

CONSEJO DE PERSONAL

SESION N° 15-2019

Sesión ordinaria del Consejo de Personal celebrada a las ocho horas y treinta minutos del ocho de octubre del dos mil diecinueve, con asistencia del Mag. Román Solís Zelaya quien preside, Mag. Luis Porfirio Sánchez Rodríguez, Dr. José Rodolfo León Díaz, Licda. Ana Luisa Meseguer Monge y la MBA. Roxana Arrieta Directora a.i. de Gestión Humana.

ARTÍCULO I

Se procede a conocer el oficio N° PJ-DGH-503-2019, relacionado con el incremento salarial para el II Semestre del 2019 correspondiente al personal activo del Poder Judicial, el cual indica:

“De acuerdo con el decreto ejecutivo 41972-MTSS-MIDEPLAN-H del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se reactiva la Comisión Negociadora de Salarios del Sector Público, como instancia de diálogo social en los procesos de fijación salarial. Dicha Comisión considera:

1°—Que el artículo 5, inciso b) de la Ley N°8131 dispone: “La administración de los recursos financieros del sector público se orientará a los intereses generales de la sociedad, atendiendo los principios de economía, eficiencia y eficacia, con sometimiento a la ley”

2°— Que el transitorio XXXV del Título III de la Ley N°9635 establece: “Las remuneraciones totales del presidente de la República, los vicepresidentes de la República, los diputados, los ministros, los viceministros, los presidentes ejecutivos y los gerentes del sector público descentralizado serán excluidos de cualquier aumento salarial en los próximos dos años. Asimismo, los salarios de los funcionarios públicos, cuyas remuneraciones totales mensuales sean iguales o superiores a cuatro millones de colones (C4.000.000.00), no serán susceptibles de incrementos salariales durante los próximos dos años a partir de la aprobación de esta Ley. Se comprende para estos efectos, como remuneración total a la erogación monetaria equivalente a la suma del salario base e incentivos, dietas, y/o complementos salariales correspondientes, o cualquier otra remuneración independiente de su denominación.”

3°—Que mediante Decreto Ejecutivo N° 41781-MP-MTSS-MIDEPLAN-H publicado en Alcance N°145, Gaceta N°119 del 26 de junio 2019, se reactiva la Comisión Negociadora de Salarios del Sector Público, como instancia de diálogo social en los procesos de fijación salarial.

4°— *Que se debe mantener un esfuerzo sostenido, por reducir las brechas sociales en procura de proteger a los grupos de menores ingresos del Gobierno Central, brindando protección social sin afectar su poder adquisitivo, en los términos de la inflación acumulada.*

5°— *Que el índice de Precios al Consumidor, calculado por INEC, refleja una inflación acumulada del 0,96% (cero coma noventa y seis por ciento) durante el primer semestre del 2019.*

6°— *Que para el Poder Ejecutivo, es necesario racionalizar el uso de los recursos, para atender las obligaciones de financiamiento del Presupuesto Nacional y enfrentar de la mejor manera el déficit fiscal que actualmente dificulta el financiamiento del Estado. **Por lo tanto,***

DECRETAN:

Artículo 1°—Autorizar un aumento general al salario base de todas las categorías del sector público, de ₡3.750.00 (tres mil setecientos cincuenta colones exactos). Mismos que corresponden a la fijación salarial del segundo semestre del 2019.

Artículo 2°— El aumento salarial indicado en el artículo 1° del presente Decreto, se aplicará a los pensionados y pensionadas de los diferentes regímenes con cargo al Presupuesto Nacional, de conformidad con lo que la legislación de cada régimen de pensiones indique al respecto.

Artículo 3°—La Autoridad Presupuestaria según su proceder administrativo y técnico, hará extensivas y autorizará según corresponda, a las entidades y órganos cubiertos por su ámbito, las resoluciones que, respecto de las disposiciones del presente Decreto Ejecutivo, emita la Dirección General de Servicio Civil.

Artículo 4°—Ninguna entidad u órgano público del Estado podrá exceder en monto, porcentaje, ni vigencia, el límite de ajuste salarial definido en el presente Decreto Ejecutivo.

Artículo 5°—Se ratifica el derecho de los trabajadores y trabajadoras públicas, a continuar percibiendo el salario escolar, en las condiciones legales que hasta la fecha han prevalecido.

Artículo 6°—Se excluye de este aumento al presidente de la República, los vicepresidentes de la República(as), los diputados (as), los ministros (as), los viceministros (as), los presidentes ejecutivos (as), los gerentes (as) y los subgerentes del sector público descentralizado, y los funcionarios (as) públicos, cuyas remuneraciones totales mensuales sean iguales o superiores a cuatro millones de colones (₡4.000.000.00).

Artículo 7°—Se insta respetuosamente a los Jerarcas de los Supremos Poderes, Legislativo y Judicial, de la Contraloría General de la República, la Defensoría de los Habitantes, el Tribunal Supremo de Elecciones, a los Jerarcas de las Universidades Estatales, de las Municipalidades, y de la Caja Costarricense de Seguro Social, así como a los Gerentes de los bancos estatales, todos del sector descentralizado a aplicar la medida dispuesta en el artículo anterior y, por ende, excluir sus salarios de estos aumentos generales. Además, procurar que los incrementos salariales que se

aprueben para sus funcionarios, no excedan el monto del aumento general al salario base contenido en este Decreto Ejecutivo.

Artículo 8°—El aumento salarial definido en el artículo 1° de este Decreto rige a partir del 01 de julio 2019.

Artículo 9°—El aumento salarial definido en el artículo 1° de este Decreto, se hará efectivo de ser posible en la segunda quincena de octubre 2019, siempre respetando la vigencia del aumento, lo cual implica un reconocimiento retroactivo al 01 de julio 2019.”

En vista de los acuerdos del Decreto antes descrito, se plantean las siguientes consideraciones:

I. Aspectos presupuestarios.

Presupuestariamente se hace la indicación de que conforme a las directrices de formulación Presupuestaria 2019, dictadas por la Dirección General de Presupuesto Nacional, se formularon recursos considerando un aumento de ¢4.000 para el primer y para el segundo semestre 2019. La formulación anterior garantiza que se cuenta con el contenido económico requerido para asumir el costo del incremento de monto fijo decretado por el Poder Ejecutivo.

Es importante señalar, que de acuerdo con la escala de salarios contenida en la Ley de Salarios del Poder Judicial, el sistema de categorías salariales establece un valor de ¢400.00 (Cuatrocientos colones) para cada categoría, por lo que en el caso del incremento que se propone por el Poder Ejecutivo, es necesario aplicar un ajuste para que el incremento sea de ¢4,000.00, esto debido a que la aplicación de un aumento de ¢3,750.00 resultaría en la aplicación fraccionaria de categorías, existiendo una imposibilidad material conforme a la escala de salarios del Poder Judicial.

II. Aspectos Generales

Con la entrada en vigencia de la Ley N° 9635 “Fortalecimiento de la Finanzas Públicas” el pasado 04 de diciembre de 2018, se establece en su transitorio XXXV que *“Las remuneraciones totales del presidente de la República, los vicepresidentes de la República, los diputados, los ministros, los viceministros, los presidentes ejecutivos y los gerentes del sector público descentralizado serán excluidos de cualquier aumento salarial en los próximos dos años. Asimismo, los salarios de los funcionarios públicos, cuyas remuneraciones totales mensuales sean iguales o superiores a cuatro millones de colones (C4.000.000.00), no serán susceptibles de incrementos salariales durante los próximos dos años a partir de la aprobación de esta Ley. Se comprende para estos efectos, como remuneración total a la erogación monetaria equivalente a la suma del salario base e incentivos, dietas, y/o complementos salariales correspondientes, o cualquier otra remuneración independiente de su denominación”*.

En virtud de lo anterior, se requiere de una revisión manual de cada persona servidora judicial, con el fin de establecer si su salario total mensual supera el límite establecido, debido a que el sistema de pagos actual no permite asignar montos diferenciados de salarios base para una misma clase de puesto. Actualmente la DTI y la DGH, se encuentran trabajando en las mejoras del sistema que permitan el establecimiento del pago según corresponda.

Dado lo anterior, se plantean dos situaciones posibles: para personas que ya ganan ¢4.000.000^{oo} o más en su salario total al 30 de junio 2019, no se les aplicará el ajuste por incremento en el costo de vida en apego al artículo 2 del Decreto de cita, y se mantendrá esta disposición por 2 años, a partir de la entrada en vigencia de la Ley 9635.

Para efectos de las personas que cuyo salario no asciende a los ¢4.000.000^{oo}, pero que por algún movimiento pase a otro puesto que le genere una diferencia salarial que lo haga superar el monto establecido en el transitorio XXXV, se le aplicará la diferencia salarial correspondiente a la clase de puesto según el Índice Salarial del I semestre 2019.

III. Conclusiones.

Que presupuestariamente de acuerdo con los recursos aprobados para el presente año, los alcances del decreto ejecutivo y conforme a la proyección del gasto, si es posible asumir un incremento por costo de vida que reconozca a la población judicial, según corresponda, el monto de ¢4,000.00 a la base del segundo semestre 2019.

Que es posible acoger la propuesta de incremento por monto que realiza el Poder Ejecutivo, pero reconociendo ¢4,000.00 (Cuatro mil colones) al salario base, por ser ésta la suma más próxima al incremento decretado y con la que se cumple con el sistema de valor de categorías conforme a la escala de salarios del Poder Judicial.

Que por así decretarse en el artículo 6 supra citado, no se deberán aumentar los salarios base a las personas cuyo ingreso mensual total supere los ¢4.000.000^{oo} (Cuatro millones de colones).

Que por constituir un efecto directo del incremento por costo de vida, se deberá revalorar el monto del punto de la carrera profesional, el cual actualmente tiene un valor de ¢2,659.00. El aumento corresponderá a ¢13,00, quedando el valor del punto de carrera para el II semestre 2019, en ¢2.672.00.

Que la aprobación del incremento deberá indicar fecha de rige 01 de julio 2019, reconociendo a cada servidor o servidora el respectivo monto retroactivo que genere desde la data indicada hasta la fecha de su efectivo pago.

Que la aprobación del aumento por costo de vida para el II semestre 2019, eventualmente podría generar sumas pagadas de más, debido a los diferentes movimientos del personal, además del riesgo inherente de someter casos a la revisión manual, debido a que el Sistema de Pagos del Poder Judicial aún no está diseñado para realizar el pago de salario base diferenciado para una misma clase de puesto, ni para alertar en el momento que el salario de una persona sobrepase el límite establecido. Razón por la cual esta Dirección tomará las acciones correspondientes para recuperar las posibles sumas de más, según los procedimientos establecidos en la normativa existente.”

Después de un amplio análisis, discusión del impacto y repercusiones sobre lo indicado en el transitorio XXXV del Título III de la Ley N° 9635 y en apego a la Ley de Salarios del

Poder Judicial, misma que se mantiene vigente, con escalas que tienen un valor entre categoría y categoría de ¢400.00 (cuatrocientos colones) y donde el sistema de pago se encuentra ajustado a esta normativa, se acordó: aprobar el incremento por costo de vida para el II semestre de 2019 en ¢4,000.00 a la base para toda la población judicial activa, exceptuando a las personas cuyas remuneraciones totales mensuales sean iguales o superiores a cuatro millones de colones (¢4,000.000.00). Asimismo, revalorar el punto por carrera profesional en ¢2.672.00.

Se declara firme.

ARTÍCULO II

La Sección Análisis de Puestos presenta el oficio N° PJ-DGH-SAP-396-19 relacionado con reasignación del puesto N°20271 de la clase de “Técnico Judicial 1” a la clase de “Técnico Judicial 2” en la Fiscalía de Atenas, el cual indica:

“Mediante correo electrónico, de fecha 01 de julio del 2019, el Lic. Mauricio Solano Castro, Coordinador de Unidad 3, del Área de Recursos Humanos de la Administración del Ministerio Público pone en conocimiento a la Sección de Análisis de Puestos la siguiente situación para lo que corresponda:

“

- 1. El servidor Rodríguez Zúñiga se encontraba nombrado en el puesto en propiedad como Auxiliar de Servicios Generales 1, con el número de plaza 20271, sin embargo, dejó de realizar labores relacionadas con la limpieza y mantenimiento del Edificio de Atenas y a partir del mes de setiembre del año 2011, el cual pasó a realizar trabajos de oficio como Técnico Judicial 1 en la Fiscalía de Atenas.*
- 2. En el Acta de Consejo Superior No. 006-2012, artículo LXVII, documento No. 534-12, el Licenciado Manuel Jiménez Steller, Fiscal Coordinador de Atenas, la licenciada María del Carmen Vargas González, Jueza del Juzgado Contravencional y de Menos Cuantía de Atenas y el Licenciado Ronald Vargas Bolaños, Administrador Regional del Primer Circuito Judicial de Alajuela solicitaron: “... se autorice el traslado al Ministerio Público de la plaza 20271, así como el correspondiente presupuesto.*

Así mismo se hace de su conocimiento que el departamento de Gestión Humana, realizó un estudio de Clasificación y Valoración de Puestos, para que dicha plaza sea recalificada conforme

a las nuevas labores y responsabilidades que le han sido encomendadas al Señor Rodríguez Zúñiga, como Técnico Judicial.”

3. En el cual, el Consejo Superior acordó: “Autorizar el traslado definitivo de la plaza N° 20271, ocupada por el servidor Víctor Giovanni Rodríguez Zúñiga, Auxiliar de Servicios Generales 1, del Juzgado Contravencional y de Menor Cuantía de Atenas a la Fiscalía de esa localidad”.

Debido a lo anterior, para el año 2012, el Consejo Superior autoriza el traslado definitivo de la plaza de Técnico Judicial 1 al Ministerio Público.

4. El señor Víctor Giovanni Rodríguez Zúñiga, solicitó a la Dirección de Gestión Humana el trámite de su jubilación, la cual fue aprobada a partir del 17 de mayo del 2019.
5. La plaza en la que se encontraba laborando el servidor Rodríguez Zúñiga actualmente está siendo ocupada por la servidora Suley de los Ángeles Delgado Ovarés, céd: 2-0596-0005 en la Fiscalía de Atenas, realizando funciones acorde al perfil de competencias del puesto.

Expuesto estos puntos, se solicita respetuosamente realizar un estudio de recalificación del puesto 20271, con el fin de que el mismo **se equipare a la estructura actual del Ministerio Público**, ya que la totalidad de las plazas dentro de la Relación de Puestos pertenecen a la categoría Técnico Judicial 2. No omito indicar que **las funciones que realiza actualmente la personal destacada en dicho puesto, son totalmente similares a las que se realizan en cualquier Fiscalía del país y por ende se tienen las mismas responsabilidades y requerimientos.** (El resaltado no pertenece al original).

Con respecto a la anterior solicitud, es dable señalar que de conformidad con los lineamientos de restricción presupuestaria relacionados con el Sistema de Clasificación y Valoración de Puestos para el año 2018 y aprobados por el Consejo Superior en sesión N°13-19, celebrada el 15 de febrero del 2019, artículo XIX, se establece que la Dirección de Gestión Humana atenderá únicamente aquellas solicitudes de análisis y revisión en materia de Clasificación y Valoración de puestos que obligatoriamente respondan a:

1. Cambio sustancial y permanente en el propósito del trabajo, deberes y responsabilidades que como producto de la entrada en vigencia de reformas de leyes y reglamentos afectan a los puestos, para el año 2019.
2. Que como resultado de recomendaciones emitidas en los informes técnicos elaborados por la Dirección de Planificación y aprobados por los órganos superiores a saber Consejo Superior y Corte Plena (durante los periodos 2018-2019) modifican la estructura orgánico-funcional de una oficina judicial; y por consiguiente el propósito del trabajo, deberes y responsabilidades de los puestos.
Para tales efectos la Sección de Análisis de Puestos solo dará trámite única y exclusivamente a las solicitudes que respondan a los incisos 1 y 2; y que cualquier gestión que sea formulada ante la Dirección de Gestión Humana, que no cumpla con las mismas deberá ser rechazada de plano.
3. Mantener la política institucional de no atender solicitudes ni gestar estudios de reasignaciones ni revaloraciones de cargos (individuales o grupales); ni de grupos ocupacionales.

4. *La fecha de rige de las recomendaciones vertidas en los informes técnicos de la Sección de Análisis de Puestos quedarán sujetas a partir de que el Consejo Superior tome el acto administrativo en firme. (Acuerdo tomado por el Consejo Superior en la sesión N° 42-16, celebrada el 27 de abril del 2016, artículo C). Es indispensable considerar que de conformidad con el artículo 5° de la Ley de Salarios del Poder Judicial, las reasignaciones propuestas en los informes quedan sujetas a la disponibilidad presupuestaria de la institución; de igual manera y en apego al numeral 6° de la misma norma jurídica, debe condicionarse al período fiscal en que el cambio sea posible aplicarlo y el inciso f) del artículo 110 de la Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuesto Públicos, claramente establece que son hechos generados de responsabilidad administrativa "...la autorización o realización de compromisos o erogaciones sin que exista contenido económico suficiente, debidamente presupuestado...". También lo establecido por la Corte Plena, en la sesión N° 09-12 celebrada el 5 de marzo del 2012, artículo XVII que indica: "... 1.11. Reconocer las reasignaciones en el salario a partir del momento en que se cuente con contenido presupuestario, conforme lo establece la legislación vigente..."*

No obstante, lo anterior es importante indicar que en virtud de que el puesto en mención es producto de un traslado aprobado por el Consejo Superior en la sesión N°06-12, celebrada el 26 de enero del año 2012, artículo LXVII, que modifica los deberes y responsabilidades del cargo, se procederá con el análisis del caso para determinar lo que en materia de clasificación y valoración de puestos corresponda.

Previo al análisis de lo solicitado es importante exponer los antecedentes que giran en torno a la plaza número 20271, clasificada actualmente según la relación de puestos como Técnico Judicial 1 y adscrita a la Fiscalía de Atenas:

- En el año 2011, la plaza 20271 estaba clasificada a nivel de Auxiliar de Servicios Generales 1 y se encontraba adscrita al Juzgado Contravencional y de Menor Cuantía de Atenas.
- A partir del 12 de septiembre del 2011, entra en vigencia el convenio para la prestación de servicios de limpieza para la provincia de Alajuela según contrato N° 014-G-11.
- Mediante informe SAP-326-2011, la Sección de Análisis de Puestos de la Dirección de Gestión Humana a solicitud de la licenciada Karen Alfaro Vargas, Jueza Coordinadora a. i del Juzgado Contravencional y de Menor Cuantía de Atenas, analiza los puestos números 20271 y 103679 de la clase de Auxiliar de Servicios Generales 1 y 2 respectivamente, lo anterior en virtud de las nuevas responsabilidades que asumieron a partir de la entrada en vigencia de los servicios de limpieza contratada en la localidad de Alajuela.
- De la investigación realizada en esa oportunidad se determinó que la plaza 20271 a pesar de que se encontraba adscrita al Juzgado Contravencional y de Menor Cuantía de Atenas, también prestaba sus servicios en la Fiscalía de Atenas. En ese sentido los días lunes, miércoles y viernes se desempeñaba en la Fiscalía mientras que los martes y jueves colaboraba en el Juzgado Contravencional, en ambas dependencias desarrollaba actividades de índole jurisdiccional propias de cada despacho.

- En virtud de la particularidad que en ese momento presentaba el puesto N° 20271, se recomendó que la Dirección de Planificación con base en sus potestades indicara en que despacho debería permanecer el puesto en mención.
- De la discusión generada en el seno del Consejo de Personal en sesión N°25-11, celebrada el 01 de diciembre del 2011, artículo VII, se rescata lo siguiente:

“Señala el MBA. Arroyo que en su criterio, la decisión de recalificar o no la plaza 20271 es una decisión independiente de si por acuerdo interno la plaza está en calidad de préstamo parcial en la Fiscalía de Atenas. Lo que procede es ajustar la estructura y el puesto de acuerdo con su conformación formal y que la Institución defina si debe tomarse o no la decisión de compartir el recurso humano.”

Asimismo, se acuerda: “1- Acoger parcialmente el informe SAP-326-2011. 2- Tener por preparación equivalente la experiencia en el cargo del señor Víctor Rodríguez Zúñiga. 3- Recomendar la reasignación de los puestos 103679 y 20271 de Auxiliar de Servicios Generales 2 a Técnico Judicial 1 en la oficina que presupuestariamente corresponde. 4- Recomendar que el Departamento de Planificación realice estudio para determinar el recurso humano necesario en la Fiscalía de Atenas y el Juzgado Contravencional de Atenas.”

- El Consejo Superior en sesión N°02-12, celebrada el 12 de enero del 2012, artículo XLI, al conocer el estudio SAP-326-2011, dispuso: *“Acoger el acuerdo adoptado por el Consejo de Personal.”* y en consecuencia acordó:

“2.) Tener por preparación equivalente la experiencia en el cargo del servidor Víctor Rodríguez Zúñiga y reasignar el puesto N°20271, de Auxiliar de Servicios Generales 1 a Técnico Judicial 1, en la oficina que presupuestariamente corresponda, para lo cual el Departamento de Planificación deberá establecer el despacho donde debe quedar dicho puesto, una vez que defina la estructura ocupacional en la Fiscalía y el Juzgado Contravencional, ambos de Atenas. El costo presupuestario para la reasignación propuesta de la plaza N°103679 es de ¢76.749,24 (setenta y seis mil setecientos cuarenta y nueve colones con veinticuatro céntimos) mensuales. Las jefaturas respectivas, velarán porque dichos puestos lleven a cabo las tareas acordes a las de Técnico Judicial 1, funciones establecidas en el manual descriptivo de clases de puestos. De conformidad con lo establecido en el artículo 5° de la de del Poder Judicial, las reasignaciones quedarán sujetas a la disponibilidad presupuestaria de la Institución. En consecuencia, se aplicarán a partir del 12 de setiembre de 2011 o en la fecha inmediata posterior que resulte factible. Caso contrario, por imperativo legal (numeral 6° de la referida Ley), necesariamente lo serán a partir del 1 de enero del 2012.”

- A solicitud de los licenciados Manuel Jiménez Steller, Fiscal Coordinador de Atenas; María del Carmen Vargas González, Jueza del Juzgado Contravencional y de Menor Cuantía de Atenas y Ronald Vargas Bolaños, Administrador Regional del Primer Circuito Judicial de Alajuela, el Consejo Superior en sesión N°06-12, celebrada el 26 de enero del 2012, artículo LXVII, autoriza el traslado definitivo de la plaza 20271 adscrita al Juzgado Contravencional y de Menor Cuantía de Atenas hacia la Fiscalía de Atenas.
- A partir del 17 de mayo del 2019, la plaza 20271 queda en condición de vacante con motivo de la jubilación del señor Víctor Giovanni Rodríguez Zúñiga.

De conformidad con lo antecedentes presentados anteriormente, se tiene que el año 2011 la plaza 20271 estaba clasificada a nivel de Auxiliar de Servicios Generales 1 y se encontraba adscrita al

Juzgado Contravencional y de Menor Cuantía de Atenas.

Posteriormente con la entrada en vigencia de los servicios de limpieza contratados para la localidad de Alajuela, el puesto fue analizado mediante informe SAP-326-2011 y en virtud de que se encontraba brindando colaboración en dos despachos cuya estructura funcional difería en cuanto a la clasificación de los puestos que brindan el apoyo jurisdiccional, se recomendó que la Dirección de Planificación analizará la ubicación presupuestaria del mismo; no obstante a pesar de lo anterior el Consejo Superior toma la decisión de reasignar el puesto a la clase de Técnico Judicial 1 y recomienda que la Dirección de Planificación analice lo que corresponda para determinar la ubicación de la plaza.

Paralelo al acuerdo que tomara el Consejo Superior sobre la reasignación de la plaza así como la definición de su ubicación presupuestaria, se presenta por parte de los licenciados Manuel Jiménez Steller, María del Carmen Vargas González y Ronald Vargas Bolaños en su orden Fiscal Coordinador de la Fiscalía de Atenas, Jueza del Juzgado Contravencional y de Menor Cuantía de Atenas y Administrador Regional del Primer Circuito Judicial de Alajuela, la solicitud de traslado para la plaza 20271 hacia la Fiscalía de Atenas, gestión que fue aprobada por el Consejo Superior en enero del 2012.

Cabe resaltar que a pesar de que la plaza en mención al momento de su traslado ya se encontraba reasignaba como Técnico Judicial 1 en virtud de la estructura organizacional que ocupaba el despacho en que se ubicaba presupuestariamente, en el acuerdo que da pie a su nueva ubicación no se hace referencia sobre la posibilidad de ajustar su clasificación en función de la estructura organizacional que presentan las fiscalías del país y es hasta este momento en que se solicita ajustar su clasificación.

En ese sentido es dable indicar que por estructura organizativa según la revisión efectuada a la relación de puestos vigente, se observa que las Fiscalías del país entre ellas la Fiscalía de Atenas están compuestas por puestos de la clase de Técnico Judicial 2. En dónde los puestos que ostentan esa clasificación según el Manual Descriptivo de Clases de Puesto, por naturaleza sustantiva le corresponde: *“Ejecutar labores de técnicas relacionadas con la función jurisdiccional del despacho en el que se ubica.”* Así como ejecutar las tareas típicas que se deriven de esa responsabilidad.

Ahora bien, en apego a la estructura típica que se le ha asignado a las fiscalías del país y en virtud de que de acuerdo al Manual Descriptivo de Clases de Puestos se establecen clases específicas para quienes asuman las actividades de apoyo jurisdiccional lo procedente es reasignar el puesto N°20271 de la clase de Técnico Judicial 1 a la clase de Técnico Judicial 2, lo anterior en función de las responsabilidades que asumió a partir de su traslado así como a las afirmaciones que realiza el licenciado Solano Castro: *“No omito indicar que las funciones que realiza actualmente la personal destacada en dicho puesto, son totalmente similares a las que se realizan en cualquier Fiscalía del país y por ende se tienen las mismas responsabilidades y requerimientos.”*

Recomendaciones técnicas administrativas.

- I. Reasignar el puesto N°20271 de la clase de *“Técnico Judicial 1”* a la clase de *“Técnico Judicial 2”*, lo anterior por considerar que esta clasificación es la que mejor se ajusta a los deberes, responsabilidades y demás condiciones organizacionales que asumió a partir de su traslado.

N° puesto	Ubicación	Clase actual	Clase propuesta	Salario base actual	Salario base propuesto	Diferencia
20271	Fiscalía de Atenas	Técnico Judicial 1	Técnico Judicial 2	¢485.000,00	¢502.600,00	¢17.600,00

Fuente: Relación de puestos e Índice Salarial del II semestre del 2018.

El costo mensual para hacerle frente a la reasignación propuesta es de **¢17.600,00** mensuales.

Es así, que según Certificación 058C-DGH-2019 de fecha 17 de julio del 2019 la Unidad de Presupuesto y Estudios Especiales informa: *“...que existen a la fecha recursos suficientes para cubrir el costo de los movimientos propuestos y para los cuales se mantendrá la reserva presupuestaria requerida. Lo anterior con fecha de rige a partir del acuerdo en firme del Consejo Superior”*.

Se debe considerar también que de conformidad con el artículo 5º de la Ley de Salarios del Poder Judicial, las reasignaciones propuestas en los informes quedan sujetas a la disponibilidad presupuestaria de la institución; de igual manera y en apego al numeral 6º de la misma norma jurídica, debe condicionarse al período fiscal en que el cambio sea posible aplicarlo y el inciso f) del artículo 110 de la Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuesto Públicos, claramente establece que son hechos generados de responsabilidad administrativa *“...la autorización o realización de compromisos o erogaciones sin que exista contenido económico suficiente, debidamente presupuestado...”*. También lo establecido por la Corte Plena, en la sesión N° 09-12 celebrada el 5 de marzo del 2012, artículo XVII que indica: *“... 1.11. Reconocer las reasignaciones en el salario a partir del momento en que se cuente con contenido presupuestario, conforme lo establece la legislación vigente...”*.

Términos y conceptos en materia de clasificación y valoración de puestos a considerar.

- REASIGNACIÓN DE PUESTOS: Cambio en la clasificación de un puesto que conlleva a un nivel salarial mayor, menor o igual, con motivo de haber experimentado una variación sustancial y permanente en sus tareas y niveles de responsabilidad.
- RECLASIFICACIÓN: El acto formal de modificar el nombre de una clase de puesto o su salario, sin que se afecte la naturaleza del puesto ni las tareas.
- REVALORACIÓN POR AJUSTE TÉCNICO: Incremento salarial específico de una clase o grupo de éstas, basado en razones técnico-jurídicas o de política institucional, distintas al costo de vida.

Se acordó: aprobar en todos sus extremos el informe N°PJ-DGH-SAP-396-2019.

Se declara en firme.

ARTÍCULO III

La Sección Análisis de Puestos presenta el oficio N°PJ-DGH-SAP-397-19 relacionado con reasignación de varios puestos de Auxiliar de Servicios Generales 2, el cual indica:

“En los últimos años se ha venido estilando en el Poder Judicial la contratación o tercerización de servicios de limpieza en diferentes oficinas o despachos judiciales, es así que una vez se consolida la contratación y de existir contenido presupuestario se procede a la reasignación de los puestos de “Auxiliar de Servicios Generales 2” al puesto que corresponda según las tareas realizadas, de acuerdo con lo antes indicado a continuación se efectúa el análisis de las siguientes gestiones presentadas a la Sección de Análisis de Puestos:

- a) Oficio N° FAICJG-0022-2017 del 13 de julio del 2017, la Sección de Análisis de Puestos recibió por parte de la Fiscalía Adjunta del II Circuito Judicial de Guanacaste oficio suscrito por la Licda. Aymee Caravaca Wauters Fiscal Adjunta II Circuito Judicial de Guanacaste en donde solicita la reasignación del puesto de “Auxiliar de Servicios Generales 2” a “Técnico Judicial 2”, en este caso es hasta el 2019 que se brinda la limpieza por el período completo.
- b) Oficio N° 679-IP-2019 de fecha 22 de abril de 2019, suscrito por el Lic. Jonathan Goñi Chaves, Jefe Oficina Central Nacional Interpol del Organismo de Investigación Judicial en donde se solicita la reasignación del puesto de “Auxiliar de Servicios Generales” cargo N° 363860.
- c) Acuerdo tomado por el Consejo Superior del Poder Judicial, en sesión N° 43-19 celebrada el 14 de mayo del 2019, artículo XLIII en donde se conoce el informe realizado por la Dirección de Planificación en el Juzgado de Cobro y Civil de Menor Cuantía del Segundo Circuito Judicial de Alajuela, en el marco de la implementación del Nuevo Código Procesal Civil, al respecto en dicho informe se acuerda aprobar la propuesta de reasignar la plaza de “Auxiliar de Servicios Generales 2” a “Técnico Judicial”.

Con respecto a la anterior solicitud, es dable señalar que de conformidad con los lineamientos de restricción presupuestaria relacionados con el Sistema de Clasificación y Valoración de Puestos para el año 2018 y aprobados por el Consejo Superior en sesión N°13-19, celebrada el 15 de febrero del 2019, artículo XIX, se establece que la Dirección de Gestión Humana atenderá únicamente aquellas solicitudes de análisis y revisión en materia de Clasificación y Valoración de puestos que obligatoriamente respondan a:

3. *Cambio sustancial y permanente en el propósito del trabajo, deberes y responsabilidades que como producto de la entrada en vigencia de reformas de leyes y reglamentos afectan a los puestos, para el año 2019.*
4. *Que como resultado de recomendaciones emitidas en los informes técnicos elaborados por la Dirección de Planificación y aprobados por los órganos superiores a saber Consejo Superior y Corte Plena (durante los periodos 2018-2019) modifican la estructura orgánico-*

funcional de una oficina judicial; y por consiguiente el propósito del trabajo, deberes y responsabilidades de los puestos.

Para tales efectos la Sección de Análisis de Puestos solo dará trámite única y exclusivamente a las solicitudes que respondan a los incisos 1 y 2; y que cualquier gestión que sea formulada ante la Dirección de Gestión Humana, que no cumpla con las mismas deberá ser rechazada de plano.

5. *Mantener la política institucional de no atender solicitudes ni gestar estudios de reasignaciones ni revaloraciones de cargos (individuales o grupales); ni de grupos ocupacionales.*
6. *La fecha de rige de las recomendaciones vertidas en los informes técnicos de la Sección de Análisis de Puestos quedarán sujetas a partir de que el Consejo Superior tome el acto administrativo en firme. (Acuerdo tomado por el Consejo Superior en la sesión N° 42-16, celebrada el 27 de abril del 2016, artículo C). Es indispensable considerar que de conformidad con el artículo 5° de la Ley de Salarios del Poder Judicial, las reasignaciones propuestas en los informes quedan sujetas a la disponibilidad presupuestaria de la institución; de igual manera y en apego al numeral 6° de la misma norma jurídica, debe condicionarse al período fiscal en que el cambio sea posible aplicarlo y el inciso f) del artículo 110 de la Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuesto Públicos, claramente establece que son hechos generados de responsabilidad administrativa "...la autorización o realización de compromisos o erogaciones sin que exista contenido económico suficiente, debidamente presupuestado...". También lo establecido por la Corte Plena, en la sesión N° 09-12 celebrada el 5 de marzo del 2012, artículo XVII que indica: "... 1.11. Reconocer las reasignaciones en el salario a partir del momento en que se cuente con contenido presupuestario, conforme lo establece la legislación vigente...".*

En línea con lo anterior se procederá con el análisis de las solicitudes para determinar lo que en materia de clasificación y valoración de puestos corresponda.

En referencia a la información presentada a continuación se emiten las siguientes consideraciones:

1. De acuerdo con las solicitudes realizadas los cargos 44925, 363860, 44602 se mantienen en la actualidad en la clase ancha de "Auxiliar de Servicios Generales 2", clase angosta "Conserje 2", se solicita la reasignación de los puestos en vista de la entrada en vigencia de la contratación privada de limpieza por lo cual se indica que las plazas efectúan labores que no están de acuerdo con las que señala el Manual de Puestos del Poder Judicial para dichos puestos.
2. De la revisión a la relación de puestos vigente se identifican los siguientes puestos de "Auxiliar de Servicios Generales 2" a los cuales se solicita la respectiva reasignación:

Despacho	N. Puesto:	Clase Ancha Actual	Clase Angosta Actual	Nombre del titular	Condición	Ubicación física Presupuestaria
Fiscalía Adjunta del II Circuito Judicial de Guanacaste.	44925	Auxiliar de Servicios Generales 2	Conserje 2	Angelica Delgado López	Vacante	Fiscalía de Cañas
Central Nacional Interpol del Organismo de Investigación Judicial	363860	Auxiliar de Servicios Generales 2	Conserje 2	Kristel Ines Chinchilla Zamora	Propiedad	Oficina Central Nacional de Interpol - San José
Juzgado de Cobro del Segundo Circuito Judicial de Alajuela	44602	Auxiliar de Servicios Generales 2	Conserje 2	Ariela Quesada Cascante	Vacante	Juzgado de Cobro del Segundo Circuito Judicial de Alajuela

Fuente: Relación de Puesto del Poder Judicial

3. De acuerdo con la información remitida tal y como se indicó anteriormente el fundamento para reasignar los puestos es la entrada en vigencia del servicio de limpieza privada, al respecto se procedió a consultar al Departamento de Proveeduría, Sección de Verificación y Ejecución Contractual sobre la eficacia de los contratos en ese sentido se muestra la siguiente información:

a) En el Contrato para el Servicios de Limpieza para diversos Circuitos Judiciales del país bajo la modalidad de entrega según demanda N° 38118, se suscribe el convenio entre la compañía denominada "Eulen Costa Rica S.A." cédula jurídica 3-101-229409 y el Poder Judicial, el mismo consiste en la prestación del servicio de limpieza para varios despachos u oficinas judiciales entre ellas la Fiscalía de Cañas y el Antiguo edificio Alpino, diagonal a la esquina suroeste del edificio del Organismo de Investigación Judicial (Anexo C) en donde se encuentra la Oficina Central Nacional de Interpol - San José.

El horario para la prestación de los servicios de limpieza es de lunes a viernes de 07:00 a 11:30 y de 13:00 a las 16:30 horas (8 horas), el servicio incluye suministro de mano de obra, materiales y equipo necesarios para la correcta ejecución de las labores de limpieza que interesan, este contrato se suscribe y formaliza según acuerdo del Consejo Superior en sesiones N° 69-18, celebrada el 3 de agosto 2008, artículos XXII y según información remitida por el Lic. Lic. Paulo Calvo Ballesterero, Profesional de la Sección de Verificación y Ejecución Contractual del Departamento de Proveeduría se encuentra en ejecución.

b) Mediante el Contrato para el Servicios de Limpieza para diversos Circuitos Judiciales del país bajo la modalidad de entrega según demanda N° 40118, se suscribe el convenio entre la compañía denominada "Servicios Rápidos Costa Rica S.A." cédula jurídica 3-101-98860 y el Poder Judicial, el mismo consiste en la prestación del servicio de limpieza para varios despachos u oficinas judiciales entre ellos el Edificio en donde se ubica el Juzgado de Cobro del Segundo Circuito Judicial de Alajuela.

El horario para la prestación de los servicios de limpieza es de lunes a viernes de 07:00 a 11:30 y de 13:00 a las 16:30 horas (8 horas). El servicio incluye suministro de mano de obra, materiales y equipo necesarios para la correcta ejecución de las labores de limpieza que interesan, este contrato se suscribe y formaliza según acuerdo del Consejo Superior en sesiones N° 69-18, celebrada el 3 de agosto 2008, artículos XXII y según información remitida por el Lic. Paulo Calvo Ballesterero, profesional de la Sección de Verificación y Ejecución Contractual del Departamento de Proveeduría se encuentra en ejecución.

También se considera el acuerdo tomado por el Consejo Superior del Poder Judicial, en sesión N° 43-19 celebrada el 14 de mayo del 2019, artículo XLIII en donde se conoce el informe realizado por la Dirección de Planificación en el Juzgado de Cobro y Civil de Menor Cuantía del Segundo Circuito Judicial de Alajuela, en el marco de la implementación del Nuevo Código Procesal Civil al respecto en dicho informe se acuerda aprobar la propuesta de reasignar la plaza de *“Auxiliar de Servicios Generales 2”* a *“Técnico Judicial”*.

4. Con el objetivo de conocer detalladamente las funciones que realizan los ocupantes de los puestos N° 44925, 363860, 44602, a fin de determinar si las mismas han sufrido cambios sustanciales en sus funciones, se presentan las tareas de los cargos en estudio, según la información que se obtuvo de los Cuestionarios de Clasificación y Valoración de puestos completados por los ocupantes de los puestos y sus jefaturas:

- a) Tareas que realiza el puesto N° 44925 de *“Auxiliar de Servicios Generales 2”*, que pertenece según relación de puestos a la Fiscalía de Cañas:

- ✓ Recibir evidencia en el despacho remitida por las diferentes autoridades, las cuales se tienen que escribir en el libro designado para evidencia, guardarla y custodiarla en la bodega de evidencias de Cañas.
- ✓ Visitar el depósito de evidencias en San Joaquín de Flores, Heredia.
- ✓ Recibir del Fiscal expedientes para su tramitación donde se realizan oficios a diferentes oficinas.
- ✓ Ingresar información del usuario en el sistema SSC, datos personales, direcciones, lugar de notificaciones, delito, fiscal asignado.
- ✓ Tomar la denuncia a los usuarios, sea de expediente propio o por colaboración a otro escritorio.
- ✓ Toma la declaración del testigo según el formato establecido.
- ✓ Toma de datos de imputado en la indagatoria.

- ✓ Coordinar la remisión del detenido, se coordina defensor público, se toman datos previos e indagatoria, se confecciona solicitud de reseña, se diligencia la prueba que aporte el imputado.
- ✓ Confeccionar ordenes de libertad o tener a la orden del Juzgado Penal.
- ✓ Confeccionar si se requiere el legajo de medidas cautelares.
- ✓ Solicitar juzgamientos del encartado.
- ✓ Armar expedientes (carátulas con datos completos, foleados, gestionar la disposición de evidencia, hacer oficios de disposición de evidencia).
- ✓ Mantener una adecuada custodia de las evidencias ingresadas a la fiscalía.
- ✓ Manifestar y atención de usuarios.
- ✓ Escanear el expediente, actualizar los datos, se hace y envía a fuentes abiertas y órdenes de detención.
- ✓ Realizar el inventario físico mensual.

b) Tareas que realiza el puesto N° 363860 de “Auxiliar de Servicios Generales 2”, que pertenece según relación de puestos a la Oficina Central Nacional de Interpol - San José.

- ✓ Recibir, revisar, registrar, darle trámite o distribuir documentación diversa tal como: facturas de combustible de las unidades vehiculares asignadas, documentos emitidos por los despachos judiciales como órdenes de captura internacional homologadas, ordenes de extradición, órdenes de dejar sin efectos, ingresar los casos en el sistema de expediente criminal Único (ECU), asignar asuntos relaciones con el Registro Civil por motivo de naturalizaciones y entre otros.
- ✓ Verificar la autenticidad de los documentos que ingresan a la oficina para ser tramitados (formularios, firmas, documentos variados, entre otras).
- ✓ Escanear documentos variados.
- ✓ Incluir y modificar datos en los sistemas informáticos.
- ✓ Mantener actualizados controles, estadísticas, archivos variados ya sean físicos o digitales, sistemas informáticos, registros manuales y electrónicos.

- ✓ Atender y evacuar consultas de forma personal y telefónicamente, relacionadas con las actividades de la oficina y brindar la orientación necesaria sobre los trámites de esta.
- ✓ Participar en el diseño y ejecución de manuales de normas y procedimientos del área de actividad.
- ✓ Realizar el pedido de materiales y útiles de oficina.
- ✓ Mantener actualizada la pizarra informativa.

c) Tareas que realiza el puesto N° 44602 de “Auxiliar de Servicios Generales 2” que pertenece según relación de puestos al Juzgado de Cobro del Segundo Circuito Judicial de Alajuela.

- ✓ Atender al público.
- ✓ Consultar los sistemas por número expediente; cédula o nombre.
- ✓ Brindar información del estado del expediente.
- ✓ Trasladar expedientes a los compañeros para incluir en el SDJ, SREM,(cuando no se ha realizado).
- ✓ Recibir los mandamientos (en caso de que se hagan físicos) y dárselos al coordinador para que les haga la boleta.
- ✓ Consultar los depósitos en el SDJ.
- ✓ Atender el teléfono.
- ✓ Brindar claves gestión en línea.
- ✓ Recibir el correo, escanearlo y subirlo a los sistemas.
- ✓ Subir actas enviadas por la O.C.J.

A partir del análisis presentado, se tiene que los puestos N° 44925 y 44602 de “Auxiliar de Servicios Generales 2” de la Fiscalía de Cañas y el Juzgado de Cobro del Segundo Circuito Judicial de Alajuela, no efectúan tareas que estén de acuerdo a la naturaleza del puesto que es: “Ejecutar labores de limpieza, actividades sencillas de oficina y apoyo en mensajería”, es así que las funciones señaladas se encuentran incluidas en la naturaleza propia del puesto de “Técnico Judicial”, que tiene como naturaleza: “Ejecutar labores técnicas relacionadas con la función jurisdiccional del despacho en el que se ubica”, de esta forma se tiene que los cargos se deben de reasignar a la clase ancha de Técnico Judicial 2 y 1 respectivamente.

En cuanto al puesto N° 363860 de “Auxiliar de Servicios Generales 2” que pertenece según relación de puestos a la Oficina Central Nacional de Interpol-San José, las tareas efectuadas se encuentran dentro de la naturaleza propia del puesto de “Asistente Administrativo 3” que es: “Ejecutar labores asistenciales de gran complejidad relacionadas con procesos administrativos en el despacho en que se ubica.”

Recomendación técnica administrativas:

1. Ajuste Técnico

Reasignar las plazas número; N° 44925, 363860 y 44602, tal y como se muestra en la siguiente tabla.

N° puesto	Clase ancha	Salario base	Tipo de puesto	Estado del puesto	Clase ancha	Clase angosta	Salario base	Diferencia en Salario Base
44925	Auxiliar de Servicios Generales 2	¢424.600.00	Ordinario	Vacante	Técnico Judicial 2	Técnico Judicial	¢502.600.00	¢78.000.00
363860	Auxiliar de Servicios Generales 2	¢424.600.00	Ordinario	Propiedad	Asistente Administrativo 3	Asistente Administrativo 3	¢502.600.00	¢78.000.00
44602	Auxiliar de Servicios Generales 2	¢424.600.00	Ordinario	Vacante	Técnico Judicial 1	Técnico Judicial	¢485.600.00	¢61.000.00

Fuente: Índice salarial vigente para el II semestre del 2018.

El costo mensual en salario base para hacer frente a las reasignaciones propuestas es de **¢217.000.00 mensuales**.

Es así, que según Certificación 059C-DGH-2019 de fecha 17 de julio del 2019 la Unidad de Presupuesto y Estudios Especiales informa: “...que existen a la fecha recursos suficientes para cubrir el costo de los movimientos propuestos y para los cuales se mantendrá la reserva presupuestaria requerida. Lo anterior con fecha de rige a partir del acuerdo en firme del Consejo Superior”.

Se debe considerar también que de conformidad con el artículo 5º de la Ley de Salarios del Poder Judicial, las reasignaciones propuestas en los informes quedan sujetas a la disponibilidad presupuestaria de la institución; de igual manera y en apego al numeral 6º de la misma norma jurídica, debe condicionarse al período fiscal en que el cambio sea posible aplicarlo y el inciso f) del artículo 110 de la Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuesto Públicos, claramente establece que son hechos generados de responsabilidad administrativa “...la autorización o realización de compromisos o erogaciones

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

Términos y conceptos en materia de clasificación y valoración de puestos a considerar.

- REASIGNACIÓN DE PUESTOS: Cambio en la clasificación de un puesto que conlleva a un nivel salarial mayor, menor o igual, con motivo de haber experimentado una variación sustancial y permanente en sus tareas y niveles de responsabilidad.
- RECLASIFICACIÓN: El acto formal de modificar el nombre de una clase de puesto o su salario, sin que se afecte la naturaleza del puesto ni las tareas.
- REVALORACIÓN POR AJUSTE TÉCNICO: Incremento salarial específico de una clase o grupo de éstas, basado en razones técnico-jurídicas o de política institucional, distintas al costo de vida.

”

Se acordó: aprobar en todos sus extremos el informe N°PJ-DGH-SAP-397-2019.

Se declara en firme.

ARTÍCULO IV

La Sección Análisis de Puestos presenta el oficio N°PJ-DGH-SAP-488-19 relacionado con ajustar la descripción de la clase del puesto del “Coordinador de Oficina de Apoyo Jurisdiccional” en el requisito legal sobre la licencia de conducir de A-3 a A-2, el cual indica:

“Con la finalidad de que sea conocido por los señores miembros del Consejo de Personal, nos permitimos indicar lo siguiente:

I. ORIGEN DE LA GESTIÓN:

Mediante correo electrónico de fecha 9 de julio del presente año, la señora Jeannette Morera Mena quien ocupa el cargo de manera interina como “Coordinadora”, en la Oficina Comunicaciones Judiciales de Osa remite el contenido de la presente gestión:

“... En el puesto que desempeñó en plaza vacante desde el 01 de agosto del 2014, al inicio como Técnica en Comunicaciones Judiciales y recalificado en mayo del 2016 a COORDINADORA DE OFICINA DE APOYO JURISDICCIONAL, en uno de los requisitos solicitados para este nuevo puesto es:

Requisitos Legales	Licencia de conducir B-1 y A-3 cuando el puesto así lo exija.
---------------------------	---

Por lo cual solicito analizar el requisito de licencia tipo A-3, para motocicleta, ya que le consulté a un oficial de tránsito y me indicó que en la vigente Ley de tránsito Número 9078, la cual entro a regir a partir del 26 de octubre del 2012, se eliminó la licencia tipo A-4 , quedando dividido el cilindraje en las 3 restantes:

CAPITULO III TIPOS DE LICENCIAS

ARTÍCULO 85.- Disposiciones para las licencias de conducir clase A

Las licencias de conducir clase A tendrán las siguientes modalidades:

Tipo A-1: autoriza a conducir vehículos automotores tipo bicimoto y motocicleta, de combustión interna, cuya cilindrada de motor no supere 125 centímetros cúbicos. En caso de que estos cuenten con motores eléctricos o híbridos, la potencia máxima no podrá superar 11 kilovatios. Asimismo, autoriza conducir triciclo y cuadraciclo, cuyo cilindraje de motor no supere los doscientos cincuenta centímetros cúbicos.

