la barrera cultural y de lenguaje que impide en alguna medida dar un servicio al público de calidad está forzando a las personas originarias, lo cual es contrario al artículo 8 de la Declaración de las Naciones Unidas sobre los pueblos indígenas. También, está contemplado en la Ley 7316 Convenio No. 169 en el artículo 2, la cual busca garantizar acciones a) Que aseguren a los miembros de dichos pueblos gozar; en pie de igualdad, de los derechos y oportunidades que la legislación nacional otorga a los demás miembros de la población*

- *La selección de la persona traductora realizarla por medio del rol que genera el sistema de registro de intérpretes del Poder Judicial. El problema para localizarlos, dado que en su mayoría también residen en la zona indígena, donde por los problemas de transporte público (no siempre pueden salir los intérpretes) y se suma el problema comunicación (escasa señal celular).”*

Igualmente, como parte de las posibles soluciones que propone esa oficina para solventar el problema central, se enlista lo siguiente:

“Para solventar el problema y que no aumente año a año existen tres posibles soluciones.

Contar con una plaza de Técnico Supernumerario la cual debe ser cubierta por una persona que hable lengua cabécar, y que sea nativo de la zona. Con el propósito de servir como interprete para las siguientes tareas:

- *Para que atienda las denuncias, indagaciones, audiencias, juicios que realizan las personas que hablan la lengua cabécar.*

- *Asistir a las giras que realiza el Juzgado de Pensiones a la zona indígena.*

- *Transcribir en la lengua cabécar las notificaciones y citas que se les hacen a las partes para que se presenten a los Tribunales cuando lo solicita el Fiscal, juez del Juzgado Penal, juez de Familia, juez del Tribunal de Juicio.*

Otra solución es contratar los servicios de un traductor sin basarse en el rol que lleva el sistema de registro de peritos porque a veces existen personas cerca de los Tribunales y no se pueden nombrar porque el sistema selecciono otro.

Que haya un parámetro más cerrado para el pago de traslado”

Finalmente, señalan que *“para 2017 la inversión mensual en promedio para traductores fue de ¢579.824,42 y en lo que llevamos del 2018 la inversión ha sido de ¢778.018,88 por un trabajo exclusivo por horas y en días variables y a quienes debe cubrirse los gastos de tiempo de traslado, el transporte y por el lapso que dure*

su interpretación. Esto en una comparativa del salario base mensual del funcionario que ronda ¢631.862,00, pero que contempla un horario laboral de cinco días de la semana y que permite el apoyo en los despachos para la toma de manifestaciones y denuncias de ambas partes en los distintos procesos penales, fijación alimentaria, contravenciones, violencia doméstica (un tema tan delicado) por lo que se amplía el beneficio para los diferentes Juzgados y sin límite de horario. Inclusive el gasto para los próximos años subirá por la reciente orden de la Sala Constitucional en la resolución 2017-013658 ya que muchos usuarios demandados no tienen conocimiento.”

Ahora bien, la Dirección de Planificación efectuó el estudio respectivo sobre la solicitud de la Administración Regional de Turrialba y formula los siguientes elementos conclusivos:

“4.1. Para la Administración Regional de Turrialba resulta una necesidad contar con una plaza de Técnica o Técnico Supernumerario, que se ocupe de la realización de las traducciones en la lengua cabécar, en las diligencias judiciales que así lo requieran, sea que se lleve a cabo en Tribunales o bien en las giras a las comunidades indígenas del cantón.

4.2. Producto del análisis de cargas de trabajo realizado, la plaza se puede obtener del Juzgado Contravencional de Turrialba.

4.3. Actualmente todas las plazas del Juzgado Contravencional de Turrialba están nombradas en propiedad, por lo que se podría reasignar una de las plazas hasta en el momento en que adquiera la condición de “vacante”.

4.4. Una vez una plaza quede en condición “vacante”, la misma debe ser objeto de estudio por parte de la Dirección de Gestión Humana para que sea reasignada a Técnica o Técnico Supernumerario adscrita a la Administración Regional de Turrialba.

4.4.1 Además en las condiciones para el nombramiento de la plaza se deberá indicar que la plaza es para que se dedique con prioridad a atender a las personas indígenas de la zona, participar como traductor en las diligencias que así se requieran y desplazarse (giras) cuando la Institución lo requiera, además de las labores propias según el Manual de Puestos del Poder Judicial.”

También, la Dirección de Planificación recomendó lo siguiente:

“Al Consejo Superior

5.1. Una vez realizado el estudio correspondiente, según la necesidad expuesta por la Administración Regional de Turrialba, la población vulnerable que atiende el Circuito Judicial de Turrialba y las cargas de trabajo a partir del 8 de octubre 2018 del Juzgado Contravencional de Turrialba, se recomienda el traslado de una plaza de Técnica o

Técnico Judicial procedente del Juzgado Contravencional a la Administración de Turrialba.

5.2. El traslado de la plaza se podrá efectuar una vez que alguna de las plazas de Técnica o Técnico Judicial 1 del Juzgado Contravencional de Turrialba quede en condición “vacante”.

A la Dirección de Gestión Humana

5.3. Realizar el estudio correspondiente, para que una vez que se tenga una plaza vacante en el Juzgado Contravencional de Turrialba se valore la posibilidad de ser reasignada a Técnica o Técnico Supernumerario adscrita a la Administración Regional de Turrialba.

5.4. En las condiciones para el nombramiento de la plaza se deberá indicar que la plaza es para que se dedique con prioridad a atender a las personas indígenas de la zona, participar como traductor en las diligencias que así se requieran y desplazarse (giras) cuando sea necesario; además de las labores propias según el Manual de Puestos del Poder Judicial.”

B. Regulación sobre el acceso a la justicia para los indígenas en Costa Rica:

Inicialmente, resulta importante traer a colación que Costa Rica cuenta con la ley número 9593, denominada “Acceso a la Justicia de los Pueblos Indígenas de Costa Rica”, publicada el 28 de setiembre de 2018 en el diario oficial La Gaceta y ante lo cual, podemos citar los siguientes artículos relacionados con el tema central de este documento:

“ACCESO A LA JUSTICIA DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS DE COSTA RICA

ARTÍCULO 1- Acceso a la justicia con apego a la realidad cultural.

El Estado costarricense deberá garantizar el acceso a la justicia a la población indígena tomando en consideración sus condiciones étnicas, socioeconómicas y culturales, tomando en consideración el derecho indígena siempre y cuando no transgreda los derechos humanos, así como tomando en cuenta su cosmovisión.

ARTÍCULO 2- Trato digno.

Toda persona indígena será tratada con respeto a su dignidad humana en razón de sus tradiciones culturales, lo cual se traducirá en acciones afirmativas que tendrán como fin que esta población tenga las mismas condiciones de igualdad que las demás personas. El incumplimiento de estas disposiciones será sancionado conforme al procedimiento y las garantías establecidas en el título VII del régimen disciplinario

previsto en la Ley N.07333, Ley Orgánica del Poder Judicial, de 5 de mayo de 1993.

ARTÍCULO 3- *Derecho a la información sobre sus derechos y obligaciones.*

Toda persona indígena tendrá derecho a ser informada en su idioma materno sobre sus derechos y obligaciones frente al sistema de administración de justicia y sobre los requisitos y las características de los procesos judiciales en los que deban intervenir. El Poder Judicial deberá contar con una lista de intérpretes y traductores para tal efecto. Además, deberá ofrecer capacitación al equipo que se conforme, para que conozca los aspectos básicos de la gestión judicial.

(...)

ARTÍCULO 6- *Derecho a una persona intérprete y traductora costeadas por el Estado.*

El Poder Judicial deberá facilitar, sin costo alguno, la asistencia de personas intérpretes y traductoras en todos los procesos en que participe una persona indígena que requiera esta asistencia y no pueda cubrir los costos. Se deberá propiciar que las mujeres indígenas sean atendidas por intérpretes de mismo género.

Estos auxiliares serán nombrados de una lista oficial, respetándose las costumbres y las normas culturales de la persona indígena. No obstante, la persona indígena podrá nombrar a una persona intérprete de su confianza.

(...)

ARTÍCULO 12- *Diagnóstico actualizado y plan nacional sobre los pueblos indígenas.*

El Poder Judicial deberá mantener un diagnóstico actualizado sobre las debilidades y los obstáculos que en materia de acceso y tutela judicial efectiva presenta el sistema judicial en perjuicio de los pueblos indígenas, lo cual servirá de base para tener una política institucional anual actualizada en materia de acceso a la justicia.

El diagnóstico deberá contener una identificación de las zonas geográficas en donde se encuentren los territorios indígenas y su relación con el marco competencial de oficinas y circuitos judiciales que deben brindarles servicios. Asimismo, incluirá una identificación de los pueblos indígenas de la zona, sus costumbres, idioma, derecho consuetudinario; los servicios que requieren de la administración de justicia y la accesibilidad física y material, así como los mecanismos de abordaje y atención específicos que requiere cada población.

La Comisión de Acceso a la Justicia deberá llevar un control estadístico de los procesos que se tramiten en todas las oficinas

judiciales, vinculados con personas indígenas, para verificar la priorización en la atención de este tipo de asuntos. Para tal efecto, el Poder Judicial deberá emitir lineamientos precisos al Departamento de Planificación, a fin de garantizar que la información esté debidamente actualizada y que esta sea fiable. Los resultados de tales controles estadísticos serán debidamente divulgados ante la población indígena y demás personas.

Dado en la Presidencia de la República, San José, a los veinticuatro días del mes de julio del año dos mil dieciocho.”