Se autoriza a los mayores de dieciséis años a optar por esta licencia de conducir, siempre que tengan la autorización escrita de alguno de los padres, curador, tutor o de su representante legal o administrativo. Además, deberán suscribir una póliza de seguro por muerte, lesiones, accidente y daños a terceros.

Tipo A-2: autoriza a conducir vehículos automotores tipo bicimoto y motocicleta, de combustión interna, cuya cilindrada de motor no supere los quinientos centímetros cúbicos. En caso de que estos cuenten con motores eléctricos o híbridos, la potencia máxima no podrá superar 35 kilovatios.

Tipo A-3: autoriza a conducir vehículos automotores tipo bicimoto y motocicleta, de combustión interna, eléctricos o híbridos, sin límite de cilindrada o potencia. Los conductores acreditados con este tipo de licencia podrán conducir todos los vehículos autorizados para las licencias clase A.

En virtud de esta nueva nomenclatura, la licencia A-3 pasó a ser la mayor, cubriendo cilindrajes de hasta más de 500 cc.

TRANSITORIO VI.-

El Cosevi mantendrá las licencias expedidas en clase, tipo y período de vigencia que hayan sido emitidas y se encuentren vigentes en el momento de la publicación de la presente ley. En el momento de la renovación de la licencia de conducir no se solicitarán nuevos requisitos.

Las licencias tipo A-4 emitidas con anterioridad a la publicación de esta ley conservarán su validez hasta el vencimiento de estas. Para su renovación se otorgará licencia tipo A-3.

En vista del cambio en el tipo de licencias tipo A, la suscrita en setiembre del 2014, realizo la debida prueba para obtener la Licencia para motocicleta tipo A-2 que cubre hasta un cilindraje de 500 cc.

Siendo que, en la Administración de Osa, no se cuenta con motocicletas mayor a 250 cc.

Por lo anterior expuesto, le solicito muy amablemente valorar la posibilidad de modificación en dicho requisito.”

II. CONSIDERACIONES ANALÍTICAS Y CONCLUSIVAS SOBRE LA GESTIÓN:

No está de más recordar que la Ley de Notificaciones Judiciales marca cuatro medios de notificación: correo electrónico, fax, casillero y estrados y las notificaciones personales. Ahora bien, para llevar a cabo las actividades relacionadas con la notificación de las resoluciones, entrega de citaciones y cualquier comunicado emitido por los órganos de Justicia respectivos de conformidad con lo establecido por la ley; la institución tiene establecida “Oficinas Centralizadas de Notificaciones”; que la conforman cargos de Técnicos en Comunicaciones Judiciales, un Coordinador de oficina; y puestos de apoyo. Estas oficinas como parte de su equipo de trabajo cuentan con vehículos o motocicletas; para que lleven a cabo las diligencias judiciales por cuanto para algunas oficinas la competencia territorial es amplia o bien existen zonas alejadas. Al respecto se tiene que existen puestos de esta naturaleza funcional, tanto en la provincia de San José, como fuera de esta.

Se tiene que para el caso particular de la clase de puesto de “Coordinador de Oficina de Apoyo Jurisdiccional”; como parte de los requisitos mínimos definidos para que pueda desempeñar el cargo; quien lo ocupe debe poseer la “*Licencia de conducir B-1 y A-3 cuando el puesto así lo exija*”; ya que a pesar de asumir la labor de coordinación de una oficina de esta naturaleza, le puede corresponder participar en labores de notificación y citas.

En referencia al requisito de la licencia de conducir de motocicleta (tipo A), a continuación, se presentan los requisitos establecidos por la Ley de Tránsito por Vías Públicas Terrestres y Seguridad Vial (N° 9078):

Tipos de licencia de motocicleta clase “A” establecidos por Ley de Tránsito por Vías Públicas Terrestres y Seguridad Vial, N° 9078

CLASE	TIPO	CARACTERISTICAS	OTRAS CARATERISTICAS	REQUISITOS EN CUANTO A LICENCIA
A	A-1	Autoriza a conducir vehículos automotores tipo bicimoto y motocicleta, de combustión interna, cuya cilindrada de motor no supere 125 centímetros cúbicos. Asimismo, autoriza conducir triciclo y cuadraciclo, cuyo cilindraje de motor no supere los doscientos cincuenta centímetros cúbicos.	En caso de que estos cuenten con motores eléctricos o híbridos, la potencia máxima no podrá superar 11 kilovatios	Se autoriza a los mayores de dieciséis años a optar por esta licencia de conducir, siempre que tengan la autorización escrita de alguno de los padres, curador, tutor o de su representante legal o administrativo. Además, deberán suscribir una póliza de seguro por muerte, lesiones, accidente y daños a terceros.

	A-2	Autoriza a conducir vehículos automotores tipo bicimoto y motocicleta, de combustión interna, cuya cilindrada de motor no supere los quinientos centímetros cúbicos.	En caso de que estos cuenten con motores eléctricos o híbridos, la potencia máxima no podrá superar 35 kilovatios.	Se autoriza a los mayores de edad.
	A-3	Autoriza a conducir vehículos automotores tipo bicimoto y motocicleta, de combustión interna, eléctricos o híbridos, sin límite de cilindrada o potencia.	Los conductores acreditados con este tipo de licencia podrán conducir todos los vehículos autorizados para las licencias clase A.	Se autoriza a los mayores de edad.

Fuente: Ley de Tránsito por Vías Públicas Terrestres y Seguridad Vial

De esta forma se tiene que con la reforma se reportan cambios en los tipos de licencia de conducir motocicleta pasando de cuatro tipos a tres tal y como se muestra a continuación:

Ley N° 7331 “Ley de Tránsito por Vías Públicas Terrestres” del 13 de abril de 1993	Ley N° 9078 “Ley de Tránsito por Vías Públicas Terrestres y Seguridad Vial”, vigente
A-1: Autoriza para conducir moto bicicletas, bicimotos, triciclos y cuadriciclos de 0 a 90 centímetros cúbicos .	
A-2: Autoriza para conducir motocicletas, bicimotos, triciclos y cuadriciclos de 91 a 125 centímetros cúbicos .	A-1: Autoriza a conducir vehículos automotores tipo bicimoto y motocicleta, de combustión interna, cuya cilindrada de motor no supere 125 centímetros cúbicos
A-3: Autoriza para conducir motocicletas, triciclos y cuadriciclos de 126 a 500 centímetros cúbicos .	A-2: Autoriza a conducir vehículos automotores tipo bicimoto y motocicleta, de combustión interna, cuya cilindrada de motor no supere los 500 centímetros cúbicos .
A-4: Autoriza para conducir motocicletas, triciclos y cuadriciclos de más de 501 centímetros cúbicos .	A-3: Autoriza a conducir vehículos automotores tipo bicimoto y motocicleta, de combustión interna, eléctricos o híbridos, sin límite de cilindrada o potencia .

Según se observa la Ley de Tránsito por Vías Públicas Terrestres y Seguridad Vial, N° 9078 cambia en cuanto a la cilindrada que se debe respetar por tipo de licencia ya que la actual licencia “**A-1**” contiene las categorías A-1 y A-2 del antiguo cuerpo normativo, la “**A-2**” autoriza a conducir vehículos automotores tipo bicimoto y motocicleta, de combustión interna, cuya cilindrada de motor no supere los quinientos centímetros cúbicos, por lo cual contiene la antigua A-3, y por último la actual “**A-3**” autoriza a conducir sin límite de cilindrada o potencia equiparable con la anterior licencia A-4.

En cuanto a uno de los requisitos Legales del cargo “Coordinador de Oficina de Apoyo Jurisdiccional”, tal y como se indico es la licencia de conducir “**A-3**”, esta exigencia fue introducido conforme a los alcances de la normativa anterior, por lo cual según la regulación vigente el requisito correspondiente debe ser “**A-2**” que autoriza a conducir vehículos automotores tipo bicimoto y motocicleta, de combustión interna, cuya cilindrada de motor no supere los 500 centímetros cúbicos.

III. RECOMENDACIÓN TÉCNICA ADMINISTRATIVA:

De lo expuesto, se determina que técnicamente es procedente ajustar la descripción de la clase del puesto del “*Coordinador de Oficina de Apoyo Jurisdiccional*”; tal y como se consigna en este informe técnico; y de forma específica en el apartado denominado “Requisito legal” que refiere ajustar la licencia de conducir de **A-3** a **A-2**; tal y como se detalla:

Requisito Legal actual: Licencia de conducir B-1 y A-3 cuando el puesto así lo exija.



**Requisito Legal
propuesto:**

Licencia de conducir B-1 y **A-2** cuando el puesto así lo exija.

Se acordó: aprobar en todos sus extremos el informe N°PJ-DGH-SAP-488-2019.

Se declara en firme.

ARTÍCULO V

La Sección Análisis de Puestos presenta el oficio N°PJ-DGH-SAP-513-19 relacionado con estudio a varios puestos de la Dirección de Tecnología de la Información, el cual indica:

“El Consejo Superior, en la sesión número 110-18, celebrada el 19 de diciembre de 2018, artículo II, conoció la propuesta planteada por la Dirección de Planificación mediante oficio número 671-PLA-2018, respecto al análisis de la estructura organizacional y cargas de trabajo de la Dirección de Tecnología de la Información, para lo cual acordó lo siguiente:

“1.) Aprobar el escenario de solución N° 2, en el cual se establece la organización de Tecnología de la Información con plazas ordinarias, consignando el traslado de las 10 plazas de personal técnico supernumerario a las Administraciones Regionales dentro de los próximos 2 años, debiendo cada año ser evaluado el requerimiento de continuidad de plazas por parte de la Dirección de Planificación. 2.) El Subproceso de Normas y Estándares de Tecnología de la Información deberá definir nuevos indicadores que demuestren el rendimiento de cada Proceso, Subproceso y Unidad, por lo que cuando se encuentren definidos los pondrá en conocimiento de la Dirección de Planificación, quien dará el visto bueno correspondiente, en un plazo de seis meses posterior a la aprobación de ese informe; utilizando como base los resultados mapeados en los diferentes diagramas SIPOC indicados supra. De esta manera, se deberá coordinar con la Dirección de Planificación, para la confección de un formulario estadístico que garantice la medición de resultados, con el fin de que sean base para las evaluaciones futuras. Además, la Dirección de Tecnología procederá con la automatización de este procedimiento partiendo de que será el insumo también para evaluación del Desempeño. 3.) La

Dirección de Planificación realizará seguimientos anuales una vez aprobado la estructura organizacional, hasta verificar que se haya completado su implementación, así como asegurar que cada macroproceso, proceso, subproceso y unidad se encuentren desempeñando las funciones alineadas al objetivo para el cual han sido creadas. Durante el seguimiento la Dirección de Planificación emitirá las recomendaciones pertinentes. 4.) Es menester indicar por parte de este Consejo Superior que en cuanto al tema de las posibles recalificaciones y valoraciones de puestos generados por el cambio de estructura aprobada en el presente acuerdo, quedará a criterio de la Dirección de Gestión Humana y la Sección de Análisis de Puestos determinar si es necesario el cambio para alguna de las plazas implicadas, por lo que deberán mediante criterio técnico recomendar lo pertinente, por lo anterior, **los interesados deberán tomar en cuenta que el cambio de estructura no genera derecho alguno ante una posible revaloración.** 5.) La aprobación de la nueva estructura de la Dirección de Tecnología de la Información iniciará a partir del 7 de enero de 2019.”

Con respecto a lo anterior, es dable señalar que de conformidad con los lineamientos de restricción presupuestaria relacionados con el Sistema de Clasificación y Valoración de Puestos para el año 2018 y aprobados por el Consejo Superior en sesión N°13-19, celebrada el 15 de febrero del 2019, artículo XIX, se establece que la Dirección de Gestión Humana atenderá únicamente aquellas solicitudes de análisis y revisión en materia de Clasificación y Valoración de puestos que obligatoriamente respondan a:

1. Cambio sustancial y permanente en el propósito del trabajo, deberes y responsabilidades que como producto de la entrada en vigencia de reformas de leyes y reglamentos afectan a los puestos, para el año 2019.
2. Que como resultado de recomendaciones emitidas en los informes técnicos elaborados por la Dirección de Planificación y aprobados por los órganos superiores a saber Consejo Superior y Corte Plena (durante los periodos 2018-2019) modifican la estructura orgánico-funcional de una oficina judicial; y por consiguiente el propósito del trabajo, deberes y responsabilidades de los puestos.
Para tales efectos la Sección de Análisis de Puestos solo dará trámite única y exclusivamente a las solicitudes que respondan a los incisos 1 y 2; y que cualquier gestión que sea formulada ante la Dirección de Gestión Humana, que no cumpla con las mismas deberá ser rechazada de plano.
3. Mantener la política institucional de no atender solicitudes ni gestar estudios de reasignaciones ni revaloraciones de cargos (individuales o grupales); ni de grupos ocupacionales.
4. La fecha de rige de las recomendaciones vertidas en los informes técnicos de la Sección de Análisis de Puestos quedarán sujetas a partir de que el Consejo Superior tome el acto administrativo en firme. (Acuerdo tomado por el Consejo Superior en la sesión N° 42-16, celebrada el 27 de abril del 2016, artículo C). Es indispensable considerar que de conformidad con el artículo 5° de la Ley de Salarios del Poder Judicial, las reasignaciones propuestas en los informes quedan sujetas a la disponibilidad presupuestaria de la institución; de igual manera y en apego al numeral 6° de la misma norma jurídica, debe condicionarse al período fiscal en que el cambio sea posible aplicarlo y el inciso f) del artículo 110 de la Ley de la

Administración Financiera de la República y Presupuesto Públicos, claramente establece que son hechos generados de responsabilidad administrativa "...la autorización o realización de compromisos o erogaciones sin que exista contenido económico suficiente, debidamente presupuestado...". También lo establecido por la Corte Plena, en la sesión N° 09-12 celebrada el 5 de marzo del 2012, artículo XVII que indica: "... 1.11. Reconocer las reasignaciones en el salario a partir del momento en que se cuente con contenido presupuestario, conforme lo establece la legislación vigente...".

En apego a las disposiciones anteriores; se procederá con el análisis de lo solicitado para determinar lo que en materia de clasificación y valoración de puestos corresponda.

En virtud de lo anterior, según el plan de reestructuración y de acuerdo con las competencias atinentes a esta Sección, se presentará a continuación la propuesta de clasificación y valoración para algunos de los cargos que conforman la Dirección de Tecnología de la Información según el nuevo diseño organizativo.

Previo al detalle del análisis técnico, es necesario traer a colación algunos de los aspectos más relevantes contenidos en el informe 671-PLA-2018, respecto a la estructura organizacional y cargas de trabajo de esa dirección y que se relacionan con el presente asunto, los cuales se transcriben seguidamente:

"Resumen de Propuesta de Solución 2:

En resumen, la propuesta de solución 2 se encuentra enfocada a una reestructuración de la DTI manteniendo los recursos humanos ordinarios; donde se establece la estructura organizacional requerida para dar sostenibilidad a todos los procesos de infraestructura, que son la base de la disponibilidad y seguridad de los servicios de TI:

- *Administración de servidores.*
- *Administración de bases de datos.*
- *Gestión del Servicio (soporte técnico a persona usuaria final).*
- *Administración de redes y comunicaciones.*

Asimismo, se establece una estructura para el aseguramiento de la Seguridad Informática y el Monitoreo de Operaciones, que permiten de manera proactiva detectar la ocurrencia de fallas en la infraestructura tecnológica.

En el caso de los sistemas, estos se dividen en dos grandes grupos, sistemas nuevos y sistemas actuales; cuyo tamaño organizacional del Proceso de Sistemas es dependiente de la cantidad de requerimientos en materia de sistemas por parte de la Institución, que deberá ser atendido como proyecto. Además, existen procesos más operativos que consiste en asegurar el mantenimiento y sostenibilidad de los sistemas implementados actuales.

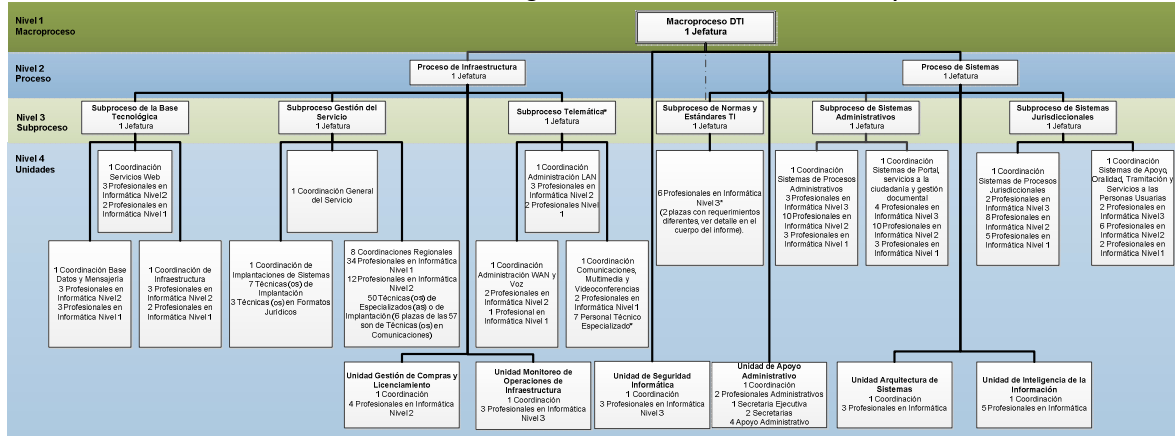
En el Proceso de Sistemas, se crea la Unidad de Arquitectura e Inteligencia de la Información, cuyas labores tienen como resultados mejoras en los procesos y optimización del diseño, implementación, mantenimiento y sostenibilidad de los sistemas.

(...)

En la siguiente figura, se resume la estructura organizacional de DTI, correspondiente a la propuesta 2:

Figura 65

Resumen de estructura organizacional de la DTI – Propuesta 2



— Relación de autoridad funcional y administrativa.

— * — Relación de autoridad funcional al Macroproceso DTI y de autoridad administrativa al Proceso de Sistemas.

Fuente: Elaboración propia.

En el siguiente cuadro se resumen los tipos de puesto por cada uno de los procesos, subprocesos y unidades creadas:

Cuadro 48

Resumen de los tipos de puesto por cada uno de los procesos, subproceso y unidades de la nueva Estructura Organizacional de la Dirección de Tecnología de la Información – Propuesta

TIPO DE PUESTO***	Macroproceso	Unidad Seguridad Informática	Unidad Apoyo Administrativo	Subproceso Normas y Estándares TI	Proceso Infraestructura	Unidad Monitoreo de Operaciones de Infraestructura	Unidad de Gestión de Compras & Licenciamiento	Subproceso de la Base Tecnológica	Subproceso Telemática	Subproceso Gestión del Servicio	Proceso de Sistemas	Unidad Arquitectura de Sistemas	Unidad Inteligencia de la Información	Subproceso de Sistemas Administrativos	Subproceso de Sistemas Jurídicos	Subtotal
	ORD	ORD	ORD	ORD	ORD	ORD	ORD	ORD	ORD	ORD (ADM. REG.)	ORD	ORD	ORD	ORD	ORD	ORD
JEFA O JEFE MACROPROCESO	1															1
JEFE O JEFA SUBPROCESO						1			1	1		1				6
PUUESTO DE COORDINACIÓN DE UNIDAD		1	1			1	1		3	3	10		1	1	2	26
PROFESIONAL EN INFORMÁTICA NIVEL III*		3			6								3	5	7	28
PROFESIONAL EN INFORMÁTICA NIVEL II*							4	9	5	12					20	64
PROFESIONAL EN INFORMÁTICA NIVEL I*							3	7	5	34					6	62
PROFESIONAL ADMINISTRATIVO			2													2
PERSONAL TÉCNICO ESPECIALIZADO**									7	36						43
PERSONAL TÉCNICO DE IMPLANTACIÓN**										21						21
PERSONAL TÉCNICO SUPERNUMERARIO (ADM.REG.)											10					10
PERSONAL TÉCNICO EN FORMATOS JURÍDICOS												3				3
SECRETARÍA EJECUTIVA			1													1
SECRETARÍA			2													2
APOYO ADMINISTRATIVO CENTRAL TELEFÓNICA			4						3							4
Total	1	4	10	7	1	4	5	20	24	127	1	4	6	36	28	278

*Los niveles competen a los grados de complejidad de las labores de los puestos. Que le servirán como guía a la Dirección de Gestión Humana (DGH) para diferenciar que, a mayor nivel, mayor es el grado de complejidad de la labor. Esta clasificación no se encuentra vinculada a la clase de puesto del manual de puestos de la DGH, ya que es la DGH el órgano con competencia para definirlo.

***Para los puestos de Técnica (o) Especializada o Técnica (o) de Implantación se considera necesario un estudio técnico por parte de la Dirección de Gestión Humana para fusionar en un solo perfil ambos puestos, con el fin de asegurar un mayor aprovechamiento, flexibilidad y versatilidad de los recursos.*

****Los tipos de puestos consignados en esta tabla son de referencia para la valoración de puestos que realizará la DGH.*

*****Al total de las 273 plazas, se encuentra consignada la plaza en la Sala Constitucional, que le reportará al Subproceso de Gestión del Servicio.*

Fuente: Elaboración propia

(...)

- *Propuesta de solución 2: establece la estructura de la DTI únicamente con plazas ordinarias, **consignando el traslado de las 10 plazas de personal técnico supernumerario a las Administraciones Regionales dentro de los próximos 2 años.** Por tanto, se recomienda mantener los Permisos con Goce de Salario (PGS) y las plazas extraordinarias vigentes hasta el periodo que se indicará más adelante en las recomendaciones, por el resto del periodo 2018, según se detallará más adelante.”*

Para dar curso a lo solicitado es importante indicar que esta gestión requiere por parte de la Dirección Humana su atención hacia dos grandes actividades, la primera relacionada con la distribución del personal según la estructura propuesta y su correcta clasificación; la segunda respecto a la actualización y/o creación de las descripciones de clases de puestos.

No obstante, dada la prioridad y que es necesario que este informe sea de conocimiento y aprobación por las instancias respectivas en este período presupuestario, el presente documento técnico se dedicará a atender lo referente a la clasificación y valoración para los puestos que lo ameriten, y posteriormente en un segundo informe, lo concerniente a las descripciones de clases de puestos. A excepción de aquellas, que se hace necesario actualizar para efectos de los alcances de este informe.

Los alcances de esta investigación se presentan en los siguientes apartados.

I. Sobre la estructura organizativa del ámbito administrativo.

Antes de iniciar con el análisis de los cargos destacados en la Dirección de Tecnología de la Información, resulta necesario en primera instancia, conocer a cerca de la estructura organizativa que presenta el ámbito administrativo. En relación con ello, se debe indicar que, en ese ámbito, se identifican las siguientes estructuras: Direcciones, Departamentos, Secciones y Unidades.

Aunado a lo anterior, es dable mencionar que algunas de esas dependencias se encuentran organizadas por procesos, de la siguiente forma: un gran proceso denominado “Macroproceso” del cual nacen “Procesos” y de este último a su vez se derivan “Subprocesos”, bajo esta organización se encuentra por ejemplo la Dirección de Gestión Humana y la Dirección de Planificación quienes presentan su estructura organizativa a través de procesos.

Asimismo, es menester indicar que institucionalmente se ha entendido que el “Macroproceso” lo conforma la cabeza que lidera toda la dependencia, por su parte los “Procesos”, son dirigidos por

¹Que el puesto se adapta fácilmente a diversas situaciones o requerimientos según requiera la DTI.

los segundos a bordo, los “Subprocesos” están a cargo de Jefaturas de Sección y la Unidades por Coordinadores.

De lo anterior, resulta indispensable tener claridad, pues cuando se analizan puestos responsables de liderar procesos, la jerarquía que presenta la estructura organizativa, entre otros factores, es un aspecto que considerar desde el punto de vista de la técnica de clasificar y valorar cargos.

El siguiente cuadro, muestra la relación que existe entre la estructura organizativa y la clasificación que ostentan los cargos que deben dirigir una dependencia:

TablaN°01
Relación entre la estructura organizativa y la clasificación asociada a los puestos.

Estructura Organizativa	Clasificación asociada a los puestos de jefatura	
	Estructura Organizativa	Clasificación
Dirección	Macroproceso	Director General
	Proceso	Subdirector General
	Subproceso	Jefe de Sección
	Unidad	Coordinador de Unidad

Fuente: Sección de Análisis de Puestos.

Además de lo anterior, se debe indicar, que en dichas estructuras se identifican puestos de apoyo administrativo, técnicos y profesionales.

II. Sobre la reestructuración de la Dirección de Tecnología de la Información.

Con la finalidad de adecuar, a las necesidades actuales y a las demandas del servicio que brinda la Dirección de Tecnología de la Información, la Dirección de Planificación realiza el estudio N°24-PE-2018-B, relacionado con el análisis de la estructura organizacional y cargas de trabajo de esa dirección, mismo que fue aprobado por el Consejo Superior en la sesión número 110-18, celebrada el 19 de diciembre de 2018, artículo II.

En dicho estudio se determinó que Tecnología de la Información se encontraba conformada por un director, un subdirector y cuatro secciones a saber: Sección de Apoyo a la Gestión Informática, Sección de Soporte Técnico, Sección de Telemática y Sección de Sistemas de Información.

Además, se señala que tenía asociadas tres áreas de trabajo que no se encontraban identificadas dentro de la relación de puestos, específicamente el Área de Apoyo Administrativo, el Área de Informática de Gestión y el Área de Gestión y Control de TI.

Por otra parte, se indica también que *“... dentro de la estructura actual, existían recargos de funciones en unas Secciones cuya competencia pertenece a otra unidad estructural especializada”*, lo que provocaba que se presentaran malas prácticas tales como: secciones trabajando en procesos más reactivos que proactivos, puestos realizando funciones que no son propias de su naturaleza sustantiva, secciones realizando actividades que por su naturaleza eran parte de las responsabilidades de otras, tareas administrativas desconcentradas, entre otras.

Además de lo anterior, en algunos casos se identificaron actividades que por su naturaleza sustantiva deberían estar desempeñando otras secciones asociadas a la Dirección de Tecnología de la Información y se direccionaron hacia aquellas que por competencia les correspondía.

Por estas razones, la Dirección de Planificación consideró necesario plantear una nueva estructura organizativa, redistribuyendo cargas de trabajo y funciones. Esta estructura define una distribución organizacional por procesos que mantiene los recursos ordinarios y articula las funciones de una manera más efectiva. La misma empezó a regir a partir del 07 de enero del presente año y queda establecida de la siguiente manera:

Tabla N° 02
Estructura organizacional establecida de la Dirección de Tecnología de la Información.

Estructura Organizativa			
Cantidad	Proceso	Subproceso	Unidad
01	Macroproceso (Dirección)	---	Seguridad Informática Unidad de Apoyo Administrativo
02	Proceso (Subdirecciones)	Proceso de Infraestructura	Gestión de Compras y Licenciamiento Monitoreo de Operaciones de Infraestructura
		Proceso de Sistemas	Arquitectura de Sistemas Inteligencia de la Información
06	Subprocesos (secciones)	Subproceso Base Tecnológica	Servicios Web Base de Datos y Mensajería Infraestructura
		Subproceso Gestión del Servicio	Unidad Coordinación del Servicio Unidad Implantaciones de Sistemas Unidad Regional de San José Unidad Regional de Alajuela Unidad Regional de Cartago Unidad Regional de Heredia Unidad Regional de Guanacaste Unidad Regional de Limón Unidad Regional de la Zona Sur Unidad Regional de Puntarenas
		Subproceso Telemática	Unidad de Administración LAN Unidad de Administración WAN y VOZ Comunicaciones, Multimedia y Videoconferencias
		Subproceso Normas y Estándares	Este subproceso no se encuentra conformado con unidades.
		Subproceso Sistemas Administrativos	Unidad de Sistemas de Procesos Administrativos Unidad de Sistemas de Portal, Servicios a la Ciudadanía y Gestión Documental
		Subproceso Sistemas Jurisdiccionales	Unidad de Sistemas Estratégicos de Gestión de Procesos Jurisdiccionales Unidad de Sistemas de Apoyo Oralidad, Tramitación Electrónica y Servicios al Ciudadano

Fuente: Elaboración propia.

De la información antepuesta se interpreta que la Dirección de Planificación realizó una redistribución de cargas de trabajo y funciones, con la finalidad de que cada uno de los procesos, subprocesos y unidades desarrollen sus actividades alineadas al objetivo para el cual fueron

creadas, evitando así que se repitan prácticas que trastornaban la estructura y afectaban su funcionamiento.

Esta estructura organizativa, según lo acordado por el Consejo Superior, debía ejecutarse a partir del 07 de enero de 2019, por lo que la Dirección de Tecnología de la Información realizó los movimientos de personal necesarios para conformarla. A partir de ahí se inicia el acercamiento para revisar que la distribución realizada se encontrará acorde con la propuesta aprobada y poder construir un documento que reflejara la organización actual del personal.

No obstante, fue necesario realizar varias sesiones de trabajo para intentar conformar la estructura lo más cercana posible a la propuesta establecida, por cuanto existían elementos que no permitieron conformarla según lo aprobado, entre ellos el desfase en el tiempo ya que la estructura aprobada para la Dirección de Tecnología de la Información fue elaborada en el año 2016 y avalada en el 2018, por lo que el mapeo de plazas ordinarias que se realizó se hizo en función de lo que en ese momento reflejaba la relación de puestos de la Dirección de Tecnología de la Información. Hoy esta condición ha variado, ya que, de ese año a la fecha, esa Dirección cuenta con más recurso ordinario que se debe reflejar en la estructura.

Otros factores que influyeron en la imposibilidad de completar la estructura fueron:

- Se generan posibles cadenas de ascenso que van dejando vacíos o pendientes en puestos de menor categoría, situación que debe ser considerada si se pretende contar únicamente con recurso ordinario existente.
- La no contratación del servicio tercerizado de la mesa de ayuda: La propuesta aprobada para la Unidad de Coordinación del Servicio fue considerada en función de si mantenía el servicio tercerizado y al cambiar esta situación la Dirección de Tecnología de la Información conformó la unidad sustrayendo recursos de otras unidades. De esta forma esa unidad paso de contar con un único recurso de Coordinador a conformarse con 6 recursos.
- La falta de recurso profesional para la Unidad de Apoyo Administrativo.

Pese a lo anterior, en un intento para dar curso a lo solicitado se construyó un documento que reflejaba la estructura, pero que contenía inconsistencias dadas las condiciones expuestas, mismo que fue puesto en conocimiento la Máster Kattia Morales Navarro, directora de Tecnología de la Información, quien mediante correo electrónico de fecha 28 de mayo de 2019, avala el producto final en el entendido que este debía ser validado por la Dirección de Planificación.

Considerado lo anterior, mediante oficio número PJ-DGH-SAP-281-2019 de fecha 28 de mayo de 2019, se comunica a la Dirección de Planificación los hallazgos y el documento previamente construido, para que como ente técnico en materia organizacional determinara lo correspondiente. En consecuencia, la Dirección de Planificación emite el oficio 1410-PLA-PE-2019 de fecha 02 de setiembre de 2019, en el que resuelve lo referente a la diferencia encontrada en cuanto a cantidad de puestos, sin hacer mención de la validación del documento integral.

En lo que respecta a la mesa de ayuda, señala:

“5. La Unidad de Coordinación del Servicio.

En oficio 671-PLA-2018 se indicó sobre el puesto “Coordinador (a) General del Servicio”:

“En cuanto a las funciones de la persona coordinadora general del servicio, es que será la contraparte de la empresa tercerizada para atender los servicios de Soporte en Sitio (Nivel 0), según lo indicado en la figura 36. Es decir, es un puesto de enlace para la empresa que brinde este servicio, además deberá velar por el cumplimiento de los acuerdos, asegurar el cumplimiento de los niveles de servicio y calidad, además de asegurar de aplicar los procesos de ITIL y COBIT relacionados a este nivel, para asegurar mayor efectividad de los servicios tecnológicos.”

*En el informe 671-PLA-2018, bajo la Sección de Apoyo de la Gestión Informática, se tenía el rol de atender el CAT (conocido como la mesa de ayuda), en el que se tenía una plaza de coordinación y cinco plazas de Técnico (a) Especializado (a) 5, **por tanto, se considera que se debe mantener una estructura similar.***

*De esta manera, al no existir el servicio contratado o tercerizado y al asumir la función la Dirección de Tecnología de la Información, se considera que este puesto deberá ser la coordinación de la mesa de servicio para cumplir con el objetivo para el que fue creado según el oficio 671-PLA-2018; **donde la variable es que se atenderá con recursos ordinarios y no con recursos tercerizados.**” (El resaltado no pertenece al original)*

Considerado lo anterior, esta Dirección procede a trabajar bajo la estructura presentada a Planificación en el oficio PJ-DGH-SAP-281-2019, la cual de conformidad con las recomendaciones emitidas en el informe 671-PLA-2018 se señala que *“La Dirección de Planificación realizará una evaluación de la efectividad de la estructura organizacional una vez se haya completado su implementación; donde emitirá las recomendaciones pertinentes en cuanto a la estructura organizacional”*.

Finalmente, en el anexo número 01 se presenta la estructura organización que hoy en día presenta la Dirección de Tecnología de la Información.

III. Consideraciones previas de los puestos bajo análisis y sus características.

Según lo expuesto en el apartado anterior, la Dirección de Planificación analizó todos los procesos que conforman la Dirección de Tecnología de la Información, lo que permitió establecer una estructura organizacional que promueva una labor más proactiva que reactiva, con el objetivo de mejorar los procesos que se llevan a cabo en la búsqueda de lograr mayores niveles de eficiencia en la administración tecnológica del Poder Judicial.

Considerado lo anterior, es claro que el enfoque de la Dirección de Planificación estuvo orientado a la mejora de los procesos y servicios, lo que incide directamente sobre el ámbito de acción de Tecnología de Información y los puestos que desarrollan las actividades informáticas, es decir, aquellos que para la ejecución de sus actividades requieren la aplicación de conocimientos técnico-profesionales relacionados con la informática y representan la naturaleza sustantiva de la dependencia, a saber:

- Jefe Sección Administrativa 4
- Coord. de Informáticos Regionales
- Profesional en Informática Regional 1
- Profesional en Informática Regional 2
- Analista Programador 1
- Analista Programador 2
- Analista Programador 3
- Profesional en Multimedia

- Técnico en Telemática
- Técnico en Informática
- Técnico en Informática de Administración Regional
- Técnico de Implantación

Cada uno de estos cargos, posee sus propias particularidades, las cuales serán mencionadas y explicadas a medida que se presenten en sus respectivos capítulos, ya sea que correspondan a toda una clase angosta o bien a un número de puesto en concreto que deba ser diferenciado.

Además, de manera colateral y para dar soporte a la actividad sustantiva, se formaliza la unidad administrativa, lo que requiere únicamente aquellos ajustes necesarios para cumplir con la estructura establecida, específicamente la clase de Profesional Administrativo 1.

Por otra parte, se tiene que la Dirección de Tecnología de la Información pasó de tener un cargo de subdirector a ser conformada por dos puestos de esta clasificación, de manera que obligatoriamente la clase denominada Subdirector General 1, será considerada en el presente estudio. Adicionalmente, es importante señalar que actualmente no existe una clase angosta que identifique este puesto, por lo que evidencia la necesidad de crear una, que represente la naturaleza sustantiva, actividades y demás condiciones de este cargo.

Para llevar a cabo el análisis de los puestos, fue preciso conocer las actividades que realiza cada proceso, sin embargo dado que la dependencia cuenta en este momento con 281 puestos, de los cuales la mayor parte corresponde a clases que por su naturaleza sustantiva la representan, se decidió, por economía procesal, entrevistar únicamente a aquellas persona que desempeñan roles más estratégicos como es el caso de los coordinadores de unidad y en algunos casos a jefes de subproceso, quienes dieron fe, tanto de la responsabilidad asignada al área que representan, como de las tareas que cada uno de los puestos realiza.

Dicha metodología, según la técnica de clasificar y valorar puestos, es totalmente válida, toda vez que lo que se pretende es obtener la información necesaria para conocer en detalle las actividades que se realizan, así como la delimitación de la responsabilidad asignada a cada puesto de trabajo. Cabe señalar que este procedimiento fue explicado a la Dirección y a los coordinadores.

Por otra parte, se debe tener presente que tal y como lo indicó **el Consejo Superior, los interesados deberán tomar en cuenta que el cambio de estructura no genera derecho alguno ante algún posible ajuste técnico.**

De igual forma, por un lado se debe comprender que las propuestas que se generen para algunos puestos son producto de la creación de nuevas unidades que requieren de la figura de un coordinador o bien de secciones que demandan una jefatura; y por otro lado que esta reestructuración se realiza tomando en consideración los puestos ordinarios con los que contaba la Dirección de Tecnología de Información al momento del estudio, debido a la limitación presupuestaria no se consideró la creación de nuevos puestos; razón por la cual en virtud de los movimientos realizados se pueden presentar algunas reasignaciones hacia arriba o bien hacia abajo que resultan necesarias para materializar la estructura propuesta.

IV. Análisis.

4.1 Sobre los puestos de Jefes de Proceso.

Producto de la reestructuración, Tecnología de la Información se organizó en dos procesos a saber:

-Proceso de Sistemas: Responsable de diseñar y administrar los sistemas y aplicaciones jurisdiccionales y auxiliares de justicia.

-Proceso de Infraestructura: Encargado de la efectiva administración de la infraestructura tecnológica del Poder Judicial, para asegurar la disponibilidad, continuidad y seguridad de los servicios tecnológicos institucionales.

Del trabajo de campo realizado, se determina que los responsables de liderar dichos procesos son:

Tabla N° 3
Ocupantes de los puestos de Jefe de Proceso

Número de Puesto	Clasificación actual	Ocupante	Condición en el puesto	Proceso
350024	Subdirector General 1	Orlando Castrillo Vargas	Propiedad	Sistemas
111267	Jefe Administrativo 4	Martín Hernández Serrano	Propiedad	Infraestructura

Fuente: Investigación realizada

Cabe señalar que a don Orlando Castrillo, como encargado del Proceso de Sistemas le corresponde dirigir tres subprocesos: Normas y Estándares, Sistemas Administrativos y Sistemas Jurisdiccionales, además de dos unidades: Arquitectura e Inteligencia.

No obstante, dada su clasificación, ya venía desempeñándose como subdirector, de manera que la reestructuración no varió la naturaleza del cargo, sino que vino a organizar de manera diferente la forma de trabajar, donde el señor Castrillo queda a cargo de uno de los procesos de la dependencia. En este sentido, de acuerdo con la estructura organizativa del ámbito administrativo, se determina que la clasificación y valoración que ostenta el cargo es acorde a las funciones y responsabilidades para esa categoría en el ámbito administrativo.

Por su parte, don Martín como responsable del Proceso de Sistemas debe dirigir también tres subprocesos: Base Tecnológica, Gestión del Servicio y Telemática; así como dos unidades: Compras y Licenciamiento y Monitoreo de Operaciones. Esto implica tener que supervisar el desarrollo de las actividades que se ejecutan en cada una de estas áreas.

Previo a la reestructuración, don Martín se desempeñaba como Jefe Administrativo 4 en lo que ahora se denomina Base Tecnológica, por lo que evidentemente la responsabilidad y complejidad del cargo varió sustancialmente, de manera que lo procedente es reasignar el cargo número 111267 al mismo nivel que ostenta el jefe del Proceso de Sistemas, es decir Subdirector General 1, cuyo salario base es de 1.099.400.00 según el Índice salarial vigente del I semestre del 2019.

El detalle de las reasignaciones se presenta en el anexo número 2 de este informe.

4.2 Sobre los Jefes de los Subprocesos (Jefe Administrativo 4).

Como ya se indicó, de cada uno de los procesos establecidos para Tecnología de la Información se derivan subprocesos, los cuales se encuentran conformados de la siguiente manera:

**Tabla N° 4
Ocupantes de los puestos de Jefe de Subproceso**

Número de Puesto	Clasificación actual	Ocupante	Condición en el puesto	Subproceso que lidera
34373	Jefe Administrativo 4	Michael Jiménez Ureña	Propiedad	Normas y Estándares
93744	Jefe Administrativo 4	Carmen Quesada Chacón	Propiedad	Sistemas Administrativos
24355	Jefe Administrativo 4	Vivian Rímola Soto	Propiedad	Sistemas Jurisdiccionales
100788	Analista Programador 2	Josué Alvarado Gamboa	Propiedad	Base Tecnológica
99642	Coordinador de Informáticos Regional	Jonathan Montiel Álvarez	Propiedad	Gestión del servicio
111266	Jefe Administrativo 4	Ericka Monge Quesada	Interina	Telemática

Fuente: Investigación realizada y relación de puestos vigente.

De lo anterior se infiere que quienes ocupan los puestos clasificados como Jefe Administrativo 4, ya venían desarrollando actividades propias de una jefatura, de modo que ya eran responsables de tutelar los subprocesos en los que se encontraban destacados, siendo esta la razón por la que ostenta el máximo nivel salarial en la serie de jefaturas de sección dentro del ámbito administrativo. Con la nueva organización, la actividad que deben desarrollar se mantiene sin variación, de modo que lo procedente en este caso es mantener su clasificación y valoración.

En el caso de los puestos números 100788 y 99642, clasificados como Analista Programador 2 y Coordinar de Informáticos Regionales respectivamente, se tiene que fueron considerados para asumir funciones de jefatura, circunstancia que indudablemente alteró la naturaleza sustantiva de los cargos y con esto su responsabilidad y complejidad. También se debe considerar que los servidores están asumiendo funciones en iguales condiciones a los otros jefes de subproceso. De manera que, lo técnicamente procedente es otorgar igual valoración a igual trabajo y responsabilidad, por lo que deben ser reasignados a la clase ancha de Jefe Administrativo 4 cuyo salario base es de 984.200.00 según el Índice salarial vigente del I semestre del 2019. El detalle de las reasignaciones se presenta en el anexo número 2 de este informe.

4.3 Sobre las Coordinaciones de Unidad.

A partir del modelo estructural propuesto por la Dirección de Planificación, se dota a la Dirección de Tecnología de la Información de 26 unidades de coordinación, distribuidas de la siguiente manera: 2 para el Macroproceso, 2 para el Proceso de Sistemas, 2 para el Proceso de Infraestructura y 20 destacadas en los Subprocesos. De estas últimas 8 pertenecen a las sedes regionales, por lo que para mayor comprensión del lector son analizadas en otro apartado.

Según el trabajo de campo realizado, los puestos destacados en las coordinaciones son los siguientes:

Tabla N° 5
Ocupantes de los puestos de Coordinadores de Unidad

Número de Puesto	Clasificación actual	Ocupante	Condición en el puesto	Unidad
369737	Profesional 1	Maryam Zamora Salazar	Propiedad	Apoyo Administrativo
100803	Analista Programador 2	Gezer Ramiro Molina Colomer	Propiedad	Seguridad Informática
84148	Analista Programador 2	Carlos Luis Ortega Rodríguez	Propiedad	Gestión de Compras y Licenciamiento
372003	Analista Programador 2	Mauricio Ruiz Pérez	Propiedad	Monitoreo de Operaciones de Infraestructura
370979	Analista Programador 2	Roy Blanco Luna	Propiedad	Arquitectura de Sistemas
367670	Analista Programador 2	Carlos Alberto Morales Castro	Propiedad	Inteligencia de la Información
369739	Analista Programador 3	Laura Chacón Flatts	Propiedad	Servicios WEB
57186	Analista Programador 2	Víctor Julio Conejo Sanabria	Propiedad	Base de Datos y Mensajería
96458	Analista Programador 2	Fabio Vargas Solís	Propiedad	Infraestructura
102160	Analista Programador 3	Ericka Monge Quesada	Propiedad	Coordinación General del Servicio
5913	Analista Programador 2	Fabiola Arancibia Hernández	Propiedad	Implantaciones de Sistemas
365553	Analista Programador 2	Bertony Jiménez Campos	Propiedad	Administración LAN
103620	Analista Programador 2	Adriana Garro Madrigal	Propiedad	Administración WAN y VOZ
92738	Analista Programador 2	Paola Álvarez Quesada	Propiedad	Comunicaciones, Multimedia y Videoconferencias
84145	Analista Programador 3	Karla Urtecho Madrigal	Propiedad	Sistemas de Procesos Administrativos
99666	Analista Programador 3	Indira Calvo Gould	Propiedad	Sistemas de Portal, Servicios a la Ciudadanía y Gestión Documental
369738	Analista Programador 3	Manuel Alejandro Villalta Ruiz	Interino	Sistemas Estratégicos de Gestión de Procesos Jurisdiccionales
24358	Analista Programador 3	Gian Javier Muir Yowng	Propiedad	Sistemas de Apoyo, Oralidad, Tramitación Electrónica y Servicios al Ciudadano

Fuente: Investigación realizada y relación de puestos vigente.

Los puestos anteriormente detallados, son los encargados de asistir a la jefatura directa en el desarrollo de un proyecto, para lo cual deben coordinar, organizar y supervisar las actividades que se deriven del accionar de la unidad donde se destacan. Para llevar a cabo esta actividad, cuentan con un grupo de trabajo conformado por puestos profesionales, técnicos operativos, de apoyo administrativo, entre otros según corresponda.

Asimismo, como puede observarse las coordinaciones fueron conformadas con clases angostas de Analista Programador 1, 2 y 3, dado que como se ha expuesto a lo largo de este documento, la estructura fue definida con los puestos ordinarios ya existentes.

Al respecto, es importante señalar que la Dirección de Planificación en su informe, recomendó *“...que todas las plazas de Profesional en Informática 3, deberán ocupar plazas de Coordinación o bien las consignadas como de Nivel 3, no podrán ser asignadas en puestos diferentes a los indicados en este informe”*, sin embargo, existe una imposibilidad material para cumplir con tal enmienda. Primero porque dicha clasificación únicamente la poseen 14 puestos y segundo porque **se debe tener en cuenta la capacidad de la persona para el desempeño del cargo, máxime tomando en consideración que estos puestos asumirán la coordinación de una unidad.**

Por otra parte, resulta oportuno repasar los niveles de coordinación existentes en el Poder Judicial para el ámbito administrativo, establecidos de la siguiente manera:

Tabla N° 6
Niveles de Coordinación existentes en el ámbito administrativo

Serie y Clase	Salario Base	Naturaleza sustantiva
Coordinador de Unidad 1	c783.000	Coordinar, ejecutar, dirigir, controlar y supervisar las actividades profesionales, técnicas, administrativas y operativas que se realizan en una unidad con un grado “moderado” de dificultad y responsabilidad.
Coordinador de Unidad 2	c796.200	Coordinar, ejecutar, dirigir, controlar y supervisar las actividades profesionales, técnicas, administrativas y operativas que se realizan en una unidad con un grado “medio” de dificultad y responsabilidad.
Coordinador de Unidad 3	c809.000	Coordinar, ejecutar, dirigir, controlar y supervisar las actividades profesionales, técnicas, administrativas y operativas que se realizan en una unidad con un grado “alto” de dificultad y responsabilidad.
Coordinador de Unidad 4	c825.400	Coordinar, ejecutar, dirigir, controlar, supervisar las actividades profesionales, técnicas, administrativas que se realizan en una unidad estratégica a nivel institucional.

Fuente: Índice salarial II semestre 2018 y Manual Descriptivo de Clases de Puestos.

Al analizar la información arriba contenida, puede concluirse que la diferencia entre los niveles radica básicamente en el grado de complejidad y responsabilidad de las tareas presentes en el cargo, así como la trascendencia que tenga la unidad a nivel institucional.

Ahora bien, retomando las figuras de coordinación establecidas en la Dirección de Tecnología de la Información, resulta necesario realizar un análisis integral de estas. Para lo cual, se debe comprender su rol e importancia dentro de la estructura orgánico-funcional de dicha dependencia.

Considerado lo anterior, en las siguientes páginas se presentan una serie de cuadros resumen que muestran las características y aspectos más relevantes de cada una de estas unidades, mediante los factores organizacionales y ambientales más representativos.

La integralidad de estos factores, entre otros elementos, permite establecer diferencias y similitudes con respecto a los agentes que identifican las clases institucionales y así poder determinar la adecuada clasificación y valoración (nivel remunerativo) a cada uno de los cargos, de forma equitativa, en concordancia con la estructura ocupacional existente y la naturaleza funcional correspondiente.

Para facilitar la comprensión, la información obtenida se presenta en tablas independientes según el proceso al cual pertenecen.

TablaN° 07

Unidades que conforman el Macroproceso y los Procesos de la Dirección de Tecnología de la Información.

El Macroproceso representa a la Dirección o Jefatura de Tecnología de la Información, su función principal es proveer servicios de tecnologías de información y comunicaciones que brinden soporte a los procesos institucionales de Administración de Justicia y sus áreas de apoyo. Para esto se divide en dos grandes procesos: Infraestructura y Sistemas.

	MACROPROCESO DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍA		PROCESO DE INFRAESTRUCTURA		PROCESO DE SISTEMAS	
Factor Responsabilidad	Unidad de Apoyo Administrativo	Unidad de Seguridad Informática	Unidad de Gestión de Compras y Licenciamiento	Unidad de Monitoreo de Operaciones de Infraestructura	Unidad de Arquitectura de Sistemas	Unidad de Inteligencia de la Información
Funciones	Es responsable de apoyar a la Dirección de Tecnología de la Información en toda la gestión administrativa necesaria para su correcto funcionamiento a saber: ejecución presupuestaria, control de inventario y de bodegas, nombramientos, incapacidades, entre otros. Administra las 5 bodegas de la Dirección de Tecnología de la Información con un valor aproximado de c243,284,136.32. Además tiene la responsabilidad de la ejecución presupuestaria por un monto 10 mil millones de colones.	Le corresponde velar por la seguridad de la información y de la tecnología informática. Es responsable de diseñar a nivel de software e infraestructura los controles y que existan los dispositivos o herramientas para que éstos se implanten. De identificar y brindar resolución de incidentes que afectan la seguridad de la información. La responsabilidad para este factor resulta intangible ya que su función impacta en un activo muy importante como lo es la información e imagen de la institución.	Es responsable de la gestión de compras y licenciamiento tanto de la Dirección de Tecnología de la Información como de las necesidades institucionales en temas de tecnología, de los ámbitos administrativo, jurisdiccional y auxiliar de justicia. Es responsable de realizar compras relacionadas con equipo tecnológico a nivel institucional, cuyo costo anual promedio es de 10 mil millones de colones.	Se encarga de monitorear proactivamente las redes e infraestructura en función de alarmas o condiciones que requieran atención especial para evitar impacto en el rendimiento de la plataforma tecnológica. Administra la herramienta de monitoreo PRPG con un valor aproximado de 55 millones de colones.	Se encarga de establecer un marco de referencia sobre los sistemas que refleje el modelo institucional desde el punto de vista de la información y su procesamiento. La responsabilidad para este factor resulta intangible ya que su función impacta en un activo muy importante como lo es la información e imagen de la institución.	Es responsable de la Inteligencia de Negocios de la Información, por lo tanto, tendrá como norte la transformación de los datos de la organización en información, para facilitar la toma de decisiones. Abarca la comprensión del funcionamiento actual del Poder Judicial y brinda a la organización buenas bases para la toma de mejores decisiones y de forma eficaz y oportuna. La responsabilidad para este factor resulta intangible ya que su función impacta en un activo muy importante como lo es la información e imagen de la institución.
Por relaciones de trabajo	Con personas internas y externas de la institución.	Con personas internas y externas de la institución.	Con personas internas y externas de la institución.	Con personas internas y externas de la institución.	Con personas internas y externas de la institución.	Con personas internas y externas de la institución.
Condiciones de trabajo	La actividad se realiza en condiciones controladas de oficina las cuales demandan de esfuerzo mental, toma de decisiones. Esta labor requiere mantener una misma posición la mayor parte de la jornada laboral, así como extender su jornada laboral cuando las necesidades de la institución lo ameriten, en ocasiones le puede corresponder desplazarse fuera de la oficina.	Por la naturaleza de su función le corresponde estar disponible para la atención de servicios críticos (disponibilidad). Le puede corresponder realizar giras a diferentes zonas del país y trabajar en horarios fuera de la jornada ordinaria de trabajo cuando las necesidades de la institución lo ameriten.	La actividad se realiza en condiciones controladas de oficina las cuales demandan de esfuerzo mental, toma de decisiones. Esta labor requiere mantener una misma posición la mayor parte de la jornada laboral, así como extender su jornada laboral cuando las necesidades de la institución lo ameriten, en ocasiones le puede corresponder desplazarse fuera de la oficina.	Por la naturaleza de su función le corresponde estar disponible para la atención de servicios críticos (disponibilidad). Le puede corresponder realizar giras a diferentes zonas del país y trabajar en horarios fuera de la jornada ordinaria de trabajo cuando las necesidades de la institución lo ameriten.	La actividad se realiza en condiciones controladas de oficina las cuales demandan de esfuerzo mental, toma de decisiones. Esta labor requiere mantener una misma posición la mayor parte de la jornada laboral, así como extender su jornada laboral cuando las necesidades de la institución lo ameriten, en ocasiones le puede corresponder desplazarse fuera de la oficina.	La actividad se realiza en condiciones controladas de oficina las cuales demandan de esfuerzo mental, toma de decisiones. Esta labor requiere mantener una misma posición la mayor parte de la jornada laboral, así como extender su jornada laboral cuando las necesidades de la institución lo ameriten, en ocasiones le puede corresponder desplazarse fuera de la oficina.
Consecuencia del error	Afectación de los servicios tecnológicos que brinda la institución a nivel nacional interna y externamente. Afectación a la imagen del Poder Judicial. Pérdidas económicas por daño en equipos o bien por dejar de brindar el servicio.	Afectación de los servicios tecnológicos que brinda la institución a nivel nacional interna y externamente. Afectación a la imagen del Poder Judicial. Pérdidas económicas por daño en equipos o bien por dejar de brindar el servicio.	Afectación de los servicios tecnológicos que brinda la institución a nivel nacional interna y externamente. Afectación a la imagen del Poder Judicial. Pérdidas económicas por daño en equipos o bien por dejar de brindar el servicio.	Afectación de los servicios tecnológicos que brinda la institución a nivel nacional interna y externamente. Afectación a la imagen del Poder Judicial. Pérdidas económicas por daño en equipos o bien por dejar de brindar el servicio.	Afectación de los servicios tecnológicos que brinda la institución a nivel nacional interna y externamente. Afectación a la imagen del Poder Judicial. Pérdidas económicas por daño en equipos o bien por dejar de brindar el servicio.	Afectación de los servicios tecnológicos que brinda la institución a nivel nacional interna y externamente. Afectación a la imagen del Poder Judicial. Pérdidas económicas por daño en equipos o bien por dejar de brindar el servicio.
Supervisión recibida	Reporta directamente al Macroproceso (Dirección de Tecnología de la Información).	Reporta directamente al Macroproceso (Dirección de Tecnología de la Información).	Reporta directamente a la jefatura del Proceso de Infraestructura.	Reporta directamente a la jefatura del Proceso de Infraestructura.	Reporta directamente a la jefatura del Proceso de Sistemas.	Reporta directamente a la jefatura del Proceso de Sistemas.
Supervisión ejercida	Ejerce supervisión sobre el trabajo de personal profesional y de apoyo administrativo.	Ejerce supervisión sobre el trabajo de personal profesional.	Ejerce supervisión sobre el trabajo de personal profesional.	Ejerce supervisión sobre el trabajo de personal profesional.	Ejerce supervisión sobre el trabajo de personal profesional.	Ejerce supervisión sobre el trabajo de personal profesional.

Como podemos observar del cuadro anterior; la Dirección de Tecnología de la Información realiza su gestión según procesos, lo que permite establecer el orden mediante un organigrama y definir el rol que cada uno debe ejercer para el cumplimiento de objetivos, sin olvidar que existe una ineludible relación entre los procesos.

El macroproceso, representado por la Dirección, es el punto de partida de la gestión. Aquí se organizan todas las actividades y surgen las estrategias que se van a llevar a cabo; para esto le fueron asignadas dos unidades: la Unidad de Apoyo Administrativo y la Unidad de Seguridad Informática, las cuales tienen como fin centralizar actividades y estandarizar procedimientos, según su área de acción, que se debe ejecutar sobre toda la dependencia.

El proceso por su parte, lo representa la figura de Subdirección, este nivel es el encargado de ejecutar las actividades sustantivas de tecnología de la información. El caso que nos ocupa como es sabido, cuenta con dos grandes áreas: Infraestructura y Sistemas. Al igual que sucede con el macroproceso, se dotó a cada una de estas áreas; de unidades transcendentales que añaden valor para satisfacer los objetivos y fortalecer los recursos a la organización.

Por ejemplo, el Proceso de Infraestructura mediante la Unidad de Gestión de Compras y Licenciamiento y la Unidad de Monitoreo de Operaciones de Infraestructura, pretende, con la primera, una mejor administración de las necesidades institucionales en cuanto a las compras tecnológicas se refiere y con la segunda, velar por un adecuado funcionamiento de las redes e infraestructura a fin de minimizar riesgo y evitar impacto en el rendimiento de éstos.

Mientras tanto, el Proceso de Sistemas cuenta con la Unidad de Arquitectura cuya intención es ser un referente para el manejo de información y su procesamiento, estableciendo así las pautas a seguir en los procesos de sistemas. Cuenta además con la Unidad de Inteligencia, cuyo propósito primordial es la comprensión del funcionamiento del Poder Judicial, a fin de transformar los datos institucionales en información valiosa para facilitar a los órganos superiores la toma de decisiones.

Ahora bien, una vez expuesto el rol de cada una de estas unidades, se debe realizar un razonamiento en cuanto a su clasificación y valoración, tomando en consideración el factor de responsabilidad analizado y descrito en el cuadro resumen que antecede, a saber: funciones, relaciones de trabajo, condiciones de trabajo, consecuencia del error y supervisión tanto ejercida como recibida.

Como se indicó líneas atrás, los ocupantes de estos puestos tienen como función primordial coadyuvar con la jefatura inmediata al cumplimiento de proyectos y metas. No obstante, estos cargos venían fungiendo como Analistas Programadores 2 y Profesional Administrativo 1, en el caso del puesto administrativo (véase los primeros 6 puestos de la tabla número 5), cuya naturaleza sustantiva dista mucho de la actual. Es claro entonces, que las funciones y responsabilidades de los cargos analizados han variado, pues ahora como ya se indicó, están abocados a llevar a cabo la coordinación de una unidad de la Dirección de Tecnología de la Información.

Se debe señalar, además, que, si bien cada una de estas unidades se desarrolla en áreas muy distintas, todas cuentan con un grado de responsabilidad muy similar. De hecho, podría

interpretarse, que la Dirección de Planificación las piensa como módulos estratégicos que brinden soporte al accionar de la Dirección de Tecnología de la Información y promover el uso adecuado de los recursos al centralizar actividades en estas unidades.

De esta manera, lo técnicamente procedente es asignar el mismo nivel remunerativo para los coordinadores aquí destacados, ya que representan unidades estratégicas a nivel institucional, cuyo nivel corresponde a un “Coordinador de Unidad 4”, asociado a un salario base de 825.400.00, según el Índice salarial vigente del I semestre del 2019.

TablaN° 08

Unidades que conforman el Proceso de Infraestructura de la Dirección de Tecnología de la Información.

La función principal del Proceso de Infraestructura Tecnológica consiste en la efectiva administración de la infraestructura tecnológica del Poder Judicial, para asegurar la disponibilidad, continuidad y seguridad de los servicios tecnológicos institucionales

		SUBPROCESO DE BASE TECNOLÓGICA			SUBPROCESO DE GESTION DEL SERVICIO			SUBPROCESO DE TELEMÁTICA		
		Función Principal: administrar la infraestructura tecnológica institucional a nivel de servidores, aplicaciones y bases de datos.			Función Principal: Brindar servicios de soporte técnico, capacitación, administración de infraestructura y sistemas regionales enfocados en la atención a las personas usuarias.			Función Principal: Administrar la plataforma de comunicaciones del Poder Judicial que es el conjunto de elementos que permiten la transmisión de voz, video y datos, tanto dentro como fuera del Poder Judicial y constituye la base esencial para el desarrollo y expansión de soluciones tecnológicas.		
Factor Responsabilidad	Unidad Servicios Web	Unidad Base de Datos y Mensajería	Unidad Infraestructura	Unidad General del Servicio	Unidad de Implantación de Sistemas	Coordinaciones Regionales	Unidad Servicios LAN (REDES DE AREA LOCAL)	Unidad WAN (REDES DE AREA AMPLIA)	Unidad de Comunicaciones Multimedia y Videoconferencias	
Funciones	Es responsable de administrar lo referente a las aplicaciones, sitios, páginas, sistemas institucionales y plataformas en nube. Para la ejecución de su actividad sustantiva administra 263 servidores (por cada servidor pueden existir en promedio 10 sitios web, promedio total 2630 sitios), 247 aplicaciones, 85 sitios en infraestructura Linux (sitios del portal web), 9612 suscripciones en O365.	Es responsable de los servidores de bases de datos de la institución, de las cuentas de correo electrónico que no se encuentran en nube; así como brindar rectoría en lineamientos y aplicación de mejores prácticas a nivel nacional en materia de bases de datos y mensajería. Administra a nivel del primer circuito de San José todo lo relacionado a almacenamiento, seguridad y acceso a la información almacenada. Además brinda rectoría sobre los demás centros de cómputo del país en aspectos de bases de datos y mensajería. Para esto se tiene: 40 servidores de base de datos, 10 servidores de correo, 900 bases de datos, 100 sistemas que almacenan información, 6000 buzones de correo, 2200 respaldos y tareas automáticas programadas, 20 centros de datos, 3 centros de datos en nube y la atención de aproximadamente 500 incidentes y solicitudes de servicio mensuales.	Es responsable de administrar la infraestructura tecnológica de los centros de datos del Poder Judicial, en lo que corresponde a servidores, almacenamientos y respaldos, para brindar sostenibilidad, continuidad y disponibilidad a la plataforma. Para ejecutar sus actividades debe administrar a nivel nacional todo lo que involucra los componentes de un centro de datos, esto es: 1182 servidores virtuales, 174 servidores físicos, más de un petabyte de almacenamiento, 16 petabytes de respaldos, 800 escritorios virtuales (VDI), 20 centros de datos y 3 centros de datos en nube.	Le corresponde gestionar los servicios que brinda la Dirección de Tecnología de la Información, mediante el establecimiento de acuerdos que definen los términos de entrega de cada servicio y los indicadores que permitan determinar los niveles de cumplimiento; así como asesorar a las áreas responsables de cada servicio en el establecimiento de acuerdos que permitan documentar los compromisos que piensa cumplir para con los clientes.	Le corresponde administrar a nivel nacional los proyectos de implantación de sistemas en los despachos jurisdiccionales, lo que implica su implantación, capacitación, actualización y migración de la información.	Le corresponde coordinar el servicio de Tecnología de la Información en la zona donde se destaque. Implica administrar servicios de telemática, base tecnológica, infraestructura e implantaciones. Es además un enlace de comunicación con la Dirección de Tecnología de la Información.	Se encarga de administrar las redes locales implementadas en las edificaciones propias o alquiladas del Poder Judicial donde se ubican las oficinas judiciales, así como las redes de los centros de datos de la institución, velando por el cumplimiento de la normativa, seguridad y buenas prácticas de la industria. Le corresponde administrar :1500 switches (distribuidor donde llega cada punto de red), punto de acceso inalámbrico (enrutador inalámbrico en zonas de wifi y auditorio, salas, etc.), todos ubicados a nivel nacional entre edificios propios y alquilados del Poder Judicial.	Se encarga de administrar la red amplia implementada en el Poder Judicial que permite la interconexión de las oficinas judiciales a nivel nacional, así como lo relacionado a las redes amplias de Extranet e Internet con las cuales se interconecta la red amplia institucional con otras a nivel nacional y mundial respectivamente, velando por el cumplimiento de la normativa, seguridad y buenas prácticas de la industria. Administra 282 equipos de comunicación WAN (enrutadores, paredes de fuego (firewall), balanceador). 280 enlaces de comunicación (Regionales y los externos con otras instituciones). Cada enlace es un servicio de comunicación que se debe administrar y gestionar para que su desempeño sea el adecuado.	Se encarga de gestionar las operaciones relacionadas al cableado estructurado de voz y datos a través del cual se implementan las redes de comunicación en el Poder Judicial, así como la definición y administración de las soluciones de audio y video que se utilizan en la institución y lo relacionado a los servicios de videoconferencias y telefonía. Administra 479 centrales telefónicas en edificio y en locales, equipo de videoconferencias los de usuario y el gestor central en San José, soluciones de audio y video en salas de grabación, pizarras interactivas, etc.	
Por relaciones de trabajo	Con personas internas y externas de la institución.	Con personas internas y externas de la institución.	Con personas internas y externas de la institución.	Con personas internas y externas de la institución.	Con personas internas y externas de la institución.	Con personas internas y externas de la institución.	Con personas internas y externas de la institución.	Con personas internas y externas de la institución.	Con personas internas y externas de la institución.	
Condiciones de trabajo	Por la naturaleza de su función le corresponde estar disponible para la atención de servicios críticos (disponibilidad). Le puede corresponder realizar giras a diferentes zonas del país y trabajar en horarios fuera de la jornada ordinaria de trabajo cuando las necesidades de la institución lo ameriten.	Por la naturaleza de su función le corresponde estar disponible para la atención de servicios críticos (disponibilidad). Le puede corresponder realizar giras a diferentes zonas del país y trabajar en horarios fuera de la jornada ordinaria de trabajo cuando las necesidades de la institución lo ameriten.	Por la naturaleza de su función le corresponde estar disponible para la atención de servicios críticos (disponibilidad). Le puede corresponder realizar giras a diferentes zonas del país y trabajar en horarios fuera de la jornada ordinaria de trabajo cuando las necesidades de la institución lo ameriten.	Por la naturaleza de su función le corresponde estar disponible para la atención de servicios críticos (disponibilidad). Le puede corresponder realizar giras a diferentes zonas del país y trabajar en horarios fuera de la jornada ordinaria de trabajo cuando las necesidades de la institución lo ameriten.	Por la naturaleza de su función le corresponde estar disponible para la atención de servicios críticos (disponibilidad). Le puede corresponder realizar giras a diferentes zonas del país y trabajar en horarios fuera de la jornada ordinaria de trabajo cuando las necesidades de la institución lo ameriten.	Por la naturaleza de su función le corresponde estar disponible para la atención de servicios críticos (disponibilidad). Le puede corresponder realizar giras a diferentes zonas del país y trabajar en horarios fuera de la jornada ordinaria de trabajo cuando las necesidades de la institución lo ameriten.	Por la naturaleza de su función le corresponde estar disponible para la atención de servicios críticos (disponibilidad). Le puede corresponder realizar giras a diferentes zonas del país y trabajar en horarios fuera de la jornada ordinaria de trabajo cuando las necesidades de la institución lo ameriten.	Por la naturaleza de su función le corresponde estar disponible para la atención de servicios críticos (disponibilidad). Le puede corresponder realizar giras a diferentes zonas del país y trabajar en horarios fuera de la jornada ordinaria de trabajo cuando las necesidades de la institución lo ameriten.	Por la naturaleza de su función le corresponde estar disponible para la atención de servicios críticos (disponibilidad). Le puede corresponder realizar giras a diferentes zonas del país y trabajar en horarios fuera de la jornada ordinaria de trabajo cuando las necesidades de la institución lo ameriten.	Por la naturaleza de su función le corresponde estar disponible para la atención de servicios críticos (disponibilidad). Le puede corresponder realizar giras a diferentes zonas del país y trabajar en horarios fuera de la jornada ordinaria de trabajo cuando las necesidades de la institución lo ameriten.
Consecuencia del error	Afectación de los servicios tecnológicos que brinda la institución a nivel nacional interna y externamente. Afectación a la imagen del Poder Judicial. Pérdidas económicas por daño en equipos o bien por dejar de brindar el servicio, pérdidas intangibles por el manejo de la información.	Afectación de los servicios tecnológicos que brinda la institución a nivel nacional interna y externamente. Afectación a la imagen del Poder Judicial. Pérdidas económicas por daño en equipos o bien por dejar de brindar el servicio, pérdidas intangibles por el manejo de la información.	Afectación de los servicios tecnológicos que brinda la institución a nivel nacional interna y externamente. Afectación a la imagen del Poder Judicial. Pérdidas económicas por daño en equipos o bien por dejar de brindar el servicio, pérdidas intangibles por el manejo de la información.	Afectación de los servicios tecnológicos que brinda la institución a nivel nacional interna y externamente. Afectación a la imagen del Poder Judicial. Pérdidas económicas por daño en equipos o bien por dejar de brindar el servicio, pérdidas intangibles por el manejo de la información.	Afectación de los servicios tecnológicos que brinda la institución a nivel nacional interna y externamente. Afectación a la imagen del Poder Judicial. Pérdidas económicas por daño en equipos o bien por dejar de brindar el servicio, pérdidas intangibles por el manejo de la información.	Afectación de los servicios tecnológicos que brinda la institución a nivel nacional interna y externamente. Afectación a la imagen del Poder Judicial. Pérdidas económicas por daño en equipos o bien por dejar de brindar el servicio, pérdidas intangibles por el manejo de la información.	Afectación de los servicios tecnológicos que brinda la institución a nivel nacional interna y externamente. Afectación a la imagen del Poder Judicial. Pérdidas económicas por daño en equipos o bien por dejar de brindar el servicio, pérdidas intangibles por el manejo de la información.	Afectación de los servicios tecnológicos que brinda la institución a nivel nacional interna y externamente. Afectación a la imagen del Poder Judicial. Pérdidas económicas por daño en equipos o bien por dejar de brindar el servicio, pérdidas intangibles por el manejo de la información.	Afectación de los servicios tecnológicos que brinda la institución a nivel nacional interna y externamente. Afectación a la imagen del Poder Judicial. Pérdidas económicas por daño en equipos o bien por dejar de brindar el servicio, pérdidas intangibles por el manejo de la información.	Afectación de los servicios tecnológicos que brinda la institución a nivel nacional interna y externamente. Afectación a la imagen del Poder Judicial. Pérdidas económicas por daño en equipos o bien por dejar de brindar el servicio, pérdidas intangibles por el manejo de la información.
Supervisión recibida	Reporta directamente a la jefatura del subproceso	Reporta directamente a la jefatura del subproceso	Reporta directamente a la jefatura del subproceso	Reporta directamente a la jefatura del subproceso	Reporta directamente a la jefatura del subproceso	Reporta directamente a la jefatura del subproceso	Reporta directamente a la jefatura del subproceso	Reporta directamente a la jefatura del subproceso	Reporta directamente a la jefatura del subproceso	
Supervisión ejercida	Ejerce supervisión sobre el trabajo de personal profesional.	Ejerce supervisión sobre el trabajo de personal profesional.	Ejerce supervisión sobre el trabajo de personal profesional.	Ejerce supervisión sobre el trabajo de personal profesional y técnico.	Ejerce supervisión sobre el trabajo de personal profesional y técnico.	Ejerce supervisión sobre el trabajo de personal profesional y técnico.	Ejerce supervisión sobre el trabajo de personal profesional.	Ejerce supervisión sobre el trabajo de personal profesional.	Ejerce supervisión sobre el trabajo de personal profesional y técnico.	

Para el desarrollo de las actividades asignadas, el Proceso de Infraestructura cuenta con tres subprocesos, a saber: Base Tecnológica y Telemática, con tres unidades cada una y Gestión del Servicio con diez unidades, ocho de las cuales corresponden a las unidades regionales del país que representan a la Dirección de Tecnología de la Información, las cuales como ya se indicó serán analizadas en el siguiente apartado para mayor comprensión.

Cabe destacar que estas unidades se encuentran directamente relacionadas por los resultados que producen, ya que interactúan dentro de una etapa del proceso o bien se entrecruzan durante el desarrollo de sus actividades.

Como se expone en el cuadro antepuesto, los tres subprocesos se abocan a la administración de la plataforma tecnológica, así como a dar sostenibilidad a todos los procesos de infraestructura como base de la disponibilidad, continuidad y seguridad de los servicios de la tecnología de la información.

Estas unidades tienen a su cargo tareas muy distintas, pero estrechamente relacionadas entre sí, toda vez que la salida de una gestión o proyecto, por lo general, se convierte en la entrada a otro proceso, ya sea dentro de una misma sección o bien entre los diferentes subprocesos del Proceso de Infraestructura.

Otro aspecto que merece énfasis es que todas las unidades que componen este proceso tienen como común denominador la imperativa necesidad de estar siempre disponibles independientemente del subproceso al que pertenecen, ya que deben garantizar no solo el flujo y resguardo de la información, sino la continuidad de los servicios.

Estos cargos son facilitadores de la jefatura y se encuentran concentrados en dirigir la unidad donde se destacan. Para este caso, se tiene que las ocho unidades aquí estudiadas, fueron conformadas con dos puestos de Analista Programador 3 cuyo salario base corresponde a ¢815,400.00 y 6 de Analista Programador 2 con una remuneración base de ¢783,000.00 (ver segundo bloque de puestos de la tabla número 5), sin embargo, los servidores que desarrollan estos roles también vieron tergiversadas las funciones y responsabilidades, por la que fueron contratados.

Por otra parte, se tiene que tanto la responsabilidad como la complejidad de las tareas resultan, si bien no idénticas dado que el ámbito de acción de la informática es tan amplio como variado, muy equitativas. Lo que hace concluir que el nivel que se otorgue en la serie debe ser idéntico, no solo porque debe otorgarse igual salario a igual trabajo, sino para no causar distorsiones en el orden y la estructura salarial de la institución.

De esta manera y siguiendo con la línea anterior, en lo que respecta a su clasificación y valoración, se considera que estas coordinaciones deben gozar de la misma categoría salarial, siendo que desde la técnica corresponde a la clase de Coordinador de Unidad 4, reiterando que su salario base de ¢815.400.00, según el Índice salarial vigente del I semestre del 2019.

Tabla N° 09

Unidades que conforman el Proceso de Sistemas de la Dirección de Tecnología de la Información.

La función principal del Proceso de Sistemas consiste en diseñar y administrar los sistemas y aplicaciones jurisdiccionales y auxiliares de justicia.

	SUBPROCESO DE NORMAS Y ESTANDARES	SUBPROCESO DE SISTEMAS ADMINISTRATIVOS	SUBPROCESO DE SISTEMAS JURISDICCIONALES	
	<p>Función Principal: Definir las normas y estándares por los cuales debe desarrollarse una efectiva administración de los servicios tecnológicos, a fin de asegurar el alineamiento estratégico de la Dirección de Tecnología de la información al Plan Estratégico Institucional (PEI), asegurando la implementación y cumplimiento de estándares y normas para una administración efectiva de los servicios de tecnología de la información.</p>	<p>Función Principal: Diseñar y administrar las aplicaciones y sistemas informáticos administrativos del Poder Judicial.</p>	<p>Función Principal: Diseñar y administrar los Sistemas y Aplicaciones Jurisdiccionales y Auxiliares de Justicia.</p>	
Factor Responsabilidad		<p>Unidad de Sistemas de Procesos Administrativos</p> <p>Unidad de Sistemas de Portal, servicio a la ciudadanía y gestión documental</p>	<p>Unidad de Sistemas de Procesos Jurisdiccionales</p> <p>Unidad de Sistemas de Apoyo, Oralidad, Tramitación y Servicios a la persona usuaria</p>	
Funciones	<p>Es responsable de la gestión de proyectos transversales de la Dirección de Tecnología de la Información y su alineación al plan estratégico institucional. De establecer los estándares y mejores practicas en : COBIT, ITIL, ISO 2700, ISO 31000, ISO 38500, ISO 20000, PMBOK, PRINCE, entre otros; así como verificar su cumplimiento para dar seguimiento a los informes de Auditoría, acuerdos de Consejo Superior, Corte Plena, Contraloría General de la República, Supen.</p>	<p>Es responsable de analizar, diseñar, realizar pruebas, implementar y dar mantenimiento a los sistemas del ámbito administrativo, que le fueron asignados. De brindar acompañamiento, seguimiento y fungir como contraparte de los procesos de contratación de desarrollo de software. También le corresponde investigar y aplicar criterio técnico en sistemas.</p>	<p>Es responsable de analizar, diseñar, realizar pruebas, implementar y dar mantenimiento a los sistemas del ámbito jurisdiccional, que le fueron asignados. De brindar acompañamiento, seguimiento y fungir como contraparte de los procesos de contratación de desarrollo de software. También le corresponde investigar y aplicar criterio técnico en sistemas.</p>	<p>Es responsable de analizar, diseñar, realizar pruebas, implementar y dar mantenimiento a los sistemas del ámbito jurisdiccional, que le fueron asignados. De brindar acompañamiento, seguimiento y fungir como contraparte de los procesos de contratación de desarrollo de software. También le corresponde investigar y aplicar criterio técnico en sistemas.</p>
Por relaciones de trabajo	<p>Con personas internas y externas de la institución.</p>	<p>Con personas internas y externas de la institución.</p>	<p>Con personas internas y externas de la institución.</p>	<p>Con personas internas y externas de la institución.</p>
Condiciones de trabajo	<p>La actividad se realiza en condiciones controladas de oficina las cuales demandan de esfuerzo mental y de la toma de decisiones, esta labor requiere mantener una misma posición la mayor parte de la jornada laboral, así como extender su jornada laboral cuando las necesidades de la institución lo ameriten, en ocasiones le puede corresponder desplazarse fuera de la oficina.</p>	<p>La actividad se realiza en condiciones controladas de oficina las cuales demandan de esfuerzo mental y de la toma de decisiones, esta labor requiere mantener una misma posición la mayor parte de la jornada laboral, así como extender su jornada laboral cuando las necesidades de la institución lo ameriten, en ocasiones le puede corresponder desplazarse fuera de la oficina.</p>	<p>La actividad se realiza en condiciones controladas de oficina las cuales demandan de esfuerzo mental y de la toma de decisiones, esta labor requiere mantener una misma posición la mayor parte de la jornada laboral, así como extender su jornada laboral cuando las necesidades de la institución lo ameriten, en ocasiones le puede corresponder desplazarse fuera de la oficina.</p>	<p>La actividad se realiza en condiciones controladas de oficina las cuales demandan de esfuerzo mental y de la toma de decisiones, esta labor requiere mantener una misma posición la mayor parte de la jornada laboral, así como extender su jornada laboral cuando las necesidades de la institución lo ameriten, en ocasiones le puede corresponder desplazarse fuera de la oficina.</p>
Consecuencia del error	<p>Afectación de los servicios tecnológicos que brinda la institución a nivel nacional interna y externamente. Afectación a la imagen del Poder Judicial. Pérdidas económicas por daño en equipos o bien por dejar de brindar el servicio, pérdidas intangibles por el manejo de la información.</p>	<p>Afectación de los servicios tecnológicos que brinda la institución a nivel nacional interna y externamente. Afectación a la imagen del Poder Judicial. Pérdidas económicas por daño en equipos o bien por dejar de brindar el servicio, pérdidas intangibles por el manejo de la información</p>	<p>Afectación de los servicios tecnológicos que brinda la institución a nivel nacional interna y externamente. Afectación a la imagen del Poder Judicial. Pérdidas económicas por daño en equipos o bien por dejar de brindar el servicio, pérdidas intangibles por el manejo de la información</p>	<p>Afectación de los servicios tecnológicos que brinda la institución a nivel nacional interna y externamente. Afectación a la imagen del Poder Judicial. Pérdidas económicas por daño en equipos o bien por dejar de brindar el servicio, pérdidas intangibles por el manejo de la información</p>
Supervisión recibida	<p>Reporta directamente a la jefatura del Proceso.</p>	<p>Reporta directamente a la jefatura del subproceso.</p>	<p>Reporta directamente a la jefatura del subproceso.</p>	<p>Reporta directamente a la jefatura del subproceso.</p>
Supervisión ejercida	<p>Ejerce supervisión sobre el trabajo de personal profesional.</p>	<p>Ejerce supervisión sobre el trabajo de personal profesional.</p>	<p>Ejerce supervisión sobre el trabajo de personal profesional.</p>	<p>Ejerce supervisión sobre el trabajo de personal profesional.</p>

Al igual que el proceso anterior, Sistemas también cuenta con tres subprocesos formalmente establecidos que son: Normas y Estándares, Sistemas de Procesos Administrativos y Sistemas de Procesos Jurisdiccionales. Estos dos últimos desarrollan la función principal del proceso: diseñar y administrar las aplicaciones y sistemas informáticos institucionales; la diferencia radica en el ámbito que le corresponda atender. Ambos cuentan con dos unidades de coordinación. Por su parte Normas y Estándares debe asegurar la implementación y cumplimiento de los estándares y normas requeridas para una efectiva gestión de los servicios tecnológicos, para esto cuenta con una estructura más llana en donde solo se destaca la jefatura del subproceso y los seis profesionales que le fueron asignados.

De esta manera, en lo que a coordinaciones se refiere, únicamente cabe la comparación entre los subprocesos de Sistemas Administrativos y Sistemas Jurisdiccionales por ser los que cuentan con esta figura.

Contrario a lo que sucede en el Macroproceso y en el Proceso de Infraestructura, las cuatro unidades aquí destacadas realizan una labor bastante similar, dado que como ya se indicó deben diseñar y administrar tanto las aplicaciones como los sistemas informáticos del Poder Judicial, para lo cual se dedican analizar, diseñar, realizar pruebas, implementar y dar mantenimiento a los sistemas del ámbito jurisdiccional, que le fueron asignados. De brindar acompañamiento, seguimiento y fungir como contraparte de los procesos de contratación de desarrollo de software. También les corresponde investigar y aplicar criterio técnico en sistemas.

En este caso, tal y como se visualiza en el último bloque de puestos detallados en la tabla número 5, los servidores que pasaron a coordinar estas unidades ocupan una clase de Analista Programador 3, de modo que también sufren variaciones en su dinámica laboral.

Dicha situación merece ser compensada, dado el cambio de sus tareas y responsabilidades. Para esto se debe indicar que según el razonamiento realizado el grado de responsabilidad presente en estas unidades resulta equivalente entre ellas, ya que a través del desarrollo e implementación de un sistema indiferentemente del ámbito para el cual se aplique, se logran importantes mejoras, pues automatizan los procesos operativos y suministran una plataforma de información necesaria para la toma de decisiones entre otras cosas, por lo que en concordancia con la estructura institucional se debe asignar el máximo nivel de la serie para quienes asumen las coordinaciones en estas unidades.

En síntesis, de todo lo expuesto a lo largo de este apartado se determina que todas las unidades de la Dirección de Tecnología de la Información se encuentran íntegramente relacionadas de modo que resultan dependientes unas de las otras aún en distintos procesos, ya que se requiere de todos los elementos que componen la tecnología de la información para el cumplimiento de los objetivos planteados.

En virtud de lo anterior, se recomienda ubicarlos puestos que desarrollan actividades de coordinación, dentro de la clase ancha de *“Coordinador de Unidad 4”*; y crear la descripción de clase angosta de: *“Coordinador de Unidad de Tecnología de la Información”*.

Lo anterior con excepción de la Coordinación de Apoyo Administrativo, la cual dada su naturaleza administrativa conviene ubicarla dentro de la clase ancha y angosta de Coordinador de Unidad 4.

El detalle de las reasignaciones se presenta en el anexo número 2 de este informe.

4.4 Sobre las Unidades de Coordinación Regional.

El punto anterior fue dedicado a explicar con detalle el funcionamiento de las unidades que conforman la Dirección de Tecnología de la Información, con excepción de las Unidades Regionales, dadas sus particularidades especiales. Corresponde entonces, atender en los siguientes párrafos el tema aplazado.

Previo a presentar, la información obtenida, se hace necesario refrescar los antecedentes relacionados a este asunto.

En el año 2012, el entonces jefe del Departamento de Tecnología de la Información, Licenciado Rafael Ramírez López, solicita la reasignación del puesto N.º 99642 clasificado como “Analista Programador 2”, en virtud de las labores de coordinación seguimiento y supervisión que demandan los informáticos destacados en las sedes regionales.

En esa oportunidad el licenciado Ramírez señaló como actividades² asociadas a ese cargo las siguientes:

“Servir de canal de comunicación ante la Dirección de TI y los informáticos regionales.

- *Dar seguimiento a las directrices establecidas por la Dirección de TI.*
- *Realizar evaluaciones en las diferentes localidades con el fin de detectar oportunidades de mejora en diferentes aspectos.*
- *Coordinar con las diferentes jefaturas de TI la atención de las necesidades detectadas en las diferentes localidades.*
- *Apoyar a los diferentes equipos en la solución de problemas complejos relacionados con la plataforma tecnológica de cada circuito.*
- *Identificación correlación de problemas a nivel nacional y sus posibles soluciones.*
- *Determinar y gestionar la atención de debilidades en la capacitación de los informáticos regionales.*
- *Gestionar la mejora en el servicio que se presta a los usuarios*
- *Atender las funciones administrativas que demandan los informáticos regionales; vacaciones, permisos, incapacidades, sustituciones, nombramientos, problemas de clima laboral o disciplina, etc.”*

A partir del análisis de esa gestión se crea la clase de “Coordinador de Informáticos Regionales” cuya naturaleza sustantiva se centró en: “Coordinar, ejecutar, dirigir, controlar y supervisar las actividades de los puestos de naturaleza informática destacados en los Circuitos Regionales.” Se le asoció la categoría salarial de un “Profesional en Informática 3 y resultó

²Oficio N°1051-DTI-2012 de fecha 06 de junio del 2012.

exclusiva para un único número de puesto en toda la institución, lo que se mantuvo vigente hasta la reestructuración que nos ocupa.

Continuando con el análisis, se tienen entonces que, a raíz de la nueva estructura, la figura de Coordinador de Informáticos a nivel nacional desaparece ya que en aras de fortalecer las oficinas regionales se identifica la necesidad de crear coordinaciones, pero por regiones, con la finalidad de asegurar mayor efectividad en la gestión del servicio, considerando conveniente la asignación de un puesto de coordinador en cada una de las provincias.

En ese sentido la estructura de puestos de la Dirección de Tecnología de la Información pasa de contar con un único puesto que coordinaba, ejecutaba, dirigía, controlaba y supervisaba las actividades de los puestos de naturaleza informática a nivel nacional, a disponer a raíz de la formalización de las unidades, de varios puestos de coordinador, pero en cada región, los cuales quedan adscritos al Subproceso de Gestión del Servicio.

Cabe señalar que cada uno de estos puestos realizará las mismas actividades que tenía asignadas el coordinador nacional, pero a diferencia de éste, su ámbito de acción será a nivel regional.

Naturalmente, estas coordinaciones cuentan con un equipo de trabajo el cual deben dirigir; estas están conformadas con un máximo de 15 y un mínimo de 6 personas entre puestos profesionales y técnicos.

Según la investigación realizada, estos cargos son ocupados y distribuidos de la siguiente manera:

Tabla N° 10
Ocupantes de los puestos de Coordinadores de Unidad Regional

Número de Puesto	Clasificación actual	Ocupante	Condición en el puesto	Unidad
377454	Analista Programador 2	Ronny Chávez Álvarez	Interino	Regional de San José
365575	Profesional en Informática Regional 2	Luis Diego Carrillo Mora	Propiedad	Regional de Alajuela
84149	Analista Programador 2	María Madrigal León	Propiedad	Regional de Cartago
84150	Analista Programador 2	Jacqueline Chaves Mejías	Propiedad	Regional de Heredia
96460	Analista Programador 2	José Ángel Jiménez Torrentes	Propiedad	Regional de Guanacaste
365585	Profesional en Informática Regional 2	Andrés Sánchez Castillo	Propiedad	Regional de Limón
92878	Profesional en Informática Regional 2	Donny Pérez Guevara	Propiedad	Regional de la Zona Sur
365547	Profesional en Informática Regional 2	Luis Fernando Agüero Agüero	Propiedad	Regional de Puntarenas

Fuente: Investigación realizada.

Nótese que quienes fueron elegidos para ocupar estos cargos ostentan una categoría asociada a nivel de un profesional 2, no obstante, las actividades que actualmente realizan sobrepasan el grado de responsabilidad y complejidad que esta clasificación demanda.

Otro aspecto para considerar es que para el momento en que se origina la clase de Coordinador de Informáticos Regionales, la Dirección de Tecnología de la Información no contaba con una estructura que permitiera dar más valor este puesto, aspecto que fue respetado por Gestión Humana a fin de no alterar la estructura institucional establecida por Planificación. Sin embargo, esta condición ha variado, ya que según la estructura actual estos

puestos quedan definidos formalmente, por lo que corresponde guardar la relación entre la estructura organizativa y la clasificación que debe poseer un cargo, tal y como se expone en el cuadro número 6 de este informe.

De esta manera, al examinar los factores ocupacionales y ambientales presentes en estos cargos, se considera necesario ajustar la clasificación y reasignarlos a la clase ancha de “Coordinador de Unidad 4”, además crear la clase angosta “Coordinador Regional de Informática” cuya naturaleza sustantiva queda definida de la siguiente forma: *“Coordinar, dirigir, supervisar, controlar y ejecutar las actividades profesionales, técnicas y asistenciales derivadas del accionar de una unidad informática destacada en sede regional.”*, y cuyo salario base de ¢825.400,00. Ver anexo 3.

En virtud de lo anterior se deberá eliminar del Manual Descriptivo de Clases de Puestos vigente, la clase angosta de *“Coordinador de Informáticos Regionales”* y en su defecto sustituirla por la señalada en el párrafo anterior.

El detalle de las reasignaciones se presenta en el anexo número 2 de este informe.

4.5 Sobre la serie de Profesionales en Informática 1, 2 y 3 (Analistas Programadores).

La técnica de clasificar y valorar puestos indica que el accionar de las actividades profesionales se encuentran clasificadas según los grados académicos o de preparación profesional, mismos que se dividen según el nivel de conocimiento y la experiencia, es decir:

- Grado académico de Bachiller Universitario.
- Grado académico de Licenciatura.

Lo anterior permite delimitar el rango de acción, las tareas profesionales, así como la clasificación y valoración que se asocian a cada puesto de trabajo.

Se tiene entonces que institucionalmente por conocimiento, responsabilidad y experiencia, para aquellos cargos en los cuales se solicita grados académicos, como parte de los requisitos a nivel general se asocian tareas tales como:

Bachiller Universitario:

- **Realizar labores profesionales variadas de alguna dificultad.**
- Documentar y preparar instrumentos.
- Realizar estudios e investigaciones de acuerdo con su competencia técnica.
- Recopilar, clasificar y analizar información de diversa índole para el desarrollo de proyectos.
- Diseñar, modificar y evaluar instrumentos de análisis, formularios, registros entre otros.
- Redactar informes, proyectos, normas, procedimientos y otros documentos que surjan como consecuencia de las actividades que realiza, presentando las recomendaciones y observaciones pertinentes.
- Coordinar actividades con sus superiores, compañeros de trabajo, personal interno y externo de la institución, en los casos que se requiera.

- Llevar controles variados sobre las actividades bajo su responsabilidad y velar porque éstos se cumplan de acuerdo con los programas, fechas y plazos establecidos.
- Asistir a reuniones, seminarios, charlas y otras actividades similares y representar a la institución ante organismos públicos y privados.
- Impartir charlas y cursos propios de su área de competencia.

Licenciatura:

- **Realizar labores profesionales variadas y complejas.**
- Coordinar equipos de trabajo para el desarrollo de proyectos.
- Realizar labores de investigación.
- Elaborar informes diversos.
- Documentar y preparar las instrucciones de operación de los programas que se le asignen.
- Fungir como contraparte en contrataciones
- Diseñar y realizar investigaciones, planes, programas de trabajo, proyectos y análisis complejos en áreas diversas del área de su competencia.
- Participar en la preparación y formulación de objetivos, planes, programas de trabajo, entre otros.
- Recopilar, clasificar, tabular y analizar información variada y compleja.
- Efectuar labores de revisión, análisis y control de programas, proyectos u otros.
- Evaluar la implantación y desarrollo de las propuestas formuladas.
- Analizar sistemas, métodos, instrumentos, procedimientos, cuestionarios, formularios y registros existentes a fin de recomendar los ajustes, cambios y demás medidas para resolver problemas.
- Evaluar la productividad y rendimiento de los recursos asignados a diferentes programas.
- Participar en el establecimiento de indicadores que permitan dar seguimiento a planes de trabajo, programas y proyectos.
- Coordinar actividades con sus superiores, compañeros de trabajo, personal interno y externo de la institución en los casos que se requiera.
- Redactar informes, proyectos, normas, procedimientos y otros documentos que surgen como consecuencia de las actividades que realiza, presentando las recomendaciones y observaciones pertinentes.
- Exponer ante los órganos competentes, los criterios y alcances planteados de los proyectos o informes que elabora.
- Llevar controles variados sobre las actividades bajo su responsabilidad y velar porque éstos se cumplan de acuerdo con los programas, fechas y plazos establecidos.
- Asistir a reuniones, seminarios, charlas y otras actividades similares y representar a la institución ante organismos públicos y privados.
- Atender consultas y resolver imprevistos relacionados con el campo de su especialidad, según lo permita la ley.
- Impartir charlas y cursos propios de su área de competencia.
- Velar por el trámite correcto, oportuno y la legalidad de la documentación que revisa, según su campo de acción.
- Actualizarse en las técnicas propias de su especialidad.

Lo anterior de conformidad con el marco de acción que permite el título académico, ya que con el bachiller universitario se obtiene el grado mínimo profesional en una carrera universitaria mientras que la licenciatura aporta una serie de cursos especializados dentro de una carrera.

Es así como, conforme a lo anterior, a nivel de la institución únicamente se tiene definidas dos clases de puestos profesionales de conformidad con la siguiente serie, dentro de las cuales se agrupan diversas clases angostas delimitadas según las necesidades profesionales que presenta el Poder Judicial:

- Profesional 2
- Profesional 1

De la revisión efectuada a la estructura ocupacional de puestos de la Dirección de Tecnología de la Información, así como al Manual Descriptivo de Clases de Puestos e Índice Salarial de la institución, se tiene que la composición de cargos que presenta esta dirección es la siguiente:

Tabla N° 11
Clases de puestos profesionales adscritos a la Dirección de Tecnología de la Información.

Serie y Clase ancha	Clase angosta	Naturaleza	Requisito académico	Salario base
Profesional en Informática 1	Analista Programador 1	Ejecutar labores profesionales variadas de alguna dificultad <u>en análisis, diseño y programación de sistemas</u> de procesamiento electrónico de datos.	Bachiller Universitario	φ703.400,00
	Profesional en Informática Regional 1	Ejecutar labores profesionales variadas de alguna dificultad <u>en análisis, diseño y programación de sistemas</u> de procesamiento electrónico de datos.	Bachiller Universitario	
	Profesional en Multimedia	Efectuar las actividades profesionales relacionadas con la videoconferencia y los sistemas multimedia.	Bachiller Universitario	
Profesional en Informática 2	Analista Programador 2	Ejecutar labores complejas y variadas en <u>análisis, diseño y programación de sistemas de procesamiento</u> electrónico de datos y coordinación de equipos de trabajo.	Licenciatura	φ783.000,00
	Profesional en Informática Regional 2	Ejecutar labores profesionales complejas y variadas relacionadas con la administración monitoreo, seguridad y mantenimiento de las bases de datos, sistemas, redes, correo electrónico, Internet, intranet, antivirus, servidores y equipo informático en una Administración Regional.	Licenciatura	
Profesional en Informática 3	Analista Programador 3	Coordinar y ejecutar labores complejas <u>en análisis, diseño y programación de sistemas</u> de procesamiento electrónico de datos.	Licenciatura	φ815.400,00

Fuente: Relación de Puestos, Índice Salarial y Manual Descriptivo de Clases de Puestos.