Tal y como se indica en la ley 9593, es obligatorio para el Poder Judicial “*facilitar, sin costo alguno, la asistencia de personas intérpretes y traductoras en todos los procesos en que participe una persona indígena que requiera esta asistencia y no pueda cubrir los costos. Se deberá propiciar que las mujeres indígenas sean atendidas por intérpretes de mismo género.*”

Además, se señala que “*estos auxiliares serán nombrados de una lista oficial, respetándose las costumbres y las normas culturales de la persona indígena. No obstante, la persona indígena podrá nombrar a una persona intérprete de su confianza.*”

De la misma manera, el Consejo Superior del Poder Judicial aprobó en la sesión del 14 de octubre de 2008, artículo XLI, las reglas prácticas para facilitar el acceso a la justicia de las Poblaciones Indígenas, dentro de las cuales, podemos citar:

“Utilización de intérprete en los casos que sea necesario y el deber de informarse con la comunidad indígena acerca de los alcances del conflicto sometido a su conocimiento.

1. Las Autoridades Judiciales promoverán la realización de diligencia “in situ”, en aquellos lugares donde existan territorios indígenas.

10. Derecho al interprete o traductor: La Administración de Justicia procederá a nombrar siempre a toda persona indígena interprete y traductor en su lengua materna, con cargo al presupuesto del Poder Judicial, salvo que hable y comprenda el idioma español. El intérprete y o traductor será nombrado dentro de la lista oficial, sin embargo, de modo excepcional, podrá nombrarse por “inopia”. En tal supuesto, la autoridad respectiva verificara que sea una persona idónea, considerando las particularidades de la situación concreta. Lo anterior sin perjuicio de que dicha persona nombre uno de su confianza, conforme lo establece el artículo 14 del Código Procesal Penal.

(...)

Protocolo para la toma de Denuncias a Persona Indígenas.

(...)

- *Utilizar lenguaje comprensible en cualquier audiencia, competencia y acto que se realice en forma oral.*
- *Garantizar a las personas indígenas sean imputados u ofendidos, que en los casos en que no hablan o bien no dominan el idioma español, se les nombrara un traductor que facilite la comunicación en el idioma correspondiente.*
- *Los funcionarios que tengan contacto con ciudadanos indígenas deben estar capacitados y sensibilizados, brindándoles de esta manera a las poblaciones indígenas un acceso a la justicia y un servicio público igualitario permitiendo su inclusión eficaz, humana e indiferencia en la dinámica del ente fiscal.*
- *Es importante tomar en cuenta, que al momento de nombrar un traductor en este tipo de asuntos debe procurarse que sea del mismo género que la víctima, pues de lo contrario se estaría obstaculizando que la víctima relate los hechos tal y como sucedieron.*

C. Reunión en la Comisión Nacional de Asuntos Indígenas:

El pasado jueves 28 de febrero del presente año, la Sección de Análisis de Puestos perpetró una reunión con la señora Daniela Gutiérrez Villanueva y el señor Odir Blanco Cruz, Directora de la Comisión Nacional de Asuntos Indígenas y Promotor de la cultura Maleku, respectivamente, para abordar ciertos temas relativos a la situación indígena costarricense.

En dicho encuentro, los encargados de la Comisión Nacional de Asuntos Indígenas (C.O.N.A.I.) indicaron que en Costa Rica existen ocho grupos étnicos, de los cuales, solamente cuatro se encuentran activos, siendo estos, la cultura maleku, bribri, cabécar y guaymies.

En adición, seguidamente reproducimos una reseña¹ de esos grupos étnicos:

“BRIBRIS

Constituyen uno de los más numerosos. Están localizados en las Reservas Indígenas de Salitre y Cabagra en el cantón de Buenos Aires, Pacífico Sur, en la Provincia de Puntarenas y al norte de la Reserva Indígena de Talamanca, en el cantón del mismo nombre, Atlántico Sur en la Provincia de Limón. El Bibri, conserva su lengua en forma oral y en su escritura. Su actividad más importante es la agricultura, principalmente el cacao y el plátano, también cultivan maíz, frijoles y tubérculos. Crían cerdos, cazan aves y pescan. Su expresión artesanal es la cestería y la fabricación de instrumentos musicales, para lo cual utilizan elementos naturales. Se movilizan por medio de botes y balsas en el cauce del río Sixaola, en la frontera con Panamá.

¹ Tomado del sitio web http://www.turismocostarica.org/turismocostarica_informacion_costarica.aspx?idContent=29

CABECARES

Se encuentran ubicados en Chirripó, en el Valle de Pacuare; en el del río Estrella, y en la Reserva de Talamanca, zonas ubicadas en la región Atlántica, en la provincia de Limón. Viven también en Ujarrás de Buenos Aires, es uno de los grupos indígenas que más ha mantenido su identidad cultural, hablan su lengua el Cabécar, y el español, conservan muchas costumbres y tradiciones. Cultivan básicamente granos, café, cacao y plátano, complementando estas actividades con la pesca y la caza.

GUAYMIES

Constituye un grupo indígena numeroso, originario, de un movimiento migratorio producido hace más de 50 años desde Panamá. Encontramos la comunidad Guaymí en Abrojos en el Cantón de Corredores, la de Conteburica en el Cantón de Golfito y la de Coto Brus en el Cantón de Coto Brus, todas en la provincia de Puntarenas, Los Guaymies conservan sus características y rasgos físicos, sus costumbres, trajes y tradiciones, en especial las mujeres. Su lengua es el Guaymie, pero algunos de sus jefes y dirigentes también hablan el español, por lo que se ha empezado un programa de alfabetización. Los Guaymies cultivan cacao, arroz, frijoles, maíz, palmito y plátano. Combinan la agricultura con la cacería, pesca y la cría de cerdos y aves. La artesanía se destaca en la confección de artículos de fibras naturales, que tiñen con tintes y colorantes vegetales dándole relevancia al color negro. También confeccionan petates, chácaras y sombreros con cortezas de algunos árboles; sus trajes típicos son de gran colorido y hechos a mano, representan una cultura.

GUATUSOS O MALEKUS

Es uno de los grupos indígenas más pequeños. Se encuentran localizados en las llanuras del Norte del país, en el Cantón de San Rafael de Guatuso, Provincia de Alajuela. Conservan sus rasgos físicos y sus expresiones culturales. Hablan la lengua maleku y el español, y dada la importancia de conservar su lengua, se da la enseñanza bilingüe escolarizada. Habitan tres asentamientos: El Palenque Margarita, Tonjibe y el Sol. Su principal actividad agrícola es el cultivo del cacao, pejibaye, palmito, y además son pescadores de río. Trabajan artesanalmente, en la confección de figuras indígenas, de cerámica, artículos de madera en balsa, y arcos y flechas en madera.

De similar forma, los señores Gutiérrez y Blanco expresan que para la realización de diligencias judiciales es indispensable contar con una persona traductora o intérprete, al punto de que se ha debido suspender las audiencias o juicios cuando no se cuenta con esa figura de comunicación entre las autoridades judiciales y los indígenas.

Simultáneamente, indican que el aprendizaje de los dialectos indígenas es sumamente complicado y no solamente se trata de conocer el idioma, si no, más bien se deben conocer las costumbres, tradiciones, cultura y entonaciones adecuadas para realizar una correcta interpretación de lo relatado por los indígenas, sin perder la confianza de estos y evitar el temor que pueden sentir los indígenas al comunicarse con las autoridades judiciales en otro idioma.

Además, señalan que en nuestro país existe el Decreto Ejecutivo 40932-MP-MJP, firmado por el entonces presidente Luis Guillermo Solís Rivera, cuyo decreto realza las condiciones en que deben ser tratados los asuntos de los pueblos indígenas en nuestro país, cuidando y protegiendo aspectos como la cultura y tradiciones, así como también el respeto y resguardo a las tierras indígenas, de igual manera, existe la Ley de Pueblos Indígenas número 6172, firmada por el expresidente Daniel Oduber Quirós en el año 1978, la cual, también plasma regulaciones y consagra los derechos de los pueblos indígenas sobre sus tierras y demás acciones que buscan el resguardo de su cultura y la protección que el estado debe asegurarles.

También, el señor Odir Blanco Cruz manifiesta que para fungir como intérprete de indígenas lo ideal es que la persona sea parte de la comunidad indígena, es decir, que haya nacido y se haya criado dentro de las costumbres y tradiciones indígenas, de lo contrario, la persona no estará en las condiciones idóneas para trabajar como un buen traductor en las diligencias judiciales, lo cual, como anteriormente se citó, puede generar temor y desconfianza de la persona indígena y por ende, un resultado insatisfactorio del proceso judicial.

Asimismo, señala que la misma comunidad indígena es la que puede determinar quién puede asumir el puesto de intérprete, reconociendo las buenas costumbres, tradiciones y actitudes de la persona nativa que puedan ayudar a servir como traductor entre la comunidad indígena y las autoridades judiciales.

Por otra parte, dice el señor Blanco Cruz que los integrantes de las comunidades indígenas cuentan con la anuencia y disposición de participar como intérpretes en procesos judiciales, logrando una generación de empleo oportuna en ese grupo étnico.

Finalmente, señalan que como producto de la aprobación de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, se ha obligado a las personas intérpretes a estar inscritos en el Ministerio de Hacienda por el tema de las facturas electrónicas, situación que ha causado disgustos y se convirtió en un obstáculo para la población indígena, debido a que ellos no cuentan con el acceso requerido a internet y en algunos casos desconocen la utilización de dispositivos electrónicos como computadoras o celulares.