Del análisis de la información presentada anteriormente se infiere que esa Dirección al momento del estudio contaba con clases de puestos que solo reflejaban el accionar de aquellos cargos que están destinados para la ejecución de tareas relacionadas con la análisis, diseño y programación de sistemas de procesamiento electrónico de datos; los que tienen asociada la responsabilidad del accionar de los servicios telemáticos, así como los que realizan tareas en una sede regional.

El resto de las actividades que a la fecha desarrolla esa dirección, por diversas razones no se visualizan en los perfiles descriptivos del Manual Descriptivo de Clases de Puestos de la Institución, no obstante lo anterior no ha limitado a que se les establezca su clasificación, misma que se otorga según el grado académico que se amerite ya sea Profesional Bachiller o Profesional Licenciado, esto de conformidad con los lineamientos que se establecieron para la serie profesional en materia de clasificación y valoración de puestos.

Asimismo, del análisis de la información expuesta en el cuadro anterior se infiere que la Dirección de Tecnología de la Información a nivel de puestos profesionales y a diferencia de la serie tradicional, cuenta con una serie de puestos integrada por tres niveles:

Tabla N° 12
Serie de puestos profesionales adscritos a la Dirección de Tecnología de la Información.

Clase ancha	Serie	Requisito o grado académico
Profesional en Informática	3	Licenciatura
Profesional en Informática	2	Licenciatura
Profesional en Informática	1	Bachiller

Fuente: Manual Descriptivo de Clases de Puestos.

Lo anterior obedece a que debido a las necesidades que surgieron en el entonces Departamento de Tecnología de la Información, se hizo necesario ampliar la serie de profesionales y crear un cargo dedicado a la coordinación técnica y administrativa de un equipo de trabajo para el desarrollo de proyectos informáticos en todas sus fases: investigación, desarrollo y mantenimiento de un sistema. No obstante, es dable resaltar que el cargo de “Profesional en Informática 3” se creó **de forma exclusiva** para el desarrollo de esas actividades en la Sección de Sistemas de información y el Área de Gestión de Despachos Judiciales.

Por naturaleza sustantiva quien se desempeñe en este tipo de cargos le corresponde: *“Coordinar y ejecutar labores complejas en análisis, diseño y programación de sistemas de procesamiento electrónico de datos.”* Así como realizar las siguientes tareas:

- *“Distribuir, coordinar y supervisar las labores del personal subalterno.*
- *Ejecutar labores de análisis y diseño de sistemas de gran complejidad.*
- *Valorar los riesgos del proyecto.*
- *Canalizar los recursos necesarios para el desarrollo del proyecto (equipos, infraestructura, puesta en marcha, entre otros.)*
- *Coordinar equipos de trabajo que se designen para el desarrollo de aplicaciones.*
- *Elaborar programas complejos para el procesamiento de datos.*
- *Revisar y probar debidamente los programas que le sean asignados para constatar el buen funcionamiento de los mismos.*
- *Documentar y preparar las instrucciones de operación de los programas que se le asignen.*
- *Probar las aplicaciones en forma global para verificar que cumplan los objetivos planteados.*
- *Documentar de acuerdo a los estándares establecidos al respecto, las aplicaciones que tenga a su cargo.*
- *Brindar el mantenimiento a los sistemas que le sean asignados.*
- *Atender y resolver consultas relacionadas con las labores del puesto.*
- *Realizar otras tareas propias del cargo.”*

Ahora bien, del trabajo de campo realizado se presenta la siguiente tabla, que muestra de conformidad con la naturaleza sustantiva que se desarrolla en cada sección y unidad, las tareas que realiza el personal profesional de la Dirección de Tecnología de la Información.

Tabla N° 13
Tareas del profesional adscritos al Macroproceso de Tecnología de la Información.

Macroproceso	Unidad	Profesional 2
<p align="center">Dirección de Tecnología de la Información</p>	<p align="center">Seguridad Informática</p>	<p>Ejecutar labores profesionales relacionadas con el análisis de la seguridad informática tales como: <u>Planear, analizar y ejecutar estrategias de seguridad</u>, asesor de Vulnerabilidades: Asesorar, alertar y descubrir vulnerabilidades, realizar estudios forenses para detectar hallazgos de ciberseguridad, monitorear las alertas de seguridad en equipos perimetrales como Firewalls, Waf, gestionar los incidentes de seguridad, realizar pruebas de penetración, ser contraparte en una prueba de penetración realizada por un outsourcing, generar e implantar políticas, lineamientos y controles de seguridad basados en los normas y estándares como COBIT DS05, NIST, equipo de Respuesta ante incidentes de seguridad, <u>realizar estudios técnicos</u> de seguridad a software, conexiones y procesos, <u>auditar el cumplimiento de los controles de seguridad</u>, <u>supervisar el cumplimiento normativo de la seguridad</u>, <u>supervisar la administración del control de acceso a la información</u>, supervisar la arquitectura de seguridad de la información, garantizar la seguridad y privacidad de los datos, gestionar la Herramienta SIEM (Sistema de correlacionador de eventos), gestionar la Herramienta de Vulnerabilidades.</p>

Fuente: Investigación realizada

Tabla N° 14
Tareas de los profesionales adscritos al Proceso de Infraestructura, según cada subproceso

Proceso Subproceso	Unidad	Profesional 1	Profesional 2
Proceso de Infraestructura	Compra y Licenciamiento	---	Analizar las solicitudes de compra de las diferentes áreas solicitantes, para determinar que la información está completa y correcta de la información requerida para iniciar un procedimiento de compra. Definir la estrategia de adquisición de bienes o servicios, a partir de las diversas solicitudes de compra. Asesorar a las áreas solicitantes de compras en materia de Contratación Administrativa, para la toma de decisiones. Investigar y seleccionar posibles proveedores idóneos para efectos de elaborar el Estudio de Mercado, de acuerdo al objeto contractual que se trate.
	Monitoreo de Operaciones de Infraestructura	Diseñar scripts sencillos para los monitoreos, desarrollar proyectos de la unidad, analizar de estadísticas generadas por herramientas de monitoreo, gestionar herramientas de monitoreo, documentar incidentes, crear o proponer procedimientos, atender y resolver consultas relacionadas con las labores del puesto, realizar labores de investigación	Diseñar scripts complejos para los monitoreos, elaborar diversos informes, fungir como contraparte en la contratación de soluciones de monitoreo, realizar labores de investigación, desarrollar proyectos de la unidad, analizar estadísticas generadas por herramientas de monitoreo, gestionar herramientas de monitoreo, documentar incidentes, crear o proponer procedimientos, atender y resolver consultas relacionadas con las labores del puesto.
Base Tecnológica	Servicios Web	Diseñar scripts complejos para los monitoreos, elaborar diversos informes, fungir como contraparte en la contratación de soluciones de monitoreo, realizar labores de investigación, desarrollar proyectos de la unidad, analizar estadísticas generadas por herramientas de monitoreo, gestionar herramientas de monitoreo, documentar incidentes, crear o proponer procedimientos, atender y resolver consultas relacionadas con las labores del puesto.	Ejecutar labores complejas y variadas relacionadas con la administración monitoreo, seguridad y mantenimiento de las bases de datos, sistemas, redes, correo electrónico, antivirus, infraestructura y equipo informático. Así como coordinación temporal de equipo de trabajo y apoyo administrativo en contrataciones.
	Base de datos y mensajería	Ejecutar labores variadas relacionadas con la administración, mantenimiento y soporte técnico de los sistemas, infraestructura, equipo informático y base de datos.	Ejecutar labores complejas y variadas relacionadas con la administración monitoreo, seguridad y mantenimiento de las bases de datos, sistemas, redes, correo electrónico, antivirus, infraestructura y equipo informático. Así como coordinación temporal de equipo de trabajo y apoyo administrativo en contrataciones.
	Infraestructura	Ejecutar labores variadas relacionadas con la administración, mantenimiento y soporte técnico de los sistemas, infraestructura, equipo informático y base de datos.	Ejecutar labores complejas y variadas relacionadas con la administración monitoreo, seguridad y mantenimiento de las bases de datos, sistemas, redes, correo electrónico, antivirus, infraestructura y equipo informático. Así como coordinación temporal de equipo de trabajo y apoyo administrativo en contrataciones.
Gestión del Servicio	General del Servicio	Atención de llamadas y correos electrónicos provenientes de usuarios externos con problemas en el sistema de Gestión en Línea. Así como gestionar lo correspondiente para solventar al usuario las incidencias que presenten inconvenientes. REVISAR SI	Se encarga de atender las dudas en primer nivel de los oficiales de la mesa de servicio y de administrar la herramienta de Aranda.
	Implantaciones	Activación de mejoras en ambientes de producción para las oficinas en proceso de implantación.	---
	Coordinaciones Regionales	Ejecutar labores de alguna complejidad y variedad relacionadas con la administración, mantenimiento y soporte técnico de los sistemas, servidores, equipo informático y otros en una sede regional.	Ejecutar labores complejas y variadas relacionadas con la administración monitoreo, seguridad y mantenimiento de las bases de datos, sistemas, redes, correo electrónico, Internet, intranet, antivirus, servidores y equipo informático en una sede regional.
Telemática	LAN	Ejecutar actividades en las áreas de: redes, intranet, internet, entre otras.	Ejecutar labores de análisis, diseño y arquitectura de soluciones de cierta complejidad en la infraestructura de telecomunicaciones de la Institución ubicada a nivel nacional.
	WAN	Ejecutar actividades en las áreas de: redes, intranet, internet, entre otras.	Ejecutar labores de análisis, diseño y arquitectura de soluciones de cierta complejidad en la infraestructura de telecomunicaciones de la Institución ubicada a nivel nacional.
	Comunicaciones	Ejecutar labores relacionadas con la atención de incidentes y requerimientos; así como la solución, gestión y mantenimiento de plataformas de comunicaciones, Videoconferencia y Sistemas Multimedia del Poder Judicial.	

Fuente: Investigación realizada.

Tabla N° 15
Tareas de los profesionales adscritos al Proceso de Sistemas, según cada subproceso

Proceso Subproceso	Unidad	Profesional 1	Profesional 2	Profesional 3
Proceso de Sistemas	Arquitectura	---	Definir la arquitectura de los sistemas tomando las decisiones de diseño de alto nivel y estableciendo los lineamientos técnicos, incluyendo plataformas, herramientas y estándares de programación, teniendo en cuenta los requisitos funcionales, no funcionales y las necesidades a nivel institucional.	
	Inteligencia de la Información	---	Ejecutar labores complejas y variadas en análisis, diseño y programación de sistemas de procesamiento electrónico de datos y coordinación de equipos de trabajo. Coordinar y ejecutar labores complejas en análisis, diseño y programación de soluciones de inteligencia de la información y ciencia de datos.	---
Normas y Estándares	---		Ejecutar, dirigir, controlar, supervisar las actividades profesionales, técnicas y administrativas necesarias para: <ul style="list-style-type: none"> - La definición y entrega de planes de procesos y herramientas para la gestión de la continuidad de los servicios tecnológicos y la gestión de riesgos. - La definición y entrega de una cartera de programas y proyectos tecnológicos que respalden las estrategias y objetivos empresariales. - Establecer y supervisar el mantenimiento de la estrategia tecnológica. 	
Sistemas Administrativos	Sistemas Procesos Administrativos	Ejecutar labores profesionales variadas de alguna dificultad en investigación, análisis, diseño y programación de sistemas de procesamiento electrónico de datos.	Ejecutar labores complejas y variadas en investigación, análisis, diseño y programación de sistemas de procesamiento electrónico de datos y coordinación temporal de equipos de trabajo.	Coordinar, asignar, orientar, controlar, supervisar las actividades derivadas de un proyecto, así como ejecutar labores complejas en investigación, análisis, diseño y programación de sistemas de procesamiento electrónico de datos de gran complejidad.
	Sistemas de Portal, servicio a la ciudadanía y gestión documental	Ejecutar labores profesionales variadas de alguna dificultad en investigación, análisis, diseño y programación de sistemas de procesamiento electrónico de datos.	Ejecutar labores complejas y variadas en investigación, análisis, diseño y programación de sistemas de procesamiento electrónico de datos y coordinación temporal de equipos de trabajo.	Coordinar, asignar, orientar, controlar, supervisar las actividades derivadas de un proyecto, así como ejecutar labores complejas en investigación, análisis, diseño y programación de sistemas de procesamiento electrónico de datos de gran complejidad.
Sistemas Jurisdiccionales	Sistemas de Procesos Jurisdiccionales	Ejecutar labores profesionales variadas de alguna dificultad en investigación, análisis, diseño y programación de sistemas de procesamiento electrónico de datos.	Ejecutar labores complejas y variadas en investigación, análisis, diseño y programación de sistemas de procesamiento electrónico de datos y coordinación temporal de equipos de trabajo.	Coordinar, asignar, orientar, controlar, supervisar las actividades derivadas de un proyecto, así como ejecutar labores complejas en investigación, análisis, diseño y programación de sistemas de procesamiento electrónico de datos de gran complejidad.
	Sistemas de Apoyo, Oralidad, Tramitación y Servicios	Ejecutar labores profesionales variadas de alguna dificultad en investigación, análisis, diseño y programación de sistemas de procesamiento electrónico de datos.	Ejecutar labores complejas y variadas en investigación, análisis, diseño y programación de sistemas de procesamiento electrónico de datos y coordinación temporal de equipos de trabajo.	Coordinar, asignar, orientar, controlar, supervisar las actividades derivadas de un proyecto, así como ejecutar labores complejas en investigación, análisis, diseño y programación de sistemas de procesamiento electrónico de datos de gran complejidad.

Fuente: Investigación realizada.

Según se desprende de la información descrita, las actividades desarrolladas requieren de conocimiento técnico profesional; estas tareas van de variadas de alguna complejidad a complejas y variadas.

La Dirección de Planificación en el informe de estructura N°671-PLA-2018, elaborado para la Dirección de Tecnología de la Información define 3 niveles de complejidad para ubicar las tareas que se desarrollan en los puestos:

*“Los niveles competen a los grados de complejidad de las labores de los puestos. Que le servirán como guía a la Dirección de Gestión Humana (DGH) para diferenciar que a mayor nivel, mayor es el grado de complejidad de la labor. Esta clasificación **no se encuentra vinculada a la clase de puesto del manual de puestos de la DGH, ya que es la DGH el órgano con competencia para definirlo.**”* (El resaltado no pertenece al original).

Esta asignación de niveles la Dirección de Planificación la realizó a lo largo de la Dirección de Tecnología de la Información; se infiere que dicho razonamiento se establece únicamente con la intención de coadyuvar a la Dirección de Gestión Humana, sin embargo se debe tener presente que el estudio de reasignación de un puesto es una expectativa, que únicamente puede ser confirmada o rechazada precisamente con el análisis y variedad de las tareas del puesto, la responsabilidad asociada a este, las condiciones en que se desarrolla, la consecuencia del error, entre otros.

Cabe indicar que dichos elementos, además de otra serie de factores, son analizados de forma integral, pues el conjunto de ellos permite establecer diferencias y similitudes con respecto a los factores que identifican las clases institucionales y así poder determinar la clasificación y el nivel remunerativo correspondientes a cada uno de los cargos de forma equitativa y en concordancia con la estructura ocupacional existente y la naturaleza funcional de cada uno de los mismos.

Esta situación si bien tenía como intención brindar una orientación, ha generado expectativas y confusión a los servidores que ocupan los cargos, por lo tanto, se debe aclarar que:

- Un puesto profesional con el grado de bachiller universitario tiene asociada una clasificación de Profesional 1, su responsabilidad se encuentra acorde a su preparación académica, de ahí que sus actividades profesionales **son variadas y de alguna dificultad.**
- Un puesto profesional con el grado de licenciatura tiene asociada una clasificación a nivel de Profesional 2, su responsabilidad se encuentra acorde a su preparación académica, de ahí que sus actividades profesionales son variadas y complejas por lo cual está en la capacidad de coordinar equipos de trabajo para el desarrollo de proyectos.

- El grado académico de licenciatura faculta al desarrollo de actividades tanto sencillas como complejas; es claro que a este nivel se pueden desarrollar ambas clases de actividades, no obstante, es responsabilidad de las jefaturas al momento de asignar las cargas de trabajo brindar un trato equitativo en las responsabilidades que asigna al personal a su cargo y considerando lo establecido en el Manual Descriptivo de Clases de Puestos.
- Definir niveles de complejidad para puestos contenidos dentro de una misma clasificación (Profesional 2), genera desequilibrio e inconsistencias en la escala salarial de puestos, así como reacciones en cadena de otros grupos de profesionales que exijan el mismo trato. Ya que a nivel profesional las actividades variadas y de alguna dificultad son propias de un Profesional 1, indistintamente de la profesión que se solicita y las tareas variadas y complejas se asocian a Profesional 2.

Por lo anteriormente expuesto, la Sección de Análisis de Puestos difiere de lo señalado, en virtud de que como se ha expuesto a lo largo de este análisis, la responsabilidad de los cargos está asociada por competencia técnica al grado académico solicitado y por ende al nivel de complejidad y dificultad, entre otros factores de clasificación que caracterizan a los puestos.

Ahora bien, según la serie de puestos profesionales que tiene asociada la Dirección de Tecnología de la Información, es claro que el rol de los puestos de “Profesional en Informática 3”, **responde a una coordinación técnica y administrativa de un equipo de trabajo** y por ende el desarrollo de proyectos informáticos en todas sus fases (*desde la investigación hasta el mantenimiento del sistema desarrollado*), por esta razón salarialmente se diferencian de la clase de “Profesional en Informática 2”.

Sin embargo, no debemos dejar de lado que a nivel institucional la clase de Profesional 2, entre ellas las destacadas en la Dirección de Tecnología de la Información presentan como característica por su nivel de responsabilidad y su competencia técnica: **“Coordinar equipos de trabajo para el desarrollo de proyectos.”**

Es así que la clase de “Profesional en Informática 3” y la de “Profesional en Informática 2” presentan una similitud que radica en la facultad que poseen para coordinar equipos de trabajo, así como la ejecución de labores complejas, pero la diferencia entre ellas dos reside en que la coordinación de equipos de trabajo que señala la primera es **constante y permanente**, en el momento en que finalice un proyecto se le asigna otro además tiene la responsabilidad de coordinar **varios proyectos de forma simultánea** que tienen una **permanencia en el tiempo**; mientras que el Profesional en Informática 2, si bien es cierto **le puede** corresponder coordinar equipos de trabajo para alguna actividad específica, esta se presenta

según las necesidades de la Dirección y se debe asignar de forma rotativa al personal de este nivel, es decir resulta **ocasional**.

Por otra parte, la Dirección de Planificación sugirió el nivel 3 para algunos puestos destinados al Proceso de Sistemas, así como en las unidades de Monitoreo de Operaciones de Infraestructura, Seguridad Informática, Arquitectura de Sistemas, Inteligencia de la Información, señalando que dicho nivel no se encontraba asociado a la clasificación de los puestos y que por orden funcional la clasificación y valoración debería ser definida por la Dirección de Gestión Humana de conformidad con las funciones desarrolladas en ellos.

Al respecto, la Máster Morales indicó la conveniencia de mantener puestos de la clase de Profesional 3 únicamente en unidades y secciones donde se desarrollan proyectos y se coordinan actividades.

No obstante, del análisis efectuado se determina que las unidades estratégicas y el Subproceso de Normas y Estándares son áreas pequeñas, conformadas con una figura formal que ejerce la coordinación o bien el liderazgo del Subproceso. Estas se conforman con el mínimo de personal requerido, por lo que el tramo de control que ejercen esas figuras es estrecho. Es decir, son éstos quienes asumen la responsabilidad de coordinar y planificar los proyectos que se desarrollen en ella, así como cumplir con los objetivos establecidos entre otros.

Es claro que estas áreas al contar con un tramo de control tan pequeño permiten a quien coordine, involucrarse estrechamente con los subordinados y ejercer potestad sobre lo que puede hacer y de qué forma. De modo que no resulta conveniente en estas áreas tan pequeñas destacar puestos cuya naturaleza sustantiva es coordinar proyectos (*Profesional en Informática 3*) ya que esa labor es asumida por la figura formalmente establecida, en su defecto corresponde ubicar puestos ya sea como Profesional 1 o Profesional 2 según corresponda, ya que este último tiene la competencia para desarrollar actividades de apoyo al coordinador y de fungir como contraparte en proyectos, entre otras actividades profesionales.

En virtud de lo anterior, se recomienda mantener los niveles de clasificación definidos para la serie profesional asociada a la Dirección de Tecnología de la Información y por ende asociar el nivel de Profesional en Informática 3, únicamente a aquellos cargos que presenten las características señaladas en párrafos anteriores y que se ubiquen en el Proceso de Sistemas, específicamente en los subprocesos de Sistemas Administrativos y Sistemas Jurisdiccionales, por ser estas en las que se ubican cargos que coordinan proyectos de forma permanente.

Por lo anteriormente expuesto y de conformidad con los factores ocupacionales y ambientales presentes en los cargos número 55533, 92737 y 365552 de la clase de Profesional en Informática 3, que fueron ubicadas en el Subproceso de Normas y Estándares, es necesario ajustar su clasificación y reasignarlos a la clase ancha de "Profesional en Informática 2". Los ocupantes de estos puestos conservarán los derechos adquiridos de manera tal que no exista ninguna afectación salarial. No

obstante, una vez que los puestos adquieran la condición de vacante y el cargo salga a concurso, el subproceso de Administración Salarial de la Dirección de Gestión Humana deberá hacer el ajuste correspondiente a la categoría salarial propuesta en este informe.

El resto de los puestos quedan clasificados de conformidad con las responsabilidades asociadas, así como los factores ocupaciones que los caracterizan, según se presenta en el anexo número 02 de este informe.

4.6 Sobre la clase Profesional en Multimedia y Técnico en Telemática.

A principios de 2019 la Sección de Análisis de Puestos, atendió la gestión planteada por la señora Kattia Morales Navarro, Directora de Tecnología de la Información, quien mediante oficio número 3391-DTI-2017, solicitó actualizar la clase denominada Profesional en Telemática, en cuanto a los requisitos del puesto se refiere.

En virtud de lo anterior, esta Dirección procedió a analizar lo requerido, incluyendo de manera oficiosa y por economía procesal, la clase de Técnico en Telemática, con la finalidad de atender de manera integral la situación expuesta.

Es así como, mediante oficio número SAP-044-19, se determinó, entre otras cosas la necesidad de actualizar las áreas de acción de los cargos destacados en el área de Telemática con la finalidad de establecer solo aquellas disciplinas acordes a la naturaleza de su función, por lo que se da una actualización de requisitos.

Se determinó también que la clase ancha y angosta de Profesional en Telemática, nació como una necesidad institucional; sin embargo, tomando en consideración que dicha categoría existía para un único número de puesto en nuestra organización, no resultaba útil mantenerla, más bien convenía crear una clase angosta que se ajustara a las condiciones actuales, denominarla Profesional en Multimedia e incluirla en la clase ancha de Profesional en Informática. Lo anterior con la finalidad de administrar adecuadamente la estructura salarial de Poder Judicial. Dicho ajuste no causó afectación salarial a ningún servidor, toda vez que se orientó únicamente al correcto establecimiento de los requisitos académicos.

En consecuencia, el Consejo Superior en la sesión número 27-19, artículo IV, celebrada el 26 de marzo del 2019, lo siguiente:

5.1 Ajuste técnico	Criterio Técnico
Suprimir la clase ancha y angosta de "Profesional en Telemática" y en su lugar crear una clase angosta específica.	Crear una clase angosta que se ajuste a las condiciones actuales, denominarla Profesional en Multimedia e incluirla en la clase ancha de Profesional en Informática 1. Lo anterior con la finalidad de administrar adecuadamente la estructura salarial de Poder Judicial.

5.2 Ajuste técnico	Criterio Técnico
Crear y aprobar la clase angosta: <i>“Profesional en Multimedia”</i> .	Es necesario contar con una clase angosta que identifique tareas, condiciones organizacionales y ambientales presentes en el cargo; así como los requisitos y competencias mínimas necesarias para desempeñar adecuadamente el puesto.

5.3 Ajuste técnico	Criterio Técnico
Actualizar la descripción de la clase angosta “Técnico en Telemática”	Es necesario contar con una clase angosta que identifique tareas, condiciones organizacionales y ambientales presentes en el cargo; así como los requisitos y competencias mínimas necesarias para desempeñar adecuadamente el puesto.

Por otra parte, si recordamos lo mencionado líneas atrás, específicamente lo señalado en la tabla número 11 del presente documento, el Profesional en Multimedia forma parte de las clases de puestos profesionales adscritos a la Dirección de Tecnología de la Información; mientras que el Técnico en Telemática forma parte de la serie de Técnicos Especializados que forman parte de Tecnología de la información, según la siguiente información:

Tabla N° 16
Clases de puestos técnico- especializado adscritos a la Dirección de Tecnología de la Información.

Serie y Clase ancha	Clase angosta	Salario Base
Técnico Especializado 5	Técnico en Informática	¢530.200,00
	Técnico de Administración Regional	
	Técnico de Implantación	
	Técnico en Telemática	

Fuente: Manual Descriptivo de Clases de Puestos e índice Salarial I semestre 2019

Considerado todo lo anteriormente expuesto y al revisar los puestos que fueron destacados propiamente a realizar labores en el área de Telemática, se determina que el rediseño que se realizó en Tecnología de la Información no afectó la naturaleza sustantiva de estas clases, por lo tanto, la clasificación y valoración que actualmente ostentan se encuentra acorde con la función que vienen desempeñando; aunado a ello, ésta también se encuentra alineada con la estructura organizativa en la cual están destacados.

Se debe mencionar, que Tecnología de la Información cuenta con único puesto de Profesional en Multimedia y con 16 puestos clasificados como Técnico en Telemática, sin embargo, para completar la estructura algunos de estos últimos están siendo considerados para una reasignación a puestos profesionales, por lo tanto, fue necesario tomar puestos de técnicos en informática, para completar lo referente a las necesidades de telemática. De esta manera, en los casos en que ocurrió esto, dichas plazas deben ser reclasificadas a Técnicos en Telemática, **lo que se considera un ajuste técnico que incide únicamente en la nomenclatura,**

pero mantiene la base salarial ya que pertenecen a la misma clase ancha, o sea no hay afectación salarial.

4.7 Sobre los puestos de la clase de Técnico en Informática, Técnico en Informática Regional y Técnico de Implantación.

La Dirección de Tecnología de la Información logra ejecutar las labores técnicas relacionadas con el soporte informático y la implantación de sistemas, a través de las siguientes clases de puestos.

Tabla N° 17
Naturaleza sustantiva y requisitos puestos del nivel técnico.

Clase de Puesto	Técnico en Informática	Técnico en Informática de Administración Regional	Técnico de Implantación
Naturaleza sustantiva	Ejecutar labores técnicas relacionadas con el soporte informático de la plataforma tecnológica de la institución.	Ejecutar labores técnicas relacionadas con el soporte informático de la plataforma tecnológica de la institución y capacitación informática de alguna variedad y dificultad.	Ejecutar labores técnicas relacionadas con la implantación de un sistema informático.
Requisitos académicos	Bachiller en Educación Media y Segundo año universitario aprobado de la carrera de informática o computación. o Bachiller en Educación Media y Técnico Medio en Informática o en Electrónica en reparación de equipo de cómputo. o Bachiller en Educación Media y poseer al menos uno de los siguientes cursos: Mantenimiento y reparación de computadoras, Mantenimiento y reparación básica de computadoras, Herramientas Computacionales u Operador de Computadoras (estos dos últimos se aceptan únicamente si son impartidos por el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA).	Bachiller en Educación Media y Segundo año universitario aprobado de la carrera de informática o computación. o Bachiller en Educación Media y Técnico Medio en Informática o en Electrónica en reparación de equipo de cómputo. o Bachiller en Educación Media y poseer al menos uno de los siguientes cursos: Mantenimiento y reparación de computadoras, Mantenimiento y reparación básica de computadoras, Herramientas Computacionales u Operador de Computadoras (estos dos últimos se aceptan únicamente si son impartidos por el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA).	Bachiller en Educación Media.
Experiencia	Requiere un mínimo de un año de experiencia en labores relacionadas con el puesto.	Requiere un mínimo de un año de experiencia en labores de soporte técnico, equipo y programas informáticos.	Requiere un mínimo de un año de experiencia en la tramitación de asuntos judiciales.
Salario Base	530.200.00	530.200.00	530.200.00

Fuente: Manual Descriptivo de Clases de Puestos e índice Salarial I semestre 2019

De la información expuesta se puede apreciar que dos de las clases están enfocadas a brindar soporte técnico informático en el circuito en donde se ubiquen ya sea I, II y III Circuito Judicial de San José o bien en las regionales; de ahí se desprende la denominación que reciben las clases “Técnico en Informática” y “Técnico en Informática de Administración Regional”. Mientras que la clase de “Técnico de Implantación”, se dedica a atender actividades relacionadas con la implantación de sistemas informáticos. No obstante, ambas tareas son consideradas de asistencia técnica a nivel informático.

Nótese, además, que la exigencia académica para las tres clases corresponde a Bachiller en Educación Media y que para ser ocupado en propiedad todas requieren un año de experiencia en labores relacionadas con el puesto, pero hace divergencia al técnico implantador a quien se le solicita experiencia en la tramitación de asuntos judiciales. Otro factor diferenciador entre las clases es que únicamente al Técnico en Informática y al Técnico en Informática Regional, se le demanda como cumplimiento adicional preparación técnica especializada.

Como común denominador se encuentra la retribución económica, ya que todos fueron clasificados en una misma categoría salarial ($\$530.200,00$) según el sistema de clases anchas, por cuanto el propósito principal es la ejecución de labores técnicas en el soporte informático, ya sea implantando sistemas o bien brindando la asistencia técnica requerida a nivel informático

Dicho sistema corresponde al “... conjunto de clases angostas **lo suficientemente similares con respecto a deberes, responsabilidades y autoridad, de manera que pueda usarse el mismo título descriptivo para designar las clases angostas comprendidas en la clase ancha, que se exija a quienes hayan de ocupar puestos así clasificados, un nivel similar o equivalente de requisitos de educación, experiencia, capacidad, conocimientos, eficiencia, que puedan usarse exámenes o pruebas de aptitud similares para escoger a los nuevos empleados; y que pueda asignárseles con equidad el mismo nivel de remuneración bajo condiciones de trabajo equivalentes. Las clases anchas de puestos se agruparán en series de clases determinadas por las diferencias en importancia, dificultad, responsabilidad y por valor del trabajo.**”³(El resaltado no pertenece al original). Es por esta razón que la clase ancha para estos tipos de cargos está dada a nivel de “Técnico Especializado 5”.

Por otra parte, resulta necesario señalar que cuando la Dirección de Planificación rinde el informe 671-PLA-2018, señala, específicamente en el apartado “Subproceso de Gestión del Servicio”, lo siguiente:

*“... se considera necesaria la revisión del perfil de los puestos de “Técnica (o) Especializada o Técnica (o) de Implantación en lo que se considera necesario un estudio técnico para **fusionar en un solo perfil ambos puestos, con el fin de asegurar un mayor aprovechamiento de los recursos, esto a partir de la***

³Dirección General del Servicio Civil, Glosario de términos utilizados en el análisis ocupacional.

estandarización y unificación de los sistemas y procesos informáticos.” El resaltado no pertenece al original.

Lo anterior fue consultado con la Máster Kattia Morales Navarro quien indicó estar anuente a que se realizara esa fusión ya que para efectos de organización interna es más funcional tener el perfil de esa forma.

De conformidad con el análisis técnico efectuado y en virtud de que las tres clases de puestos (*Técnico en Informática, Técnico en Informática Regional y Técnico de Implantación*), ostentan el mismo nivel de responsabilidad y por ende la misma categoría salarial, por conveniencia institucional y con la finalidad de asegurar el mejor aprovechamiento de los recursos, se considera viable fusionar en un solo perfil esas clases, lo anterior manteniendo la denominación de la clase ancha bajo la cual las tres clases de puestos están asociadas, *“Técnico Especializado 5”* y enmarcándolos dentro de una única clase angosta denominada *“Técnico en Informática”*.

Asimismo, se recomienda que los requisitos académicos que prevalezcan sean los que ostentan las clases de Técnico de Informática y Técnico de Informática de Administración Regional por ser aquellos que brindan los conocimientos mínimos necesarios para desarrollarse en este tipo de cargos. Aunado a que el establecimiento de este tipo de requisitos propicia la línea de ascenso en esta clase de cargos que son el primer eslabón del escalafón de puestos de la Dirección de Tecnología de la Información, máxime tomando en consideración que esa Dirección posee una estructura de puestos muy robusta, que permite crear una apropiada línea de ascensos y movimientos de personal, en la cual las personas que ocupan puestos de esta clase tienen la posibilidad de ascender.

En consecuencia, se deberá eliminar del Manual Descriptivo de Clases de Puestos, las clases angostas de *“Técnico de Implantación”* y *“Técnico en Informática de Administración Regional”* y mantener y actualizar la clase de *“Técnico en Informática”*, según corresponda de forma tal que esta contenga todas las actividades que se puedan desarrollar bajo este perfil, cuya propuesta se presenta en el anexo 4.

Ahora bien, según la relación de puestos, la Dirección de Tecnología de la Información dispone de 27 plazas de la clase de Técnico de Implantación, de las cuales 16 se encuentran en propiedad y 11 en condición de vacante.

De la revisión de requisitos efectuada a los ocupantes de los cargos se obtiene la siguiente información:

Tabla N° 18
Cantidad de Plazas vs. requisitos.

Cantidad	Condición del puesto	Con requisitos	Sin requisitos
05	Propietarios	✓	
11	Propietarios		✓

08	Interinos enviar certificación	✓	
03	Interinos		✓

Fuente: Relación de Puestos. Revisión de expediente personal.

Como política institucional, para aquellos puestos no profesionales en los que producto de una reasignación los ocupantes propietarios en el cargo que sufre variación no cumplan con los nuevos requisitos, se emplean los lineamientos generales para la dispensa de requisitos; este es un procedimiento que se aplica solamente a las personas propietarias ya que en el caso de servidores interinos se debe cumplir con los requisitos establecidos.

No obstante, la situación que nos ocupa difiere sustancialmente y limita la aplicación de estos lineamientos, en virtud de que los puestos de apoyo informático no se les aplica una reasignación, sino que el cambio obedece a la fusión de las clases mencionadas en párrafos anteriores.

Sin embargo, en virtud de los cambios que se están presentando, es importante asegurar la permanencia en el puesto de las personas que lo han venido desempeñando por lo que se recomienda que la Dirección de Tecnología de Información gestione ante la Sección de Gestión de la Capacitación de la Dirección de Gestión Humana, lo que corresponda para que aquellas personas propietarias que no cuenten con él requisito se les brinde la capacitación requerida en alguno de los siguientes cursos, considerados también como requisito:

- Mantenimiento y reparación de computadoras.
- Mantenimiento y reparación básica de computadoras.
- Herramientas Computacionales u Operador de Computadoras. *(Estos dos últimos se aceptan únicamente si son impartidos por el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)).*

En el caso de los servidores interinos que no cumplen con los requisitos⁴, se recomienda conceder un plazo prudencial de dos años para que logren adquirir los 60 créditos correspondientes al segundo año universitario, en el caso de aquellas personas que estén cursando la carrera de informática, o bien para que matriculen algunos de los cursos que se establecen como requisitos:

Tabla N° 19
Servidores interinos que no cumplen con el requisito.

Número de puesto	Condición del puesto	Ocupante interino
377459	Vacante	Sthephanie Villegas Aguilar
15888	Vacante	Luis Fernando Gómez Abarca
15911	Vacante	María Fernanda González Bolaños
377457	Vacante	Keylor Chinchilla Calderón
377461	Vacante	Oscar Morales Garbanzo

⁴Revisión de requisitos efectuada según documentación que a la fecha consta en el expediente personal, así como información solicitada mediante correo electrónico.

15736*	Propiedad	Michelle Valverde Porras (Sustituto)
103183*	Propiedad	Alejandra Steller Alfaro (Sustituto)

* Sustituyen a los propietarios de los cargos.
Fuente: Revisión de expediente personal.

Es importante tener presente, que esta recomendación está orientada únicamente a los servidores señalados en el cuadro anterior, ya que, de ejecutarse acciones de personal como vacaciones, permisos con y sin goce de salario, movimientos de plazas, entre otros, la persona sustituta deberá cumplir cabalmente con el requisito académico definido en la clase de puesto.

En virtud de lo anterior se considera conveniente, detener momentáneamente los posibles concursos de nombramientos en propiedad para las plazas 377459, 15888, 15911,377457 y 377461 con la finalidad de que las personas que se encuentran interinas en los puestos logren obtener la titulación académica requerida.

Finalmente, en relación con la clase angosta de Técnico en informática se debe tener presente que ésta tenía asignado un porcentaje del 25% por concepto de prohibición, el cual se pagaba de oficio a todos aquellos servidores que se desempeñaban en puestos de esta clase, mientras que la clase angosta de Técnico de Implantación no tenía asociado este porcentaje.

No obstante, con la entrada en vigencia de la Ley 9635, “Fortalecimiento a las Finanzas Públicas”, la situación de este tipo de cargos varió, ya que esta Ley en el Capítulo IV Dedicación Exclusiva y Prohibición, artículo 36 establece:

“... Prohibición y porcentajes de compensación

Los funcionarios públicos a los que por vía legal se les ha impuesto la restricción para el ejercicio liberal de su profesión, denominada prohibición, y que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 31 de la presente ley, recibirán una compensación económica calculada sobre el salario base del puesto que desempeñan, de conformidad con las siguientes reglas:

- 1. Un treinta por ciento (30%) para los servidores en el nivel de licenciatura u otro grado académico superior.*
- 2. Un quince por ciento (15%) para los profesionales en el nivel de bachiller universitario.”*

Asimismo, del análisis efectuado por la Dirección Jurídica según informe DJ-824-2019, y conocido por la Corte Plena en sesión N° 11-19 del 18 de marzo del 2019, artículo XIV, se extraen las siguientes “Conclusiones”:

- *Los servidores que actualmente posean un contrato de dedicación exclusiva y prohibición mantienen sus derechos a los porcentajes que actualmente han venido*

disfrutando, y no le son aplicables las disposiciones de la ley 9635, aún y cuando tengan ascensos, traslados o tengan algún otro movimiento en su cargo.

- *Los servidores que ingresen al Poder Judicial en cualquier nivel desde Magistrado a bachiller en alguna carrera universitaria deberán regirse por los porcentajes de la Ley 9635.*
- *Los servidores de nivel técnico que opten con posterioridad en un nombramiento en una carrera universitaria y quieran suscribir un contrato de dedicación exclusiva o prohibición, deberán regirse por los porcentajes de la Ley 9635.*
- **Desaparece la posibilidad de otorgar dedicación exclusiva o prohibición para las personas no profesionales que ingresen al Poder Judicial”** (El resaltado no pertenece al original).

Como se puede apreciar, la Ley 9635, misma que empezó a regir a partir del 04 de diciembre del 2018, modificó los porcentajes de prohibición y dedicación exclusiva y contempló el pago de estos rubros únicamente para puestos del nivel profesional según grado académico de Bachiller o Licenciado, eliminando la posibilidad de otorgar este tipo de beneficios a puestos no profesionales.

En ese sentido, le corresponderá a la Sección de Administración Salarial de la Dirección de Gestión Humana, como ente técnico competente en esa materia realizar las verificaciones correspondientes.

4.8 Sobre el puesto de la clase de Profesional Administrativo 1.

El Consejo Superior, en la sesión número 110-18, al conocer las propuestas planteadas por la Dirección de Planificación relacionadas con la estructura organizacional y cargas de trabajo de la Dirección de Tecnología de la Información, acuerda aprobar la propuesta de solución 2, presentada por esa Dirección.

Esta propuesta, estructura la organización de la Dirección de Tecnología de la Información únicamente con plazas ordinarias con las que contaba dicha dependencia al momento del estudio.

A raíz de la estructura propuesta por la Dirección de Planificación se crea entre otras la Unidad de Apoyo Administrativo, misma que queda integrada por las siguientes clases de puestos:

- 1 Coordinador.
- 2 Profesionales Administrativos.
- 1 Secretaria Ejecutiva.
- 2 Secretarias.
- 4 Auxiliares Administrativos.

A pesar de que se indicó que la nueva estructura se establece a partir de las plazas ordinarias, la Unidad de Apoyo Administrativo queda definida con un puesto de Coordinador y dos de la clase de Profesional 1.

No obstante, la incongruencia que se genera es que la Dirección de Tecnología de la Información dentro de su planilla únicamente cuenta con dos plazas de la clase de Profesional Administrativo 1, de las cuales una de ellas se debe reasignar para que asuma la coordinación de la Unidad, en virtud de que tampoco se crea una plaza a nivel de coordinación para esta nueva unidad, quedando entonces un faltante de la plaza de Profesional 1.

Lo anterior fue atendido por la Dirección de Planificación en el oficio 1410-PLA-PE-2019 de fecha 02 de setiembre de 2019, señalando que: *“Para cumplir con los requerimientos para la conformación de la Unidad de Apoyo Administrativo en el oficio 671-PLA-2018, en línea con la recomendación 4, mencionada en el inciso anterior y según el oficio PJ-DGH-SAP-281-2019; la Dirección de Gestión Humana señala que queda pendiente indicar el número de plaza para un puesto de Profesional Administrativo; por tanto, la Dirección de Tecnología de la Información deberá indicar el número de plaza, del total de ordinarias al 2016, que será asignada para este puesto en esta Unidad; de la cual la Dirección de Gestión Humana deberá analizar, conforme su criterio técnico, en lo referente a eventuales recalificaciones de estos puestos.”*

En ese sentido, mediante correo electrónico de fecha 05 de setiembre de 2019, la MSc. Kattia Morales Navarro, indicó que para completar la estructura se tomará la plaza número 60172 de la clase de Técnico de Implantación para cubrir esa necesidad, la cual iniciará las labores profesionales administrativas a partir del 16 de setiembre de 2019.

Asimismo, mediante correo electrónico de fecha 10 de setiembre de 2019, la Dirección de Tecnología de la Información, comunica las tareas a desarrollar por dicho cargo, a saber:

- Participar en la formulación y ejecución del presupuesto.
- Colaborar en el control del presupuesto total asignado para la Dirección de Tecnología y los rubros en materia de tecnología.
- Apoyar a la Dirección y Subdirección en diversos temas.
- Realizar movimientos presupuestarios en el SIGAPJ, reservas, certificaciones, solicitudes de pedido y requisiciones de compras en materia de tecnología.
- Verificar documentos diversos, producto de trámites realizados en la Unidad de Compras.
- Confeccionar informes de ejecución presupuestaria.
- Controlar temas relacionados con reparación de vehículos en el SIREVE.
- Tramitar Compras por medio de Caja Chica.
- Dar seguimiento a las compras que lleva a cabo la Dirección de Tecnología y elaborar un informe mensual.
- Atender y resolver consultas relacionadas con las labores a su cargo.
- Efectuar las tareas administrativas que se deriven de su función.
- Ejecutar otras labores propias del cargo.

Expuesto lo anterior, se tiene que al analizar la naturaleza sustantiva del puesto número 60172 clasificado como Técnico de Implantación: *“Ejecutar labores técnicas relacionadas con la implantación de un sistema informático”*, se observa que la misma no es congruente con la naturaleza sustantiva y actividades que en adelante ejecutara el puesto en estudio, ya que la actividad sustantiva va más allá de realizar labores técnicas y pasa más bien a un plano profesional.

Así las cosas, al analizar los factores ocupacionales que define la técnica de clasificación y valoración de puestos como lo son la responsabilidad, complejidad, supervisión, ámbito de acción, consecuencia de error, entre otros, se concluye que la clasificación actual que posee este puesto no está acorde con la responsabilidad asignada.

En virtud de lo expuesto se justifica reasignar el cargo N°60172, de la clase de “Técnico de Implantación”, salario base de ¢530.200,00 a la clase ancha “Profesional 1” y angosta “Profesional Administrativo 1”, cuyo salario base es de ¢703.400,00.

4.9 Sobre la consulta de la Máster Kattia Morales Navarro.

Mediante correo electrónico de fecha 28 de mayo de los corrientes la Máster Kattia Morales Navarro, Directora de Tecnología de la Información presenta la siguiente inquietud:

“... me queda la duda si ante la realidad actual de la Dirección, se valorara el puesto propio de la Dirección y de los subdirectores, dado que la situación ha variado en forma representativa desde cuando se recalificó el puesto de jefe de departamento a Director administrativo 1, donde se dependía de la Dirección Ejecutiva con responsabilidades más limitadas, y basados en el requerimiento de Corte Plena y del Consejo Superior de valorar la estructura de esta Dirección ante estos cambios, misma que fue analizada por la Dirección de planificación y ahora contamos con una reestructuración aprobada así como las funciones de la Dirección claras.”

Con respecto a la inquietud que señala la Directora de Tecnología de la Información se debe indicar que a pesar de que el entonces “Departamento de Tecnología de la información” no contaba con una reorganización de las actividades a nivel de ese departamento, se realizó el cambio de nivel departamental a dirección; por consiguiente, la anterior clasificación a nivel de estructura organizacional institucional, generó que los puestos de director y subdirector de esa fueran incluidos dentro del Estrato Gerencial en virtud de la ubicación jerárquica otorgada a esta dependencia.

Es así que de conformidad con los niveles gerenciales que se definieron para el Estrato Gerencial fueron ubicados en el nivel 3 que corresponde a *“... puestos que en el organigrama institucional se encuentran ubicados en los máximos niveles de decisión, asesoría y apoyo. Pertenecen a unidades de trabajo que generan, formulan y aplican políticas a nivel institucional. Conformado por todos aquellos cargos responsables de*

asesorar de manera directa y al más alto nivel a la Corte Plena y el Consejo Superior sobre áreas estratégicas. Asimismo, brindan otra serie de servicios técnicos y profesionales en diferentes campos del conocimiento humano (servicios administrativos, gestión humana, planificación institucional, capacitación, administración de proyectos). El personal gerencial ubicado en este nivel tiene a cargo programas de orden institucional y nacional, por lo tanto, los servicios se ofrecen a todas las oficinas y despachos judiciales.”

Asimismo, se debe rescatar que esta asignación de nivel se da en línea con otras dependencias homologas tales (*Dirección de Planificación, Dirección de Gestión Humana, entre otros*) que, por su rol estratégico, amplitud de funciones y responsabilidad para la consecución de los objetivos institucionales, se han ubicado en la misma clasificación y valoración que hoy presenta la Dirección de Tecnología de la Información.

Analizados los diferentes niveles que se definieron para asociar los puestos al estrato gerencial, se determina que esos cargos no pueden ser ubicados en el primer nivel, toda vez que éste, se reserva para los cargos de máxima jerarquía a nivel institucional, representados por los puestos de Magistrado Presidente, Vicepresidente, Presidentes de Salas y Magistrados que integran las diferentes jurisdicciones; tampoco pueden ser ubicados en el nivel 2 ya que en él se incluyen cargos que se encuentran subordinados administrativamente a la Corte Suprema de Justicia, por ello en ese nivel se incluyen los Integrantes del Consejo Superior, y máximos jefes del Ministerio Público, Defensa Pública y Organismo de Investigación Judicial.

Por otra parte, es importante aclarar que hoy la Dirección de Tecnología de la Información cuenta con una estructura acorde a los requerimientos de una dirección; la cual se realizó tomando en consideración el estatus que con anterioridad se le había otorgado a esta dirección.

Uno de los principales objetivos que persiguió la organización estructural, fue distribuir las cargas de trabajo y funciones, pues de la investigación realizada por el ente técnico se determinó que *“dentro de la estructura actual, existían recargos de funciones en unas Secciones cuya competencia pertenece a otra unidad estructural especializada”*, como consecuencia de este rediseño se da un acomodo a la estructura, el equilibrio en las cargas de trabajo y el ordenamiento de las tareas.