D. Los puestos de Intérpretes y su quehacer en el Poder Judicial:

Inicialmente, se torna fundamental indicar que dentro de la estructura de puestos del Poder Judicial se encuentra la clase angosta de Intérprete (clase ancha de Profesional 1), la cual, posee como naturaleza la “*ejecución de labores de traducción oral o escrita en el idioma inglés*” y dentro de las tareas comunes de ese cargo, se pueden consignar las siguientes:

- ✓ Realizar trabajos de traducción oral o escrita de conversaciones y documentos variados tratando de respetar las ideas y sentimientos expresados.
- ✓ Participar, como intérprete, en actuaciones judiciales diversas tales como: juicios, audiencias, inspecciones oculares, embargos, interdictos, indagatorias, diligencias para valoración médica, entre otros.
- ✓ Tramitar asuntos variados de acuerdo a la naturaleza del despacho donde se ubique este cargo, según disponibilidad de tiempo.
- ✓ Recibir denuncias, declaraciones e indagatorias y dejar constancia escrita, según los procedimientos establecidos. De conformidad con el idioma que exprese el denunciante (inglés, español).
- ✓ Consultar diccionarios y otras fuentes de información.
- ✓ Digitar notas, oficios informes y otros documentos similares.
- ✓ Participar en el manejo de la correspondencia que llega a la oficina.
- ✓ Atender público, resolver consultas o ponerlo en contacto con las oficinas y funcionarios correspondientes.
- ✓ Atender el teléfono.
- ✓ Rendir informes diversos, sobre el resultado de las gestiones.
- ✓ Realizar otras labores propias del cargo.

Por otra parte, seguidamente daremos el detalle de los requisitos académicos que se le solicitan actualmente al puesto de Intérprete:

Cuadro # 2
Requisitos

Formación Académica	Bachiller en Educación Media.		
	Nivel académico	Disciplinas académicas-áreas temáticas	Requisito Legal
	Bachiller universitario	Inglés preferiblemente con énfasis en traducción.	Incorporado al colegio profesional respectivo cuando exista la entidad correspondiente.
Conocimiento del idioma inglés	Dominio y habilidad en el idioma inglés, certificado por medio de la prueba TOEIC con un nivel de Usuario Competente B2 o certificado por otra prueba homóloga que evalúe los conocimientos en el idioma inglés.		

Experiencia	Requiere un mínimo de un año de experiencia en labores de interpretación.
Otros requerimientos	Dominio en lenguajes y dialectos autóctonos según adscripción presupuestaria de la plaza. Manejo de los ambientes computadorizados y los sistemas de información existentes en el área de trabajo.

Fuente: Manual descriptivo de puestos

Tal como lo visualizamos en el recuadro anterior, el requisito académico delimitado para los cargos de Intérprete corresponde a bachillerato universitario en inglés, preferiblemente con el énfasis de traducción, no obstante, en el apartado de otros requerimientos encontramos que el dominio de lenguajes y dialectos autóctonos se constituye como un requisito de carácter deseable para la clase de Intérprete.

E. Situación actual de los intérpretes del Poder Judicial:

En el actual acápite, nos proponemos visualizar las tareas que se encuentran efectuando los puestos de Intérpretes que posee el Poder Judicial actualmente, por lo que, manifestamos lo siguiente:

- ✦ Labores de la señora Kembly Barker Smith², Intérprete de la Administración Regional de Limón:

“Labores de traducción:

1- Realizar trabajos de traducción de forma oral (testimonios de ofendidos, imputados o testigos, archivos de audio, etc)

2- Realizar trabajos de traducción escritos de documentos variados (correos, citaciones, resoluciones, sentencias, acusaciones, archivos de audio, etc) respetando la integralidad de dichas comunicaciones o expresiones.

3- Participar como traductora en diligencias judiciales (inspecciones oculares, juicios, audiencias preliminares, aperturas de evidencia, indagatorias, toma de denuncias, entrevista a testigos, videoconferencias, reuniones, etc).

4- Consultar fuentes de información (diccionarios, convenios, tratados, leyes, códigos, jurisprudencia, etc) para desempeñar mi labor de forma exitosa

En tiempos que no tiene asignada ninguna traducción realiza labores como las siguientes:

5- Confeccionar oficios, circulares, informes y otros documentos.

6- Ayudar en la recepción con la atención de personas usuarias de forma física o mediante llamada telefónica.

7- Ayudar con el recibido general de documentos o correo interno.

8- Ayudar en la coordinación de las giras y las asignaciones de los choferes

9- Revisar los datos de las boletas de vehículo previa aprobación

² Según correo electrónico de la señora Maribel López Bermúdez, Administradora Regional de Limón .

10- Revisar Autorizaciones de Gastos que las oficinas y los despachos generen el SIGA-PJ Ejecución y Formulación previo a la aprobación del pago de las mismas.

11- Confección de carnets de personal interino o trabajadores de empresas que brindan servicios a la institución.

12- Creación carpetas y ampos varios para el archivo de documentos de la oficina.”

Así pues, inmediatamente transcribiremos lo indicado por la señora Elka Poltronieri Venegas, Intérprete del Juzgado Penal de Bribri:

“Siendo que no cuento con estadísticas exactas de las traducciones que realizo por número de expediente toda vez que muchas veces no se cuenta con el mismo, a groso modo puede indicarle que en el año 2018 se realizaron 70 traducciones en el idioma inglés, esto sin contar con las atenciones al público que únicamente requiere hacer una consulta o las atenciones que se realizan por vía telefónica. En lo que va del año 2019 se han realizado 22 traducciones en inglés.

Es importante agregar que yo también realizo traducciones en otros circuitos judiciales cuando me es posible y el año pasado se realizó un anticipo y una diligencia de investigación con el OIJ en el II Circuito Judicial de Limón.

En cuanto a las traducciones en lenguas indígenas en el año 2018 se realizaron 22 y en lo que va del año 2019 se han realizado 14.”

En este apartado, resulta importante marcar que las traducciones llevadas a cabo por las señoras Barker Smith y Poltronieri Venegas corresponden a traducciones realizadas únicamente en el idioma inglés, debido a que los dialectos o lenguas indígenas de la zona no son de sapiencia de ellas, situación que puede llegar a obstaculizar el principio de acceso a la justicia para las personas indígenas.

F. Criterio del Administrador Regional de Turrialba:

Como insumo para la presente investigación, se contactó al señor William Cerdas Zúñiga, Administrador Regional de Turrialba, el cual, indicó lo sucesivo:

“El circuito de Turrialba en lo que corresponde su parte geográfica es muy extensa y su población es mayormente indígena valorando las políticas institucionales de acceso a la justicia a las poblaciones indígenas es dotar de una plaza para que asuma lo correspondiente a las traducciones y atención a personas indígenas sería lo mejor todas vez que a diario el usuario/a indígena que acude es tos Tribunales va en aumento, al tener una persona que atienda esta población sería un benéfico tanto para institución como para el usuario mismo. Es importante considerar que al tener una plaza con estas finalidades la podemos ubicar en punto estratégico como es la parte de la atención al público, donde el contacto es más directo con los/as usuarios/as indígenas por el motivo que la persona indígena

acude a estos Tribunales y el solo hecho de venir se le hace un mundo y sumado a ello el tema del idioma lo hace un más difícil.

Con el tema de los candidatos y candidatas para ocupar la posible plaza no se tienen sería primero contar con la plaza y luego coordinar con el Departamento de Gestión Humana el o los métodos a seguir para obtener el candidato o candidata, para ocupar el puesto, por experiencia a diario se tiene el contacto con usuarios indígenas lo ideal sería reclutar una persona que sea de la etnia indígena, esto por varios motivos:

Nombrar a una persona que no sea de su propia etnia no sería lo conveniente por el motivo que las persona indígenas son muy desconfiados para dar información, al tener al frente a una persona donde sus características de piel, lenguaje sea diferentes al de ellos no tienen la confianza, aunado a ello un alto volumen de usuarios indígenas son mujeres que denuncian Pensiones Alimentarias, Violencia Domestica, Abusos de ahí el cuidado y tacto en el momento de realizar la entrevista, es por ello que lo más ideal dentro de las posibilidades nombrar en la plaza alguien de la misma etnia, preferiblemente que sea mujer.

En las localidades indígenas se tiene centros educativos de secundaria un alto porcentaje de las lecciones son en su lengua natal, impartidas por profesores y profesoras de su misma etnia, son estudiantes preparados en el momento de seleccionar a los posibles candidatos y candidatas realizar un sistema de reclutamiento enfocados en el perfil que se requiere, para ello la Administración con todo gusto les colabora en la divulgación de la información, aspectos de inscripción validar títulos entre otros temas.

Le adjunto archivo con la información de los peritajes requeridos del mes de enero del año 2018 al mes de febrero 2019, lo que evidencia la demanda en estos circuito con el tema de los peritajes, es importante indicar que solo se reflejan el tema de los peritajes, hay que tomar en cuenta las los usuarios que a diario se apersona a esto Tribunales a realizar algún trámite en los diferentes despachos, no se consideran en el archivo adjunto por el motivo que habría que consultarle a los desechos sobre la afluencia de usuarios/as que antemano sé que es bastante, como lo indique en el primer punto del presente informe la afluencia de usuarios indígenas tiene un alto porcentaje en estos Tribunales.”

A continuación, se adjunta archivo de los pagos efectuados para traducciones durante los años 2017, 2018 y lo que se lleva del año 2019:



TRADUCTORES
17-18-19.ods

De igual manera, el señor Cerdas Zúñiga indicó que “en el caso de la Administración se tiene un solo vehículo que es utilizado por los diferentes despachos para realizar giras a la zona indígena como: Trabajo Social, Juzgado Contravencional y Pensiones, para que tenga una idea en la zona indígena están extensa que la Oficina de Comunicaciones Judiciales de esta Administración tiene asignado a un Técnico en Comunicaciones para notificar y citar la zona, la comunidad de Grano Oro que es un distrito se ubica a casi una hora de estos Tribunales, hay que sumarle que las poblaciones indígenas se ubican a una o más horas del Grano Oro, el acceso solo es posible en cuadraciclo, aunado a lo anterior la zona indígena limita con la Cordillera de Tamanca, que por acceso les queda más cómodo Turrialba que a Bribri, así las cosas Don David sería ideal contar con la plaza para ofrecerle un servicio de una justicia pronta y cumplida a esta población.”