La estructura organizativa aprobada articuló las actividades que por competencia tiene asignada esta Dirección en procesos y subprocesos, dotándola así de una estructura más robusta compuesta por 02 procesos, 06 subprocesos y 26 unidades de coordinación.

Cabe señalar que esta nueva organización dividió a los subprocesos en diversas unidades con el fin de organizar su coordinación, delegación de funciones y por ende facilitando el rol que asumen las jefaturas de los subprocesos, procesos y el macroproceso.

Por lo anteriormente expuesto, se debe aclarar que no existen elementos que determinen hacer ningún ajuste técnico a puestos que pertenecen al estrato gerencial, máxime que los cargos ubicados en esos niveles ostentan un salario adecuado en función a sus actividades. La clasificación y valoración de estos cargos se definió conforme al análisis de los factores ocupacionales y ambientales que los identifican, así como al examen de las características que deben poseer aquellos puestos para poder ser incluidos en dicho grupo ocupacional, lo anterior considerando el rol de los cargos, el nivel jerárquico y las funciones que desempeñan.

4.10 Otras consideraciones.

4.10.1 Sobre traslados y descensos.

Como ya se ha mencionado, producto de la reestructuración realizada se solicitó a la Dirección de Tecnología de la Información realizar los movimientos necesarios para ajustarse a la organización aprobada por el Consejo Superior. Dicha situación, demandó, entre otros aspectos, realizar movimientos internos para completar la estructura, razón por la cual mediante correo electrónico de fecha 05 de septiembre del 2019, se solicitó a la Directora de Tecnología de la Información, lo siguiente:

“
1. *Resulta oportuno conocer si a partir de esta organización fue necesario realizar traslados de personal a otro circuito judicial distinto al que se encontraba destacado algún puesto en particular. (...)*

Asimismo, en caso de que esta situación se haya presentado es oportuno conocer los elementos de selección utilizados para aplicar el traslado (voluntariedad, antigüedad, condición del puesto). Y si estos fueron puestos en conocimiento al personal involucrado.

Lo anterior, a fin de formalizar los movimientos realizados ya que resulta competencia de Gestión Humana.

2. *En cuanto a las reasignaciones hacia abajo sugeridas, se considera oportuno conocer si esta recomendación fue expuesta a las personas afectadas y si existió anuencia de estas para aplicar el cambio de categoría. Al igual que en el caso anterior, es importante conocer los criterios de selección utilizados para la toma de decisión.”*

De la información suministrada se obtiene lo siguiente:

- **Sobre los traslados realizados para ajustar la estructura.**

Con respecto a este tema indicó que, como consecuencia de los movimientos realizados para ajustarse a la estructura propuesta, las servidoras Daily Adriana Romero Salazar y Jhoana Rodríguez Rojas, ambas propietarias de puestos de la

clase de Profesional en Informática 1, vieron modificada la ubicación física de las plazas que ocupan.

Sobre el traslado de la señora Romero indicó que se había conversado con ella y se le ofreció la posibilidad de teletrabajo; mientras que con respecto a la señora Rodríguez señaló que no se realizó el traslado porque la funcionaria labora desde el circuito de San Ramón.

Al consultarle sobre la situación a la señora Rodríguez manifestó que⁵ “... cuando se me informó del cambio a finales del año anterior no estuve de acuerdo, pero comprendí la situación de la Dirección y estuve anuente al traslado de mi puesto siempre y cuando no me movieran físicamente de San Ramón, condición que hasta el momento se mantiene.”

Además, indicó: “...me mantengo físicamente en San Ramón. Y mis tareas corresponden a la oficina de San José.”

En síntesis, la plaza número 350029 ocupada en propiedad por doña Adriana Romero fue trasladada de Turrialba hacia San José, específicamente en el Subproceso de Gestión del Servicio, movimiento que contó con la anuencia de la servidora y que resultaba necesario para poder ejecutar la estructura aprobada por el Consejo Superior.

En el caso de la plaza número 352595 ocupada en propiedad por la señora Jhoana Rodríguez fue trasladada de San Ramón hacia San José, con anuencia de la servidora siempre y cuando pudiera mantenerse laborando físicamente en la localidad de San Ramón, condición que aplica únicamente para la señora Rodríguez, es decir una vez que esta plaza sea liberada quien la desempeñe deberá destacarse en San José.

La ubicación física de estos puestos conforme a la nueva estructura aprobada se visualiza en el anexo N° 01 de este informe.

– **Sobre las reasignaciones hacia abajo realizadas por Tecnología de Información para completar la estructura.**

Tal y como se indicó anteriormente, la conformación de la nueva estructura demandó realizar los movimientos necesarios para ajustarse a lo solicitado, lo que implicó que algunos cargos vieran modificada su clasificación hacia una categoría inferior. El detalle de los puestos se presenta a continuación:

Número de Puesto	Clase Ancha Actual	Clase Ancha propuesta	Ocupante	Condición en el puesto	Unidad
------------------	--------------------	-----------------------	----------	------------------------	--------

⁵ Información suministrada por la servidora mediante correo electrónico de fecha 11 de septiembre del 2019.

96519	Profesional en Informática 1	Técnico Especializado 5	Randy Chacón Ramírez	Propiedad	Regional de Alajuela
100827	Profesional en Informática 1	Técnico Especializado 5	Jose Francisco Bermúdez Toruño	Propiedad	Regional de Guanacaste
100831	Profesional en Informática 1	Técnico Especializado 5	Erick Cháves Céspedes	Propiedad	Regional de Limón
107852	Profesional en Informática 1	Técnico Especializado 5	Warner Boza Méndez	Propiedad	Regional de Limón

Estos puestos, si bien se ubican en una unidad regional, pertenecen al Subproceso de Gestión del Servicio y cuentan con una jefatura centralizada, la cual se encuentra a cargo del señor Jonathan Montiel Álvarez.

Ahora bien, con la finalidad de conocer si existe concordancia entre el ajuste propuesto por la Dirección de Tecnología y las tareas que actualmente desarrollan los servidores alcanzados en este asunto, se le solicitó a involucrados completar un instrumento preparado para conocer el detalle de las actividades realizadas, las cuales debían ser validadas por la jefatura inmediata. Se recibió información de tres de los cuatro puestos consultados, ya que el señor Randy Chacón no remitió el formulario pese al envío de un recordatorio por parte de su jefatura el señor Montiel Álvarez.

Al analizar el contenido de la herramienta mencionada, se determinó que el personal en cuestión aún tiene asignada algunas labores profesionales pese al descenso sugerido, práctica que a todas luces no se considera correcta, ya que, si la intención es dar sentido a la estructura organizacional y aprovechar esta coyuntura para ordenar los procesos, entonces debe existir congruencia entre lo solicitado y las tareas asignadas a los servidores.

Lo anterior en concordancia con las “Políticas de formulación y ejecución presupuestaria en recursos humanos”, que señala:

Artículo 1° -Las jefaturas del Poder Judicial no podrán asignar trabajo a los servidores a su cargo, que no se ajuste a las tareas de la clase de puesto en que se encuentren nombrados, y que están debidamente documentadas en el Manual de Clasificación de Puestos respectivo, que se revisará periódicamente.

De manera que, esta sección con la finalidad de dar cumplimiento a la estructura aprobada por el Consejo Superior para la Dirección de Tecnología de Información ejecuta la reasignación hacia debajo de conformidad con los cambios propuestos por la Dirección de Tecnología de la Información, en el entendido que estos servidores deben ejecutar tareas acordes a la naturaleza sustantiva de la nueva clasificación “Ejecutar labores técnicas relacionadas con el soporte informático de la plataforma tecnológica de la institución.”; ya que es nuestra responsabilidad velar porque no se desvirtúe la organización institucional y así evitar sucesos generadores de cadenas de malas prácticas.

Por otra parte, se tiene que los siguientes puestos también sufren una reasignación hacia abajo:

Número de Puesto	Clase Ancha Actual	Clase Ancha propuesta	Ocupante	Condición en el puesto	Unidad
365561	Profesional en Informática 2	Profesional en Informática 1	Carlos Quirós Mora	Propiedad	Unidad de Sistemas Estratégicos de Gestión de Procesos Jurisdiccionales
55535	Profesional en Informática 2	Profesional en Informática 1	Kattia Rodríguez Pacheco	Propiedad	Unidad de Sistemas Estratégicos de Gestión de Procesos Jurisdiccionales

Estos puestos, si bien se ubican en una unidad regional, pertenecen al Subproceso de Sistemas Jurisdiccionales liderado por la señora Vivian Rímola Soto. Cabe señalar que, si bien se recibieron los formularios con la información solicitada, esta no fue validada por la jefatura, pese a que se amplió el plazo para recibir la información. No obstante, esta sección trabajo dicha documentación ya que tampoco se recibió objeción alguna.

En el caso del señor Carlos Quirós Mora, tal y como sucede con los casos anteriores, esta reasignación surge como una necesidad de conformar la estructura tal y como fue aprobada por el Consejo Superior, de ahí que la jefatura inmediata debe velar por que le sean asignadas labores en el marco de la nueva clasificación, a saber, Profesional en Informática 1, en apego con el artículo número 1 de las Políticas de formulación y ejecución presupuestaria en recursos humanos.

En el caso de la señora Kattia Rodríguez Pacheco si bien se consideró la información por ella remitida, el análisis de las tareas merece un razonamiento más amplio toda vez que la servidora se encuentra activa dentro del programa denominado “**Adaptación laboral por condición de salud**”. Cabe señalar que en resguardo de estos derechos se solicitó a los Servicios de Salud, la ficha técnica de Adaptación al puesto de trabajo, con la finalidad de conocer los ajustes realizados y los compromisos adquiridos entre las partes, no obstante, la señora Rodríguez no autorizó que se remitiera la información.

Por otra parte, esta sección como administradora del Programa de Teletrabajo tiene conocimiento que el Consejo Superior en la sesión número 55-19 celebrada el 18 junio 2019 artículo LV, le aprobó a doña Kattia esta modalidad de trabajo con posibilidad de teletrabajar tres días a la semana. Esto como uno de los ajustes que le fueron realizados a la servidora.

De manera que, para este caso, dadas las especiales particularidades que giran en torno a este asunto, la Sección de Análisis de Puestos no considera conveniente aplicar un descenso al puesto 55535.

Cabe indicar que los ocupantes de estos puestos que en virtud del acomodo vieron modificada su clasificación hacia una categoría inferior, conservarán los derechos adquiridos de manera tal que no exista ninguna afectación salarial. No obstante, una vez que los puestos adquieran la condición de vacante y el cargo salga a concurso, el subproceso de Administración Salarial de la Dirección de Gestión Humana deberá hacer el ajuste correspondiente a la categoría salarial propuesta.

Los ajustes en la clasificación de estos puestos se visualizan en el anexo número 02 de este informe.

4.10.2 Solicitud planteada por la señora Vivian Rímola Soto, jefa del Subproceso de Sistemas Jurisdiccionales.

En fecha 24 de setiembre de 2019, doña Kattia Morales traslada a esta Dirección la solicitud planteada por la señora Vivian Rímola Soto, jefa del Subproceso de Sistemas Jurisdiccionales, en la que señala:

“Con la restructuración de la Dirección de Tecnología, para el Subproceso de Sistemas Jurisdiccionales, se definieron 4 líderes técnicos, dentro de los mismos se había indicado que el señor Esteban Cordero Benavidez era uno de ellos.

*Durante este año se ha venido dando seguimiento a los puestos de líder técnico y se ha **tomado la decisión de remplazar al señor Esteban Cordero Benavides por el señor Juan Gabriel Ramirez Balladares, ya que no se obtuvieron los resultados esperados con el señor Cordero.***

*Si aclarar que el señor Esteban Cordero desempeño el cargo de líder técnico durante todo este año hasta el viernes 24 de setiembre próximo. **Ya fue comunicado y conversado el tema con el señor Cordero.***

Para lo que corresponda enviar a la Dirección de Gestión Humana.” (el resaltado no pertenece al original)

Al analizar dicha petición, se determina que ambos servidores ostentan en propiedad un puesto clasificado como Profesional en Informática 2, siendo que lo que se pretende es cambiar la decisión de quien asumirá un cargo de mayor categoría; movimiento que en todo caso resulta obligatorio para poder cumplir con la nueva estructura. De manera que esta sección considera viable realizar el cambio, ya que es potestad de la Dirección de Tecnología de la Información ubicar al personal conforme a la nueva estructura, sumado al hecho de que la solicitud fue gestionada en un momento que permitía realizar el cambio.

No obstante, lo anterior, se debe tener claro que don Esteban Cordero Benavides, según lo señalado por la señora Rímola, desempeñó el cargo del 07 de enero al 20 de setiembre de 2019, por lo que da darse un pago retroactivo será él quien reciba

dicho reconocimiento salarial. En el caso del servidor Juan Gabriel Ramírez Balladares recibiría el reajuste a partir del 23 de setiembre de 2019.

V. Recomendaciones técnicas administrativas.

- 5.1 Aprobar la relación de puestos establecida para la Dirección de Tecnología de la Información, según se detalla en el anexo N° 01 de este informe.
- 5.2 Ajustar la clasificación y valoración de aquellos puestos que producto de la reestructuración sufrieron cambios sustanciales y permanentes en su naturaleza sustantiva, lo anterior conforme al detalle que se presenta en el anexo N° 02 de este informe.

En los casos en donde las reasignaciones corresponden a una categoría inferior a la que actualmente ostentan los puestos; conservar los derechos adquiridos a los propietarios de manera tal que no exista ninguna afectación salarial. No obstante, una vez que los puestos adquieran la condición de vacante y el cargo salga a concurso, el subproceso de Administración Salarial de la Dirección de Gestión Humana deberá hacer el ajuste correspondiente a la categoría salarial propuesta en este informe. Para quienes ocupen puestos en plazas vacantes corresponde mantener el salario mientras se desempeñe en ese cargo, esta situación se mantendrá mientras no se nombre en propiedad al titular del puesto.

El costo mensual en salario base para hacer frente a los ajustes técnicos propuestos es de **¢4.597.600.00 mensuales**, para un total anual de **¢55.171.200.00**.

Es así, que según Certificación 075C-DGH-2019 de fecha 17 de setiembre del 2019 la Unidad de Presupuesto y Estudios Especiales informa: "...que existen a la fecha recursos suficientes para cubrir el costo de los movimientos propuestos y para los cuales se mantendrá la reserva presupuestaria requerida. Lo anterior con fecha de rige a partir del acuerdo en firme del Consejo Superior".

Se debe considerar también que de conformidad con el artículo 5° de la Ley de Salarios del Poder Judicial, las reasignaciones propuestas en los informes quedan sujetas a la disponibilidad presupuestaria de la institución; de igual manera y en apego al numeral 6° de la misma norma jurídica, debe condicionarse al período fiscal en que el cambio sea posible aplicarlo y el inciso f) del artículo 110 de la Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuesto Públicos, claramente establece que son hechos generados de responsabilidad administrativa "...la autorización o realización de compromisos o erogaciones sin que exista contenido económico

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

5.3 Según lo acordado por el Consejo Superior en la sesión número 110-18 celebrada el 19 de diciembre del 2018, artículo II en la que dispone, entre otras cosas, que “*La aprobación de la nueva estructura de la Dirección de Tecnología de la Información iniciará a partir del 7 de enero de 2019*”, se recomienda que las reasignaciones propuestas en este informe sean a partir de la fecha señalada, a menos que se disponga lo contrario y tomando en consideración las excepciones señaladas en las recomendaciones 5.4 y 5.5 de este informe.

5.4 En cuanto al puesto 60172 reasignado a la clase de Profesional Administrativo 1, este inició labores a partir del 16 de setiembre de 2019; por lo cual la fecha de rige será a partir del momento en que se tome el acto administrativo en firme.

5.5 Realizar el cambio solicitado, mediante correo electrónico de fecha 24 de setiembre, por la Dirección de Tecnología de la Información bajo las siguientes condiciones:

5.5.1 Reasignar el puesto número 377456 tal y como se detalló en el anexo 2, a saber, Profesional en Informática 3, lo anterior a partir del momento en que el acto administrativo quede en firme, ya que este inició labores a partir del 23 de setiembre de 2019.

5.5.2 Dado que fue el señor Esteban Cordero Benavides quien desempeñó el cargo del 07 de enero al 20 de setiembre de 2019, en caso de darse un pago retroactivo será él quien reciba dicho reconocimiento salarial. Dicho servidor ocupa el puesto número 365566.

5.6 Mantener los niveles de clasificación y valoración definidos para la serie profesional asociada a la Dirección de Tecnología de la Información y por ende mantener y relacionar el nivel de Profesional en Informática 3, únicamente a aquellos cargos que se ubiquen en el Proceso de Sistemas, específicamente en los subprocesos de Sistemas Administrativos y Sistemas Jurisdiccionales, por ser estos en los que se ubican cargos que **coordinan proyectos de forma permanente** y simultánea que tienen una permanencia en el tiempo.

5.7 La Dirección de Planificación, mediante informe técnico fundamentado con los elementos propios de su técnica como el análisis de las cargas de trabajo, tramo de control; entre otros factores; deberá discurrir para la creación de un

puesto nuevo del nivel de un Profesional en Informática 3; como uno de los elementos que de manera exclusiva **sólo pueden asignarse este tipo de profesional a los subprocesos de Sistemas Administrativos y Sistemas Jurisdiccionales; lo anterior es concordante con el accionar y la naturaleza de esos procesos.**

Asimismo, es importante dejar claro que dada las particularidades que caracterizan a la clase de Profesional en Informática 3, previo a una solicitud de plazas de este tipo debe someterse al análisis técnico de la Dirección de Planificación para que evalúe de conformidad con las cargas de trabajo si resulta necesario más plazas de esta categoría.

5.8 Eliminar del Manual Descriptivo de Clases de Puestos, la clase angosta de *“Coordinador de Informáticos Regionales”*.

5.9 Crear la clase angosta de *“Coordinador Regional de Informática”* y ubicarla dentro de la clase ancha de *“Coordinador de Unidad 4”*, cuya naturaleza sustantiva queda definida de la siguiente forma: *“Coordinar, dirigir, supervisar, controlar y ejecutar las actividades profesionales, técnicas y asistenciales derivadas del accionar de una unidad informática destacada en sede regional.”* En el anexo N°03 se presenta la clase.

5.10 De conformidad con el análisis técnico efectuado y en virtud de que las clases de puestos de Técnico en Informática; Técnico en Informática Regional y Técnico de Implantación, por el nivel de responsabilidad que ostentan así como los factores ocupacionales y ambientales que los caracterizan fueron clasificados en una misma categoría salarial (*¢530.200,00*) según el sistema de clases anchas; por conveniencia institucional y con la finalidad de asegurar el mejor aprovechamiento de los recursos, se considera viable fusionar en un solo perfil esas clases.

Para esto se recomienda mantener la denominación de la clase ancha bajo la cual las tres clases de puestos estaban asociadas, *“Técnico Especializado 5”* y enmarcándolos dentro de una única clase angosta denominada *“Técnico en Informática”*.

Así como actualizar esta clase, según corresponda de forma tal que contenga todas las actividades que se desarrollen bajo este perfil. En el anexo N°04 se presenta la clase actualizada y en el anexo 2 el detalle de los ajustes técnicos propuestos.

5.11 Se recomienda que los requisitos académicos que prevalezcan para la clase de *“Técnico en Informática”* sean los que actualmente ostentan las clases de Técnico de Informática y Técnico de Informática de Administración

Regional por ser aquellos que brindan los conocimientos mínimos necesarios para desarrollarse en este tipo de cargos.

Aunado a que el establecimiento de este tipo de requisitos propicia la línea de ascenso en esta clase de cargos que son el primer eslabón del escalafón de puestos de la Dirección de Tecnología de la Información, máxime tomando en consideración que esa Dirección posee una estructura de puestos muy robusta, que permite crear una apropiada línea de ascensos y movimientos de personal, en la cual las personas que ocupan cargos de esta clase tienen la posibilidad de ascender.

5.12 Eliminar del Manual Descriptivo de Clases de Puestos, las clases angostas de *“Técnico de Implantación”* y *“Técnico en Informática de Administración Regional”*.

5.13 Que la Dirección de Tecnología de Información gestione ante la Sección de Gestión de la Capacitación de la Dirección de Gestión Humana, lo que corresponda para que aquellas personas en condición de propietarios que no cuenten con él requisito, se les brinde la capacitación requerida en alguno de los siguientes cursos que también se estipulan como requisito:

- Mantenimiento y reparación de computadoras.
- Mantenimiento y reparación básica de computadoras.
- Herramientas Computacionales u Operador de Computadoras. *(Estos dos últimos se aceptan únicamente si son impartidos por el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)).*

5.14 Para los siguientes servidores interinos que no cumplen con los requisitos⁶, se recomienda conceder un plazo prudencial de dos años para logren adquirir los 60 créditos correspondientes al segundo año universitario en el caso de aquellas personas que estén cursando la carrera de informática, o bien para que matriculen algunos de los cursos que también se establecen como requisitos:

Número de puesto	Condición del puesto	Ocupante interino
377459	Vacante	Sthephanie Villegas Aguilar
15888	Vacante	Luis Fernando Gómez Abarca
15911	Vacante	María Fernanda González Bolaños
377457	Vacante	Keylor Chinchilla Calderón
377461	Vacante	Oscar Morales Garbanzo
15736*	Propiedad	Michelle Valverde Porras (Sustituto)
103183*	Propiedad	Alejandra Steller Alfaro (Sustituto)

* Sustituyen a los propietarios de los cargos.

⁶Revisión de requisitos efectuada según documentación que a la fecha consta en el expediente personal, así como información solicitada mediante correo electrónico.

Esta recomendación se orienta únicamente a los servidores señalados en el cuadro anterior ya que, de ejecutarse acciones de personal como vacaciones, permisos con y sin goce de salario, movimientos de plazas, entre otros, la persona sustituta deberá cumplir cabalmente con el requisito académico definido en la clase de puesto.

Lo anterior en concordancia con lo aprobado recientemente por el Consejo Superior en sesión número 59-19 celebrada el 03 de julio del 2019, artículo XXXII para casos similares. Así como en las sesiones número 05-10, del 19 de enero de 2010, artículo XLVII y Sesión número 102-09, del 10 de noviembre de 2009, artículo LXI, por citar algunas.

- 5.15 Que la Sección de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana, aplase momentáneamente los posibles concursos de nombramientos en propiedad para las plazas 377459, 15888 y 15911 con la finalidad de que las personas que se encuentran interinas en los puestos logren obtener la titulación académica requerida.
- 5.16 De conformidad con la entrada en vigor de la Ley 9635, la Sección de Administración Salarial de la Dirección de Gestión Humana, como ente técnico competente en esa materia deberá realizar las verificaciones correspondientes en relación con los componentes salariales y determinar lo que corresponda.
- 5.17 Lo referente a la actualización y/o creación de descripciones de clases de puestos será abordado en una segunda entrega, una vez que sean avaladas las recomendaciones técnicas aquí detalladas.
- 5.18 Mantener la clasificación y valoración de los puestos de profesional en multimedios y de técnico en telemática destacados en el Unidad de Comunicaciones Multimedia y Videoconferencias, así como las destacadas en las unidades regionales por cuanto conservan su naturaleza sustantiva.
- 5.19 Trasladar la plaza número 350029 ocupada en propiedad por Adriana Romero Salazar de Turrialba hacia San José, específicamente en el Subproceso de Gestión del Servicio, lo anterior con la finalidad de completar la estructura aprobada por el Consejo Superior para la Dirección de Tecnología de la Información.
- 5.20 Trasladar la plaza número 352595 ocupada en propiedad por la señora Jhoana Rodríguez Rojas de San Ramón hacia San José, específicamente en el Subproceso de Gestión del Servicio, en el entendido que la servidora debe de mantenerse laborando físicamente en la localidad de San Ramón para no afectar las condiciones que esta tenía antes de la reestructuración, con la salvedad que esta excepción aplica únicamente para la señora Rodríguez,

es decir una vez que la plaza sea liberada quien la desempeñe deberá destacarse en San José.

5.21 Para efectos de la asignación y cálculos de los pluses salariales, la Sección de Administración Salarial deberá considerar los alcances del acuerdo tomado por la Corte Plena, en la sesión N° 11-19 celebrada el 18 de marzo del 2019; artículo XIV, referente al impacto de la Ley 9635 en las relaciones de Empleo del Poder Judicial.



Anexo 1 Relación de Puestos DTI 21-10-19



Anexo 2 Reasignaciones Propu



Anexo 3 Coordinador Regional de Informáti



Anexo 4 Técnico en Informática 21-10-19

”

Conocidos los alcances del informe PJ-DGH-SAP-513-2019, este Consejo considera conveniente que para no crear distorsiones que afecten la clasificación y valoración de los puestos, deberá la Jefatura de la Dirección de Tecnología de la Información respetar la estructura propuesta en el anexo número 01 y en caso de que a futuro esa Dirección requiera hacer movimientos de personal, estos solamente podrán realizarse cuando las condiciones de las plazas así lo permitan por la vía de movimientos como ascensos, sustituciones por vacaciones, incapacidades, etc.

Tal y como lo señala el informe técnico la clase de puesto de Profesional en Informática 3, por su naturaleza sustantiva está reservada exclusivamente para aquellos cargos que se ubiquen en el Proceso de Sistemas, específicamente en los subprocesos de Sistemas Administrativos y Sistemas Jurisdiccionales, por ser en estas Secciones donde se destacan cargos que coordinan proyectos de forma permanente y simultánea que tienen una permanencia en el tiempo; razón por la cual en caso que se requiera justificar nuevos puestos de esa naturaleza en esos subprocesos, deberá la Dirección de Planificación analizar

con base en la estructura propuesta y cargas de trabajo si corresponde o no, la creación de más puestos de esa naturaleza, pues debe haber equilibrio y consistencia con respecto a la cantidad de puestos que deben coexistir en las estructuras organizacionales de cada una de esas secciones.

*Luego de lo anterior, este Consejo **acuerda:** acoger en todos sus extremos cada una de las recomendaciones derivadas del informe PJ-DGH-SAP-513-2019, por ser consistentes con las políticas institucionales sobre la materia de clasificación y valoración de puestos, así como con los lineamientos de restricción relacionados con el Sistema de Clasificación y Valoración de Puestos.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO VI

El Consejo de Personal en sesión N° 15-2019 celebrada el 08 de octubre de 2019 artículo VI, procedió a conocer el oficio de la Secretaría de la Corte N° 9029-19 donde se transcribe el acuerdo tomado por Corte Plena en sesión N° 36-2019 del 26 de agosto de 2019 artículo XXII, el cual indica:

“ARTÍCULO XXII

ENTRA LA MAGISTRADA CHACÓN.

ENTRA LA MÁSTER ROXANA ARRIETA MELÉNDEZ, DIRECTORA INTERINA DE GESTIÓN HUMANA.

Documento N° 5606-14, 8305-19

Esta Corte en sesión N° 9-15 de 2 de marzo de 2015, artículo IX, acordó lo siguiente:
*“Recibida la votación correspondiente, por unanimidad, **se acordó: 1.)** Aprobar la propuesta técnica*

elaborada por el Departamento de Personal y avalada por el Consejo de Personal, en la que se establecen los nuevos perfiles competenciales para los puestos profesionales del Tribunal de la Inspección Judicial, así como las Bases de Selección y la recomendación de revaloración de esos puestos. 2.) Conforme lo señala el Consejo de Personal, quienes lleguen a ser nombrados como Inspectores o Inspectoras de ese Tribunal, deben tener experiencia en labores de la judicatura no menor a 5 años. 3.) Incorporar a las recomendaciones anteriores las modificaciones u observaciones formuladas por los Magistrados Jinesta y Salazar, en el sentido de que, independientemente de la especialidad con la que cuenten las personas designadas en esos cargos, deben además tener conocimientos o preparación en la Teoría General del Acto Administrativo, el procedimiento administrativo, la función administrativa, el debido proceso de la defensa, la potestad disciplinaria y en Derecho Laboral.”

En sesión N° 42-18 celebrada el 10 de setiembre de 2018, artículo XXV, se solicitó a la Dirección de Gestión Humana se sirviera realizar un análisis de las circunstancias planteadas por las señoras magistradas y los señores magistrados que hicieron uso de la palabra, en torno a los perfiles competenciales del Tribunal de la Inspección Judicial, en el sentido de que no se requiere de un examen específico para esos cargos, sino la condición de juez o jueza categoría 4 y 5, y rindiera un criterio técnico a la Corte.

La licenciada Waiman Hin Herrera, Subdirectora interina de la Dirección de Gestión Humana, en oficio PJ-DGH-CP-058-2019 de 4 de julio del año en curso, manifestó:

Para su conocimiento y fines consiguientes, me permito transcribirle el artículo V de la sesión extraordinaria del Consejo de Personal N° 07-2019 celebrada el 23 de mayo de 2019, el cual literalmente dice:

“La Sección Análisis de Puestos procede a presentar el informe SAP-202-2019 relacionado con los puestos de Inspectores Generales Judiciales, el cual indica:

“Mediante oficio número 10190-18, la Secretaria General de la Corte, comunica a la Dirección de Gestión Humana, los alcances de la sesión de Corte Plena N° 42-18, celebrada el 10 de septiembre pasado, artículo XXV, en la que los señores integrantes de ese órgano discuten los alcances del informe SAP-470-17, relacionado con la solicitud planteada por la M.S.c. Siria Carmona Castro, presidenta interina del Tribunal de la Inspección Judicial, quien solicita eximir de evaluación de conocimiento a quienes ocupan las plazas de Inspectores Generales y que cumplan con los requisitos establecidos por ley.

Al respecto, dicho órgano acuerda: “Solicitar a la Dirección de Gestión Humana se sirva realizar un análisis de las nuevas circunstancias planteadas por las señoras magistradas y los señores magistrados que hicieron uso de la palabra, en torno a los mencionados perfiles, en el sentido de que no se requiere de un examen específico para esos cargos, sino la condición de juez o jueza categoría 4 y 5, y rinda un criterio técnico a esta Corte en esos términos.”

Para efectos del desarrollo de este informe es importante rescatar algunos argumentos de interés señalados por los integrantes de la Corte Plena en la

sesión de cita, mismos que servirán de base para el análisis, así como para establecer las conclusiones de este nuevo informe técnico:

“...se señalaba que los integrantes debían conocer muy bien al acto administrativo, el debido proceso, Principios generales de la materia Laboral y se dispuso prácticamente hacer un examen, así lo acordó la Corte, creo que ha pasado tiempo y esta Corte no ha podido ni siquiera tener un Tribunal Evaluador porque esto no está dentro del sistema de Carrera Judicial.”

disponer que los nombramientos se hagan con base en la valoración que tenga cualquier persona, pero teniendo categoría de juez o jueza 4.

“... Porque quienes integran el Tribunal de la Inspección Judicial tienen una categoría de juez 4 salvo el Presidente que tiene una categoría de juez, aquí es importante tomar en consideración que dentro de los requisitos que establece el artículo 186 de la Ley Orgánica del Poder Judicial está que remite al artículo 101 de esa ley y son los requisitos para ser juez de casación, nada más es una cuestión de edad, de tiempo de servicio y no refiere a que tiene que estar dentro de un Sistema de Carrera como se preveía”.

“... se valore la posibilidad de que se tome en cuenta la nota de juez 4 y una vez publicado el concurso que únicamente se haga la entrevista por parte de la Comisión de Nombramientos”.

“...la tendencia nuestra en la Comisión de Disciplinarios de que las personas que integran el Tribunal Disciplinario debe estar integrada por jueces, pero no jueces haciendo exámenes, más bien sugeriría a esta Corte que quienes estén elegibles en la categoría de juez 4, puedan ser nombrados en el Tribunal de la Inspección Judicial y adicionalmente la Comisión de Nombramientos podría hacer las respectivas entrevistas”.

“... por cuestiones hasta de tiempo de hacerles exámenes en los términos en que se le hace a cualquier persona que venga de afuera a concursar está bien, pero por las razones que la máster Carmona Castro expone en el documento presentado tanto a Consejo Superior, cuando creo que esta Corte me parece que lo más saludable hasta justo es no volverla a reexaminar.”

“... si hay que garantizar un poco la idoneidad. En qué sentido lo digo, no puede ser que se tenga personas que no han tenido un récord laboral en puestos de la judicatura y que lleguen al Tribunal de la Inspección Judicial...”

“... si hay que garantizar si bien es cierto tal vez no someterlos a un examen, pero que todo el mundo haya tenido esa experticia, no solo ganado el examen, sino que hayan tenido trayectoria como jueces 4. Eso sí es muy importante, porque garantiza un conocimiento amplio a la hora de que ellos vayan a juzgar conductas laborales y administrativas, ...”

“No puede ser que alguien de un pronto a otro lo nombraran en el Tribunal de la Inspección Judicial y en la vida habían dictado una sentencia y esos eran los que estaban sancionando jueces; resulta ser que revocatorias de nombramiento, haciendo análisis de una resolución de un juez donde ni siquiera ellos habían dictado un auto en la vida.”

Al respecto, nos permitimos presentar los aspectos más relevantes que giran en torno a este caso.

1. Antecedentes.

La Sección de Análisis de Puestos, elabora en el año 2015 el informe SAP-018-2015, en este se definieron las competencias genéricas y específicas para los puestos profesionales del Tribunal de la Inspección Judicial, se presentó además una propuesta base de selección para el concurso de Inspector General 2 y se realizó la revaloración de los cargos de Inspector General 2, Inspector General 1 e Inspector Asistente.

El informe incorporó un perfil competencial, donde se tomaron en consideración los elementos y recomendaciones dadas por la Corte Plena y la Comisión para investigar la penetración del crimen organizado y el narcotráfico en el Poder Judicial.

Cabe señalar que, en la propuesta de bases de selección, para realizar los concursos respectivos, se propuso un esquema que parte de elementos similares a los que se utilizan para efectuar los concursos de la judicatura; es decir, se realizaría un examen de conocimientos específicos; se calificaría: la experiencia, los estudios universitarios adicionales y una entrevista basada en competencias laborales.

La tabla de ponderación de factores de calificación quedó definida de la siguiente forma:

PONDERACIÓN DE FACTORES DE CALIFICACIÓN	
FACTOR	PUNTAJE
1. Evaluación de conocimientos específicos	70
2. Experiencia adicional	20
3. Estudios universitarios adicionales en el área de Derecho	5
4. Entrevistas (conocimientos relevantes de la actividad)	5
TOTAL	100

Asimismo, **se recomendó la revaloración de los puestos de Inspector General 2, Inspector General 1 e Inspector Asistente**, con el objetivo de lograr una mayor consistencia en la estructura de puestos y a su vez **facilitar el proceso de reclutamiento para que permitiera captar personal profesional con trayectoria laboral** y con las competencias que se han definido según los requerimientos de cada clase de puesto.

Dicho informe SAP-018-2015, fue conocido por el Consejo de Personal en la sesión No. 03-15, celebrada el 19 de enero del 2015, artículo V, en la cual se acordó lo siguiente:

“Aprobar el informe SAP-018-2015, que incluye los perfiles competenciales para los puestos profesionales del Tribunal de la Inspección Judicial, así como las Bases de Selección y la Propuesta de Revaloración de estos puestos, con la observación de que, en criterio de esta instancia, es relevante que quienes lleguen a ser nombrados como Inspectores del Tribunal tengan una práctica en labores de la judicatura no menor a 5 años. Si bien este tema fue analizado por la Corte Plena en sesión N° 55-14, artículo XVII se considera conveniente externar el criterio de esta instancia sobre el particular. Se declara acuerdo firme.” (El resaltado no pertenece al original)

Por su parte, Corte Plena en la sesión No. 9-15, celebrada el día 2 de marzo del 2015, artículo IX, discutió ampliamente el tema del perfil competencial, así como de las bases de selección de los puestos de la Inspección Judicial. Al respecto acordó:

“1.) Aprobar la propuesta técnica elaborada por el Departamento de Personal y avalada por el Consejo de Personal, en la que se establecen los nuevos perfiles competenciales para los puestos profesionales del Tribunal de la Inspección Judicial, así como las Bases de Selección y la recomendación de revaloración de esos puestos. 2.) Conforme lo señala el Consejo de Personal, quienes lleguen a ser nombrados como: Inspectores o Inspectoras de ese Tribunal, deben tener experiencia en labores de la judicatura no menor a 5 años. 3.) Incorporar a las recomendaciones anteriores las modificaciones u observaciones formuladas por los Magistrados Jinesta y Salazar, en el sentido de que, independientemente de la especialidad con la que cuenten las personas designadas en esos cargos, deben además tener conocimientos o preparación en la Teoría General del Acto Administrativo, el procedimiento administrativo, la función administrativa, el debido proceso de la defensa, la potestad disciplinaria y en Derecho Laboral.” (el resaltado no pertenece al original)

Posteriormente, la Secretaría General de la Corte, mediante oficio número 11020-17 traslada el oficio número 3090-IJ-2017, suscrito por MSc. Siria Carmona Castro, presidenta a.i. del Tribunal de la Inspección Judicial, relacionado con los perfiles competenciales de esa Inspección y en el cual entre otros aspectos solicita:

“...se reconsidere el tema de la evaluación ya realizada, y, en su lugar, se tome en consideración que ya se realizaron los exámenes respectivos y la experiencia que cada uno de los actuales integrantes ha acumulado a lo largo de su carrera judicial en las diferentes oficinas o despachos en los que hemos laborado. Además de la que se ha acumulado en el propio Tribunal de la Inspección Judicial. Asimismo, se tenga como opción viable y conforme a las disposiciones del Ordenamiento Administrativo, proceder en forma análoga a la aplicación de otros Procesos de Selección de Puestos dentro de la Administración.

Subsidiariamente, se solicita se consideren los méritos y cualificaciones de los actuales integrantes del Tribunal de la Inspección Judicial, para lo que pudiese ser el nombramiento de plazas en propiedad. Lo anterior, no sólo en atención a los motivos personales que podamos tener los actuales miembros integrantes en seguir con nuestras labores, sino especialmente, por las distintas razones de carácter institucional que han sido expuestas líneas atrás.”

Dicha gestión fue atendida por la Dirección de Gestión Humana mediante el informe SAP-410-17, del cual se rescatan las siguientes conclusiones:

“Es claro de la información citada en los puntos anteriores, que los perfiles competenciales realizados para la Inspección Judicial, fueron elaborados a la luz en primera instancia de lo que dicta la técnica de clasificación y valoración de puestos, considerando a su vez las necesidades indicadas por la Corte Plena en las diferentes discusiones que tuvo ese Órgano Superior, al conocer el informe rendido por la Comisión creada para investigar la penetración del Crimen Organizado y del Narcotráfico en el Poder Judicial, asimismo, las bases de selección, fueron también ampliamente analizadas y aprobadas por ese Órgano Supremo.” (El resaltado no pertenece al original).

“... la gestión presentada por la MSc. Siria Carmona Castro, presidenta a.i. de la Inspección Judicial, se determina que no existen elementos de fondo que hagan variar, lo recomendado en el informe SAP-018-2015 y más bien, de la gestión que presenta la MSc. Carmona, se desprende que la misma obedece a una situación particular de quienes ocupan los cargos, pues en la misma, ella indica lo siguiente:

*“Precisa resulta señalar, en el acuerdo de Corte Plena que dispone la evaluación de los postulantes del Tribunal de la Inspección Judicial, no se indicó qué sucedería con los integrantes interinos que se encuentran ocupando el puesto de Inspector General y que cuentan con los requisitos establecidos por la Ley Orgánica del Poder Judicial. En razón de ello y de todo lo anteriormente expuesto, **se solicita respetuosamente a ese Órgano Supremo, se disponga a eximir de evaluación de conocimientos a quienes actualmente ocupan las plazas de Inspectores Generales y cumplan con los requisitos establecidos por ley.**” (el resaltado no pertenece al original)*

“... se determina que no existen elementos de fondo que hagan variar, lo recomendado en el informe SAP-018-2015, ya que los perfiles competenciales fueron elaborados bajo lo que dicta la técnica en materia de clasificación y valorar puestos, aunado a ello tanto los perfiles competenciales como la evaluación propuesta para esos cargos, fue ampliamente analizado y validado por la Corte Plena en la sesión No. 9-15, por lo que no existe razón alguna para variar lo que fue aprobado en su momento por Corte Plena en la sesión antes mencionada.”

Este informe fue conocido por Corte Plena en sesión número 42-18, celebrada el 10 de septiembre pasado, artículo XXV, acuerdo que da origen al presente estudio.

2. Sobre la Inspección Judicial y las condiciones actuales.

La Ley Orgánica del Poder Judicial, en sus artículos 174 y 184 señala:

Artículo 174.

“El régimen disciplinario tiene por objeto asegurar la eficiencia, corrección y decoro de las funciones encomendadas al Poder Judicial y garantizar a los ciudadanos una correcta administración de justicia. Para tales efectos, existirán los mecanismos de control, ágiles y confiables, que sean necesarios.”

Artículo 184

“El Tribunal de la Inspección Judicial es un órgano dependiente del Consejo Superior; ejerce control regular y constante sobre todos los servidores del Poder Judicial, incluido los del Organismo de Investigación Judicial y con excepción de los señalados de los dos artículos anteriores; vigila el buen cumplimiento de los deberes; tramita las quejas que se presenten contra esos servidores; instruye las informaciones al tener conocimiento de alguna irregularidad y resuelve lo que proceda respecto del régimen disciplinario, sin perjuicio de las atribuciones que tengan en la materia otros órganos y funcionarios del Poder Judicial.”

De lo anterior se desprende que el Tribunal de la Inspección Judicial es un órgano que depende del Consejo Superior, tiene como responsabilidad ejercer el control regular y constante sobre todo el personal del Poder Judicial, así como vigilar el buen cumplimiento de los deberes; tramitar y resolver las quejas que se presenten, entre otras.

Lo anterior, a excepción de los Magistrados, Fiscal General, Fiscal General Adjunto, así como el Director y Subdirector del Organismo de Investigación Judicial, que por competencia le corresponde a Corte Plena ejercer el régimen disciplinario.

Tiene como misión controlar y vigilar el accionar de los despachos y servidores judiciales, en procura de una correcta, oportuna y transparente administración de justicia y de una eficiente atención a los ciudadanos, para lo cual aplica el régimen disciplinario cuando se justifique, todo con estricta observancia de las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica del Poder Judicial y demás normas aplicables a la materia.

Asimismo, tiene como objetivos el efectuar un diagnóstico del estado en que se encuentra la tramitación de los procesos, en los despachos judiciales; garantizar a los usuarios del despacho un servicio ágil y eficiente; investigar, tramitar y resolver las quejas presentadas por los usuarios y las iniciadas de oficio o a instancia de entes judiciales o externos, así como las recibidas en segunda instancia y controlar el grado de cumplimiento de las disposiciones y normas que rigen la actividad de la Institución.

Esta dependencia está compuesta por las siguientes clases de puestos:

- Inspector General 2.
- Inspector General 1.
- Inspector Asistente.
- Profesional en Derecho 1.
- Coordinador Judicial 3.
- Oficial de la Inspección.
- Técnico Judicial 3.
- Técnico en Comunicaciones Judiciales.
- Auxiliar Administrativo^[1].
- Auxiliar de Servicios Generales 2.

De conformidad con la solicitud de los integrantes de Corte Plena, se analizará lo correspondiente para las clases de Inspector General 2, Inspector General 1 e Inspector Asistente.

De la revisión efectuada a la relación de puestos se determinó que actualmente se encuentran vacantes la siguiente cantidad de puestos:

^[1] Plaza trasladada a la Inspección Judicial, Consejo Superior en sesión N° 20-17 del 07 de marzo del 2017, artículo XXXIII, (Plazas liberadas del Juzgado de Tránsito del Primer Circuito Judicial de San José) y acuerdo tomado en sesión N°104-17 del 16 de noviembre de 2017, artículo XX.

Clase de Puesto	Cantidad de puestos ordinarios
Inspector General 2	1
Inspector General 1	5
Inspector Asistente	4

Fuente: Relación de Puestos del Poder Judicial, vigente.

Dichos cargos debían ser llenados mediante la aplicación de la metodología detallada en el apartado anterior, no obstante, dado que para ese momento resultaba urgente realizar los nombramientos, la Sección de Reclutamiento y Selección publicó en octubre de 2015 el concurso por antecedentes número 017-2015 con la finalidad de ampliar la lista de suplentes para la clase de Inspector General, lo que finalmente le permitió a Corte Plena realizar nombramientos interinos de dos años a partir de la designación, los cuales se han ido prorrogando dado que a la fecha no ha sido posible ejecutar el modelo aprobado.

3. Sobre la clasificación y valoración de las clases de puestos: Inspector General 1 y 2 e Inspector Asistente.

Como primer aspecto se debe señalar que las clases bajo análisis se encuentran reguladas en la Ley Orgánica del Poder Judicial de la siguiente manera:

“Artículo 101.

Para ser juez de casación o juez de apelación de sentencia se requiere:

- 1.-Ser costarricense en ejercicio de sus derechos ciudadanos.*
- 2.-Tener al menos 35 años de edad.*
- 3.-Poseer el título de abogado, legalmente reconocido en el país y haber ejercido la profesión durante 10 años, salvo que se trate de funcionarios judiciales con prácticas judiciales mínima de cinco años. Estos Jueces devengarán un salario mayor que los demás jueces del tribunal colegiado.”*

“Artículo 186.

El Tribunal de la Inspección Judicial estará a cargo de tres inspectores generales que deberán reunir los mismos requisitos que se exigen en el artículo 101 de esta Ley. Actuarán individualmente en el desempeño de sus funciones, sin ninguna subordinación entre ellos y como cuerpo colegiado cuando se trate de aplicar el régimen disciplinario o de dictar medidas referentes a la organización de la oficina y de personal subalterno. Uno de los inspectores, designado así por la Corte, será el jefe de la oficina, con facultades para resolver de forma inmediata los problemas administrativos que se presenten en el despacho; sin

embargo, sus decisiones no pueden prevalecer sobre las que dicte el cuerpo colegiado por mayoría.

La Corte nombrará a los inspectores por períodos de seis años y podrá reelegirlos. Los nombramientos que se hagan por haber quedado una vacante se harán por un período completo. La Corte puede trasladar o remover a los inspectores generales o auxiliares aún por pérdida de confianza.”

“Artículo 187

Habrán inspectores auxiliares en el número y en los lugares que sean necesarios para el mejor servicio, según lo disponga la Corte. Estos inspectores tendrán las mismas funciones de vigilancia e investigación que tienen los inspectores generales; estarán subordinados a éstos y deberán tener el título de abogado. Informarán al Tribunal sobre la actividad que realicen en el ejercicio de sus funciones.”

Como se puede apreciar de lo antes transcrito, esa normativa establece, no solo los requisitos que deben poseer los cargos de Inspector General 1 y 2, sino que determina la categoría salarial de estos cargos, la cual deberá ser superior a la de un juez de un tribunal colegiado.

Cabe señalar que esta condición, es la que a lo largo de los años ha generado que dichas clases de puestos sean identificadas con las de juez, pese a que sus naturalezas sustantivas difieren entre sí, no obstante, por el ordenamiento legal se debe de respetar esta condición.

Es por lo anterior que la clase de Inspector General 1 se encuentra equiparada con la de juez del nivel 4 y ostentan una base salarial de \$1.281.400,00, mientras que los de Inspector General 2 con los del nivel 5, cuyo salario base es de \$1.414.600,00.

Ahora bien, para el caso de los Inspectores Asistentes, si bien la ley no define requisitos y categoría salarial, se aplicó el mismo razonamiento utilizado para categorizar al inspector general, por lo tanto, para ser congruentes con esa línea de pensamiento, le fue asignada una valoración a nivel de juez 3, cuyo salario es de \$1.183.800,00.

Lo anterior propicia la línea de ascenso y permite mantener un equilibrio de la estructura salarial de puestos de la institución, aunado que se encuentran subordinados a los Inspectores Generales, pero tienen las mismas funciones de vigilancia e investigación que poseen estos últimos.

4. Análisis conclusivo.

El Consejo de Personal en sesión N°03-15, celebrada el 19 de enero del 2015 artículo V, aprobó la propuesta técnica elaborada por la Dirección de Gestión

Humana para los puestos de Inspectores de la Inspección Judicial, en ésta se establecen los nuevos perfiles competenciales, las Bases de Selección, así como la recomendación de revaloración para las clases de Inspector General 1 y 2, e Inspector Asistente.