G. Estructura del Juzgado Contravencional de Turrialba

A este punto, resulta importante visualizar la estructura actual de puestos del Juzgado Contravencional de Turrialba, por lo tanto, presentamos el siguiente cuadro:

Cuadro # 3: Estructura del Juzgado Contravencional de Turrialba

Oficina	Ubicación	Clase	Cédula	Nombre	Apellido	Apellido	Puesto	Estado
JUZGADO CONTRAV. Y MENOR CTÍA.	TURRIALBA	TÉCNICO JUDICIAL 1	0110420275	JUAN PABLO	ARIAS	AMADOR	85083	Propiedad
JUZGADO CONTRAV. Y MENOR CTÍA.	TURRIALBA	JUEZ 1	0111080567	KAROL VANESSA	MUÑOZ	BARAHONA	96539	Propiedad
JUZGADO CONTRAV. Y MENOR CTÍA.	TURRIALBA	TÉCNICO JUDICIAL 1	0204490004	JOSE LUIS	BADILLA	CUADRA	44704	Propiedad
JUZGADO CONTRAV. Y MENOR CTÍA.	TURRIALBA	JUEZ 1	0302580595	MARVIN ARTURO	DURAN	FERNANDEZ	44701	Propiedad
JUZGADO CONTRAV. Y MENOR CTÍA.	TURRIALBA	TÉCNICO JUDICIAL 1	0302750720	YOHANA LORENA	BRENES	BINNS	72850	Propiedad
JUZGADO CONTRAV. Y MENOR CTÍA.	TURRIALBA	TÉCNICO JUDICIAL 1	0303010089	KATTIA YAMILETH	PICADO	ROJAS	44707	Propiedad
JUZGADO CONTRAV. Y MENOR CTÍA.	TURRIALBA	TÉCNICO JUDICIAL 1	0303290574	GRACE ROCIO	MORA	VARGAS	96541	Propiedad
JUZGADO CONTRAV. Y MENOR CTÍA.	TURRIALBA	COORDINADOR JUDICIAL	0303500338	ALEXANDER DE LA TRIN	NUÑEZ	ROJAS	44702	Propiedad
JUZGADO CONTRAV. Y MENOR CTÍA.	TURRIALBA	TÉCNICO JUDICIAL 1	0303990426	KAREN DE LOS	RODA	BRENES	44703	Propiedad
JUZGADO CONTRAV. Y MENOR CTÍA.	TURRIALBA	TÉCNICO JUDICIAL 1	0304020005	JESSIKA MARIA	VEGA	DITTEL	107874	Propiedad
JUZGADO CONTRAV. Y MENOR CTÍA.	TURRIALBA	TÉCNICO JUDICIAL 1	0304090164	LOURDES MARIA	SOLANO	RODRIGUEZ	108654	Propiedad
JUZGADO CONTRAV. Y MENOR CTÍA.	TURRIALBA	TÉCNICO JUDICIAL 1	0304160762	JOSE ANDRES	AGUILAR	MORA	44705	Propiedad
JUZGADO CONTRAV. Y MENOR CTÍA.	TURRIALBA	TÉCNICO JUDICIAL 1	0304180107	CHRISTIAN GUILLERMO	HERNANDEZ	SANCHEZ	96540	Propiedad
JUZGADO CONTRAV. Y MENOR CTÍA.	TURRIALBA	JUEZ 1	0501740047	MARJORIE EVANGELINA	AGUILAR	PEREZ	350153	Propiedad

Fuente: Relación de Puestos para el 2019

Como se concibe en el cuadro anterior, el Juzgado Contravencional de Turrialba **no cuenta hoy con una plaza vacante que se pueda trasladar hacia la Administración Regional de esa zona para utilizar como soporte para la atención de personas indígenas, por lo tanto, se considera incierto el tiempo que deberá transcurrir para cumplir con lo acordado por el Consejo Superior en la sesión 96-18 celebrada el 02 de noviembre de 2018, artículo L.**

H. Razonamiento de la gestión presentada:

De primera entrada, es importante dejar claro que el Poder Judicial ha emprendido acciones concretas para acercar la justicia a los pueblos indígenas de las diferentes zonas del país, sin que la lengua haya sido una limitación infranqueable, tal como se indica en los informes y en el trabajo de la Subcomisión de Pueblos Indígenas.

Ahora bien, en sintonía con la gestión central de este informe, y en virtud de que no existe actualmente en el Juzgado Contravencional de Turrialba, ninguna plaza vacante, la Dirección de Gestión Humana estima conveniente que la Dirección de Planificación, realice los estudios técnicos pertinentes para valorar la inclusión dentro del presupuesto del periodo 2021 de una plaza de Técnico Judicial 3 para la Administración Regional de Turrialba, la cual, debería ser ocupada por una persona de la comunidad indígena para que se enfoque en realizar las traducciones solicitadas en las diligencias judiciales, abrazando el principio de justicia pronta y cumplida de nuestro Poder Judicial.

En ese sentido, la anterior recomendación se gesta en vista de que, aunque en el Poder Judicial, si bien existe la clase de puesto de Intérprete, ésta posee como requisito académico un bachillerato en inglés, aspecto que difiere totalmente de la necesidad de traducción de lenguas indígenas, por lo tanto, se considera adecuado la creación de un cargo de Técnico Judicial 3 dedicado específicamente a realizar la interpretación de dialectos indígenas en la Administración Regional de Turrialba, sumado al hecho de que dicho puesto se pueda utilizar en otras labores propias de la Administración Regional de Turrialba.

Como otra alternativa de solución al caso en estudio y al observar la contracción presupuestaria por la que atraviesa nuestra institución, el Juzgado Contravencional de Turrialba en caso de ocurrir alguna vacante deberá informar a la Dirección de Gestión Humana para que ésta pueda realizar el traslado de la plaza a la Administración Regional de Turrialba, tal como lo acordó el órgano superior en la sesión 96-18 celebrada el 02 de noviembre de 2018, artículo L y de esa manera, suplir el requerimiento de intérpretes de dialectos indígenas.

Por lo anterior y como una medida transitoria mientras alguna de esas recomendaciones acontece, la Dirección de Gestión Humana discurre adecuado mantener el pago de traducciones tal y como lo ha realizado la Administración Regional de Turrialba, hasta tanto, la Dirección de Planificación logre dotar de un recurso destinado a las traducciones de lenguas indígenas o bien, se logre ejecutar el traslado de una plaza del Juzgado Contravencional de Turrialba a la Administración Regional de esa zona.

I. Resumen de las recomendaciones técnicas vertidas:

A continuación, formularemos un epítome de las recomendaciones que la Dirección de Gestión Humana ha vertido sobre el caso en estudio:

- 1) Que la Dirección de Planificación analice dotar de una plaza de Técnico Judicial 3 a la Administración Regional de Turrialba y se dedique a realizar las interpretaciones de lenguas indígenas, así como otras labores propias de esa Administración.
- 2) Cuando alguna plaza del Juzgado Contravencional de Turrialba adquiera condición de vacante, ese juzgado comunique lo correspondiente a la Dirección de Gestión Humana, a fin de que la misma sea trasladada a la Administración Regional de esa localidad para que se encargue de la interpretación de dialectos indígenas; momento en el cual deberá analizarse si es necesario realizar algún ajuste en la clasificación y valoración de la misma.
- 3) Mantener el pago de traducciones tal y como lo ha venido realizando la Administración Regional de Turrialba hasta que alguna de las dos primeras recomendaciones se logre materializar.

”

Se acordó: aprobar en todos sus extremos el informe SAP-179-2019.

Se declara acuerdo en firme.

ARTÍCULO III

La Licda. Jeannette Durán Alemán, Profesional de la Sección Gestión de la Capacitación presenta el oficio N° PJ-DGH-CAP-118-2019 relacionado con el “Programa Salud Financiera”, el cual indica:

“En atención a la necesidad imperante de facilitar herramientas a la población judicial en relación con el manejo de las finanzas personales, la Dirección de Gestión Humana remite para su conocimiento y valoración el “Programa Salud Financiera”:

1. Alineamiento

La configuración de los riesgos ocupacionales y psicosociales vinculada al contexto de trabajo en el Poder Judicial exige a sus trabajadores – a priori y de manera evolutiva – una serie de competencias de orden complejo potenciadoras de la salud, el bienestar laboral y el desarrollo tanto de los individuos como de la organización.

En su condición de empleador, el Poder Judicial comparte con sus trabajadores la responsabilidad por generar condiciones y acciones encaminadas a fortalecer tales competencias, en el marco de una gestión sistémica, sistemática e integradora de las personas que permita – de acuerdo con el planteamiento estratégico institucional:

“Mejorar la idoneidad competencial, el compromiso y el bienestar del personal judicial, con el fin de alcanzar la excelencia en la Administración de Justicia. PEI 2019 – 2026.”

Al respecto, la organización se plantea como metas estratégicas – entre otras – las siguientes:

- *Implementar estrategias de capacitación y formación para mejorar las habilidades y conocimientos del personal en el desempeño de sus funciones, acorde a las necesidades, valores y ejes institucionales.*
- *Mejorar el cumplimiento de los objetivos organizacionales, por medio de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal judicial.*

En línea con estas orientaciones, la Dirección de Gestión Humana se ha propuesto el desarrollo e implementación de una política de “Profilaxis, bienestar y salud Laboral” en cuyos documentos preparatorios se propone:

“(…) Velar por la salud, el bienestar y la calidad de vida laboral de todas las personas trabajadoras, haciendo uso de los recursos con que cuenta o creando las condiciones laborales necesarias para asegurar su protección, mediante la aplicación de la profilaxis adecuada (...) así como la promoción de ambientes de trabajo saludables que garanticen un colectivo laboral vital y capaz de brindar un servicio público con rostro humano.”

En la cadena de esfuerzos que conlleva tal compromiso, se destaca para los propósitos de este documento, el diseño e implementación del componente “Calidad de vida en el trabajo”, destinado a impactar – a través de distintas acciones – el bienestar laboral, el desarrollo y el desempeño de las personas trabajadoras en equilibrio con su vida familiar y social.