Del análisis realizado por ese Órgano se establece la relevancia de que quienes lleguen a ser nombrados Inspectores del Tribunal de la Inspección Judicial, posean una práctica en labores de la judicatura no menor a 5 años. Según se desprende de la sesión de Corte Plena N° 09-15, el Consejo de Personal justifica esta recomendación bajo el siguiente argumento: *“... en criterio unánime de los integrantes del Consejo de Personal, tratándose de la revisión de asuntos que implican valoración de prueba y que rigen los mismos principios que conllevan lo que es la valoración de cualquier proceso, se hacía necesaria la recomendación de esa experiencia mínima de 5 años en la Administración de Justicia.”*

La Corte Plena en la sesión número 09-15, celebrada el día 2 de marzo del 2015, artículo IX, aprueba la propuesta técnica avalada por el Consejo de Personal y ratifica la importancia de que quienes se desempeñen en esos cargos tengan experiencia en labores de la judicatura no menor a 5 años; además de lo anterior solicitan que, independientemente de la especialidad con la que cuenten las personas designadas en esos cargos, deben además tener conocimientos o preparación en la teoría general del acto administrativo, el procedimiento administrativo, la función administrativa, el debido proceso de la defensa, la potestad disciplinaria y en derecho laboral.

Como se puede apreciar de lo antes expuesto al analizar los alcances de los acuerdos de cita se tiene que por un lado se delimita la experiencia hacia la práctica en labores de la judicatura y por otro lo perfilan hacia un conocimiento específico propio del régimen Disciplinario-Administrativo.

Es así que, a partir de los alcances de esos acuerdos, a los puestos del Tribunal de la Inspección Judicial (*Inspector General 2 y 1*), además de los requisitos que establece la ley, se les asocia la condición de poseer como mínimo cinco años de experiencia en labores de la judicatura, así como poseer conocimientos en el tema disciplinario. Por su parte al Inspector Asistente se le solicita el *“haber ejercido la profesión durante cuatro años, salvo en los casos en que se trate de funcionarios judiciales con práctica jurisdiccional no menor de tres años”*, lo anterior por ser un puesto que está ligado directamente con los requisitos de los cargos de jueces del nivel 3.

Producto de lo anterior, la Inspección Judicial desde el año 2015 cuenta con un proceso selectivo diseñado exclusivamente para atender el reclutamiento y selección de los puestos de Inspector; este modelo se desarrolló tomando en consideración los lineamientos y bases selectivas existentes en el proceso de Carrera Judicial, toda vez que este último es uno de los más robustos y consolidados que tiene la institución.

No obstante, por diferentes circunstancias, al día de hoy no ha sido posible realizar nombramientos mediante la aplicación de esta metodología selectiva, los actuales nombramientos interinos han sido aplicados mediante la única nómina de suplentes realizada en el año 2015 y posterior a ésta se han efectuado prorrogas de los nombramientos interinos.

Por otra parte, con respecto a la técnica de reclutar y seleccionar candidatos, es importante indicar que para que un modelo de reclutamiento y selección tenga éxito, éste debe de estar orientado hacia las necesidades que plasman los perfiles competenciales, pues estos integran características únicas y específicas de cada clase de puesto, se diseñan en función de la naturaleza sustantiva, responsabilidad, actividades y la materia de conocimiento que tienen asociadas, entre otras.

Los perfiles se elaboran, entre otras cosas, para reducir el margen de error en la contratación, de ahí que se diseñan de forma específica para cada clase de puesto.

Asimismo, son fundamentales para el proceso de reclutamiento y selección, toda vez que sirve de guía para éste, pues en él se encuentran los requisitos necesarios para cubrir la vacante con el candidato más idóneo, de ahí que en el año 2015, cuando se diseñó el modelo de reclutamiento y selección para los puestos de la Inspección Judicial, se definió la conveniencia de aplicarles durante el proceso selectivo un examen específico de la materia disciplinaria bajo las condiciones que exige el cargo.

Sin embargo, a pesar de que el modelo propuesto se diseñó conforme a los lineamientos y características de los perfiles competenciales, al día de hoy éste no ha dado los frutos esperados ya que por diversos motivos no se ha logrado aplicar.

Debido a lo anterior y dada la situación actual que presenta la Inspección Judicial y en virtud que aproximadamente desde el año 2015 no se ha logrado nombrar a los ocupantes de los puestos en propiedad, sino que se han venido realizando prorrogas de nombramientos a las personas que están desempeñando los cargos de forma interina; se hace **necesario aplicar un sistema que sea más expedito.**

No obstante, como se mencionó anteriormente dado que el sistema de reclutamiento y selección de la carrera judicial es uno de los más robustos y consolidados que tiene la institución, se sugiere que **para solventar la situación actual** se aplique este modelo a los cargos de Inspectores. Esto de conformidad con las facultades que le ha otorgado la Ley Orgánica a este tipo de cargos, ya que los ha equiparado tanto salarialmente, así como en el tema de requisitos con los puestos de Juez que ejercen la función jurisdiccional.

Del examen de los alcances de la discusión que realizan los integrantes de la Corte Plena en las sesiones N°s 09-15 y 42-18, se deduce que el propósito del Órgano Decisor es rescatar la experiencia de personas que hayan tenido trayectoria dentro de la carrera judicial, no solo que tuvieran ganado el examen, sino que, se hubieran desempeñado como jueces. Aunado a que se colige que la tendencia de la Comisión de Asuntos Disciplinarios es que quienes integren el Tribunal de la Inspección Judicial sean jueces, es decir, que la intención que se persigue es que las personas que se nombren para este tipo de cargos se encuentren inmersas dentro del sistema de carrera judicial y que además tengan experiencia como Juez.

Pareciera ser que parte de esa intención también se fundamenta en la dificultad que se ha presentado para aplicar el modelo de reclutamiento y selección propuesto en el año 2015, así como la normativa que establece la ley para los puestos de la clase de Inspector General, la cual señala que deben reunir los mismos requisitos que se exigen en el artículo 101 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, artículo que remite a los requisitos que ordena esta Ley para un Juez de Casación o Juez de Apelación de Sentencia, nomenclatura que está dada para los Jueces del máximo nivel de la serie de este tipo de cargos, es decir el nivel 5.

Asimismo, del análisis de los acuerdos citados anteriormente, se infiere que, por un lado, los órganos decisores señalan la importancia de **regular la participación** de quienes ocupen puestos en ese Tribunal **mediante la acreditación de experiencia en la judicatura**, sin importar, la materia en la cual se desempeñen, es decir pueden tener experiencia únicamente en agrario, civil, cobro judicial, familia, laboral, entre otros. Mientras que, por otro, perfilan a que quienes ocupen esos cargos, **posean un conocimiento específico propio del régimen Administrativo-Disciplinario**, ya que señalan que independientemente de la especialidad con la que cuenten deben tener conocimientos o preparación en la teoría general del acto administrativo, el procedimiento administrativo, la función administrativa, el debido proceso de la defensa, la potestad disciplinaria y en derecho laboral.

Por lo tanto, de todo lo expuesto y tomando como base esas dos condiciones, se fundamenta dejar sin efecto las bases de selección de los puestos de la Inspección Judicial aprobadas por la Corte Plena en el año 2015; y convalidar la nota de elegibilidad que poseen los participantes en el sistema de carrera judicial para ocupar los cargos de la Inspección Judicial (Inspector General 2, Inspector General 1 e Inspector Asistente); lo que permite considerar para posibles candidatos a los puestos de Inspectores, a aquellas personas que se encuentren elegibles desde el sistema de carrera judicial, partiendo de la elegibilidad para puestos de la clase de Juez 3, 4 y 5, según corresponda.

Lo anterior, debe comprenderse que para ocupar el cargo de Inspector General 2, la persona participante debe de estar elegible como Juez 5; respecto a ocupar el cargo de Inspector General 1, debe de estar elegible como Juez 4; y

en cuanto a quienes opten por la clase de puesto de Inspector Asistente, deben contar en el sistema de carrera judicial; con una nota de elegibilidad mínima de Juez 3.

Además de poseer la condición de estar elegible como Juez, según corresponda para la clase de puesto; debe cumplir con la experiencia, a los participantes de este proceso selectivo se les deberá aplicar una entrevista con la finalidad de conocer a los candidatos, su condición personal e interés en el cargo, dominio de la materia administrativa disciplinaria, entre otros. De esta forma se estaría respetando las dos recomendaciones que se dieron en su momento con respecto a este tema.

Debido a lo expuesto es conveniente que la Sección de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana, en aras de la competencia técnica que se le atribuye, desarrolle una metodología de selección que regule el reclutamiento y selección de los puestos profesionales de la Inspección Judicial, tanto para sustituciones como para el llenado de vacantes.

Lo anterior tomando en consideración al menos los siguientes aspectos, sin demerito de que en virtud de sus facultades analice la conveniencia o no de valorar otros aspectos:

1. Publicación de convocatorias.
2. Revisión de cumplimiento de requisitos:
 - a. Los que establece el Manual Descriptivo de Clases de Puestos, así como La Ley Orgánica del Poder Judicial.
 - b. Verificación de la elegibilidad respectiva en Carrera Judicial, según la clase de puesto a ocupar.
 - c. Investigación de antecedentes sociolaborales.
 - d. Pruebas psicolaborales.
3. Aplicación de entrevista por parte de la Comisión de Nombramientos.
4. Integración de los registros para nombramientos a plazo fijo y para suplentes.
5. Llenado de vacantes.

La Sección de Reclutamiento y Selección como órgano técnico competente deberá diseñar la metodología del proceso selectivo, las bases de selección correspondientes según la clase de puesto a concursar, con el detalle para cada uno de los factores a calificar y su respectiva ponderación.

Asimismo, deberá esa Sección desarrollar los instrumentos necesarios que considere oportuno aplicar en cada una de las etapas y coordinar lo que corresponda.

Lo anterior en el entendido de que para que este procedimiento resulte exitoso la Sección de Reclutamiento y Selección en aras de su competencia técnica, deberá tomar las medidas respectivas para mantener actualizadas de forma periódica la lista de suplencias, así como velar porque se publiquen con prontitud los concursos de nombramientos a plazo fijo cuando un puesto quede vacante.

Finalmente, resulta necesario hacer hincapié en que el cargo de Inspector Asistente dentro del escalafón de puestos de la Inspección Judicial es el de menor nivel dentro de esa estructura, es decir donde se inicia la línea de ascenso, de manera que la experiencia adquirida en el desarrollo de este cargo resulta de gran valor.

La clase de Inspector Asistente a diferencia de los cargos de Inspector General 1 y 2, no incluye la experiencia de 5 años en labores de la judicatura que en su momento habían recomendado los órganos superiores. No obstante, la intención de esos órganos es precisamente que quienes lleguen a ser nombrados como Inspectores cuenten con esa experiencia; razón por la cual es importante agregar a los puestos de la clase de Inspector Asistente esa experiencia para promover la línea de ascenso, lo anterior salvo mejor criterio del órgano superior.

5. Recomendaciones técnicas administrativas:

5.1. Se recomienda dejar sin efecto las bases de selección de los puestos de la Inspección Judicial aprobadas por la Corte Plena en el año 2015; y convalidar la nota de elegibilidad que poseen los participantes en el sistema de carrera judicial para ocupar los cargos de la Inspección Judicial (Inspector General 2, Inspector General 1 e Inspector Asistente); lo que permitirá considerar para posibles candidatos a los puestos de Inspectores, a aquellas personas que se encuentren elegibles desde el sistema de carrera judicial, partiendo de la elegibilidad para puestos de la clase de Juez 3, 4 y 5, según corresponda.

5.2. Se deberá comprender que para ocupar el cargo de Inspector General 2, la persona participante debe de estar elegible como Juez 5; respecto a ocupar el cargo de Inspector General 1, debe de estar elegible como Juez 4; y en cuanto a quienes opten por la clase de puesto de Inspector Asistente, deben contar en el sistema de carrera judicial; con una nota de elegibilidad mínima de Juez 3.

5.3. Para materializar dicha propuesta es conveniente que la Sección de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana, en aras de la competencia técnica que se le atribuye, desarrolle una metodología de selección

que regule el reclutamiento y selección de los puestos profesionales de la Inspección Judicial, tanto para sustituciones como para el llenado de vacantes.

Lo anterior tomando en consideración al menos los siguientes aspectos, sin demerito de que en virtud de sus facultades analice la conveniencia o no de valorar otros aspectos:

1. Publicación de convocatorias.
2. Revisión de cumplimiento de requisitos:
 - a. Los que establece el Manual Descriptivo de Clases de Puestos, así como La Ley Orgánica del Poder Judicial.
 - b. Verificación de la elegibilidad respectiva en Carrera Judicial.
 - c. Investigación de antecedentes sociolaborales.
 - d. Pruebas psicolaborales.
3. Aplicación de entrevista por parte de la Comisión de Nombramientos.
4. Integración de los registros para nombramientos a plazo fijo y para suplentes.
5. Llenado de vacantes.

5.4. La Sección de Reclutamiento y Selección como órgano técnico competente deberá diseñar la metodología del proceso selectivo, las bases de selección correspondientes según la clase de puesto a concursar, con el detalle para cada uno de los factores a calificar y su respectiva ponderación. Asimismo, deberá desarrollar los instrumentos necesarios que considere oportuno aplicar en cada una de las etapas de ese proceso.

5.5. Para que este procedimiento resulte exitoso la Sección de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana en aras de su competencia técnica, deberá tomar las medidas respectivas para mantener actualizadas de forma periódica la lista de suplencias, así como velar porque se publiquen con prontitud los concursos de nombramientos a plazo fijo cuando un puesto quede vacante.

5.6. La clase de puesto de Inspector Asistente a diferencia de la clase de puesto de Inspector General 1 y 2, respectivamente; no incluye la experiencia de 5 años en labores de la judicatura que en su momento habían recomendado los órganos superiores. No obstante, la intención de esos órganos es precisamente que quienes lleguen a ser nombrados como Inspectores cuenten con esa experiencia; lo anterior es necesario ajustar la clase de puesto de Inspector Asistente en el factor de experiencia en el entendido de que se debe contar con 5 años como mínimo en labores de la judicatura.”

*Después de una amplia discusión del informe PJ-DGH-SAP-202-19, en el sentido de que para ocupar los puestos de la Inspección Judicial sean vacantes o suplencias no se apliquen exámenes, sino que todas aquellas personas elegibles como Jueces 4 y 5 se remitan a la Comisión de Nombramientos para las entrevistas respectivas y sea esa Comisión la que gira las ternas a Corte Plena, así como que para ocupar los puestos de Inspectores Asistentes, las personas interesadas deben ostentar el cargo de Jueces 3, **se acordó:** acoger el informe PJ-DGH-SAP-202-2019 de la Sección Análisis de Puestos con el siguiente ajuste:*

1. Dejar sin efecto la metodología aprobada, sobre la aplicación de pruebas a la clase de Inspectores Judiciales, la cual fue conocida en sesión N°09-2015 celebrada el 02 de marzo de 2015 artículo IX y se autorice convalidar la nota de elegibilidad que poseen los participantes en el sistema de carrera judicial para ocupar los cargos de la Inspección Judicial (Inspector General 2 -Presidente o Presidenta del Tribunal de Inspección Judicial-, Inspector General 1 e Inspector Asistente), de manera que se permita considerar para posibles candidatos a esos puestos a aquellas personas que se encuentren elegibles desde el sistema de carrera judicial, partiendo de la elegibilidad para puestos de la clase de Juez 3, 4 y 5, según corresponda. Para el caso del Inspector General 2 e Inspector General 1, la persona participante debe de estar elegible como Juez 4 y Juez 5 y en cuanto a quienes opten por la clase de puesto de Inspector Asistente, deben contar en el sistema de carrera judicial; con una nota de elegibilidad mínima de Juez 3.

2. Girar la instrucción a la Sección de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana, para que desarrolle una metodología de selección que regule el reclutamiento y selección de los puestos profesionales de la Inspección Judicial, tanto para sustituciones como para el llenado de vacantes, tomando en consideración los alcances de este informe.

3. Aprobar la modificación de la clase de puesto de Inspector Asistente en el factor de experiencia en el entendido de que se debe contar con 5 años como mínimo en labores de la judicatura.

- 0 -

Se concede el uso de la palabra a la máster Roxana Arrieta Meléndez, Directora interina de Gestión Humana, quien expone: “El informe que venimos a presentar se refiere a los inspectores judiciales del Tribunal de la Inspección Judicial.

Como antecedentes tenemos que se vieron en Corte Plena tanto el perfil como las bases selectivas que se estaban proponiendo en dicho informe.

Posteriormente, se presenta una solicitud expresa por la máster Siria Carmona, Presidenta del Tribunal de la Inspección Judicial en ejercicio, solicitando que para el caso de las personas que están desempeñando el puesto en la Inspección Judicial como inspectores no se les tuviera que realizar un examen técnico. Luego, se hace el conocimiento del informe donde se le indica a la máster

Carmona Castro que valorando los antecedentes técnicos no se ve la necesidad de hacer algún cambio. Sin embargo, se pone a conocimiento de esta Corte el 10 de setiembre y a partir de ese momento nos solicitan nuevamente que valoremos según los argumentos que se vieron en ese momento y discusión del tema.

Sobre ese aspecto, vemos que la Ley Orgánica del Poder Judicial en el artículo 86 indica básicamente cuáles son los requerimientos para los puestos de Inspección Judicial y exige los requisitos que están en el artículo 101 de esta misma Ley, que indica que para ser juez de casación o apelación de sentencia se requiere ser costarricense en ejercicio, tener al menos 35 años de edad, tener el título de abogado legalmente reconocido en el país y haber ejercido la profesión durante 10 años, salvo que se trate de funcionarios judiciales con prácticas judiciales mínimas de cinco años. Estos jueces devengarán un salario mayor que los demás jueces del Tribunal Colegiado. Aquí es donde nosotros reiteramos y hacemos el análisis técnico y vemos que desde la técnica apegándonos a este artículo se homologan como jueces. También enfoca en el artículo 87 que habrá inspectores auxiliares en el número y en los lugares que sean necesarios para el mejor servicio, según lo disponga la Corte.

Estos inspectores tendrán las mismas funciones de vigilancia e investigación que tienen los inspectores generales.

Aquí es donde se reflejaba la tabla que inicialmente se había aprobado como base selectiva para un proceso de nombramientos en los puestos de inspección y se había determinado como primer punto la evaluación de los conocimientos específicos con un puntaje de 70%.

Al retomar técnicamente el informe y hacer el análisis de la Ley Orgánica del Poder Judicial vemos que podemos homologar el proceso evaluativo de Carrera Judicial, están pidiendo que sean jueces, así como lo dicta la ley en el artículo 101.

Producto de este análisis se presenta al Consejo de Personal y ahí este acuerdo lo que nos dice es dejar sin efecto la metodología aprobada inicialmente sobre la aplicación de pruebas a la clase de inspector judicial, lo cual fue conocido en la sesión N° 9-15 celebrada el 2 de marzo de 2015, artículo IX y se autorice convalidar la nota de elegibilidad que poseen los participantes en el sistema de Carrera Judicial, para optar los cargos de la Inspección Judicial, inspector general 2, presidente o presidenta del Tribunal de la Inspección Judicial, inspector general 1 e inspector asistente, de manera que permita considerar para posibles candidatos a esos puestos a aquellas personas que se encuentren elegibles desde el sistema de Carrera Judicial, partiendo de la elegibilidad para los puestos de la clase de juez 3, 4 y 5, según corresponda.

Para el caso de inspector general 2 e inspector general 1, las personas participantes deben estar elegibles como jueces 4 y 5. En el caso de quienes opten por la clase de puesto de inspector asistente deben contar en el sistema de Carrera Judicial con una nota de elegibilidad mínima de juez 3.

Girar instrucciones a la Sección de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana para que desarrolle una metodología de selección que regule el reclutamiento y selección de los puestos profesionales de la Inspección Judicial, tanto para sustituciones como para el llenado de vacantes, tomando en consideración los alcances de este informe. Aprobar la modificación de la

clase de puesto de inspector asistente en el factor de experiencia, en el entendido que se debe contar con al menos cinco años como mínimo de labores en la judicatura.

Ese es el acuerdo y el que traemos a conocimiento de esta Corte para su aprobación".

Interviene el magistrado Sánchez: "En este caso desde el año 2015 efectivamente esta Corte tomó un acuerdo donde se dispuso que quienes iban a participar para el puesto de inspector general del Tribunal de la Inspección Judicial tenían que hacer un examen. ¿Qué ha pasado? Que esto no estaba adscrito a ningún órgano y el tiempo lo ha dejado.

Nosotros cuando valoramos esto en Consejo de Personal analizamos el tema desde el punto de vista jurídico y estimamos que lo procedente es la designación de jueces porque ese fue el espíritu y sentir de la Corte en aquel momento, que sean jueces. En este caso deben ser jueces para inspector general de categoría 4 o 5, creo que ese "y 5" puede generar una confusión, porque el presidente del Tribunal de la Inspección Judicial es juez 5 y los inspectores generales son jueces 4, entonces me parecen que pueden participar indistintamente jueces 4 o jueces 5 que estén debidamente elegibles en el escalafón de la Carrera Judicial.

Esto va de esa forma porque el presidente del Tribunal de la Inspección Judicial es elegido por esta Corte, entonces cualquier juez 4 puede ser electo como presidente del órgano disciplinario.

En lo que corresponde a los inspectores auxiliares ellos tienen una categoría salarial a juez 3, entonces lo que se pretende es la homologación de estos puestos a jueces 3 y quienes estén electos como jueces 3 puedan ser designados en este órgano disciplinario.

Esto va a dar sin duda alguna una mayor independencia al Tribunal de la Inspección Judicial que es lo que se pretende, porque ya son jueces de carrera, son jueces que tienen una experiencia.

Se podría discutir, bueno lo que interesaba era que tuvieran un conocimiento de proceso disciplinario, en todos ítems de Carrera Judicial el juez para poder llegar a ese cargo tiene que conocer de régimen disciplinario, porque todos los jueces en su calidad de jefatura de oficina tienen que aplicar régimen disciplinario en los términos que lo regulan el artículo 185 de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Entonces cualquier juez es competente para esta rama.

Así creo que lo único que sugeriría es cambiar esa "y" por una "o", para que no quede que solo los jueces 5 pueden ser electos presidente del Tribunal de la Inspección Judicial, para mí cualquier juez 4 o juez 5 puede ser electo en tal cargo".

ENTRA LA MAGISTRADA ROJAS.

Manifiesta la magistrada suplente Aragón Cambronero: "Escuchando la exposición que hizo la compañera y ahora la exposición que hace el magistrado Sánchez, tengo un par de dudas de naturaleza de fondo en este aspecto. Porque a mí me parece que, si bien puedo estar elegible como juez 3 o juez 4 en algunas materias, estas no son afines con la materia disciplinaria que ve la Inspección Judicial.

En materia disciplinaria la Inspección Judicial, el Consejo Superior en su momento y esta Corte generan mucho proceso contencioso administrativo, en muchos casos van a dar lugar a procesos en que se acoge la demanda y generan responsabilidad para el Estado. Creo que acá se torna indispensable que las personas que asuma estos puestos tengan una formación en dos materias

particulares, como juez de trabajo cuando es la función natural del juez de trabajo estudiar y analizar procesos disciplinarios o como juez contencioso administrativo que a nosotros nos corresponde - digo nosotros porque pertenezco a esa materia- analizar función pública.

Dentro de estos dos parámetros, creo que son los puestos más afines con la Inspección Judicial, y además si bien es cierto que el juez tiene dentro de sus potestades ejercer el régimen disciplinario en sus despachos. Generalmente no, así lo dice la Ley Orgánica del Poder Judicial, le corresponde al Juez Coordinador y por una sanción de hasta quince días.

Son sanciones digamos menores donde creo que no existe tal complicación en llevar un procedimiento administrativo.

Este Poder Judicial cada día ve asuntos más completos desde el punto de vista disciplinario, yo tengo la sensación que las faltas han ido en aumento, en cuanto a la intensidad del daño o de la investigación que se pretende en un procedimiento disciplinario.

Creo que este es un momento en que deberíamos de tomar como fundamento todo este expertís que existe en materia Laboral y Contencioso Administrativa para que sean los Jueces de estas materias quien tenga la posibilidad de acceder a puestos en el Tribunal de la Inspección Judicial.

Porque bien está claro que en ambas materias como parte de los factores que se evalúan en los exámenes específicos que es lo que se está tratando de aplicar es la materia relativa al Procedimiento Administrativo Disciplinario en materia de función pública.

Creo que esto no se puede dejar de lado a la hora de valorar los requisitos para llegar a formar parte del Tribunal de la Inspección Judicial".

La máster Arrieta Meléndez le indica a la magistrada Suplente Aragón Cambronero: "En la tabla de los factores de las bases selectivas -es que el cuadrado no se ve muy bien ahí-, refiere no solamente a la evaluación de conocimiento específico, que esa ese es como la base del puntaje más alto que es del 70%.

También refiere la experiencia adicional, estudios universitarios adicionales del área del Derecho y la entrevista de conocimiento de la actividad a la que se va a desempeñar la persona.

Ahí es donde se estaría dando ese análisis, si la persona tiene las competencias y el conocimiento para poder desempeñarse en ese puesto".

Expresa la Suplente Aragón:" Es que acá el tema tiene que ver, yo puedo hacer estudios en otras áreas del Derecho y está bien no lo veo como que se deba dejar de lado a la hora de aplicar los factores para la calificación, para la ponderación. Sin embargo, el tema es el conocimiento que se pueda tener en un tema específico para la proyección que pueda dar la institución a nivel de aplicación del derecho y está claro que hay solo dos materias dentro de la estructura de puestos que tiene el Poder Judicial, que están destinadas a aplicar procedimientos administrativos sancionatorios disciplinarios en materia de Función Pública. Una es la Laboral que tiene una amplia gama de Jueces en esta materia y otra es el Contencioso Administrativo que creo que esos son aspectos que tienen que soslayarse a la hora de definir las competencias.

Los compañeros de la Sala Segunda lo saben también de primera mano que son los Jueces que están llamados de manera natural a conocer de este tipo de procesos y analizar los principios que rigen el Procedimiento Administrativo Sancionatorio en la función Pública".

Indica el Magistrado Aguirre: "Lo que pienso es que o me da alguna inquietud si eso es una cuestión referencial, lo de la carrera o si es que estamos metiendo al Tribunal de la Inspección Judicial en el sistema de carrera Judicial.

Esto es porque la actividad del Tribunal de la Inspección Judicial no se suma a la actividad Jurisdiccional. Es una actividad administrativa y en la Ley Orgánica encontramos algunas normas que establecen el Régimen Jurídico de los Inspectores Judiciales, que no es el mismo Régimen de los Jueces.

Por eso a mí me gustaría que quedara bien establecido qué es lo que estamos resolviendo. Si es que estamos tomando simplemente como una referencia sin perjuicio del Régimen Jurídico que les corresponde, o sea, estableciendo que no es que estamos declarándonos como incluidos en el régimen de carrera, porque yo creo que eso sí tendríamos que tener cuidado a la hora de hacer el link que corresponda, porque el Régimen Jurídico, me parece que incluso el Inspector ahora tenemos tiempos de no tener Inspectores en propiedad, ¿verdad? todos están interinos. Creo que son nombramientos a plazo y tiene alguna relación directa de dependencia con la Presidencia de la Corte y con este órgano donde estamos, es decir su función es administrativa no es Jurisdiccional.

Estimo que tenemos que tener cuidado a la hora de ligar una cosa con la otra. Vean ustedes que también nos puede provocar otro problema, dependiendo de los requisitos que nosotros exijamos para puestos administrativos podríamos provocar una situación en la cual las personas que llegan a ocuparlos pues pretendan tener las mismas condiciones que los jueces en términos generales. Entonces, por eso pienso que sí ha habido ya en el pasado, no una creo que unas dos o tres intenciones de incluir a los Inspectores Judiciales, son gestiones de ellos como Jueces de carrera.

Pero en el pasado se desestimaron las gestiones considerando precisamente la naturaleza de la función de ellos que es administrativa. El régimen jurídico que tienen en la Ley Orgánica que es diferente en los jueces y que por lo tanto debemos hacer.

Nosotros podríamos sin hacer referencia decir porqué no crear requisitos, requisitos que ellos deben cumplir, claro que si nos referimos a los escalafones estaríamos como quien dice haciendo una remisión al sistema de carrera y eso tiene que quedar completamente claro".

Indica la Magistrada Rojas: "Recuerdo cuando el exmagistrado Jinesta y yo - no sé si el Magistrado Aguirre lo recuerda- planteamos que las personas que integraban el Tribunal de la Inspección Judicial tenían de manera expresa que tener un perfil especial.

Estimo que este Poder Judicial hace remisiones a los puestos de jueces para todos los efectos sin que implique que realiza la misma función. Por ejemplo: el Poder Judicial paga a los miembros del Consejo Superior como Juez 5 y remite el hecho de que los miembros de la Inspección Judicial tiene la condición de Juez creo 5 también 4.

Estamos pidiéndole a estos funcionarios administrativos la misma formación que un Juez de la República, porque en eso estamos pagándoles. Es decir, no se trata de cualquier persona.

Luego lo que hagan tienen que hacerlo perfecto ¿por qué? porque tienen un Régimen especial de responsabilidad, esta Corte aquí está actuando no como Juez si no como jerarca administrativo y yo quiero recordar que inclusive muchos actos de esta Corte que han sido anulados tienen juicio de responsabilidad en el Contencioso, no solo de responsabilidad del Estado si no de responsabilidad personal de todos los magistrados que han concurrido con su voto o una determinada decisión.

Lo mismo para el Tribunal de la Inspección Judicial dice el artículo 199, gracias a la Magistrada Aragón que me ayuda tanto, 199.2 dice: "Será responsable personalmente ante terceros el servidor público que haya actuado con dolo o culpa grave en el desempeño de sus deberes o colocación del mismo. Aunque haya solo utilizado los medios u oportunidades que le ofrece el cargo". Dice el dos: "Estará comprendido en tales casos el funcionario que emitiere actos manifiestamente ilegales y el que los obedeciere de manera conforme a esta Ley.

Habría ilegalidad manifiesta entre otros casos cuando la Administración se aparte de dictámenes consultivos; etcétera".

Cada vez que se anula un acto hay una responsabilidad personal del funcionario, por eso tenemos tantas demandas en el Contencioso en lo personal y como funcionarios contra los integrantes del Consejo Superior.

No es menos los que van a ganar quienes integran el Tribunal de la Inspección Judicial, considero que es un lujo que se puede dar esta Corte y una obligación con el país para evitar impunidad, tener funcionarios que sepan que si el acto que dictan se les anula no solo hay responsabilidad del Estado, si no que la Ley Orgánica de la Contraloría cuando se creó el Código Procesal Contencioso Administrativo hace 10 años.

Dice que nosotros los jueces Contenciosos, lo digo porque vengo de esa Jurisdicción, tenemos que ordenar la recuperación de los recursos que pague el Estado por un funcionamiento anormal del servicio público. Entonces, el Tribunal de la Inspección Judicial es muy importante porque no solo garantiza un correcto decoro y una correcta actuación de los funcionarios públicos en su desempeño lo que afecta la imagen institucional, ¿por qué? porque sí se genera impunidad, si los asuntos se dejan prescribir o caducar, etcétera.

La gente va sintiendo que no importa que aquí pasa de todo y que nada se corrige y en segundo lugar si se sanciona a alguien violando los recaudos del debido proceso o no manejando adecuadamente el Derecho Público.

Ahora los jueces Laborales tienen que ser jueces laborales como lo dijo la Sala cuando dimensionó la resolución. Recuerden que cuando la Jurisdicción Laboral conocía materia de servicio público, de empleo público y esta norma fue declarada inconstitucional, la Sala Cuarta dijo que era resorte exclusivo del servicio público de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Dimensionó el fallo y dijo, pero para que no se cree una dislocación del ordenamiento jurídico, los jueces laborales lo continuarán haciendo, aplicando los principios y normas del Derecho Administrativo.

Sí creo que porque han estado obligados por esta disposición vinculante de la Ley Orgánica a aplicar la materia de Derecho Público, para continuar conociendo los asuntos que tenían pendientes, tienen una expertise.

Pero eso es una expertise del día a día de la nulidad del acto, de la sujeción especial, de las responsabilidades, de los procedimientos de contratación, los criterios de razonabilidad y proporcionalidad, los recaudos del debido proceso de la Ley General de la Administración Pública.

Además, una entrevista no equivale a examen, ¡jamás! Yo en una entrevista que me puede durar 10 minutos que es la experiencia que normalmente uno tiene que esas son las entrevistas, no puedo saber si un Juez Contencioso, porque vean la experiencia como Tribunal Examinador se inscribían casi que 80 a veces por examen y con mucho esfuerzo -la Magistrada Aragón que ha participado conmigo en esos exámenes evaluadores no me deja mentir- con mucho esfuerzo pasaban 4 o 5 personas el examen de Contencioso a pesar de que la lista de la gente que se matriculaba era muy grande.

El manejo del derecho adecuado para no hacer incurrir a la responsabilidad y al mismo funcionario en acción de regreso luego en responsabilidad me parece que sí es una política Pública que esta Corte debe de adoptar responsablemente para garantizar la buena marcha de esta institución. Ese funcionario es un funcionario administrativo pero muy bien pagado, gana exactamente igual que un juez, tiene una responsabilidad administrativa diversa, la otra es responsabilidad del juez, aquí es responsabilidad administrativa por falta del funcionario o en fin, sigue habiendo responsabilidad, no hay ninguna razón para obviar requisitos, me parece que esta Corte tiene que exigirlos para ir mejorando el accionar de las instituciones públicas y de los órganos que integran esta Corte".

Responde la máster Arrieta Meléndez: "Tal vez retomarles el artículo 86 de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Nosotros estamos haciendo una analogía, porque nos dice que tiene como requisitos mínimos los que se establecen en el artículo 101 de esta misma Ley. Entonces es ahí magistrado Aguirre donde nosotros estamos haciendo esa homologación, no es que pueden ser. El artículo 101 ibídem dice que para ser juez de casación o juez de apelación de sentencia requiere esas condiciones y el artículo 186 lo que refiere es que los integrantes del Tribunal de la Inspección Judicial estarán a cargo de tres inspectores generales que deberán reunir los mismos requisitos que exige el artículo 101 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Lo que estamos haciendo es una homologación, tomándolo de referencia, no es que están integrándose en el escalafón ni mucho menos, sino que es de referencia porque así lo asocia la Ley Orgánica del Poder Judicial, es como un parámetro más.

Ahora, en el tema del perfil como tal, para estas clases de puestos ya fue aprobado en el año 2015, lo único que se está haciendo y se está solicitando por esta misma Corte era valorar las argumentaciones que se dieron en ese momento sobre las bases selectivas, que son las que van a determinar en función de todo lo que tiene el perfil el proceso evaluativo para el cual van a transitar estas personas para optar por un puesto.

¿Qué es lo que hicimos? En vista de que todas estas personas se les pretendía en su momento hacer un examen de evaluación de conocimientos específicos, en el mismo informe se indica que, bueno, que al estar el artículo 86 y hacerle referencia al 101 ibídem, aquí nosotros podemos homologar esa evaluación por la elegibilidad en el escalafón de Carrera Judicial. Además de eso, el perfil tiene varios ítems asociados que van a ir vinculados y relacionados con la entrevista, con esa

experiencia adicional, con los estudios adicionales que haya tenido la persona, ahí es donde nosotros técnicamente a nivel de bases selectivas estaríamos haciendo un análisis del conocimiento que tienen estas personas en esas materias que están vinculadas al régimen disciplinario y a todo el aparato administrativo que ellos deben de aplicar".

Refiere el Magistrado Sánchez: "Estimo que ya la máster Arrieta Meléndez aclaró el tema, esto es meramente referencial porque todos los inspectores generales son designados por un plazo determinado que son por seis años e incluso se da la potestad a esta Corte de su remoción por el simple hecho de que haya pérdida de confianza, o sea, no están bajo un sistema de carrera judicial donde tienen una protección o una inamovilidad. Aquí tampoco se pretende incorporarlos a ellos a un sistema de Carrera Judicial, todos sabemos que su régimen legal es diferente.

El tema es un tema referencial porque ha pasado cuatro años de que esta Corte dispuso que se tenía que hacer esos exámenes y hasta donde entiendo que ya yo no estaba, se dispuso un Tribunal compuesto por un Juez Penal, un Juez Civil, un Juez Laboral y un Juez Contencioso y ellos tuvieron sus reuniones y no se logró ni siquiera entre ellos ponerlos de acuerdo para hacer el temario.

Esto ha pasado ya mucho tiempo y no se ha logrado darles a ellos una estabilidad relativa en el Tribunal de la Inspección Judicial, por eso fue que el Consejo de Personal a instancia de la Dirección de Gestión Humana trata de referenciarlos como jueces 4 y jueces 5.

Me parece que esta es la única salida, ahora el que sean jueces contenciosos y jueces laborales eso es una posibilidad y esta Corte tendrá que determinarla, en mi criterio cualquier juez 4 o 5 puede participar, para eso también esta Corte se reserva el tema discrecional al momento de elegir cuando se discuta sus nombramientos".

Agrega el Magistrado Salazar Alvarado: "Yo tengo una visión, -parcialmente estoy de acuerdo-acotado un poco el informe de la Dirección de Gestión Humana, primero hay una gran ventaja de que esto venga con un informe técnico y nada mejor que de la Dirección de Gestión Humana, pero para aclararle a algunos que no han estado en las dos discusiones anteriores.

La primera discusión que tuvimos fue bajo la presidencia de doña Zarela Villanueva, algunos que estuvimos en esa sesión que le dimos el apoyo a doña Zarela, llegamos a la conclusión de que los integrantes del Tribunal de la Inspección Judicial, coincido con la magistrada Rojas, ejercen una labor administrativa pero sancionan jueces, entonces yo no voy a hablar aquí de invasión de competencias porque esa es la competencia que tienen por Ley, o sea resolver y conocer disciplinariamente incluso a los jueces de casación. Entonces, como salían nombrados esos integrantes del Tribunal de la Inspección Judicial, ninguno era la Judicatura hasta ese momento.

Cuál era la inquietud creo que el último que llegó que estuvo muy poquito tiempo fue Macario Barrantes, que era el único que venía en la Judicatura y resulta que ese Tribunal de la Inspección Judicial eran personas que estaban en otros puestos menos en la Judicatura y se veía muy fácil que tres personas sin conocimiento del derecho desde la Judicatura, la experiencia que desde ahí se adquiere pues resulta que le revocaban los nombramientos a los mejores jueces 4 y 5 que tenemos en la institución. Entonces lo que ahí se presentó y que yo defendí mucho, fue a quién queremos en el Tribunal de la Inspección Judicial y la discusión fue ¿Queremos a jueces de Carrera? Quien mejor

que un juez con experiencia de diez, quince años, analice si lo que está haciendo otro está bien o no o si hay elementos de la ética o una mala interpretación de norma.

Nosotros lo vemos aquí por el artículo 199 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, acaso nosotros pasamos por el artículo 199 ibídem a personas no conocedoras del derecho.

¿Qué fue lo que se quiso? Bueno, démosles una categoría dentro de la Carrera Judicial, tuvimos algunos problemas, bueno entonces que son jueces 4 o jueces 5, cuáles son los requisitos, se dijo que iban a hacer los nombramientos en aquel momento, ese tribunal por una u otras razones terminaron sus funciones y se creó un nuevo Tribunal de la Inspección Judicial, con jubilaciones, con pensiones, con traslados, ese Tribunal se hizo nuevo.

¿A quién se puso desde entonces en el Tribunal de la Inspección Judicial? A tres jueces y qué dijimos aquí, busquemos jueces contenciosos, por la materia y la nulidad de los actos administrativos que ya los jueces laborales algo han aprendido de eso y mucho. Entonces, ¿cuál era la idea? Busquemos jueces contenciosos, jueces civiles, jueces laborales y si hoy en día se integró ese tribunal es porque buscamos tres jueces competentes y así se integró, se pudo buscar una jueza contenciosa de experiencia, un juez civil y un juez de trabajo, esos jueces cuando los buscamos, buscamos jueces 4.

La norma tiene algunos problemas tal vez, entonces por eso voy a apoyar el informe pero habría que acotarlo, el Inspector General o sea los integrantes del Tribunal de la Inspección Judicial pueden ser jueces 4 o jueces 5, yo en eso si coincido con el magistrado Sánchez, sobre todo hoy en día que ante la idea es que fueran jueces de Tribunal, ahora resulta que los jueces de Tribunal pueden ser jueces 4 o jueces 5, porque ya tenemos jueces de Apelación y jueces de Casación, pero hay materias que no tienen aún Casación, pero igual pueden llegar a integrar el Tribunal de la Inspección Judicial si están elegibles como jueces 4.

Cuando el artículo 186 de la Ley Orgánica del Poder Judicial dice que el Tribunal de la Inspección Judicial estará a cargo de tres inspectores generales, y dice que tendrán los mismos requisitos para ser Juez Superior de Casación, remite al artículo 101 de esa ley y si nos vamos al artículo 101 ibídem resulta que tiene una reforma del año 2018 que dice así: "para ser juez de Casación o de Apelación -y ahí vienen los requisitos- Ser costarricense en ejercicio de los derechos, tener al menos 35 años de edad."

Entonces ¿qué estamos buscando? Idoneidad, experiencia y que le sumamos ahora que estén elegibles, eso es lo que estamos exigiéndoles a los jueces hoy en día en el Tribunal de la Inspección Judicial, que estén elegibles, que cuando queden vacantes en el Tribunal de la Inspección Judicial vayamos a las listas de jueces 4 y 5 por materia, que concursen y ya pasaron por todo el tamiz del conocimiento jurídico, les hacemos aquí una entrevista y procedemos con el nombramiento.

Yo lo avaló el informe técnico de la Dirección de Gestión Humana que nos ha expuesto la máster Arrieta Meléndez con esa acotación nada más, que igual puede ser juez 4 o juez 5 sobre todo a partir de que tenemos jueces de Apelación y jueces de Casación, cualquiera de ellos, con esa integración de normas yo llego a la misma conclusión".

Prosigue el Magistrado Aguirre: "Nada más quería hacer ver también que como está es una cuestión administrativa. Vayamos a pensar que la designación tenga que hacerse por ternas, porque

nos amarraría un poco a la hora de la escogencia, no sé si la intención es que se haga mediante ternas, porque como es una cuestión de tipo administrativo, está bien que cumpla esos requisitos pero que nosotros no estemos atados a las ternas, porque puede ser que de repente los tres que vienen no nos guste ninguno, o sean los menos convenientes, ese es un punto que también me gustaría que quedara claro".

Indica la Magistrada Rojas: "Quisiera hacer una aclaración de lo dicho por el magistrado Salazar, no recuerdo que lo que él dice sea lo que hayamos discutido y para sacar de toda duda le estoy pidiendo a la Secretaria General, porque si se tomó un acuerdo, recuerdo que el magistrado Jinesta que lo tenía a la par en ese momento, no recuerdo por qué motivo, seguro porque yo era la última nombrada y él era el presidente de la Sala Constitucional, probablemente fue por eso, hablamos mucho de perfilarlo y recuerdo que se había puesto derecho público, derecho laboral, nunca se habló de que íbamos a acudir a la terna de jueces, obviamente si se habló de que la experiencia de juez no lo autoriza a usted para ser órgano administrativo, este es un órgano especializado y la condición de juez no le autoriza.

Además, eso sería reducir al Tribunal de la Inspección Judicial a solo el régimen disciplinario de los jueces y se nos olvida que sanciona policías, sanciona fiscales, sanciona personal auxiliar, o sea me gustaría inclusive tener una estadística que me parece que es básica para tomar decisiones de cuántos porcentajes de jueces en realidad sanciona, con el universo de complejidad que tiene el Poder Judicial.

Aquí es una materia especial, es un Tribunal Administrativo que tenga la característica del mismo salario, esto es para que nos permita precisamente darnos un lujo, y es un lujo de pedirle a la gente de la mejor calidad.

No importaría de qué materia venga, digo yo no importaría puede haber penalistas si los hay recuerdo en estos momentos a David Fallas que tiene por ejemplo ganado el examen de juez penal y el examen de Contencioso Administrativo y trabaja en ambas materias, Ricardo Madrigal trabaja en Penal y trabaja en Derecho Público, yo misma tengo un Posgrado en Derecho Público y otro en Derecho Penal, entonces a mí me parece que en realidad no es la materia sino la especialidad.

Podríamos pensar en un examen especial para la especialidad de esta materia que sin que se presuma".

Interviene la Presidenta en ejercicio Magistrada Solano: "Magistrada Rojas, perdone que la interrumpa, pero la magistrada Aragón Cambronero le había cedido el tiempo. Salvo que alguien le ceda el tiempo, ya habría agotado".

Continúa la Magistrada Rojas: "Lo que estoy proponiendo es que se haga un examen especializado para esta materia y además me estoy ofreciendo por si se necesita hacer un contenido básico con la experiencia que tenemos de tribunales evaluadores, creo que es posible determinar de acuerdo con lo que nosotros revisamos de función pública, cuáles son los conocimientos básicos.

No importa de qué materia vengan, lo importante es que la persona sea estudiosa, competente y que maneje el tema y eso solo lo podemos hacer no presumiendo que porque tiene

alguna materia no lo maneja, sino que haya un examen básico que lo estamos haciendo inclusive para acceder a algunas especialidades en la Escuela Judicial, no es nada complicado, pero sí que nos diga que esas personas manejan teoría del acto administrativo básico, competencias, nulidades, todos estos aspectos que son esenciales, porque se trata del trabajo de las personas.

Creo que la sanción de los jueces es mínima, en general es porque tengo mucha confianza, los jueces que tenemos son muy buenos y creo que las veces que nosotros nos dedicamos al régimen disciplinario aquí, nos muestra justamente eso, que son muy pocos los casos en que nosotros en realidad sancionamos a los jueces. La mayoría del universo sancionable no necesariamente está ahí, así que me parece que lo hay que garantizarle a la gente es que quién lo va a juzgar o quién va a tramitar el asunto, porque también quién decide no es la Inspección Judicial, lo que hace es un trámite que tiene que ser adecuado porque quién decide es el Consejo Superior o esta Corte".

Expresa el Magistrado Salazar Alvarado: "La magistrada Rojas tiene razón en parte de que el año 2018 discutimos ese tema con la idea de hacer exámenes, la discusión anterior la habíamos tenido en el año 2014 con la exmagistrada Villanueva Monge, entonces son dos acuerdos de Corte a los que creo que recoge la Dirección de Gestión Humana y nos hace este informe.

Creo que hacer el examen, ya sea juez 4 o juez 5, coincido en algo, cualquier materia que sean están bien capacitados y lo mejor es que si ya ganaron los exámenes respectivos nosotros dijimos en Corte, pueden ser jueces civiles, laborales, penales, contenciosos, familia, de cualquiera de esos escalafones, no de ternas, de listas de elegibles escojamos y que se haga un concurso, y escogemos a los mejores.

Porque lo contrario era hacer exámenes, son las dos opciones que caben. Las dos opciones son muy viables, el problema es la pérdida de recursos o no haciendo exámenes.

Ahora, en el 2014 se integró el Tribunal de la Inspección Judicial, llevan cinco años en el puesto y llevan cinco años interinos y los que vivimos la Inspección Judicial antes del 2013 -que fue la primera vez que aquí se habló en diciembre- para atrás, no eran jueces los que integraban el Tribunal de la Inspección Judicial y en esto el cambio se hizo en el 2014, si la magistrada Rojas y muchos vemos que el Tribunal ha cambiado, soy de los convencidos que cambió porque ahí hay jueces administrando régimen disciplinario, de cualquier materia que sean. Ahí han pasado jueces de todas las materias.

No tengo ningún problema ni quiero que sean laborales, contenciosos, civiles, de todas las materias ojalá. Lo que sí quisiera es que hayan pasado por algún tamiz para llegar a ser elegibles.