Lo anterior, desde un enfoque de promoción el cual, de acuerdo con la OMS y la OPS, implica el diseño y ejecución de actividades (participativas) para ayudar a las personas trabajadoras en todos los niveles a “aumentar el control sobre su salud y a mejorarla, favoreciendo la productividad y competitividad de las empresas y

contribuyendo al desarrollo económico y social de los países” (Barrios y Paravic, 2006)³.

A través de múltiples instrumentos y prácticas de corte técnico se han identificado los posibles ejes por abarcar, a saber: educación emocional, proyecto de vida, estilos de vida saludables y salud financiera.

En relación con este último tema, en los siguientes apartados se detalla el plan de trabajo que está implementando la Dirección de Gestión Humana con el propósito de promover la salud financiera como factor de protección y herramienta esencial para el bienestar personal, laboral y social de las personas trabajadoras judiciales, iniciativa denominada “Programa de Salud Financiera”.

El manejo saludable de las finanzas personales constituye de esta manera un componente integrado dentro de una oferta de mayor alcance, alineada estratégicamente con la orientación e intereses institucionales en lo que refiere a la gestión de las personas.

2. Justificación

Según datos de la Encuesta Nacional de Hogares y el Banco Central⁴ publicados en el 2017, los hogares costarricenses duplicaron – en los últimos seis años – su nivel de endeudamiento.

Un estudio realizado por el Ministerio de Economía, Industria y Comercio (MEIC)⁵ reflejó un aumento del 11% del saldo en tarjetas de crédito entre octubre del 2016 y octubre del 2017 asociado a un incremento del 12,60% de tarjetas en circulación; este estudio también determinó que el porcentaje de morosidad ha incrementado, llegando a un 7,57% en los casos de uno a 90 días y un 4,89% en casos de más de 90 días.

Por su parte, la Superintendencia General de Entidades Financieras (Sugef) advirtió que más de 66 mil costarricenses tienen su récord crediticio manchado y que el porcentaje de deudas en el sistema financiero nacional de la población menor de 35 años incrementó en un 19% entre 2015 y 2017, mientras que su ahorro promedio subió apenas un 2% durante el mismo periodo.⁶

Estos datos demuestran un importante nivel de endeudamiento de la población costarricense con tendencia al incremento, que pone en riesgo su estabilidad económica. Situación que no exime al personal judicial.

³ Barrios, S; Paravic, T. (2006). Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. Rev Latino-am Enfermagem 2006 janeiro-fevereiro; 14(1):136-41. Artigo de Atualização. Recuperado de: www.eerp.usp.br/rlae.

⁴LaRepublica.net. Endeudamiento excesivo pone en aprietos a costarricenses. Lunes 30 octubre, 2017.

⁵ Nación.com. Deuda con tarjetas de crédito en Costa Rica subió 11% en un año. Miércoles 14 de febrero, 2018.

⁶ Elfinancierocr.com. Con poca educación financiera, deuda de jóvenes crece un 19% en tres años. 6 diciembre, 2017.

Un estudio de la liquidez salarial con base en el porcentaje de deducciones de planilla de las personas que trabajan en el Poder Judicial realizado en el 2011 develó que – entonces – al menos un 37% de la población contaba con un rango de liquidez de más del 70%. La población ubicada en un nivel más bajo (0% al 29%) era de 1014 servidores y servidoras judiciales correspondientes al 10% del total (12101 personas).

En junio de 2018, un análisis similar – basado en los datos de la planilla de una quincena – expone un crecimiento en casi un 15% del porcentaje ubicado entre el 0% - 29% de liquidez salarial, para un total de 2963 personas trabajadoras, es decir, un 24,5% de la población total. En este rango, al menos un 90% de las personas están en propiedad (2668) mientras que solo un 10% corresponde a personas en condición interina (295).

En cuanto a la distribución por género no se observan diferencias significativas, siendo que el porcentaje se distribuye entre cerca de un 47% de mujeres y 53% hombres, proporción coincidente con la distribución de hombres y mujeres en la organización en términos generales.

Alrededor de un 25,2% de la población total presenta un porcentaje de liquidez entre el 31% y 49%; mientras que al menos la mitad de la población se ubica de un 50% en adelante, según se observa en la siguiente tabla:

% de liquidez con respecto al salario total	Género femenino	Género masculino	Total	Condición interina	Condición propietaria
0% al 10%	454	470	924	66	858
10% - 20%	430	541	971	90	881
20% - 30%	494	574	1068	139	929
30% - 40%	649	723	1372	187	1185
40% - 50%	782	896	1678	265	1413
50% - 60%	947	1052	1999	419	1580
60% en adelante	2064	2025	4089	1820	2269
Total	5820	6281	12101	2986	9115

La distribución de los datos por código presupuestario refleja que los grupos con mayor cantidad de personas trabajadoras ubicadas en un porcentaje de liquidez entre el 0% y el 30% corresponden al 927: Judicatura y personal de apoyo y el 928: Organismo de Investigación Judicial, ambos códigos con al menos una cuarta parte de la población en este rango; seguidos muy de cerca por los códigos 950: Atención a víctimas y testigos; 926: Dirección y Administración; 929: Ministerio Público.

Finalmente, en último lugar y, por lo tanto, con un mejor porcentaje de liquidez se ubica la Defensa Pública, código 930.

Código presupuestario	Población total	Cantidad de personas 0% - 30%	%
926 DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN	2371 19,5%	594	22,5%
927 JURISDICCIONAL	4385 36%	1123	25,6%
928 ORGANISMO DE INVESTIGACIÓN JUDICIAL	2974 24,5%	776	26%
929 MINISTERIO PÚBLICO	1276 10,5%	272	21%
930 DEFENSA PÚBLICA	837 7%	140	16%
950 ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS Y TESTIGOS	258 2%	58	23%

En cuanto a grupos etarios o generacionales, alrededor de un 87% de la población general ubicada en el rango de liquidez entre el 0% y 30% corresponde a personas trabajadoras entre los 39 y 53 años, o bien, como se les ha denominado “Generación X: 1965 – 1979). El porcentaje restante está conformado por personas con edades superiores a los 54 años (Baby boomer).

Por otra parte, un 99,5% de la población general ubicada en el siguiente rango de menor liquidez (31% - 49%), comprende edades entre 24 y 38 años conocidos como Millennials. El porcentaje restante corresponde a personas ubicadas en la generación X mencionada anteriormente. Esto refleja una tendencia a la disminución de la liquidez conforme se incrementa la edad.

En la siguiente tabla se exponen los datos comentados:

% de liquidez con respecto al salario total	Baby Boomer: 1946 / 1964	Generación X:: 1965 / 1979	Generación Y: 1980 / 1994	Generación Z: 1995 / 2009	Personas silencio: 1925 / 1945
0% al 10%	380	544			
10% - 20%	3	968			
20% - 30%		1068			
30% - 40%		188	1184		
40% - 50%		4	1674		
50% - 60%	105	523	1215	156	
60% en adelante	339	1423	2221	108	3
Total	827	4718	6294	259	3

El menor porcentaje de liquidez (0% - 30%) según provincia, se distribuye de la siguiente manera: Heredia 29%; San José, 25,5%; Cartago 18%; Limón 14%; Alajuela 13%; Puntarenas 10% y Guanacaste 10%.

Como se observa, la lista está encabezada por la Provincia de Heredia, seguida por San José y Cartago. En la siguiente tabla, se detalla la cantidad de personas en cada rango de liquidez por provincia:

% de liquidez con respecto al salario total	Alajuela	Cartago	Guanacaste	Limón	Puntarenas	Heredia	San José
0% al 10%	29	24	13	20	24	64	750
10% - 20%	47	33	21	28	21	82	739
20% - 30%	45	31	22	32	24	97	817
30% - 40%	46	32	30	30	46	84	1104
40% - 50%	58	25	17	40	60	75	1403
50% - 60%	495	29	36	35	71	130	1203
60% en adelante	239	320	410	396	434	309	1981
Total	959	494	549	581	680	841	7997

Los datos mostrados se basan en el análisis del porcentaje de deducciones de planilla de las personas trabajadoras. Actualmente, se aplican deducciones a 8585 personas, relacionadas con operaciones crediticias en un margen de 1 a 8 que oscilan entre un 1% y 65% del salario total. Cifras que podrían variar en negativo si se toman en cuenta otras operaciones y gastos que no se deducen de planilla.

Este panorama, caracterizado por un alto nivel de endeudamiento con tendencia al alza conforme se adquiere más edad y estabilidad laboral, tiene un impacto directo en los niveles de estrés que experimentan las personas trabajadoras en su plenitud y, por lo tanto, en el contexto laboral.

A lo anterior se suman la incertidumbre y la especulación sobre la crisis económica del país y las medidas para su contención proclives a modificar las características del empleo público; así como el malestar acaecido por la reciente reforma del fondo de jubilaciones del Poder Judicial y las amenazas que persisten en torno a su sostenibilidad; condiciones derivadas de la situación laboral bajo la figura del Estado como patrono y que, por lo tanto, tienen el potencial – dada su persistencia – de constituirse en un riesgo de carácter psicosocial.

El estrés financiero, conceptualizado desde este punto de vista como el producto de la confluencia de factores individuales en torno a la dificultad para el manejo saludable de las finanzas personales, con factores organizacionales que se

traducen en inseguridad e insatisfacción alrededor de la compensación por el trabajo, impacta la percepción de bienestar, la salud y el desempeño, asociado todo ello a una disminución de la productividad organizacional y el incremento de los costos operativos.

Así, por ejemplo, según datos de la Dirección de Gestión Humana, la cantidad de días que las personas trabajadoras se ausentaron de sus puestos de trabajo por recomendación médica en el período comprendido entre 2015 y 2017, han ido en aumento desde 112.055 días en el 2015, 144.930 días en el 2016 hasta 163.399 días en el 2017. Muchos de estos casos, asociados a estrés laboral.

Por otra parte, desde el punto de vista de la administración de justicia, tal situación dispara las alertas al asociarse los bajos niveles de salud financiera con la vulnerabilidad al riesgo de fraude por corrupción, dadas las características de la criminalidad que se impone en el país.

Esta preocupación se torna especialmente relevante si se considera que, según estudio realizado por la Secretaría Técnica de Ética y Valores en el año 2014, la capacidad de juicio moral de las personas trabajadoras del Poder Judicial en general – independientemente del ámbito – es baja y corresponde con un estadio de desarrollo moral previo o inicial – regido por controles heterónomos – con una tendencia a la baja conforme aumentan los años laborados.

Cabe destacar que un bajo desarrollo moral, así como un sobreendeudamiento no son indicadores a priori de corrupción, se trata de factores de vulnerabilidad cuya relación tampoco es determinante, pero demandan atención.

Todos los elementos hasta aquí expuestos ponen sobre la mesa de discusión la urgencia de revisar, ajustar y adoptar medidas efectivas orientadas a sanear y fortalecer la salud financiera de las personas que trabajan en el Poder Judicial.

Lo anterior, a partir de diferentes medidas orientadas a promover un manejo saludable de las finanzas personales, así como de prevención y manejo del riesgo – en sus distintos niveles – desde el primer ingreso a la institución y a lo largo de la carrera judicial. Todo esto a través de un esfuerzo voluntario y planificado por parte de la institución, para influir en la conducta de las personas de modo que resulten beneficiadas, sin limitar o bloquear su libertad para decidir según recomienda Richard Thaler, premio nobel de economía en el año 2017.

Con base en lo expuesto, la Dirección de Gestión Humana presentó ante la Comisión de Valores en el año 2018, el proyecto “Diseño y ejecución de una estrategia para el fortalecimiento de la salud financiera de las personas trabajadoras del Poder Judicial”, el cual, pese al interés institucional captado, no obtuvo los recursos para su ejecución.

En vista de lo anterior y con el afán de atender la necesidad identificada, el proyecto fue ajustado considerando los recursos disponibles actualmente por parte de esta Dirección.

3. Objetivos del programa

- a. Describir el estado de la salud financiera de la población judicial como insumo para la toma de decisiones
- b. Facilitar la alfabetización financiera de la población judicial y la adopción de prácticas saludables en relación con el manejo de las finanzas personales. Implica identificar, comprender, interpretar, crear y comunicar conceptos clave, orientadores en la toma de decisiones
- c. Proporcionar asesoría, en los casos donde medie interés, en relación con necesidades puntuales – personales referentes al manejo de las propias finanzas y/o comprensión y empleo de las herramientas, informaciones y demás recursos facilitados a través de este programa
- d. Brindar atención psicosocial al personal judicial en situación de sobreendeudamiento y crisis asociada a dificultades en el manejo de las finanzas personales

4. Productos

En la siguiente tabla se enlistan los productos del programa de acuerdo con los objetivos establecidos:

Objetivo	Productos	Subproductos	Descripción
Describir el estado de la salud financiera de la población judicial	Caracterización de la población judicial como instrumento orientador de decisiones (priorización de regiones, ejes de contenido, etc.)	Estudio de compromisos salariales vinculados a la planilla	Desarrollo de un estudio del porcentaje del compromiso salarial de las personas trabajadoras judiciales con base en el análisis de las deducciones de planilla reportadas durante un extracto del año 2018.
		Perfil general de hábitos financieros	Implementación de “estudios sociolaborales para el mejoramiento de la calidad de vida” en los

Objetivo	Productos	Subproductos	Descripción
			<p>cuales se analiza la percepción de su salud financiera que tienen las personas trabajadoras, así como otras variables asociadas que influyen en sus patrones de consumo.</p> <p>Tales estudios son coordinados por el Subproceso Ambiente Laboral. En el año 2018 se abarcaron los circuitos judiciales de Puntarenas, Guápiles y Limón.</p> <p>Análisis de la experiencia de la Unidad de Atención Psicosocial en el abordaje de personas con problemas financieros.</p> <p>Diseño y aplicación de un formulario en línea con el fin de tener un mayor acercamiento a los hábitos financieros de la población judicial.</p>
<p>Facilitar la alfabetización financiera de la población judicial y la adopción de prácticas saludables en relación con el manejo de las finanzas personales. Implica identificar, comprender, interpretar, crear y comunicar</p>	<p>Estrategia de educación financiera</p>	<p>Workshops/ Conferencias</p>	<p>Implementación de talleres cortos y charlas de asistencia voluntaria y abierta sobre diferentes tópicos relacionados con el manejo de las finanzas personales.</p> <p>Como parte del plan de trabajo de la Unidad de Atención Psicosocial del</p>

Objetivo	Productos	Subproductos	Descripción
<p>conceptos clave, orientadores en la toma de decisiones.</p>			<p>Servicio de Salud, en el mes de enero de 2019 se inició con un ciclo de conferencias que incorporan la salud financiera dentro de sus ejes de contenido (“El dinero y las creencias limitantes”). Actualmente, este proceso se está concluyendo en el I Circuito Judicial de San José y se extenderá durante el año a los siguientes circuitos judiciales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - I Circuito Judicial de Alajuela - I Circuito Judicial de Heredia <p>Cabe destacar que la participación en estas actividades es de carácter voluntaria. La respuesta ha sido masiva, reuniéndose un promedio de 120 personas en cada actividad.</p> <p>En forma adicional, se espera abarcar con otro tipo de iniciativas al menos los siguientes circuitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Circuito Judicial de Puntarenas - I Circuito Judicial de la Zona Atlántica

Objetivo	Productos	Subproductos	Descripción
			<p>- II Circuito Judicial de la Zona Atlántica</p>
		<p>Plataforma virtual de recursos</p>	<p>Desarrollo de una página web con el fin de poner a disposición de la población judicial un conjunto de recursos de acceso libre y permanente, tales como calculadoras, videotutoriales, consejos, etc., de manera integrada en un mismo lugar.</p> <p>Los recursos que se vinculen a este sitio serán recolectados mediante acuerdos de cooperación con gremios, entidades financieras y otras. Según el apoyo que se obtenga, se podrán valorar otras alternativas como la creación de una App o un juego.</p>
		<p>Mes de las finanzas saludables (en el marco del día internacional del ahorro, 01 de octubre)</p>	<p>Celebración y posicionamiento de "Octubre" como el "Mes de las finanzas saludables" en el marco del día internacional del ahorro el 31 de octubre.</p> <p>Tales acciones comprenderán charlas, asesorías y actividades varias con un alto componente</p>

Objetivo	Productos	Subproductos	Descripción
<p>Proporcionar asesoría, en los casos donde medie interés, en relación con necesidades puntuales – personales referentes al manejo de las propias finanzas y/o comprensión y empleo de las herramientas, informaciones y demás recursos facilitados a través de este programa</p>		<p>Red de facilitadores (asesores) judiciales (implica un proceso de formación de formadores) * Esta red es extensiva a diferentes ejes de contenido del componente Calidad de Vida.</p>	<p>inspiracional, a desarrollarse en diferentes circuitos judiciales previa priorización y coordinación.</p> <p>Conformación de una red de facilitadores interna como estrategia de Gestión Humana para capitalizar el conocimiento de las personas trabajadoras en el Poder Judicial en relación con diversos temas del componente Calidad de Vida, entre ellos el manejo de las finanzas personales. Este proceso conlleva las siguientes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Revisión de normativa aplicable - Definición de perfil - Convocatoria y pruebas - Conformación de registro de facilitadores - Formación de formadores - Acompañamiento y seguimiento
<p>Brindar atención individual - psicosocial al personal judicial en situación de sobreendeudamiento y crisis</p>	<p>Servicio de atención individual psicosocial</p>	<p>-</p>	<p>Continuidad del servicio de atención individual por parte de la Unidad de Atención psicosocial de los Servicios de salud a la población judicial de</p>

Objetivo	Productos	Subproductos	Descripción
			los diferentes Circuitos judiciales del país.

5. Enfoque

Todas las actividades que se gesten en el marco de este programa deben alinearse con los siguientes ejes orientadores:

- Enfoque apreciativo que, en términos generales, consiste en la Identificación y confirmación de los recursos y posibilidades que poseen las personas como plataforma o guía para la toma de decisiones en relación con el manejo de sus finanzas personales.
- Mirada sistémica, es decir, la concepción de las personas en conexión e interacción con un todo que incide en sus decisiones y se ve afectado por estas. Se buscará destacar aquellos elementos con potencial para inducir la eficacia en el manejo de las propias finanzas (familia, red social, entorno, etc.)
- Orientación práctica y emocional evocando experiencias o anécdotas, hábitos y significados que permitan a las personas encontrar sentido y construir nuevos recursos o reforzarlos a partir de ejercicios simples o “nudges”.
- Gestión del cambio a paso a paso con base en un futuro emergente, visión o meta que favorezca la conexión emocional entre las practicas por asumir para el manejo saludable de las finanzas personales y su objetivo, facilitándose de esta manera la adherencia.

6. Requerimientos

Actualmente, este programa está siendo atendido por los diferentes Subprocesos implicados de la Dirección de Gestión Humana, con sus recursos ordinarios.

En el caso de Gestión de la Capacitación, se otorgó permiso con goce de salario y sustitución a las plazas No 359183 - Gestor de Capacitación 2 y No 103609 - Asistente Administrativo 2, para que se dediquen a la conformación del programa calidad de vida de conformidad con el artículo 44, párrafo cuarto de la Ley Orgánica del Poder Judicial, en concordancia con las políticas aprobadas por la Corte Plena y por ser un asunto de interés institucional; del 5 de febrero al 5 de mayo de 2019 según acuerdo tomado por el Consejo Superior en sesión No 9-19 celebrada el 5 de febrero de 2019, artículo LII.