Creo que, si ese recurso ya lo tenemos y llevan cinco años interinos en el puesto, se pueden hacer los nombramientos con los que estén en los escalafones, ¿cuáles? Cualquiera. Podríamos recurrir a Contenciosos que los hay, a Civiles, a Familia, bueno ya tenemos la apelación en materia Laboral que no estaba cuando de eso hablamos, ya hay jueces 5 Laborales.

Entonces, creo que hay base suficiente dónde escoger y qué mejor garantía para muchos jueces defendiendo la independencia judicial que sean jueces de carrera, de conocimiento y no escogidos a dedo, como pasaba antes del 2013 y entonces a dedo era muy fácil llamar a un integrante del Tribunal de la Inspección Judicial para que vaya a determinado juzgado porque me

interesaba que le hiciera a ese juez en específico una visita y ojalá mandado sabiendo que era lo que iba a llegar a buscar, eso se acabó en la Inspección Judicial.

Tengo que decir que eso se acabó gracias a que hay jueces de carrera".

Indica la Magistrada Solano: "Dentro de los documentos que nos fueron enviados en el acta está el acuerdo N° 42-18 del que hizo referencia el magistrado Salazar Alvarado. Entonces en la sesión N° 42-18 celebrada el 10 de setiembre de 2018, artículo XXV, dice que los señores integrantes de ese órgano discuten los alcances del informe SAP-410-17 relacionado con la solicitud planteada por la máster Siria Carmona, en su condición de Presidenta interina del Tribunal de la Inspección Judicial, que solicita eximir de evaluación de conocimiento a quienes ocupaban las plazas de Inspectores Generales y que cumplan con los requisitos establecidos por ley, creo que de esa solicitud se deriva que tiene que ver algún acuerdo donde hay que hacer exámenes y están solicitando *a contrario sensu* que se les exima de hacer examen.

Dice al respecto dicho órgano acuerda: "(...) *Solicitar a la Dirección de Gestión Humana se sirva realizar un análisis de las nuevas circunstancias planteadas por las señoras magistradas y los señores magistrados que hicieron uso de la palabra, en torno a los mencionados perfiles, en el sentido de que no se requiere de un examen específico para esos cargos, sino la condición de juez o jueza categoría 4 y 5, y rinda un criterio técnico a esta Corte en esos términos.*"

Ese es el ejercicio que está realizando en este momento la señora Directora de Gestión Humana, sin embargo, del acuerdo parece que hay también en este acuerdo de setiembre de 2018 la voluntad de esta cámara para que se tuvieran o se vieran con la condición que ha señalado la máster Arrieta Meléndez de categoría jueces 4 y 5 a afectos de poder integrar la Inspección Judicial.

Se hace ver dentro de las observaciones que ahí se avalúan que la Corte no ha podido siquiera tener un Tribunal evaluador porque el Tribunal de la Inspección Judicial no está dentro de la carrera judicial, de manera que eran parte de las objeciones que hizo alusión el señor magistrado Aguirre, que no era posible realizar alguna evaluación en el tanto no entra dentro de las competencias.

Por eso a la hora de establecerse el perfil casi que se establecía una condición de alguna manera categoría salarial, de cuál es el perfil de categoría salarial que debían tener los integrantes del Tribunal de la Inspección Judicial y por otra parte, cuál era de alguna manera el perfil en cuanto a las personas, en cuanto a cuál era la formación, que es lo que la máster Arrieta Meléndez nos ha expuesto esta tarde.

Dice la Secretaria General que tiene el acuerdo al que hizo alusión y nos aclararía precisamente el tema, porque pareciera que ya la discusión está zanjada, en cuanto a estos términos y que básicamente lo que tendríamos que resolver es precisamente las aportaciones que nos hace esta tarde la máster Arrieta Meléndez.

Dentro de la documentación que se nos hizo llegar precisamente ahí está cuál fue la discusión en su momento y cuáles fueron precisamente los insumos que consideró la máster Arrieta Meléndez para darnos el informe el día de hoy. Entonces era eso, que se valore la posibilidad que se tome en cuenta la nota de juez 4 y una vez publicado el concurso que únicamente se haga entrevista por parte de la Comisión de Nombramientos.

La tendencia dice que la Comisión de Disciplinarios que las personas que integran el tribunal disciplinario debe estar integrado por jueces, pero no jueces haciendo exámenes, más bien sugirieron a la Corte que quienes estén elegibles en la categoría de juez 4 puedan ser nombrados en el Tribunal de la Inspección Judicial y adicionalmente en la Comisión de Nombramientos hacer las respectivas entrevistas, que por cuestiones de tiempo hacerles exámenes en los términos en que se hace a cualquier persona que venga de afuera a concursar está bien, pero por las razones que la máster Siria Carmona había expuesto en el documento que presentó tanto al Consejo Superior como a Corte, parecía que lo más saludable es que no era adecuado volver a reexaminarla precisamente porque ya había pasado por las tamicas evaluativas para poder estar en el escalafón de la Carrera Judicial.

Que había que garantizar un poco de idoneidad en el sentido de que no puede ser que se tengan personas que no hubieran tenido un récord laboral o puestos en la judicatura y que llegaran al Tribunal de la Inspección Judicial, que sí había que garantizar tal vez no someterlos a un examen, pero que todas las personas hayan tenido esa experiencia y no solo ganado el examen, sino que hubieran tenido una trayectoria como jueces 4 al menos, que eso era importante porque se garantiza un conocimiento amplio a la hora que iban a juzgar conductas laborales y administrativas.

Que no podía ser que alguien de un momento a otro se les nombrara en el Tribunal de la Inspección Judicial y que nunca habían dictado sentencias.

De manera que esos fueron los parámetros que fueron tomados en consideración precisamente para rendir el informe.

La señora Secretaria General encontró el acuerdo al que se hizo alusión, de manera que vamos a darle la palabra para que lo lea".

Indica la Secretaria General: "El acuerdo es de la sesión N° 9-15 del 2 de marzo de 2015, artículo IX, en ese entonces el Jefe del Departamento de Personal, así se indicaba en ese momento, licenciado Francisco Arroyo Meléndez, transcribió el acuerdo que tomó el Consejo de Personal en la sesión N° 3-2015 del 19 de febrero artículo V. Esto estaba relacionado con la definición de los perfiles competenciales para los puestos profesionales del Tribunal de la Inspección Judicial.

En esa ocasión se dispuso a trasladar todo para los integrantes, estudio y posterior análisis de la instancia.

Aquí el informe tenía varios capítulos. El capítulo primero sobre generalidades y marco conceptual para el diseño de un perfil por competencias para los integrantes del Tribunal de la Inspección Judicial, un capítulo dos de la definición de las competencias genéricas y específicas para los cargos citados, aquí se presenta el apartado del perfil para los siguientes cargos, Inspector General 2, Inspector General 1, Inspector Asistente, Profesional en Derecho 1.

Un capítulo tercero, una propuesta para la base de selección de eventual concurso para dicho Tribunal, y el capítulo cuarto, una propuesta de revaloración para los inspectores del Tribunal.

Incluso hay unos cuadros de ponderación de factores de calificación, tenía un puntaje de 70% de la evaluación de conocimientos específicos, 20% la experiencia adicional, 5% estudios

universitarios adicionales en el área de derecho y 5% entrevistas sobre conocimientos relevantes de la actividad, para un total de 100%.

También hay una propuesta técnica para la serie de las clases de puestos del Tribunal de la Inspección Judicial.

El Consejo de Personal en el acuerdo antes mencionado, luego de un amplio intercambio de criterios, acordó aprobar el informe SAP-018-2015 que incluye los perfiles competenciales para los puestos profesionales del Tribunal de la Inspección Judicial, así como las bases de selección y la propuesta de revaloración de estos puestos, con la observación de que en criterio de esta instancia es relevante que quienes lleguen a ser nombrados como Inspectores del Tribunal tengan una práctica en labores de la Judicatura no menos a 5 años, si bien ese tema fue analizado por la Corte Plena en la sesión N° 55-14, artículo XVII, se considera conveniente externalizar el criterio de la instancia sobre el particular, eso fue lo que resolvió el Consejo de Personal.

Después de un análisis que hizo la Corte en esa sesión y conforme lo indicara el magistrado Salazar Alvarado dice: "Recibida la votación correspondiente por unanimidad, **se acordó:** 1. Aprobar la propuesta técnica elaborada por el Departamento de Personal y avalada por el Consejo de Personal, en la que se establecen los nuevos perfiles competenciales para los puestos profesionales del Tribunal de la Inspección Judicial, así como las bases de selección y la recomendación de revaloración de esos puestos. 2. Conforme lo señala el Consejo de Personal, quienes llegan a ser nombrados como inspectores o inspectoras de ese Tribunal deben tener experiencia en labores de la Judicatura no menos a 5 años. 3. incorporar a las recomendaciones anteriores las modificaciones u observaciones formuladas por los magistrados Jinesta y Salazar en el sentido de que independientemente de la especialidad con la que cuenten las personas designadas en esos cargos deben además tener conocimientos o preparación en la teoría general del acto administrativo, el procedimiento administrativo, la función administrativa, el debido proceso de la defensa, la potestad disciplinaria y en derecho Laboral."

Este es el acuerdo que tomó en su oportunidad la Corte ante la gestión de la máster Carmona Castro, quien es la Presidenta del Tribunal de la Inspección Judicial, en la sesión que indicaba la señora Presidenta N° 42-18, fue que se trasladó nuevamente a estudio, para que se realizara la propuesta, que es lo que viene ahora doña Roxana Arrieta a informar".

Expresa el Magistrado Ramírez: "Para la mayoría de la Sala, con la excepción del magistrado Desanti Henderson, consideramos que para optar para ese puesto de Inspector General, los requisitos deben ser Juez 4 o 5 y que puede ser de cualquier materia, tanto Contencioso, Penal, Civil o de Trabajo y que la Comisión de Nombramientos valore a los candidatos y mande una terna a la Corte para el nombramiento definitivo".

La Presidenta en ejercicio, magistrada Solano le indica a la magistrada Rojas: "De previo a darle la palabra vamos a revisar, porque según el uso del reglamento precisamente es eso, vamos a preguntar cuál es el tiempo".

Dice la Magistrada Rojas: "De acuerdo con lo que nos acaba de leer la Secretaria General, ya esta Corte aprobó ese perfil y ya ese es un acto que está firme, no estamos resolviendo aquí, se dijo, no importa la materia, tiene 5 años de experiencia como juez, eso fue lo que acordó esta Corte y no

importa la materia pero si de donde venga tiene que demostrar conocimiento, se puso de manera específica porque lo recuerdo, se dijo puede ser un penalista, un civilista, de dónde sea, pero al menos tiene que manejar eso.

De ahí que creo que lleva implícito que esos conocimientos deben ser evaluados, si hay algún problema, la única materia que los evalúa naturalmente es para los jueces Contenciosos que tengan el examen ganado, porque estos 5 temas son parte del examen de juez Contencioso.

En el caso de ellos, no sé cómo estará en la materia Laboral, si está incluido, puede ser que algunos de la materia Laboral también estén incluidos en este naturalmente, pero ya eso es un acuerdo firme, lo que creo es que aquí de lo que se trataba era de analizar cómo se iba a implementar el manejo del conocimiento de esas áreas, ya ese acto está firme y no puede irse contra un acto que está firme, menos de oficio, eso implicaría una responsabilidad de esta Corte porque hay un acuerdo firme del 2015 que dijo no importa de qué materia, experiencia de 5 años y conocimientos, el único problema que aquí había era determinar cómo se evaluaban esos conocimientos.

Para mí que la señora del Tribunal de la Inspección Judicial lo que decía es, queremos que, me imagino que como ella es jueza Contenciosa, estaba interesada en que se le dispensara a los Contenciosos, porque el examen que ellos hacen incluye estas tres materias. Eso, creo que lo que tenemos que determinar, el resto del acuerdo ya está firme, nosotros no podemos ir contra un acto firme".

Refiere la Magistrada Solano: "De acuerdo".

Añade la Magistrado Ramírez: "Nosotros estamos la mayoría de acuerdo con la posición de la magistrada Rojas, consideramos que eso es un puesto de mucha importancia, de mucho relieve y que no camina bien en este momento, es la verdad, necesariamente debe ser un juez con experiencia, ya sea juez 4 o 5, no importa la materia de la que sea, es Contencioso, pero es diferente, pero estamos totalmente de acuerdo con esa posición".

Agrega la Magistrada Varela: "Nada más para agregar, la magistrada Rojas tiene razón cuando está señalando los términos de ese acuerdo.

Primero aquí habría que remover lo que es la propuesta al fin y al cabo de personal, para removerlo ¿Qué razones de peso va a tener para poder modificarlo? Porque si no viene al caso modificarlo, si no hay razones de peso que justifiquen esa modificación, primero puntualización. Segundo, no hay que perder de vista que las personas que han pasado esos exámenes y que están elegibles ya trabajando como juezas y jueces en las distintas materias que tienen las categorías 4 y 5, también han pasado el filtro del examen psicosocial, eso es muy importante para los efectos de quien vaya a estar integrando ese Tribunal de la Inspección Judicial. Tercer punto, que creo es de relevancia también, es que en aquella ocasión, si la memoria no me falla, también se discutió que podía ser también de otras materias, por qué no, que al fin y al cabo dentro de la población que tendrían que estar juzgando en el Tribunal de la Inspección Judicial podía ser de otras materias y tenía un complemento mayor para que el Tribunal respectivo tuviese conocimiento si estaba bien o no como estaban procediendo en la gestión de otros tribunales, de otras materias, de tal manera que eso lejos de ser negativo iba a ser complementario.

Por supuesto que también la magistrada Rojas tiene razón en que la posición de ella y el exmagistrado Jinesta para entonces, fue que era una fortaleza que tuviesen conocimientos y experiencia como jueces y juezas Laborales o Contencioso Administrativos, eso se vio como una fortaleza, pero no excluir a otras juezas y jueces de otras materias, porque también en el fondo se convierte en una discriminación, posibilidad si se quiere mover a este Tribunal Administrativo".

Señala el Magistrado Salazar Alvarado: "Creo que todos más o menos coincidimos en algo, a lo que decía el magistrado Ramírez de apoyar a la magistrada Rojas, yo podría coincidir con él y coincidimos de que cualquier materia es válida para integrar el Tribunal de la Inspección Judicial, creo que ese no es el tema de la discusión, todos estamos de acuerdo en que para ser Inspectores Generales deben ser jueces 4 o 5, con los 5 años de experiencia, en eso todos coincidimos, nadie está diciendo aquí que los Inspectores Generales que vamos a escoger en esta Corte no tengan esa elegibilidad, o ese conocimiento, creo que en eso estamos todos de acuerdo en esta Corte o nadie a dicho lo contrario.

La cuestión que nos divide es cómo llegamos a esa base de elegibilidad, creo que si recurrimos a las listas de elegibles de juez 4 y 5 para un concurso que convoque esta Corte, pueden entrar igual jueces 4 y 5 de todas las materias, que estén elegibles en cada materia, si como dice la magistrada Rojas, hay jueces elegibles en las 5 materias, aprovechémonos de esos conocimientos y de esa experiencia, porque los Inspectores Generales a dedo se acabaron en esa época y no se volvió a dar que jueces de carrera que llegan al Tribunal de la Inspección Judicial son manipulados y yo si defendiendo la Carrera Judicial

Ahora lo único que nos divide es si los cogemos, esos jueces, de un concurso de elegibilidad o si hacemos un concursos específico para el Tribunal de la Inspección Judicial, pero Gestión Humana que es lo que nos dice, llevan 5 años interinos -entonces digo yo- será cada uno que valore si el Tribunal de la Inspección Judicial hace un buen trabajo o no.

Cuando se haga el concurso, si lo vamos a hacer por concurso o por nombramiento y están elegibles simplemente se escogen esos o se escogen otros.

El tema es ¿cuál es la base que vamos a utilizar para hacer los nombramientos?

Gestión Humana lo dice, puede ser los de elegibilidad de Juez 4 o Juez 5, lo único que yo le agregaría es que no se queden solo con Jueces 5 y agreguen los 4, nada más".

Interviene la Presidenta en ejercicio, magistrada Solano:" Vamos a ver, el tema es el siguiente. El acuerdo de Corte decía, como dijo la Secretaria General, aprobar y en esto le decía a la máster Roxana Arrieta que hoy en la mañana aprobamos por la Comisión de Nombramientos el protocolo para la selección de puestos. Entonces el protocolo es diferente al que nos presentó la máster Roxana Arrieta porque ese protocolo fue ajustado. El que se utilizó en su oportunidad vea que el que presenta la máster Roxana Arrieta decía experiencia laboral adicional tenía 20% eso fue modificado y abajo queda factor evaluativo adicional que quedó con un 5%.

En esos términos es distinto, ¿qué tenemos que decidir en este momento? Vean que en aquella oportunidad, en el artículo noveno del 2 de marzo del año 2015, la Corte lo que decidió fue lo siguiente: "Aprobar la propuesta Técnica elaborada por el Departamento de Personal y avalada por el Consejo de Personal en la que se establecieron los perfiles competenciales para los puestos

Profesionales del Tribunal de la Inspección Judicial, así como las bases de selección y recomendación de revaloración de esos puntos.”

Conforme lo señala el Consejo de Personal quienes lleguen a ser nombrados como Inspectores o Inspectora de ese Tribunal deben tener experiencia en labores de la Judicatura no menor a 5 años e incorporar a las recomendaciones anteriores las modificaciones u observaciones formuladas por los Magistrados Jinesta y Salazar en el sentido de que independientemente de la especialidad con la que cuenten las personas designadas en esos cargos, “deben” -y así quedó el acuerdo- no es “pueden”, deben además tener conocimiento o preparación en teoría general del acto administrativo procedimiento administrativo, la función administrativa, el debido proceso de la defensa, la potestad disciplinaria y en Derecho Laboral”.

Precisamente por este acuerdo de Corte es que la licenciada Siria Carmona Castro, Presidenta a.i. del Tribunal de la Inspección Judicial presenta la reconsideración de que cómo va a suceder. No discutimos que sea categoría Juez 4 o Juez 5 y eso es este conocimiento ¿Cómo lo vamos a medir? Obviamente que como bien lo señala la Magistrada Rojas, las personas de Contencioso Administrativo lo conoce porque es propio de su materia y es precisamente parte del temario de evaluación, me imagino que desde las primeras categorías de Juez Contencioso en esa categoría, en cualquier categoría porque precisamente es la materia propia lo que conocen.

Entonces qué sucede con el resto de jueces de las otras materias. ¿Cómo se hace para acreditar ese conocimiento? Necesariamente tendría que ser y eso es lo que tenemos que definir, ¿cómo lo haríamos? según este protocolo que ha sido aprobado y que ha sido visto por mucho tiempo y que yo les había adelantado en las sesiones anteriores.

Que precisamente de la aprobación del protocolo era lo que dependía cómo íbamos a poder continuar con el nombramiento de los puestos de elección de Corte, entonces el cumplimiento de los requisitos es un 70%, la experiencia laboral adicional al requisito es un 15%, los estudios Universitarios complementarios es un 10% y el factor evaluativo adicional que eso ya es en la fase de elegibilidad que como vieron podría ser en la entrevista es un 5%.

Ese conocimiento es en la entrevista que lo vamos a evaluar ¿De qué manera es que se va a evaluar ese conocimiento? ¿Será concursos adicionales? ¿Será con la experiencia laboral adicional? ¿Será con estudios Universitarios complementarios?, porque pensar que vamos a someter a una evaluación por el protocolo de evaluación tal y cual como está diseñado, por supuesto que entonces es incompatible entrar a hacer un examen para evaluar estos ítems que se termina en el año 2015, que deben ser necesarios en las personas que integren el Tribunal de la Inspección Judicial.

De manera, que precisamente por eso es que el tema reviste importancia y es lo que estamos discutiendo aquí. Creo que eso es básicamente lo que tenemos que determinar, vean que en estos momentos entonces tenemos confrontados estas situaciones: Tenemos el protocolo con unos ítems y por otra parte esos requisitos que en su momento los Magistrados Jinesta y Salazar Alvarado propusieron a esta cámara y fue acogido de que quiénes tenían que tener esos conocimientos específicos.

En ese sentido es la propuesta precisamente que nos hace Gestión Humana en ese sentido. Magistrada Rojas, en una parte ahora la Magistrada Varela me decía yo soy de las que más me he quejado con la aplicación del reglamento. El reglamento es un documento y dado que he tenido que presidir esta cámara la semana pasada y hoy por supuesto que he tenido que estudiarlo.

El documento vamos a tener que hacer en su momento algunos ajustes, ¿por qué? porque al momento de ceder la palabra creo que son temas todo documento siempre es perfectible y hay algunos temas que no quedaron claros en cuanto a ceder la palabra. ¿Todos podemos ceder la palabra? ¿Es quien había pedido el uso de la palabra y está en fila? ¿Quién puede ceder la palabra? Porque ya incluso el Magistrado Solís, la Magistrada Aragón, creo que le habían cedido la palabra y el suyo mismo, ya el tiempo incluso del uso de la palabra que hizo en la anterior oportunidad estaba fuera del tiempo que se podía haber otorgado en ese momento.

Entonces, en eso salvo que algún compañero o compañera le ceda el uso de la palabra, el tiempo está agotado. Pero bueno es parte de las quejas que hemos tenido del uso de la palabra en Corte, si nadie le cede la palabra, el tiempo está agotado y creo que en esto la vez anterior en uso de las facultades que el Reglamento da a la Presidencia yo le di el tiempo pertinente en ese tema.

De manera que entraríamos simplemente a decidir y escucho porque realmente no he escuchado propuestas claras con relación a la solución del problema y por eso es que hago este resumen de qué es lo que estamos conociendo y al final cuál es la solución de cara a los acuerdos que ha tenido la Corte, porque se entra en esa contradicción en cuanto al deber de que las personas tienen que tener ese conocimiento y en su caso básicamente en setiembre del año 2018 le encomiendan a la Dirección de Gestión Humana que haga esta evaluación, precisamente lo que hace Gestión Humana y nos presenta el día de hoy la máster Arrieta Meléndez es la posibilidad simplemente de modificar el perfil.

Eso es lo que está haciendo el día de hoy la máster Arrieta Meléndez, básicamente de que estemos de acuerdo en aprobar el dictamen de Gestión Humana el perfil señalado en el año 2015 quedaría modificado en los términos estos y quedaría excluido ese punto 3 del acuerdo de Corte del año 2015.

En el tanto las personas serían Jueces 4 y 5 con los perfiles que hemos señalado y eso es precisamente la encomienda que le hizo en el mes de setiembre del año 2018 la Corte a Gestión Humana".

SALE EL MAGISTRADO SEGURA BONILLA.

Indica la Magistrada Rojas: "Yo me voy a retirar porque a la hora de hablar sobre el tema usted acaba de hacer una propuesta que a mí me parece que implicarle efecto retroactivo a un protocolo que se acaba de aprobar con relación con eso si yo no tengo nada que decir no puedo asumir la responsabilidad de una votación, entonces quiero decirle a Corte que me retiro y que no voy a conocer de este asunto, porque si no lo puedo discutir no puedo tener responsabilidad".

SALE LA SUPLENTE GÓMEZ CORTÉS.

Manifiesta la Magistrada Solano: "Lo que se le encomendó en setiembre 2018 a Gestión Humana era precisamente eso, revisar la metodología y los ejes competenciales que se habían aprobado en el año 2015 para los miembros del Tribunal de la Inspección Judicial y entonces esa es precisamente la propuesta que hace Gestión Humana es esta, es dejar sin efecto la metodología aprobada sobre la aplicación de pruebas a la clase de Inspectores Judiciales la cual fue conocida en la sesión N° 09-2015 del 2 de marzo del 2015 artículo IX y que se autorice convalidar la nota de elegibilidad que poseen los participantes en el sistema de carrera judicial para ocupar los cargos de Inspección Judicial, Inspector General 2, Presidente o Presidenta del Tribunal de la Inspección Judicial, Inspector General 1, Inspector asistente. De manera que se permita considerar para posibles candidatos a los puestos aquellas personas que se encuentren elegibles desde el sistema

de carrera judicial, partiendo de la elegibilidad para puestos de la clase de Juez 3, 4 y 5, según corresponda.

Para el caso del Inspector General 2 y el Inspector General 1 la persona participante debe estar elegible como Juez 4 o Juez 5 y en cuanto a quienes opten por la clase de puesto de Inspector Asistente, deben contar con el Sistema de Carrera Judicial con una nota de elegibilidad de Juez 3.

Girar la instrucción a la sección de Reclutamiento y Selección de Gestión Humana para que desarrolle una metodología de selección que regule reclutamiento y selección de los puestos Profesionales del Tribunal de la Inspección Judicial tanto como sustituciones como para el llenado de vacantes, tomando en consideración los alcances de este informe. Tercero, aprobar la modificación la clase de puestos de Inspector asistente en el factor de experiencia en el entendido de que se debe contar con 5 años como mínimo en labores de la Judicatura.

De manera que lo que vamos a someter a votación si se aprueba el informe de Gestión Humana o no se aprueba en los términos que ha sido planteado.

ENTRA EL SUPLENTE SEGURA BONILLA.

Señala la Magistrada Varela: "Es que me parece que técnicamente debería de ser modificar y no dejar sin efecto el acuerdo anterior que es lo que nos ha llevado a tanta discusión, porque son unos ajustes que técnicamente se consideran necesarios, entonces me parece que quedaría más claro el acuerdo si la Dirección de Gestión Humana está de acuerdo en que se haga ese ajuste si corresponde técnicamente hacerlo".

Responde la Máster Arrieta Meléndez: "Si señora, podríamos hacerle el ajuste de modificar, porque eso es parcialmente en realidad el cambio".

SALE LA MAGISTRADA ROJAS.

Consulta la Magistrada Aragón Cambroner: "Una duda se está dejando sin efecto entonces los conocimientos básicos del acto administrativo, eso no es lo que están dejando sin efecto, es que es lo que no entendí".

Responde la máster Arrieta Meléndez: "De las bases selectivas es eliminar el examen".

Dice la Magistrada Aragón Cambroner: "Es eso, eliminar el examen para todo caso. ¿Cuál examen? Porque es que se habla de dos condiciones distintas por eso me queda la duda. Una es estar elegible como juez en cualquiera de las materias esa es una, y la otra que era básicamente la discusión que tenía la magistrada Rojas ahora que es un examen concreto específico para el puesto, ¿ese es el que se está dejando sin efecto?"

Responde la máster Arrieta Meléndez: "En las bases selectivas originales, se había distribuido el promedio en varios ítems, entre ellos incluía una evaluación de conocimiento exclusivo en unas materias, el proceso evaluativo por el que pasan en la Judicatura pues lleva mucho de este conocimiento en algunas materias, entonces por eso no se veía necesario si además de eso iba a tener una entrevista de conocimiento, entonces era como replicar parte de la misma evaluación dentro de esos mismos ítems, entonces es homologar la entrada, como base de conocimiento el estar ya elegible en alguna de esas categorías.

A partir de eso vienen los restos de ítems incluso la entrevista de conocimiento que va a avalar el resto de la información para optar por el puesto".

Expresa la Magistrada Solano: "Muy bien, vamos a someter a votación".

Dice la Secretaria General: "Voy a iniciar la votación. Uno es por acoger lo acordado por el Consejo de Personal y por consiguiente modificar lo acordado en la sesión N° 9-15, artículo IX y dos es por no acoger lo acordado por el Consejo de Personal."

Interviene la Magistrada Solano: "Dado que no está claro, la máster Arrieta Meléndez les va a aclarar el acuerdo por el Consejo de Personal, pues la magistrada Varela no lo tiene claro".

Aclara la máster Arrieta Meléndez: "El acuerdo sería: Acoger parcialmente el acuerdo del Consejo de Personal N° 7 del 2019 del 23 de mayo, ¿por qué parcialmente? Porque en ese momento se dijo dejar sin efecto la metodología y lo que estamos haciendo no es dejar sin efecto del todo lo referido en la sesión N° 9-15 sino es parcialmente, entonces sería modificar la metodología aplicada en el 2015".

Una vez analizadas las diligencias, con fundamento en las razones técnicas formuladas por la Dirección de Gestión Humana, y acogidas por el Consejo de Personal, por mayoría de diecisiete votos, **se acordó:** Acoger parcialmente el acuerdo adoptado por el Consejo de Personal en sesión N° 7-19 celebrada 23 de mayo de 2019, artículo V, relacionado con el informe PJ-DGH-SAP-202-2019 de la Sección Análisis de Puestos relacionado con los puestos de Inspectores Generales Judiciales, en consecuencia: **1.)** Modificar la metodología aprobada, sobre la aplicación de pruebas a la clase de Inspectores Judiciales, la cual fue conocida en sesión N°09-2015 celebrada el 02 de marzo de 2015 artículo IX, en el sentido de que se autoriza para ocupar los cargos de la Inspección Judicial (Inspector General 2 -Presidente o Presidenta del Tribunal de Inspección Judicial-, Inspector General 1 e Inspector Asistente), de manera que se permita considerar para posibles candidatos a esos puestos a aquellas personas que se encuentren elegibles desde el sistema de carrera judicial, partiendo de la elegibilidad para puestos de la clase de Juez 3, 4 y 5, según corresponda. Para el caso del Inspector General 2 e Inspector General 1, la persona participante debe de estar elegible como Juez 4 o Juez 5 y en cuanto a quienes opten por la clase de puesto de Inspector Asistente, deben contar en el sistema de carrera judicial; con una nota de elegibilidad mínima de Juez 3.**2.)** Girar la instrucción a la Sección de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana, para que desarrolle una metodología de selección que regule el reclutamiento y selección de los puestos profesionales de la Inspección Judicial, tanto para sustituciones como para el llenado de vacantes, tomando en consideración los alcances de este informe. **3.)** Aprobar la modificación de la clase de puesto de Inspector Asistente en el factor de experiencia en el entendido de que se debe contar con 5 años como mínimo en labores de la judicatura. En ese sentido se tiene por modificado el acuerdo adoptado por esta Corte en sesión N°09-2015 celebrada el 02 de marzo de 2015 artículo IX. Así votaron los magistrados y las magistradas Solano, Rivas, Solís, Aguirre, Varela, Sánchez, Olaso, Ramírez, Castillo, Salazar Alvarado, Araya, las Suplentes y los Suplentes Desanti Henderson, Segura Bonilla, Esquivel Rodríguez, Picado Brenes, Chacon Jiménez y Salazar Murillo.

La magistrada Chacón y las Suplentes Aragón Cambronero y Seing Murillo votaron por no acoger lo dispuesto por el Consejo de Personal, **Se declara acuerdo firme.**

SALE LA MÁSTER ROXANA ARRIETA MELÉNDEZ.”

- 0 -

*Una vez analizado lo dispuesto por Corte Plena y en vista de que en el informe N°PJ-DGH-SAP-202-2019, se consignó una experiencia que excede lo asignado a la clase de puesto Juez 3 que es parte de los requisitos en el proceso de selección de estos cargos, este Consejo **acordó:** solicitar a la Sección de Análisis de Puestos, ajustar el requisito de experiencia en la clase de puesto “Inspector Asistente” en igual condición que el Juez 3, tal como se registra en el Manual Descriptivo de Puestos:*

“Haber ejercido la profesión durante cuatro años, salvo en los casos en que se trate de funcionarios judiciales con práctica jurisdiccional no menor de tres años”.

Se declara acuerdo en firme.

ARTÍCULO VII

La Sección de Reclutamiento y Selección de Personal presenta el oficio N°DGH-PJ-RS-676-2019 relacionado con solicitud de reconsideración a la Resolución Administrativa N° RDGH-0639-2019 presentada por la señora Evelin Rodríguez Chaves, el cual indica:

“La señora Evelyn Rodríguez presenta el 24 de setiembre del año en curso, el escrito que se transcribe a continuación con respecto a la resolución N° RDGH-639-2019 que le fuera comunicada previamente en relación con su participación en el concurso CN 003-2019 para la clase Perito Judicial 1 de la Sección de Análisis de Escritura y Documentos Dudosos.

“Con relación a la Resolución Administrativa N° RDGH-0639-2019 de fecha 12 de setiembre del 2019; me permito exponer ante ustedes lo siguiente:

Primero: *El pasado mes de junio, la Sección de Reclutamiento y Selección, publicó el concurso CN 003-2019 correspondiente al cargo de Perito Judicial 1 para ocupar la plaza en propiedad N° 15454 en Grafoscopía y Documentoscopía.*

Segundo: *Debido a lo anterior y según los requisitos establecidos en el Manual Descriptivo de Clases de Puestos del Poder Judicial, tomé la decisión de participar y presentar todos los atestados, siendo yo la única persona de las 120 que integran la nómina, que cumple con todos los requisitos solicitados: Título académico: Bachillerato en Laboratorista Químico e incorporada al Colegio de Químicos de Costa Rica desde el año 20018, experiencia por más de 10 años en trabajo de laboratorio, en sistemas de Gestión de Calidad y un año y 7 meses en el puesto de Perito en Documentos y Grafoscopía, y licencia de conducir B1.*

Tercero: *Del 22 de julio del 2008 al 31 de marzo del 2010, me desempeñé como Perito Judicial 1 a.í. en la Sección de Análisis de Escritura y Documentos Dudosos del Departamento de Ciencias Forenses, durante ese periodo estuve bajo la Jefatura del Licenciado Johel Garita y posteriormente de la Licenciada Tatiana Coto. Asimismo, cumplí con los procesos de capacitación designados en ese momento bajo la supervisión de la Perito Judicial 1 Ana Lourdes Rodríguez Rodríguez.*

Cuarto: *Durante mi nombramiento me desempeñé de manera eficiente, responsable y profesionalmente, apegada a los principios de honestidad, ética, transparencia, y siempre respetuosa con las Jefaturas y compañeros, cumpliendo con las tareas asignadas y tiempos estipulados de las pericias. Mis estadísticas estuvieron dentro de los parámetros establecidos en ese momento, nunca fui reportada, amonestada ni acusada, por ninguna situación, lo cual se puede corroborar en mi expediente personal.*

Quinto: *En el año 2010, salió a concurso externo la plaza en la que estaba nombrada interinamente, y la señora Lic. Tatiana Coto, jefa de la Sección, tomó la decisión de proponer a otra persona en dicha plaza, dejando de lado mi experiencia y desempeño, causándome con ello un gran perjuicio al quedarme sin nombramiento y por ende sin trabajo.*

Sexto: *Solicite a la Unidad de Reclutamiento y Selección, el documento presentado por la Jefatura de Sección de Documentos Dudosos con el fin de conocer a fondo el contenido de la justificación para dejar sin efecto el nombramiento para el puesto N° 15454, sin embargo, el mismo fue trasladado a la Dirección de Gestión Humana, sin tener respuesta hasta el día de hoy.*

Sétimo: Es importante mencionar, que según lo que se indica como justificación en el punto II de la Resolución Administrativa N° RDGH-0639-2019, no se apega a la verdad, porque oferentes si hay, lo que no hay son personas que cumplan con el requisito tan importante como lo es la experiencia.

Por lo anteriormente expuesto, me permito de manera más respetuosa, solicitarles una reconsideración de la Resolución Administrativa N° RDGH-0639-2019, ya que deja en evidencia la existencia de un favorecimiento por parte de la Jefatura de Documentos Dudosos hacia otra persona, dejándome nuevamente y por segunda vez, sin la posibilidad de laborar en tan prestigiosa Institución”.

Al respecto nos permitimos indicar lo siguiente:

La Sección de Reclutamiento y Selección publicó el concurso N° 0003-2019 para nombrar en propiedad los puestos de Perito Judicial 1, entre ellos el Perito de la Sección de Análisis y Documentos Dudosos, tuvo vigencia para realizar inscripciones del 03 al 14 de junio del 2019.

Los requisitos de carácter obligatorio solicitados para participar en el puesto, según lo establecido en el Manual Descriptivo de Clases de Puestos vigente son:

- Bachiller en Educación Media
- Bachiller universitario en alguna de las siguientes disciplinas académicas-áreas temáticas:
 - Ciencias Criminológicas o Criminología,
 - Física,
 - Química,
 - Laboratorista Químico,
 - Ingenierías o
 - Biología (*)
- Incorporado al Colegio profesional respectivo cuando exista la entidad correspondiente.
- Requiere un mínimo de un año de experiencia en labores relacionadas con el puesto.

Otros requerimientos

- Manejo de los ambientes computadorizados y los sistemas de información existentes en el área de trabajo.
- Licencia de conducir B-1 al día.

(*) Las personas profesionales en Biología deberán estar incorporados al Colegio de Biólogos de Costa Rica.

Al cierre de las inscripciones se envió a la jefatura del despacho la nómina electrónica N° 047-2019 con un total de 120 participantes para realizar la selección.

Por ser un concurso por antecedentes, todas las personas se inscriben bajo fe de juramento de que cumplen con los requisitos, por lo que son incluidos en una nómina general y la información completa es trasladada a las jefaturas respectivas de los puestos concursados, para que, de acuerdo con sus facultades de ley, realice la designación de una persona en el puesto.

Por lo tanto, la ratificación del nombramiento se realizará una vez verificados los requisitos y validada la idoneidad ética y moral a través de una investigación sociolaboral y de antecedentes, de no ser así se devolverá a la jefatura la nómina para que seleccione otro integrante.

De la nómina citada, se propone a la señora Karla Hernández Carvajal, que fue desestimada por parte de la Sección de Reclutamiento y Selección ya que no contaba con el año de experiencia, cuenta únicamente con 10 meses y 5 días de perito en grafoscopía y documentoscopía, información que fue comunicada a la interesada y las jefaturas del Departamento de Ciencias Forenses y Sección de Análisis y Documentos Dudosos.

Por lo expuesto; el Doctor Mauricio Chacón Hernández jefe del Departamento de Ciencias Forenses solicita a Reclutamiento y Selección se le indique de la nómina cuántos participantes tienen los requisitos para la clase, determinándose que 4 integrantes cumplen con los requisitos para la clase, pero su experiencia de un año o más es de Perito Judicial en diferentes áreas:

Detalle:

- Luis Alonso Navarro Sánchez, experiencia en el área de Química Analítica
- Luis Diego Espinach Hernández, experiencia en el área de Pericias Físicas
- Manuel Emilio Rojas Vega, experiencia en el área de Pericias Físicas y
- Evelyn Rodríguez Chaves, experiencia en el área de Análisis de Escritura y Documentos Dudosos.

Información que se hizo llegar al Departamento de Ciencias Forenses, en la cual se nos refirió el acuerdo del Consejo Superior N° 76-19, del 19 de agosto del año 2010, artículo XXXV, que estipula lo siguiente:

“Comunicar a la licenciada Tatiana Coto Quintana, que legalmente no es posible acceder a lo que solicita, por cuanto se estima que el Manual Descriptivo de Puestos vigente claramente señala que la experiencia requerida lo es en labores relacionadas con el puesto en concurso, sea “Perito en Grafoscopía y Documentoscopía”. Con base a lo acordado por el Consejo de Personal en sesión N° 11-2010 del 10 de junio de 2010, artículo VIII.

Debido a lo indicado en el acuerdo, la nómina N° 47-2019 con 120 participantes se reduce a una persona que cumple con todos los requisitos y especialmente con la experiencia solicitada, la señora Evelyn Rodríguez Chaves.

Lo anterior se comunica al Doctor Chacón Hernández, quien el 28 de agosto del año en curso remite el oficio 248-DCF-2019 junto con la Sección de Análisis y Documentos Dudosos, donde se solicita se declare nulo el concurso y se de más tiempo para que una o varias personas más integren la nómina y poder realizar un proceso de selección satisfactorio.

Entre los principales argumentos que se expresan en el oficio de anulación, tenemos los que indican a continuación:

- 1- *El Departamento de Ciencias Forenses cuenta con la clase de Perito Judicial 1 pero está a su vez está dividida en diferentes áreas o especialidades que si bien son de perito distan mucho en la experiencia una de otra, lo que no capacita a la persona para desempeñarse de manera inmediata en un área específica.*
- 2- *La experiencia debe ser específica en el área de Análisis de Escritura y Documentos Dudosos.*
- 3- *El Departamento de Ciencias Forenses trabaja bajo un sistema de gestión de la calidad basado en las normas ISO 17020 e ISO 17025, que requiere de un proceso de inducción de aproximadamente un año, con una inversión institucional de aproximadamente trece millones de colones.*
- 4- *Que los candidatos ninguno cumple con los requisitos por cuanto los de otras especialidades deben empezar la formación específica del área y la señora Evelyn Rodríguez a pesar de tener la experiencia debe iniciar todo el proceso de formación de los ISO y los sistemas que se implementaron a partir el año 2013 y 2016. Se anexa documento.*

El oficio 248-DCF-2019 se traslada a la Dirección de Gestión Humana para su valoración determinándose que cumple con las condiciones para ser anulado y dejarlo para un próximo concurso, según lo acordado en sesión del Consejo de Personal del 23 de noviembre de 2004 en su artículo V que establece:

“Comunicar a la Sección de Reclutamiento y Selección que en los casos donde producto de un concurso únicamente resulte una persona elegible para integrar la terna y está sea impugnada por el Jefe de oficina, de oficio el Departamento de Personal deberá

tomar las medidas necesarias para garantizar la confección de una nueva terna , donde al menos incluya dos personas, lo anterior en concordancia con los principios que deben regir el concurso por oposición y con los factores legales establecidos para selección en la Ley Orgánica del Poder Judicial. Si el candidato inicial no es impugnado por el jefe de oficina deberá incluirse en la nueva terna respetando su derecho obtenido a través del proceso de selección”.

Por lo tanto, se confecciona la Resolución Administrativa N° RDGH-0639-2019 que es comunicada a todos los participantes al puesto de Perito Judicial 1 en Grafoscopía y Documentoscopía el 20 de setiembre del presente año.

La señora Evelyn Rodríguez participante solicita por correo se le facilite el documento remitido por el Departamento de Ciencias Forenses para hacer la anulación del concurso, solicitud que fue trasladada a las jefaturas, pero antes de que se resuelva dicha gestión, la señora Rodríguez Rodríguez remite la solicitud de reconsideración ante la anulación.

Así pues, repasando el documento que envía la señora Evelyn Rodríguez se aclara que los alegatos a los que hace referencia con respecto a su preparación, buen desempeño, sus principios de honestidad, ética y transparencia, no están siendo objeto de la anulación del puesto, ni están en tela de duda.

La anulación se hace efectiva ya que cumple con los requerimientos para ejecutarlo y convocarlo para en un próximo concurso en concordancia con los principios que deben regir un concurso y en apego a lo establecido legalmente para la selección en la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Así las cosas, se remite el presente informe para lo que este órgano superior bien estime disponer.

Anexo:



248-DCF-2019.pdf

”

*Después de analizada la reconsideración a la Resolución Administrativa N° RDGH-0639-2019 presentada por la señora Evelin Rodríguez Chaves, este Consejo **acordó:** acoger el recurso interpuesto y recomendar se realice un*

nuevo concurso para la clase Perito Judicial 1 de la Sección de Análisis de Escritura y Documentos Dudosos.

Se declara en firme.

ARTÍCULO VIII

La Sección de Reclutamiento y Personal procede a presentar el informe N° PJ-DGH-RS-526-19 relacionado con recurso de revocatoria con apelación en subsidio presentado por María Alejandra Goluboay Alvarado, el cual indica:

“Mediante correo electrónico del día 25 de junio anterior, la señora María Alejandra Goluboay Alvarado presenta recurso de revocatoria con apelación en subsidio en contra de la calificación obtenida en la prueba de conocimientos generales del Poder Judicial aplicada como parte del proceso selectivo de personas de nuevo ingreso, bajo los siguientes argumentos:

[...]

- 1. Ingresé a laborar al Poder Judicial el pasado 27 de mayo de 2019. De conformidad con el proceso de reclutamiento y selección vigentes en la institución, así como el acuerdo tomado por el Consejo Superior en sesión N° 95-15 del 27 de octubre de 2015, artículo LXX, mi jefatura solicitó que se me programaran las pruebas correspondientes.*
- 2. Mediante correo enviado en fecha 27 de mayo de 2019 -al cual pude acceder hasta el día 30 del mismo mes-, se me informó que la fecha dispuesta para las evaluaciones sería el día 03 de junio de 2019.*
- 3. No fue sino al momento que se me programó la fecha del examen que se me hizo llegar el material correspondiente para la prueba de conocimientos, aunado a que es mi primer acercamiento -así como mi primera experiencia laboral-, en el Poder Judicial. Por tal motivo, es entendible que haya cuestiones de la institución que desconozca, pero tampoco se me concedió un plazo razonable para prepararme, pues se redujo a escasos tres días naturales.*
- 4. Por otra parte, al momento en que se practicaron las pruebas de conocimientos (3 en total), se nos indicó que entre todas se sacaría un*

promedio, y ese promedio sería la nota obtenida. Sin embargo, por el simple hecho de haber obtenido una nota inferior a 70 en la prueba de conocimientos generales del Poder Judicial, se me excluyó del proceso de selección y reclutamiento. Reitero que el tiempo concedido para poder estudiar el material facilitado fue ínfimo, lo cual repercutió en mi calificación. Por otra parte, en dicha prueba había preguntas confusas, sin que haya podido tener acceso a la misma a efectos de puntualizar los defectos en la impugnación correspondiente.

5. *El despacho en el que me encuentro laborando (Juzgado Contravencional y de Menor Cuantía de Bagaces) conoce cinco materias (Contravenciones, Pensiones alimentarias, Violencia Doméstica, Tránsito y Laboral), con una importante carga de trabajo. Conciente de ello, me he esforzado en mi puesto, he salido todos los días normalmente pasadas las 06:00 p.m., e incluso he ido a trabajar fines de semana, ya que mi interés ha sido aprender y cumplir con las cuotas fijadas por el Departamento de Planificación, lo que me han significado un mayor sacrificio, pero que he estado dispuesta a hacerlo. Nótese que los promedios obtenidos para los diferentes puestos son superiores a 77.*
6. *Hasta el momento, mi desempeño en el puesto ha sido bien valorado por mi jefatura, quien incluso ha mostrado satisfacción por mi rápido aprendizaje y dedicación en el puesto de trabajo. Por otra parte, soy madre jefa de hogar, tengo a mi cargo un hijo de 10 años de edad, por quien debo velar y satisfacer sus necesidades. Consciente de mis responsabilidades familiares, he dado mi mayor esfuerzo en la oportunidad que la institución me ha brindado, aun cuando debo manifestar que resulta injusto perder esta oportunidad laboral simplemente por no contar con un tiempo prudencial para prepararme y estudiar las políticas transversales de interés institucional.*
7. *Finalmente, una vez revisada la prueba de conocimiento, he constatado que, las prueba cuenta con preguntas confusas en su redacción y, que incluso llevan a error en su respuesta. Lo cual no solo a mi persona ha logrado un resultado desfavorable, resultando perjudicial y discriminatorio que se me castigue con no seguir formando parte de la institución, máxime que, la prueba es de conocimiento general y no guarda relación alguna con las labores que he cumplido en el puesto que actualmente desempeño [...].*

Al respecto, nos permitimos indicar:

1. Mediante oficio PJ-DGH-RS-0493-19, comunicado el día 09 de julio pasado, la Sección de Reclutamiento y Selección rechazó la

revocatoria interpuesta por doña María Alejandra en virtud de los siguientes motivos:

[...]