No obstante, en consideración de las limitaciones presupuestarias que enfrenta el Poder Judicial y el interés manifiesto por parte de grupos gremiales y entidades financieras conexas con el Poder Judicial, se prevé el establecimiento de un esquema de cooperación bajo el enfoque de responsabilidad social y sostenibilidad.

En caso de que esta cooperación se concrete, la Dirección de Gestión Humana se encargará de orientar todos los esfuerzos que se realicen bajo el enfoque aquí descrito. El apoyo requerido se sintetiza a continuación. No obstante, se prevé el desarrollo de una reunión general con representantes de las agrupaciones gremiales institucionales a fin de presentar esta iniciativa y establecer redes de colaboración de las cuales pueden derivar otros aportes:

Productos	Subproductos	Requerimientos
Estrategia de educación financiera	Conferencias/ Workshops	Personas facilitadoras Personas asesoras Personas expertas en contenido Financiamiento
	Plataforma virtual de recursos	
	Mes de las finanzas saludables (en el marco del día internacional del ahorro, 01 de octubre)	
	Red de facilitadores judiciales (implica un proceso de formación de formadores)	

En relación con las personas facilitadoras y especialistas en contenido, es imperativo que cuenten con las siguientes condiciones:

- Amplio dominio de los temas
- Experiencia en la asesoría a personas en temas financieros
- Disponibilidad para atender los compromisos del proceso
- Capacidad para transmitir en forma clara y accesible el contenido
- Experiencia facilitando actividades de aprendizaje (charlas, cursos, talleres, etc.)
- Conocimientos de metodologías innovadoras para la capacitación y el desarrollo de personas
- Conocimiento de la población judicial

7. Metas 2019

Metas	Indicadores
Que al 31 de diciembre de 2019 se cuente con una descripción amplia del estado de la salud financiera de la población judicial como insumo para la toma de decisiones	Documento de caracterización de la salud financiera de la población judicial

Metas	Indicadores
Que al 31 de diciembre de 2019 se haya implementado una estrategia de alfabetización financiera y promoción de prácticas saludables en relación con el manejo de las finanzas personales en al menos 4 circuitos judiciales	Al menos 4 talleres y/o conferencias implementadas en diferentes circuitos judiciales
	Plataforma web lanzada al mes de diciembre
	Campaña “Octubre, mes de las finanzas saludables” implementado en al menos un circuito judicial
Que al 31 de diciembre de 2019 se cuente con una red de personas facilitadoras internas, preparados para brindar orientación u asesoría en los casos donde medie interés, en relación con necesidades puntuales – personales, referentes al manejo de las propias finanzas y/o la comprensión y empleo de las herramientas, informaciones y demás recursos facilitados a través de este programa	Red de personas facilitadoras internas conformada.
Que al 31 de diciembre de 2019 se haya brindado la orientación correspondiente al 100% de la población atendida que, como parte de su motivo de consulta individual en la Unidad de Atención Psicosocial del Servicio de Salud, hayan requerido abordar el manejo de las finanzas personales	Cantidad de casos atendidos que hayan requerido durante la consulta, orientación en el manejo de sus finanzas personales

”

Se acordó: aprobar el informe N°PJ-DGH-CAP-118-18 presentado por la Sección Gestión de la Capacitación.

Se declara acuerdo en firme.

ARTÍCULO IV

Se procede a conocer el oficio N° PJ-DGH-CAP-116-2019 relacionado con nómina correspondiente al Doctorado Académico en Derecho de la Universidad Escuela Libre de Derecho, el cual indica:

“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.

La persona estudiante deberá asistir dos veces por semana a los cursos que se impartirán entre los días lunes a viernes a partir de las seis de la tarde, por lo que no se requiere permiso con goce de salario ni sustitución.

Es importante mencionar que según criterio de la Dirección Jurídica N° 27-DJ/CAD-2015, las personas servidoras judiciales serán becadas directamente por la Universidad Escuela Libre de Derecho, no se les brindará ningún aporte económico por parte del Poder Judicial, por lo que no es jurídicamente factible adherirlos a la firma de un contrato de adiestramiento.



27-DJ-CAD-2015
(Firma contrato MAI)

Se adjunta nómina e invitación divulgada.



Invitación -
Doctorado Académico



Nómina- Doctorado
Académico en Derec

Asimismo, se solicita valorar los siguientes casos:

- 1) La servidora Melissa Armijo Losilla fue seleccionada por el Consejo Superior **en sesión N° 40-18 del 11 de mayo del 2018, Art X**, en el cual se autorizó la participación de la licenciada en el Doctorado Académico en Derecho de la Universidad Escuela Libre de Derecho.



C.S. sesión N°40-18
del 11-05-18, Art.X

Sin embargo, mediante correo electrónico del día 03 de setiembre de 2018, la servidora indica que:

“por lo que si bien se nos otorgó una beca parcial, fue muy difícil poder contar con el financiamiento para el monto restante y por ello, no fue posible por las circunstancias poder matricular. En consecuencia quería consultarle si es posible que la beca que se me otorgó por parte del Convenio con el Poder Judicial se mantenga para el inicio de lecciones del otro año.”



Re Prematricula Programa de Doctorado.msg

Por lo que se solicita al estimable Consejo Superior valorar si la servidora mantiene la beca que se le otorgó en el año 2019 o la misma se deja sin efecto al no haber realizado la matrícula y se toma en cuenta en este proceso de selección. Lo anterior en razón de que no se detalla en el convenio de cooperación N°20-CG-04 entre el Poder Judicial y la Universidad Escuela Libre de Derecho.



Convenio
N°20-CG-04

A continuación, el detalle de la información de la señora Armijo:

Cédula: 0113000590

Puesto en Propiedad: Abogada de Asistencia Social

Oficina Puesto en Propiedad: Sección Especializada de Asistencia Social

Puesto Actual: Abogada de Asistencia Social

Oficina Puesto en Actual: Sección Especializada de Asistencia Social

Fecha de Puesto en Propiedad como Profesional: 01/10/2017

Anuales: 3

Sanciones: No presenta

- 2) El servidor **Adrián Casto Montealegre** quien cuenta con un anual, se aclara su caso en razón de que el requisito por parte del Poder Judicial indica que **se debe tener más de 2 años laborando en la institución**, sin embargo, sí cumple con el puesto en propiedad. A continuación, la información del señor Castro Montealegre:

Cédula: 0112480036

Puesto en Propiedad: Abogado de Asistencia Social

Oficina Puesto en Propiedad: Sección Especializada de Asistencia Social

Puesto Actual: Abogado de Asistencia Social

Oficina Puesto en Actual: Sección Especializada de Asistencia Social

Anuales: 1

Sanciones: No presenta

- 3) En el caso de la señora: **Priscilla Castro Calvo**, quien remite constancia de tiempo servido, donde se indica que al día de la emisión, cumple con un tiempo de **un año, once meses y diez días**, más cuatro meses que laboró como meritoria, por lo que se remite la constancia, para que se valore su situación en cuanto al tiempo, por no cumplir con los dos años exactos." A continuación la información de la señora Castro Calvo:

Cédula: 0109310546

Puesto en Propiedad: Abogada de Asistencia Social

Oficina Puesto en Propiedad: Sección Especializada de Asistencia Social

Puesto Actual: Abogada de Asistencia Social

Oficina Puesto en Actual: Sección Especializada de Asistencia Social

Anuales: 1

Sanciones: No presenta

Se acordó: recomendar a las siguientes personas candidatas:

Nómina										
Doctorado Académico en Derecho										
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 noviembre de 2018	Disfrute de Becas Anteriores	Quejas o Sanciones en Inspección Judicial	
1	Karol Solano Ramírez	0109510425	Juez 4	Tribunal Colegiado de Primera Instancia de Heredia	Juez 4	Tribunal Colegiado de Primera Instancia de Heredia	01/11/2003	22	Maestría en Administración de Justicia, Enfoque Socio-jurídico, Énfasis Área Civil, Universidad Nacional de Costa Rica del 14/03/2011 al 13/03/2012 Maestría en Administración y Derecho Empresarial, Escuela Libre de Derecho del 01/02/2005 al 31/10/2006	Ninguna
2	Isabel Cristina Alfaro Obando	0108970527	Juez3	Juzgado Tercero Civil de San José	Juez3	Juzgado Tercero Civil de San José	11/07/2004	20	Maestría en Administración de Justicia Civil, Universidad Nacional del 06/03/2006 al 05/03/2007. Congreso, VIII Congreso de Derecho Empresarial, Instituto Costarricense de Derecho Procesal del 21/02/2018 al 22/02/2018	Ninguna
3	Elizabeth Rodríguez Pereira	0401420255	Juez 2	Juzgado de Cobro I Circuito Judicial de Alajuela	Juez 2	Juzgado de Cobro I Circuito Judicial de Alajuela	02/04/2012	6	Ninguna	Ninguna
4	Gaudy Quesada Rodríguez	0701230568	Defensora Pública	Defensa Pública II Circuito Judicial de Zona Atlántica	Defensora Pública a.i.	Defensa Pública Pavas	No Aplica	10	Maestría en Administración de Justicia, Enfoque Socio-jurídico, Énfasis Área Civil, Universidad Nacional de Costa Rica del 14/03/2016 al 09/03/2017	Ninguna
5	Eida Solís Loria	0502260936	Fiscal Auxiliar	Fiscalía General	Fiscal a.i.	Fiscalía General	01/12/2013	17	Ninguna	Ninguna

En cuanto a lo expuesto en la tabla anterior es oportuno aclarar, que la columna “Anuales Cancelados a noviembre de 2018”, debe ser leída correctamente como “Anuales cancelados a marzo de 2019”.

Relacionado con la consulta realizada por la señora Armijo Losilla, se considera que no procede su solicitud, por cuanto la carta de admisión de la Universidad Escuela Libre de Derecho se efectuó para el año 2018 y la promoción para la cual se está realizando las recomendaciones anteriores del Doctorado Académico en Derecho de esa misma universidad, corresponde al año 2019.

Para los casos de las personas servidoras judiciales Castro Montealegre y Castro Calvo, se encuentra que no cumplen con el requisito de haber laborado al menos dos años continuos en el Poder Judicial, según lo estipulado en el “Reglamento de Becas y Permisos de Estudios para el personal del Poder Judicial”, artículo XVI, inciso 2.

Se declara acuerdo en firme.

ARTÍCULO V

El Lic. Mariano Rodríguez Flores, Jefe a.i. del Área de Gestión de Apoyo del Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, presenta gestión de solicitud de permiso sin goce de salario de la señora Luz Amelia Ramírez Garita, donde se expone:

“Para que sea de conocimiento del Consejo de Personal, remito la solicitud de la Msc. Luz Amelia Ramírez Garita, Jueza del Juzgado de Familia de Alajuela donde manifiesta:

“...participé para hacer una capacitación de tres meses y unos días en la Escuela Judicial del Consejo General del Poder Judicial de España. Ahora he recibido comunicación de haber sido seleccionada para realizar el Curso de Formación Judicial Especializada para Integrantes de Poderes Judiciales de Iberoamérica de la Escuela Judicial del Consejo General del Poder Judicial Español, en el Módulo II de la sexta promoción de dicho curso, que se realizará en la Escuela Judicial del Consejo General del Poder Judicial en Barcelona (España) entre los días 9 de setiembre y 13 de diciembre de 2019.

En virtud de lo anterior, considerando que es una gran oportunidad para mi superación y además de interés Institucional, toda vez que la capacitación es específicamente para el ejercicio de la Judicatura, cargo en el que me desempeño, solicito con el mayor respeto ante Este Órgano, se me conceda permiso SIN GOCE DE SALARIO a partir DEL DÍA DOS de setiembre del presente año (INCLUYENDO ESTE DÍA y hasta el día VEINTE DE DICIEMBRE INCLUSIVE de 2019 toda vez que necesito unos días antes del curso y después del curso para traslado y gestiones para la ida y regreso...”

Se adjunta el visto bueno de la Jueza Coordinadora del Juzgado y la constancia emitida por la Unidad de Deducciones de Administración Salarial de la Dirección de Gestión Humana.

Al respecto informo que esta Área otorga la autorización para el trámite de permiso gestionado.



a-Solicitud
permiso.msg



CONSTANCIA DE LA
UNIDAD DE DEDUCCI

”

***Se acordó:** recomendar la aprobación de la gestión solicitada por la señora Ramírez Garita por cuanto no se encuentra ninguna objeción para su aprobación.*

Se declara acuerdo en firme.

ARTÍCULO VI

Se procede a conocer nota presenta por la Msc. Alejandra Picado Ortega, relacionado con informe final de estudios realizados, la cual indica:

“Por este medio y en acatamiento de la cláusula IV del contrato de adiestramiento n° 006-AD-15, suscrito por mi persona con La Corte, presento informe final con el detalle de los estudios realizados en la Maestría en Administración de Justicia, Enfoque Socio jurídico, Énfasis Área Relaciones Familiares, en la Universidad Nacional.

Los estudios realizados en el primer trimestre, inician con materias generales para los tres énfasis, civil, penal y familia. Es importante señalar que a lo largo de todos los trimestres se hacen giras y se reciben expositores que enriquecen el proceso de aprendizaje.

Inicialmente, en el **Seminario de Sociología General**, se brinda una introducción a la sociología en términos generales y su aplicación en el área jurídica.

Paralelamente, en el **primer trimestre**, se llevan otros cursos. A saber los

siguientes.

El curso de **Lógica Jurídica** introduce el tema de los silogismos y estudio de los tipos de falacias. Esto tiene utilidad para el análisis de sentencias y alegatos de las partes de un proceso.

El curso de **Ética Jurídica** por su parte, conlleva un estudio de los diferentes autores que se han avocado a este tema. Es de rescatar de este curso el aprendizaje de los principios universales de moral, su relación con las doctrinas religiosas y con el derecho. Se estudia aquí también el perfil de un juez independiente y el "blindaje" de sus sentencias".

El **Seminario de Administración y Gerencia** es sobre todo práctico. Se hace un estudio de una empresa elegida y las claves del éxito gerencial, al tenor de la literatura brindada. Complementariamente se ahonda en las consecuencias de la globalización de la economía. En una segunda parte de este curso se hace un estudio de derecho comparado con relación a los modelos de administración de justicia latinoamericanos para concluir cuáles han tenido más éxito en garantizar tanto la independencia externa como interna.

Luego, en el segundo trimestre, en el **Taller de Sociología y Psicología de la Familia**, por medio de antologías y exposiciones, se enfatiza en los estudios de la aplicación sociológica y psicológica en el área específica en la que se cursa la Maestría. En el caso del Énfasis en Relaciones Familiares, se estudian por ejemplo, a profundidad, los tipos de familia que se conforman en la actualidad. Esto brinda una perspectiva amplia de lo que hoy en día se entiende bajo el concepto de "familia". Se estudian también otras aristas de la utilidad de estas ciencias aplicadas a la realidad familiar.

En el segundo trimestre también se lleva el **Seminario sobre relaciones de pareja y familia: obligaciones y derechos**. Esto conlleva un análisis histórico de las relaciones entre hombre y mujer, los roles impuestos por la sociedad. Se estudia el fenómeno del patriarcado y su evolución a lo largo del tiempo. También se hace un recuento de los movimientos sociales mediante los cuales las mujeres han ido conquistando sus derechos.

En este segundo trimestre también se cursa el **Taller de Derecho Procesal Familiar I** en el que se hace un repaso de los distintos procesos familiares según la actual normativa, sus respectivas jurisdicciones y competencias y algunos otros temas relevantes de derecho procesal como los principios que deben regir la materia familiar. Se examina la posibilidad de llegar a una teoría general.

En el segundo trimestre igualmente se lleva el **Seminario sobre Constitución y Familia**. En este se estudia cómo la formación del Estado costarricense y el modelo económico de la oligarquía cafetalera también tuvo repercusiones a nivel sociológico y en la legitimación de relaciones de poder dentro de la familia.

Posteriormente, en el **tercer trimestre**, se llevan los siguientes cursos: **Seminario sobre Filiación y Ejercicio de las Relaciones Parentales, Seminario sobre Género, Familia y Administración de justicia, Taller de derecho procesal familiar II y Taller de Análisis de Jurisprudencia en Familia**.

En el **Seminario sobre Filiación y Ejercicio de las Relaciones Parentales** se estudió la Ley de Paternidad Responsable y sus implicaciones. Se hace también un análisis de la jurisprudencia más relevante en temas de filiación.

En el **Seminario sobre Género, Familia y Administración de justicia**. Se aprende aquí, entre otros, el estudio del fenómeno socio-jurídico desde el método de Alda Facio y su utilidad en el ejercicio de la administración de justicia.

En el **Taller de derecho procesal familiar II** se hizo principalmente un análisis crítico del articulado del proyecto del Código Procesal de Familiar que aún se discute en la Asamblea Legislativa.

En el **Taller de Análisis de Jurisprudencia en Familia** se impartieron varios ejes temáticos que han sido relevantes en el desarrollo jurisprudencial de la materia familiar (como el levantamiento del velo societario por ejemplo), mediante una dinámica de estudio de resumen y crítica de sentencias brindadas por el profesor. En lo personal desarrollé como trabajo final el tema de la ejecución de sentencias como garantía del acceso a la justicia.

En el **cuarto trimestre** se cursa el **Seminario sobre Argumentación Jurídica, el Seminario sobre Derecho Alimentario, el Seminario sobre adopción y abandono y el Seminario sobre violencia intrafamiliar y derechos humanos**.

En el **Seminario sobre Argumentación Jurídica** se estudiaron diferentes posturas jurídico-filológicas relacionadas con la lógica y retórica en el discurso de los operadores del derecho.

En el **Seminario sobre Derecho Alimentario** se analizaron varios temas relevantes mediante ponencias y giras a despachos judiciales de zonas alejadas del área metropolitana. En lo personal realicé un trabajo sobre los diferentes proyectos de ley vigentes con respecto a la reforma de la Ley de Pensiones Alimentarias.

En el **Seminario sobre adopción y abandono** se hizo un repaso de la evolución de la doctrina tutelar hacia la legislación y convencionalidad que protege el interés superior de la persona menor de edad, desde todas sus dimensiones.

En el **Seminario sobre violencia intrafamiliar y derechos humanos** se analizaron las distintas manifestaciones del machismo en nuestra sociedad, los llamados "micromachismos". También se hizo un estudio de la convencionalidad atinente a los distintos grupos en situación de vulnerabilidad como la población adulta mayor, las personas con disminución de alguna de sus capacidades, entre otras.

Finalmente el **quinto y sexto trimestre** corresponden a la **Práctica Profesional I y II**, cursos en los que se brinda la necesaria inducción y formatos requeridos, un repaso de las normas APA para citar fuentes bibliográficas. Todo ello encaminado a la presentación del **trabajo final de graduación**.

No se omite indicar que el reporte de notas, artículo y el trabajo final de graduación fueron debidamente entregados en los lugares requeridos. A saber, respectivamente, en la Unidad de Gestión de la Capacitación, en la Unidad de Capacitación de la Defensa Pública, en la Escuela Judicial y en la Biblioteca Judicial.”

Se acordó: tener por rendido el informe.

Se declara acuerdo en firme.

---- 0 ----

Se levanta la sesión a las doce horas del veintitrés de abril de dos mil diecinueve.

Mag. Román Solís Zelaya
Presidente Consejo Personal

MBA. Roxana Arrieta Meléndez
Secretaría Consejo Personal