1. *La prueba de conocimientos generales del Poder Judicial es una de las evaluaciones definidas dentro del proceso selectivo de las personas de nuevo ingreso al Poder Judicial, ya sea que vayan a laborar de forma meritoria o interina, como parte de demostrar la idoneidad mínima para el desempeño de los cargos en los que se proponga algún nombramiento.*

2. *Todas las personas son convocadas para la realización de la prueba con el mismo periodo de antelación y se les remite el material de estudio con el fin de que puedan obtener el conocimiento requerido para la realización de la misma, pues en la mayoría de los casos, las personas recién ingresan a la Institución, con lo cual se procura que tengan el conocimiento mínimo requerido para el desarrollo de la evaluación. Aunado a ello, la prueba ha sido validada para determinar que con el periodo de preparación que se otorga, se pueda obtener resultado favorable en ella.*

3. *Al respecto, valga aclarar que la convocatoria a la prueba se remite vía correo electrónico a la dirección electrónica aportada por la persona usuaria para fines de notificación, con la antelación debida y en cuyo caso, una vez que esta Sección obtiene el comprobante de entrega correspondiente, se da por notificada la persona, con lo cual se exime de responsabilidad a esta Oficina sobre el momento en que la persona acceda a la información, pues el proceso de notificación se ha llevado a cabo como corresponde.*

4. *El material de estudio se facilita con el objetivo de que las personas interesadas se puedan preparar para la realización de la misma, independientemente de su nivel académico y considerando que no necesariamente tienen conocimiento sobre la estructura y/o funcionamiento de la Institución. Dicho material se remite a la persona oferente con la antelación debida para su estudio, aunado a que se encuentra disponible de forma permanente en la página web de la Dirección de Gestión Humana, con el fin de que las jefaturas que vayan a aprobar el nombramiento puedan informar a la persona de dicho proceso evaluativo y puedan, además, referirle el respectivo material de estudio.*

5. *Las preguntas y respuestas de dicha prueba se plantean en estricto apego al material facilitado, pues dicho contenido ha sido tomado de fuentes formales de información; a saber: Ley Orgánica del Poder Judicial, Ministerio Público, Estatuto de Servicio Judicial, Reglamentos, entre otras, dado que su contenido se relaciona con*

normativa y temas de interés institucional. Es así que, cada pregunta de la prueba solamente contempla una respuesta correcta, con fundamento en la teoría dada en el material de estudio entregado.

6. Tanto la prueba psicolaboral como la de conocimientos generales se superan con una calificación mínima de 70%, tal como se indica en el punto 3 de al apartado “Derechos de las personas oferentes” del consentimiento informado que usted firmó el día de aplicación de la prueba, el cual señala: “La nota mínima de aprobación para cada una de las pruebas es de 70.00 (en escala de 1 a 100) y cada etapa del proceso es excluyente para continuar en el proceso selectivo”. Dado lo anterior, no lleva razón al manifestar que el día de la aplicación le informaron que los resultados serían promediados.

1. Valga la oportunidad para indicar además, que la evaluación ha sido diseñada y validada por personas expertas en el área, determinándose que la prueba cumple con la estructura y diseño adecuados.

Finalmente, es importante mencionar que según lo dispuesto por el Consejo Superior en sesión N° 95-15, celebrada el 27 de octubre de 2015, artículo LXX, se tiene:

“... ”

Una vez obtenido el resultado de las evaluaciones señaladas, aquellas personas que superen el proceso positivo se incluirán en el Registro de Postulantes, a efecto que puedan continuar siendo nombrados; asimismo en el caso de las personas que obtengan un resultado desfavorable en el proceso selectivo, se considera conveniente que se permita concluir con el nombramiento registrado en el sistema (inferior a un mes), sin embargo, una vez finalizado dicho periodo sin excepción alguna no se le podrán realizar nuevos nombramientos, (no son sujetos de prórrogas) lo cual se validará mediante el sistema de pagos...”

Es por todo lo anterior, que la Sección de Reclutamiento y Selección rechaza la revocatoria y resuelve mantener la nota comunicada oportunamente, por cuanto es lo que técnicamente corresponde, de modo que deberá esperar el cumplimiento de las condiciones vigentes en cuanto a repetición de pruebas y en ese sentido esperar la publicación de un próximo proceso selectivo, en el cual debe inscribirse siempre que cumpla con los requisitos y lineamientos que al momento se establezcan y con ello repetir la prueba de conocimientos generales del Poder Judicial.

- 2. Importante señalar que para los efectos indicados, esta oficina utiliza como principal medio de comunicación el correo electrónico, por lo que es obligación de la persona verificar que exista espacio suficiente en su buzón de correo, pues según lo establecen los arts. 4 y 5 del Manual de Procedimientos de las Comunicaciones por*

Medios Electrónicos de las Oficinas Judiciales se dará por notificada la comunicación una vez que se haya comprobado el ingreso del documento en el buzón del destinatario, como sucedió en este caso.

De postmaster@outlook.com
Para Braylin Priscilla Jimenez Porras
Asunto Entregado: Convocatoria a pruebas primer ingreso 03/06/2019

El mensaje se entregó a los siguientes destinatarios:

aleja1189@hotmail.com

Asunto: Convocatoria a pruebas primer ingreso 03/06/2019

3. Aunado a lo anterior, se tiene la obligatoriedad de *“...señalar un correo electrónico como medio de notificaciones ante la Dirección de Gestión Humana, el cual lo agregará en el expediente personal de la persona servidora judicial al que se le remitirá todo tipo de comunicación institucional, como concursos, cobros administrativos o procesos disciplinarios y cualquier otro que se requiera”*. Lo anterior en acatamiento a lo dispuesto por Corte Plena en sesión N° 36-19 celebrada el 26 de agosto de 2019, artículo XVI, cuyo acuerdo se comunicó mediante la circular N° 174-2019 de la Secretaría General de la Corte.
4. Valga indicar que en este momento la señora Goluboay Alvarado se encuentra nombrada de manera interina en el Juzgado Contravencional de Bagaces, Guanacaste, en el puesto Técnico Judicial 1, hasta el próximo 23 de setiembre en virtud de las prórrogas que han sido autorizadas por esta Oficina, en atención a la solicitud de las señoras Mayra Rodríguez Quesada y Eliana María Hernández Vanegas, Coordinadora Judicial 1 y Jueza, respectivamente, de ese Juzgado.

Dichas prórrogas de nombramiento interino se han autorizado a la espera de que se conozca y resuelva la apelación por parte del Consejo de Personal.
5. Finalmente, dado que se rechazó la revocatoria y en virtud de la apelación en subsidio interpuesta, nos permitimos remitir el presente informe al estimable Consejo de Personal para lo que a bien disponga, de conformidad con el artículo 12 del Estatuto de Servicio Judicial.

*Analizado lo expuesto por la Sección de Reclutamiento y Selección de Personal, se **acordó:** rechazar la apelación presentada por la señora Goluboay Alvarado y aprobar lo indicado en el informe N°PJ-DGH-RS-526-2019.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO IX

*La Sección Gestión de la Capacitación presenta el oficio N° PJ-DGH-CAP-331-2019 relacionado con la **XX Edición de los Cursos de Postgrado en Derecho de la Universidad Castilla de La Mancha, España, el cual indica:***

En sesión del Consejo Superior No. 38-19 celebrada el 02 de mayo de 2019, artículo VIII, se aprobó el presupuesto de becas y capacitaciones para el año 2020.



C.S. sesión N° 38-19
del 02-05-2019, art. 1

Dentro de este presupuesto, se asignaron los siguientes recursos a la **XX Edición de los Cursos de Postgrado en Derecho** de la Universidad Castilla de La Mancha, España:

- **Programa 927 (Judicatura):** Ayuda económica de 1.200 euros (mil doscientos euros) y permiso con goce de salario y sustitución para **una** persona servidora judicial que pertenezca a este programa.
- **Programa 930 (Defensa Pública):** Beca parcial de ¢750.000 (setecientos cincuenta mil colones) y permiso con goce de salario y sustitución para **dos** personas servidoras judiciales que pertenezcan a este programa.

A partir de lo anterior, en sesión del Consejo Superior No. 05-19 del 23 de enero de 2019, artículo XVIII, se autorizó la divulgación de la ***XX Edición de los Cursos de Postgrado en Derecho***, los cuales se llevarán a cabo bajo la modalidad presencial del 08 al 24 de enero de 2020.

Una vez gestionada la divulgación y finalizado el plazo de inscripción, se recibió por parte de la Universidad Castilla de La Mancha la lista de personas servidoras judiciales que fueron admitidas para la actividad.

Dicha lista consta de doce personas servidoras judiciales de las cuales se excluyen tres personas servidoras judiciales por las siguientes razones: a) una persona no labora en el Poder Judicial de Costa Rica y b) dos personas no poseen puesto en propiedad, por lo que no cumplen con uno de los requisitos establecidos en el inciso 2 artículo 16 del *Reglamento de becas y permisos de estudio para el Personal del Poder Judicial*.

Por lo anterior, para análisis y recomendación se adjunta la nómina correspondiente, donde se detalla la información de nueve personas servidoras judiciales admitidas por la Universidad Castilla de La Mancha que pertenecen a los programas presupuestarios que poseen recursos asignados y cumplen con los requisitos establecidos en el *artículo 16 del Reglamento de becas y permisos de estudio para el personal del Poder Judicial*, el cual indica textualmente:

“Artículo 16.—Para conceder la licencia y los otros beneficios que procedan, el Consejo de Personal tomará en consideración de manera especial lo siguiente:

- 1) Disponibilidad presupuestaria.*
- 2) Que el candidato tenga, por lo menos, dos años al servicio del Poder Judicial en forma continua y ocupe un cargo en propiedad. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 9º de este reglamento.*
- 3) Repercusión que tenga sobre el servicio la ausencia del servidor.*
- 4) Importancia y necesidad de los estudios a realizar para la Corte.*
- 5) Méritos del candidato.*

6) *Posibilidad de obtener ayuda de otras fuentes.*

7) *La recomendación del Consejo Directivo de la Escuela Judicial.”*



Reglamento de
becas y permisos

Nómina

XX Edición Cursos de Postgrado en Derecho

Universidad Castilla de La Mancha

Nombre	Cédula	Puesto en Propiedad	Oficina Judicial Puesto En Propiedad	Puesto Actual	Oficina Judicial Actual	Programa presupuestario	Fecha Propiedad como Profesional	Anuales cancelados a julio 2019	Disfrute de Becas Anteriores	Quejas o Sanciones en Inspección Judicial
1 Fernando Javier Arias Zúñiga	01-1346-0123	Técnico Jurídico	Defensa Pública de Heredia	Defensor Público a.i.	Defensa Pública de Hatillo	930	No posee	9	Ninguna	Ninguna
2 Marcela Campos Cerdas	01-1099-0040	Defensora Pública	Defensa Pública del I Circuito Judicial de Guanacaste	Defensora Pública	Defensa Pública del I Circuito Judicial de Guanacaste	930	09/01/2012	15	Posgrado en Ejecución Penal y Derecho Penitenciario. Universidad de Cooperación Internacional y Universidad de Barcelona. Del 02 de julio de 2015 al 05 de julio de 2016.	Ninguna
3 Danicio Fernandez Berrocal	02-0663-0427	Técnico Jurídico	Defensa Pública Sarapiquí	Defensor Público a.i.	Defensa Pública del I Circuito Judicial de San José	930	No posee	15	Postgrado en Ejecución Penal y Derecho Penitenciario. Universidad de Barcelona (UB) / Universidad para la Cooperación Internacional (UCI). Del 14 de	Ninguna

										julio de 2016 al 14 de junio de 2017 aproximadamente.	
4	Shirley Yanina Luna Durán	02-0436-0048	Defensora Pública	Defensa Pública de San Joaquín de Flores	Defensora Pública	Defensa Pública de San Joaquín de Flores	930	01/03/1993	29	Ninguna	Ninguna
5	Álvaro Armando Pérez Roda	01-1404-0452	Técnico Judicial 3	Tribunal de Flagrancia de San José	Defensor Público a.i.	Defensa Pública del II Circuito Judicial de San José	930	No posee	6	Especialidad en praxis pericial forense para juristas. Instituto Superior de Estudios Psicológicos (ISEP). Sel 11 de noviembre de 2018 al 11 de junio de 2019.	Ninguna

6	Tomas Esteban Poblador Ramírez	01-0791-0645	Defensor Público	Unidad de Defensa Penal	Defensor Público	Jefatura Defensa Pública	930	16/12/2000	22	Maestría en Ciencias Penales. Universidad de Costa Rica. Del 12 de marzo de 2007 hasta marzo del 2009 aproximadamente.	Sanción en Inspección: Causa: 1100008600311 J Ingreso: 02/02/2011 12:00:00 a.m. Estado: INCOMPETENCIA O REMISIÓN Motivo: Acusación: Inf. Ley Orgánica Poder Judicial. Negligencia Tipo Interviniente: ACUSADO/A SubEstado: Remitido a otro Despacho Tarea: No indica
7	Daniela Patricia Salas Peña	01-1263-0086	Técnica Jurídica	Defensa Pública del II Circuito Judicial de la Zona Sur	Defensora Pública a.i.	Jefatura Defensa Pública	930	No posee	11	Ninguna	Ninguna
8	Manuel Salvador Campos Medina	05-0339-0801	Abogado de Asistencia Social	Sección Especializada de Asistencia Social	Abogado de Asistencia Social Coordinador 1 a.i.	Sección Especializada de Asistencia Social	930	01/10/2017	3	Ninguna	Ninguna





9	Adrián Castro Montealegre	01-1248-0036	Abogado de Asistencia Social	Sección Especializada de Asistencia Social	Abogado de Asistencia Social	Sección Especializada de Asistencia Social	930	01/07/2017	2	Ninguna	Ninguna
---	---------------------------	--------------	------------------------------	--	------------------------------	--	-----	------------	---	---------	---------

En razón de que no hubo personas servidoras judiciales del programa 927 (Judicatura) interesadas en participar, se solicita al estimable Consejo de Personal valorar y recomendar la selección de dos personas servidoras judiciales del programa 930 (Defensa Pública) que integren la nómina para que participen en la **XX Edición de los Cursos de Postgrado en Derecho** organizados por la Universidad Castilla de La Mancha, así como la asignación de la beca parcial de ¢750.000 (setecientos cincuenta mil colones) cada una y permiso con goce de salario con sustitución del 08 al 24 de enero de 2020.

Así como la recomendación de una persona servidora judicial suplente en caso de que alguna de las personas seleccionadas no pueda participar en la actividad.

Lo anterior, es de gran importancia para así poder ejecutar estos recursos oportunamente.

Por último, se adjuntan acuerdos del Consejo Superior, nómina e invitación divulgada.

			
Nómina - XX edición Cursos de Pi	Invitación - XX edición Cursos de Pi	C.S. sesión N° 05-19 del 23-01-2019, Artíc	C.S. sesión N° 38-19 del 02-05-2019, art. 1

”

Se acordó: recomendar a las siguientes personas candidatas:

<p style="text-align: center;">Nómina XX Edición Cursos de Postgrado en Derecho Universidad Castilla de La Mancha</p>											
Nombre		Cédula	Puesto en Propiedad	Oficina Judicial Puesto En Propiedad	Puesto Actual	Oficina Judicial Actual	Programa presupuestario	Fecha Propiedad como Profesional	Anuales cancelados a julio 2019	Disfrute de Becas Anteriores	Quejas o Sanciones en Inspección Judicial
1	Shirley Yanina Luna Durán	02-0436-0048	Defensora Pública	Defensa Pública de San Joaquín de Flores	Defensora Pública	Defensa Pública de San Joaquín de Flores	930	01/03/1993	29	Ninguna	Ninguna
2	Manuel Salvador Campos Medina	05-0339-0801	Abogado de Asistencia Social	Sección Especializada de Asistencia Social	Abogado de Asistencia Social Coordinador 1 a.i.	Sección Especializada de Asistencia Social	930	01/10/2017	3	Ninguna	Ninguna

Se declara acuerdo en firme.

ARTÍCULO X

“En sesión del Consejo Superior No. 38-19 celebrada el 02 de mayo de 2019, artículo VIII, se aprobó el presupuesto de becas y capacitaciones para el año 2020.



C.S. sesión N° 38-19
del 02-05-2019, art. 1

Dentro de este presupuesto, se asignaron los siguientes recursos a la ***VII Edición del Postgrado en Gobernabilidad, Derechos Humanos y Cultura de Paz*** de la Universidad Castilla de La Mancha, España:

- **Programa 927 (Judicatura):** Ayuda económica de 1.200 euros (mil doscientos euros) y permiso con goce de salario y sustitución para **una** persona servidora judicial que pertenezca a este programa.

A partir de lo anterior, en sesión del Consejo Superior No. 05-19 del 23 de enero de 2019, artículo XVIII, se autorizó la divulgación de la ***VII Edición del Postgrado en Gobernabilidad, Derechos Humanos y Cultura de Paz***, los cuales se llevarán a cabo bajo la modalidad presencial del 27 de enero al 13 de febrero de 2020.

Una vez gestionada la divulgación y finalizado el plazo de inscripción, se recibió por parte de la Universidad Castilla de La Mancha la lista de personas servidoras judiciales que fueron admitidas para la actividad.

Dicha lista consta de tres personas servidoras judiciales, las cuales pertenecen al programa presupuestario que posee recursos asignados y cumplen con los requisitos establecidos en el *artículo 16 del Reglamento de becas y permisos de estudio para el personal del Poder Judicial*, el cual indica textualmente:

“Artículo 16.—Para conceder la licencia y los otros beneficios que procedan, el Consejo de Personal tomará en consideración de manera especial lo siguiente:

- 1) Disponibilidad presupuestaria.
- 2) Que el candidato tenga, por lo menos, dos años al servicio del Poder Judicial en forma continua y ocupe un cargo en propiedad. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 9º de este reglamento.
- 3) Repercusión que tenga sobre el servicio la ausencia del servidor.
- 4) Importancia y necesidad de los estudios a realizar para la Corte.
- 5) Méritos del candidato.
- 6) Posibilidad de obtener ayuda de otras fuentes.
- 7) La recomendación del Consejo Directivo de la Escuela Judicial.”

Por lo anterior, para análisis y recomendación se adjunta la nómina correspondiente:

Nómina

VII Postgrado en Gobernabilidad, Derechos Humanos y Cultura de Paz

Universidad Castilla de La Mancha

Nombre	Cédula	Puesto en Propiedad	Oficina Judicial Puesto En Propiedad	Puesto Actual	Oficina Judicial Actual	Programa presupuestario actual	Fecha Propiedad como Profesional	Anuales cancelados a agosto 2019	Disfrute de Becas Anteriores	Quejas o Sanciones en Inspección Judicial
1 José Asdrúbal Quirós Pereira	03-0322-0158	Defensor Público	Jefatura Defensa Pública	Juez 4 a.i.	Tribunal de Cartago	927	09/01/2012	12	Doctorado Académico en Derecho. Universidad Escuela Libre de Derecho. De mayo de 2014 a abril de 2016.	Ninguna
2 Gloriana Murillo Chaves	01-1149-0394	Jueza 4	Tribunal del II Circuito Judicial de Alajuela	Jueza 4 (Traslado interino)	Tribunal del I Circuito Judicial de Alajuela	927	15/04/2013	15	Ninguna	Ninguna
3 Jovanna María Calderón Altamirano	01-1212-0521	Profesional en Derecho 3B	Área de Gestión y Apoyo	Profesional en Derecho 3B	Área de Gestión y Apoyo	927	01/12/2013	13	Curso virtual "Diseño de Proyectos de Desarrollo usando la metodología del Marco Lógico". Departamento de Desarrollo Humano, Educación y Empleo de la OEA en colaboración con el Centro Internacional de Estudios Interdisciplinarios (CIESI), Perú, bajo el Programa de Desarrollo Profesional (PDSP). Del 01 de agosto al 04 de noviembre de 2016.	Ninguna

El día 16 de agosto de 2019, se recibió la solicitud por parte de la Lcda. Jovanna Calderón Altamirano indicando:

"[...] les remito el presente correo con el fin de:

- 1. Que se me incluya en la nómina para optar por la beca para el presente Postgrado Iberoamericano en Gobernabilidad, Derechos Humanos y Cultura de Paz, para ello le adjunto la carta de aceptación de la Universidad y adicionalmente le comunico que para participar en este proceso, cuento con el visto bueno de mi jefatura, el Señor Magistrado de la Sala III y Rector de Justicia Restaurativa, Rafael Segura Bonilla, a quien copio el presente correo.*
- 2. Que se pueda valorar, conforme la información que se deriva de este correo, la posibilidad de ampliar la opción de beca, para realizar no el posgrado, sino más bien la Maestría, que requiere iniciar en octubre del presente año de forma virtual y ampliar 2 semanas más presenciales; teniendo un valor de 2500 Euros."*



Proceso Beca
Postgrado Iberoame

En concreto, se solicita al estimable Consejo de Personal:

- 1) Valorar la solicitud por parte de la Lcda. Calderón, la cual consta de ampliar el permiso con goce de salario durante dos semanas más con el fin de obtener el título de Maestría y no el de Postgrado.

Importante mencionar que en sesión de Consejo Superior No. 38-19 celebrada el 02 de mayo de 2019, artículo VIII, el presupuesto aprobado contempla únicamente el plazo en el que se llevará a cabo el postgrado, es decir del 27 de enero al 13 de febrero de 2020 y una ayuda económica de 1.200 euros.

- 2) Valorar y recomendar la selección de **una** persona servidora judicial del programa 927 (Judicatura) que integre la nómina para que participe en la **VII Edición del Postgrado en**

Gobernabilidad, Derechos Humanos y Cultura de Paz organizado por la Universidad Castilla de La Mancha, así como la asignación de la ayuda económica de 1.200 euros (mil doscientos euros) y permiso con goce de salario con sustitución del 27 de enero al 13 de febrero de 2020.

- 3) Recomendar una persona servidora judicial como suplente en caso de que alguna de la persona seleccionada no pueda participar de la actividad.

Lo anterior, es de gran importancia para así poder ejecutar estos recursos oportunamente.

Por último, se adjuntan acuerdos del Consejo Superior, Reglamento de Becas, nómina e invitación divulgada.



Nómina - VII
Postgrado en Gober



Invitación - VII
Postgrado en Gober



C.S. sesión N° 05-19
del 23-01-2019, Artíc



C.S. sesión N° 38-19
del 02-05-2019, art. '



Reglamento de
becas y permisos

“

Se acordó: recomendar a la siguiente persona candidata:

Nómina

VII Postgrado en Gobernabilidad, Derechos Humanos y Cultura de Paz

Universidad Castilla de La Mancha

Nombre	Cédula	Puesto en Propiedad	Oficina Judicial Puesto En Propiedad	Puesto Actual	Oficina Judicial Actual	Programa presupuestario actual	Fecha Propiedad como Profesional	Anuales cancelados a agosto 2019	Disfrute de Becas Anteriores	Quejas o Sanciones en Inspección Judicial
1 Jovanna María Calderón Altamirano	01-1212-0521	Profesional en Derecho 3B	Área de Gestión y Apoyo	Profesional en Derecho 3B	Área de Gestión y Apoyo	927	01/12/2013	13	Curso virtual "Diseño de Proyectos de Desarrollo usando la metodología del Marco Lógico". Departamento de Desarrollo Humano, Educación y Empleo de la OEA en colaboración con el Centro Internacional de Estudios Interdisciplinarios (CIESI), Perú, bajo el Programa de Desarrollo Profesional (PDSP). Del 01 de agosto al 04 de noviembre de 2016.	Ninguna

Asimismo, recomienda este Consejo que el permiso con goce de salario y sustitución con ayuda económica de 1.200 euros (mil doscientos euros) para que la señora Calderón Altamirano curse el VII Postgrado en Gobernabilidad, Derechos Humanos y Cultura de Paz, en la Universidad Castilla de La Mancha, se aplique durante las fechas del 27 de enero al 13 de febrero de 2020, por cuanto el presupuesto aprobado por el Consejo Superior en sesión N° 38-19 celebrada el 02 de mayo de 2019 artículo VIII, contempló únicamente ese plazo para acreditar esta beca.

Se declara acuerdo en firme.

ARTÍCULO XI

“En sesión del Consejo Superior No. 38-19 celebrada el 02 de mayo de 2019, artículo VIII, se aprobó el presupuesto de becas y capacitaciones para el año 2020.



C.S. sesión N° 38-19
del 02-05-2019, art. 1

Dentro de este presupuesto, se asignaron los siguientes recursos a los **46° Cursos de Especialización en Derecho** de la Universidad de Salamanca, España:

- **Programa 927 (Judicatura):** Ayuda económica de 1.200 euros (mil doscientos euros) cada una y permiso con goce de salario y sustitución para **dos** personas servidoras judiciales que pertenezcan a este programa.
- **Programa 930 (Defensa Pública):** Beca parcial de €850.000 (ochocientos cincuenta mil colones) cada una y permiso con goce de salario y sustitución para **dos** personas servidoras judiciales que pertenezcan a este programa.

A partir de lo anterior, en sesión del Consejo Superior No. 05-19 del 23 de enero de 2019, artículo XVIII, se autorizó la divulgación de la **46° Cursos de Especialización en Derecho**, los cuales se llevarán a cabo bajo la modalidad presencial del 15 al 31 de enero de 2020 y, posteriormente, la modalidad virtual que consiste en la elaboración de un trabajo de investigación.

Una vez gestionada la divulgación y finalizado el plazo de inscripción, se recibió por parte de las personas servidoras judiciales interesadas en participar, su admisión por parte de la Universidad de Salamanca.

Por lo anterior, para análisis y recomendación se adjunta la nómina correspondiente, donde se detalla la información de siete personas servidoras judiciales admitidas por la Universidad de Salamanca que pertenecen a los programas presupuestarios que poseen recursos asignados y cumplen con los requisitos establecidos en el *artículo 16 del Reglamento de becas y permisos de estudio para el personal del Poder Judicial*, el cual indica textualmente:

“Artículo 16.—Para conceder la licencia y los otros beneficios que procedan, el Consejo de Personal tomará en consideración de manera especial lo siguiente:

- 1) Disponibilidad presupuestaria.*
- 2) Que el candidato tenga, por lo menos, dos años al servicio del Poder Judicial en forma continua y ocupe un cargo en propiedad. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 9º de este reglamento.*
- 3) Repercusión que tenga sobre el servicio la ausencia del servidor.*
- 4) Importancia y necesidad de los estudios a realizar para la Corte.*
- 5) Méritos del candidato.*
- 6) Posibilidad de obtener ayuda de otras fuentes.*
- 7) La recomendación del Consejo Directivo de la Escuela Judicial.”*

Nómina

46° Cursos de Especialización en Derecho

Universidad de Salamanca

Nombre		Cédula	Puesto en Propiedad	Oficina Judicial Puesto En Propiedad	Puesto Actual	Oficina Judicial Actual	Programa presupuestario	Fecha Propiedad como Profesional	Anuales cancelados a setiembre 2019	Disfrute de Becas Anteriores	Quejas o Sanciones en Inspección Judicial
1	Adrián Castro Montealegre	01-1248-0036	Abogado de Asistencia Social	Sección Especializada de Asistencia Social	Abogado de Asistencia Social	Sección Especializada de Asistencia Social	930	01/07/2017	2	Ninguna	Ninguna
2	Nathalie Virginia García Azofeifa	01-1350-0409	Técnica Judicial 2	Juzgado Penal del II Circuito Judicial de San José	Jueza 3 a.i.	Juzgado Penal de Quepos	927	No posee propiedad como profesional	11	Ninguna	Ninguna
3	Adriana de los Ángeles Zúñiga Cruz	01-1337-0816	Técnica Judicial 2	Juzgado Penal del II Circuito Judicial de San José	Técnica Judicial 2	Juzgado Penal del II Circuito Judicial de San José	927	No posee propiedad como profesional	11	Ninguna	Ninguna

4	Marcelo Chavarría Agüero	01-1612-0142	Profesional en Derecho 3B	Sala Constitucional	Profesional en Derecho 3B	Sala Constitucional	927	01/02/2019	3	Ninguna	Ninguna
5	Jimmy de los Ángeles Sánchez Céspedes	01-1410-0074	Técnico Judicial 3	Tribunal Contencioso Administrativo	Profesional en Derecho 3B a.i.	Sala Primera	927	No posee propiedad como profesional	8	Ninguna	Ninguna
6	Billy Manuel Araya Olmos	01-0960-0867	Juez 3	Juzgado Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda	Juez 3	Juzgado Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda	927	01/02/2017	5	Ninguna	Sanciones en Sistema de Gestión: Causa: 190023400031IJ Ingreso: 11/07/2019 05:03:50 p.m. Estado: En trámite Motivo Acusación: No indica Tipo Interviniente: ACUSADO/A SubEstado: Estudio de Tramitador/a Tarea: Término

											Sanciones en Sistema de Gestión: Causa: 190030120031DI Ingreso: 03/09/2019 10:40:30 a.m. Estado: En trámite Motivo Acusación: No indica Tipo Interviniente: ACUSADO/A SubEstado: Estudio de Tramitador/a Tarea: Para resolver admisibilidad de la prueba/Señalamiento a juicio
7	Carlos Roberto Roldán Arias	01-1182-0409	No posee	No posee	Profesional en Derecho 3B	Sala Constitucional	927	No posee propiedad como profesional	9	Ninguna	Ninguna

Justificaciones de personas que integran la nómina:

- 1) El día 23 de setiembre de 2019, se recibió la solicitud por parte de la Lic. Billy Araya Olmos indicando lo siguiente:

“Señores

Señoras

Capacitación

Gestión de Personal

Quien suscribe, Billy Araya Olmos, muy respetuosamente, ruégole hacer del conocimiento de los órganos decisores, a la sazón Consejo de Personal, y Consejo Superior del Poder Judicial, las breves líneas que en seguida se dirán.

Mi persona se desempeña como juez de lo Contencioso Administrativo en el Juzgado en la Jurisdicción Contencioso Administrativa desde el año 2010, tanto en el Tribunal como en el Juzgado de la materia. Actualmente posee un nombramiento en propiedad desde principios del año 2017.

La razón principal por la que solicito se me beneficie con una de las dos becas del programa de la judicatura para estos efectos, subyace en el hecho de que la temática de la referida especialidad da cuenta acerca de las Administraciones Públicas como Sujetos de Derecho, revisión de medios y de los fines. Es decir, se centra en los presupuestos fácticos y jurídicos de las conductas formales y materiales emanadas de las Administraciones Públicas y sus implicaciones en la vida diaria de las personas administradas.

A ese respecto, hago especial mención, como es de Ustedes conocido, que esta especialidad conlleva una etapa presencial en Salamanca

y otra virtual, la cual se cumplimentaría por conducto de un trabajo escrito supervisado.

En ese contexto, es menester comunicarles que soy uno de los tres jueces de expropiaciones, quienes integramos dicha Área en el Juzgado Contencioso Administrativo, y conocemos de todos y cada uno de los procesos expropiatorios tramitados tanto por El Estado y sus órganos desconcentrados, como por el resto de los entes públicos que conforman la Administración Descentralizada; proyectos, v. g.r, Circunvalación Norte, Ampliación del Aeropuerto Juan Santamaría, ampliación de la Carretera a San Ramón, Cañas, Ruta 32, Paso a desnivel UCR, y Plan de Mejoramiento Ambiental del AyA, así como el Proyecto SIEPAC de energía eléctrica promovido por el ICE, conjuntamente con países de Centroamérica, entre otros más. En otras palabras, tenemos a nuestro cargo toda la obra pública del país, y por lo tanto, el recibir la beca de estilo implicaría no sólo un valor agregado para mi acervo personal, sino, además, un valiosísimo recurso en cuanto a la calidad de las decisiones que de ahí en adelante tomaría en tan delicada materia, cuyos proyectos en lo absoluto son de poca monta.

Adicionalmente, informarles, que el trabajo final que realizaría está orientado en un tema en el que he venido trabajando por algún tiempo, sobre la necesaria y proporcionada indemnización que deben recibir la personas física o jurídicas, tanto de derecho privado como público, dentro del procedimiento expropiatorio antes de que el asunto se interponga en Estrados Judiciales, merced de la inconformidad de la persona expropiada respecto de la oferta económica plasmada al respectivo avalúo administrativo realizado por la Administración expropiante. De igual forma, como tema

secundario estoy tratando lo concerniente a la insoslayable defensa que debe tener la persona de escasos recursos económicos en los procesos expropiatorios tramitados ya en sede judicial, pue a raíz de tal falencia muchas de las personas en la predicha condición no pueden hacer eco de su inconformidad respecto de lo ofertado por la Administración Pública, lo cual conlleva una meridiana injusticia, sin dejar de lado las eventuales implicaciones en el Derecho supranacional, amén de la eventual responsabilidad del Estado por no facilitar tales medios a las persona quienes así lo requieran. Finalmente, el tercer aspecto gravitaría en lo tocante a los auxiliares de la justicia en la materia de expropiaciones, obligaciones y responsabilidades de cara a cada encargo del Despacho en tratándose de la revisión del avalúo administrativo que los peritos judiciales deben llevar a cabo. Ello, por cuanto, en no pocos casos los peritajes judiciales que tales profesionales rinden no son claros y no se fundamentan razonablemente, en tanto que dichos peritos se desligan continuamente de sus responsabilidades para con las partes y el proceso en general.

Así las cosas, a consecuencia de lo anterior, sometería un borrador de dicho documento para que si a bien lo tiene el superior, pueda conocerlo y eventualmente proponerlo para considerar algunas reformas, ya sea por la vía reglamentaria, o, incluso, elevarlo a las instancias legislativas para que se lleven a cabo las reformas quirúrgicas a cada instrumento legal en la materia de expropiaciones que así lo requiera. Siendo esto, estableciéndose parámetros legales y técnicos objetivos en las distintas leyes, a saber, No. 9462 que reforma la No. 7495 del año 1995, y la No. 6313 del 4 de enero de 1979, con base en las premisas contenidas en el numeral 16.1 de la Ley General de la Administración Pública, y al

abrigo de lo normado por el legislador constituyente al tenor del Principio de No Confiscatoriedad (art. 45 Constitucional).”

El día Valorar la participación del Lic. Carlos Roberto Roldán Arias, quien indicó mediante correo electrónico que la plaza en la que actualmente se encuentra nombrado como Profesional en Derecho 3B en la Sala Constitucional, es de confianza, por lo que técnicamente no se nombra en propiedad.



RE_ Especialización
en Derecho .msg

En concreto, se solicita al estimable Consejo de Personal:

- 4) Valorar la participación del Lic. Carlos Roberto Roldán Arias, quien indicó mediante correo electrónico que la plaza en la que actualmente se encuentra nombrado como Profesional en Derecho 3B en la Sala Constitucional, es de confianza, por lo que técnicamente no se nombra en propiedad.
- 5) Valorar la solicitud por parte del Lic. Billy Araya Olmos, la cual consta en ser uno de los recomendados para la selección de personas beneficiarias por parte del Consejo Superior.
- 6) A partir de la nómina adjunta, valorar y recomendar la selección de:
 - a. **Dos** personas servidoras judiciales del programa 927 (Judicatura), a quienes se les otorgarán ayudas económicas de 1.200 euros (mil doscientos euros) cada una y permiso con goce de salario y sustitución durante la fase presencial de la actividad.
 - b. **Una** persona servidora judicial del programa 930 (Defensa Pública), ya que solamente una persona de este programa participó, a quien se le otorgará beca parcial de ₡850.000 (ochocientos cincuenta mil colones) y

permiso con goce de salario y sustitución durante la fase presencial de la actividad.

- 7) Recomendar una persona servidora judicial como suplente para el programa 927 (Judicatura) en caso de que alguna de las personas seleccionadas no pueda participar de la actividad.

Lo anterior, es de gran importancia para así poder ejecutar estos recursos oportunamente.

Por último, se adjuntan acuerdos del Consejo Superior, nómina e invitación divulgada.



Nómina - 46°
Cursos de Especializ



Invitación - 46°
Cursos de Especializ



C.S. sesión N° 05-19
del 23-01-2019, Artíc



C.S. sesión N° 38-19
del 02-05-2019, art. 1



Reglamento de
becas y permisos

Se acordó: recomendar a las siguientes personas candidatas:

Nómina

46° Cursos de Especialización en Derecho

Universidad de Salamanca

Nombre	Cédula	Puesto en Propiedad	Oficina Judicial Puesto En Propiedad	Puesto Actual	Oficina Judicial Actual	Programa presupuestario	Fecha Propiedad como Profesional	Anuales cancelados a setiembre 2019	Disfrute de Becas Anteriores	Quejas o Sanciones en Inspección Judicial
1 Adrián Castro Montealegre	01-1248-0036	Abogado de Asistencia Social	Sección Especializada de Asistencia Social	Abogado de Asistencia Social	Sección Especializada de Asistencia Social	930	01/07/2017	2	Ninguna	Ninguna
2 Nathalie Virginia García Azofeifa	01-1350-0409	Técnica Judicial 2	Juzgado Penal del II Circuito Judicial de San José	Jueza 3 a.i.	Juzgado Penal de Quepos	927	No posee propiedad como profesional	11	Ninguna	Ninguna
3 Marcelo Chavarría Agüero	01-1612-0142	Profesional en Derecho 3B	Sala Constitucional	Profesional en Derecho 3B	Sala Constitucional	927	01/02/2019	3	Ninguna	Ninguna

En caso de que alguna de las personas seleccionadas no pueda participar de la actividad, se recomienda a la siguiente persona servidora judicial como suplente para el programa 927 (Judicatura):

<p style="text-align: center;">Nómina</p> <p style="text-align: center;">46° Cursos de Especialización en Derecho</p> <p style="text-align: center;">Universidad de Salamanca</p>											
Nombre	Cédula	Puesto en Propiedad	Oficina Judicial Puesto En Propiedad	Puesto Actual	Oficina Judicial Actual	Programa presupuestario	Fecha Propiedad como Profesional	Anuales cancelados a setiembre 2019	Disfrute de Becas Anteriores	Quejas o Sanciones en Inspección Judicial	
5 Jimmy de los Ángeles Sánchez Céspedes	01-1410-0074	Técnico Judicial 3	Tribunal Contencioso Administrativo	Profesional en Derecho 3B a.i.	Sala Primera	927	No posee propiedad como profesional	8	Ninguna	Ninguna	

Se declara acuerdo en firme.

ARTÍCULO XII

La Secretaría de la Corte remite el oficio N°9526-19 relacionado con solicitud de permiso sin goce de salario de la señora Rossana Oliva Barboza, el cual señala:

“De previo a ser sometido a conocimiento del Consejo Superior, adjunto le remito correo electrónico de ayer, en que la Máster Rossana Oliva Barboza, Perito Judicial 2 de la Sección de Biología Forense, por las razones que expone solicita permiso sin goce de salario por el período de un año con el fin de iniciar sus estudios de Doctorado en Ciencias Forenses en la Universidad de Murcia, España; para su estudio e informe.



9526-19 permiso sin
goce salario Rosana C

”

El adjunto inserto en el oficio enviado por la Secretaría de la Corte contiene la solicitud de la señora Oliva Barboza, la cual indica:

“Por este medio me permito solicitar permiso sin goce de salario de al menos un año con sustitución, con posibilidad de extenderse un segundo año, esto para poder iniciar mis estudios de Doctorado en Ciencias Forenses en la Universidad de Murcia, España, para lo cual adjunto la carta de aceptación al mismo. El permiso regiría a partir del 01 de noviembre del presente año, ya que en ese mismo mes inician las actividades del Doctorado.

Cabe mencionar que antes de iniciar formalmente con los trámites de admisión en la universidad, solicité tal y como lo establece la circular 25-DG-2019, el visto bueno de mis superiores; Lic. John Vargas, jefe de la Sección de Biología Forense, Msc. Mauricio Chacón jefe del Departamento de Ciencias Forenses, así como del Msc. Walter Espinoza, Director General del Organismo de Investigación Judicial.

Vale la pena mencionar que este tipo de estudios aún no se ofrecen en el país, quedando limitada la opción de optar por el Doctorado solo en el extranjero.”

”

Se acordó: aprobar la solicitud de la señora Oliva Barboza, por cuanto se consideró que el Doctorado en Ciencias Forenses en la Universidad de Murcia, España es atinente al puesto que desempeña como Perito Judicial 2 en la Sección de Biología Forense del Departamento de Ciencias Forenses.

Se declara firme.

ARTÍCULO XIII

La Unidad de Pagos de la Dirección de Gestión Humana, presenta el oficio N° 002-UPS-AS-2019 relacionado con revisión pago de zonaje solicitado por Lic. Jeim Harol Ríos Solórzano, el cual señala:

“El licenciado Jeim Harol Ríos Solórzano, cédula de identidad 01-1288-0207, mediante nota de fecha 10 de setiembre de 2018, solicita el pago de Zonaje por el periodo del 22 al 24 de junio de 2011 y del 17 de junio al 14 de julio del año 2014, y expone:

“Les saludo atentamente y aprovecho para realizar la siguiente petición, para efectos de que se me cancelen 30 días de Zonaje más los interés legales, que corresponde a las siguientes solicitudes ZON-2011002731 y ZON-2013012011; y que aún se me adeudan.

PRIMER CASO:

Producto de un nombramiento como Juez 3 en el Juzgado Civil, Familia y Penal Juvenil de Buenos Aires, suscribí la solicitud de zonaje N° ZON-2011002731, para cobrar el período del 22/06/2011 al 24/06/2011.

Se resolvió devolver la petición por lo siguiente: "Solicitud extemporánea, por lo cual no puede tramitarse debido a que no cumple con lo establecido en el nuevo Reglamento de Zonaje, el cual empezó a regir el 09/12/2010...". Por lo tanto, se me deben 3 días de Zonaje.

SEGUNDO CASO:

Producto de un nombramiento como Juez 1 en el Juzgado Contravencional y de Menor Cuantía de Corredores, Puntarenas, suscribí la solicitud de zonaje N° ZON-2013012011, para cobrar el zonaje desde el 17/6/2014, pues estaba nombrado en propiedad.

Se me aprobó la gestión con la siguiente observación: "Le corresponde Zonaje en Corredores, presenta solicitud hasta el 14/07/2014, se paga a partir de esa fecha según nuevo Reglamento Zonaje, estudio ZON-2013012011. Residencia Habitual: PEREZ ZELEDON. Liberera IQ-08-2014..+.". Como se observa, los días que van desde el 17/06/2014 al 14/07/2014, no se incluyeron dentro del pago. Por tanto, se me adeudan 27 días de Zonaje.

FUNDAMENTO JURÍDICO:

Los derechos laborales en plena relación laboral son imprescriptibles, razón por la cual, el artículo 10 del Reglamento para el Pago de Zonaje del Poder Judicial,¹ no establece ningún límite para su cobro. Refiere el numeral "Artículo 5.- El interesado debe presentar solicitud indicando, bajo juramento, su domicilio real, domicilio accidental y demás información solicitada por el Departamento de Gestión Humana, dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha del inicio de su nombramiento en la zona que genera el beneficio para su debido trámite, de no gestionar el pago dentro de ese plazo el mismo se realizará en el momento de su solicitud, según la disponibilidad presupuestaria y sin derecho a cobrar intereses" (La negrita es propia). Como se observa, el plazo de diez días allí

1Aprobado por Corte Plena, en sesiones N° 19-10 y 26-10 celebradas el 28 de junio y 20 de setiembre del año en curso, artículos XXI y XVI respectivamente.

previsto, tiene naturaleza simplemente ordenatoria y que no impide el cobro de ese estipendio con posterioridad al vencimiento de dicho término, es más, expresamente se permite el cobro posterior.

Muy a tono con lo anterior, el Consejo de Personal del Poder Judicial, en la sesión celebrada el 16 de junio de 2011, artículo II, literalmente estableció:

"...Ahora bien, el plazo de los 10 días concedido en el artículo 5 del instrumento legal responde a un periodo prudencial que tiene el servidor judicial para diligenciar el pago y que la Institución proceda al mismo en tiempo. No obstante, dadas las consideraciones hechas, se tiene que en el caso de que el servidor judicial solicite el pago de este componente fuera de dicho término la Institución procederá al pago según los plazos ordinarios y las posibilidades presupuestarias; por no ser un hecho atribuible a la administración, ella no está obligada al pago de extremos indemnizatorios, toda vez que la demora en el reconocimiento obedece a la dilatada presentación de la gestión. En ese sentido, se debe tener presente que los derechos laborales resultan imprescriptibles mientras la relación de trabajo se mantenga vigente, es por ello que el servidor judicial puede reclamar su derecho al pago de zonaje, independientemente del periodo, mientras ostente la condición de activo..."

Por otro lado, la Corte Plena, mediante acta N° 027-2011, Artículo XXV, del 22 de agosto de 2011, señaló:

"...Manifiesta el Presidente, Magistrado Mora: "Me parece que resulta conveniente para mayor justicia en relación con el empleado o empleada que se le pague cuando lo solicite, pero que no pueda cobrar intereses por el atraso porque él fue quien no lo pidió y también de que quede sujeto a disponibilidad presupuestaria. Lo anterior en razón de que pueda ser que haya dejado pasar varios años y ya en aquel momento no se tenga disponibilidad presupuestaria."

En esas condiciones, es posible afirmar que el Dpto de Gestión Humana, incurrió en una grave equivocación al haber negado el pago de los días pretendidos por zonaje, aludiendo un criterio de extemporaneidad, pues, el derecho laboral no posee límite temporal para ser cobrado.

PRETENSIÓN:

En virtud de lo apuntado, pretendo lo siguiente:

- 1) Se me paguen 30 días de Zonaje.*
- 2) Se me paguen los intereses legales de la suma adeudada, desde la fecha del cobro mediante las solicitudes de zonaje N° ZON-2011002731 y ZON-2013012011, hasta el respectivo pago."*

Al respecto les informamos que las solicitudes enviadas por el señor Ríos Solorzano fueron devueltas ya que las mismas se presentaron posterior al plazo de los diez establecidos en el reglamento de Zonaje, capítulo II artículo 5° que indica:

*Artículo 5.- El interesado debe presentar solicitud indicando, bajo juramento, su domicilio real, domicilio accidental y demás información solicitada por el Departamento de Gestión Humana, dentro de los **diez días hábiles siguientes a la fecha del inicio de su nombramiento** en la zona que genera el beneficio para su debido trámite, de no gestionar el pago dentro de ese plazo el mismo se realizará en el momento de su solicitud, según la disponibilidad presupuestaria y **sin derecho a cobrar intereses.***

Por lo señalado, se considera que el pago no corresponde, sin embargo, se remite a consideración del Consejo de Personal a efecto de determinar si el reconocimiento es pertinente debido a las razones expuestas por el señor Ríos Solorzano, quien solicita reconsideración."

Después de analizados y discutidos los argumentos del informe N°002-UPS-AS-2019 y con fundamento en lo señalado por este mismo Consejo en la sesión N°12-2011 celebrada el 16 de junio de 2011 artículo II se retira lo expresado en esa ocasión:

que todo servidor judicial, que se encuentre dentro de los supuestos contenidos en el Reglamento de cita, tiene derecho a que la Institución le cancele el porcentaje correspondiente por concepto de zonaje desde el primer día en que fue nombrado en una de las zonas establecidas.

Ahora bien, el plazo de los 10 días concedido en el artículo 5 del instrumento legal responde a un periodo prudencial que tiene el servidor judicial para diligenciar el pago y que la Institución proceda al mismo en tiempo. No obstante, dadas las consideraciones hechas, se tiene que en el caso de que el servidor judicial solicite el pago de este componente fuera de dicho término la Institución procederá al pago según los plazos ordinarios y las posibilidades presupuestarias; por no ser un hecho atribuible a la administración, ella no está obligada al pago de extremos indemnizatorios, toda vez que la demora en el reconocimiento obedece a la dilatada presentación de la gestión.

En ese sentido, se debe tener presente que los derechos laborales resultan imprescriptibles mientras la relación de trabajo se mantenga vigente, es por ello que el servidor judicial puede reclamar su derecho al pago de zonaje, independientemente del periodo, mientras ostente la condición de activo. Ahora bien, para ello se deben aportar los documentos idóneos que demuestren, claramente, que durante ese lapso se encontró dentro de los supuestos legales que lo hacen acreedor de ese pago y, por consiguiente, le deben ser canceladas las sumas correspondientes.

Por lo tanto, se acordó: mantener el derecho del servidor por cobro del zonaje y otorgar el reconocimiento del pago de este, en los días señalados por el señor Ríos Solórzano.

Se declara en firme.

ARTÍCULO XIV

La señora Directora de Gestión Humana indica a los integrantes del Consejo de Personal, que se tiene un compromiso a nivel del plan operativo de este Consejo para realizar dos capacitaciones enfocadas en procesos de gestión humana al 31 de diciembre de 2019. Por lo que se estaría coordinando la programación para la realización de dichas capacitaciones, lo anterior considerando que las sesiones finales para el año 2019, se encuentran con menos gestiones que atender por este Órgano Superior. Se acordó: quedar a la espera de la comunicación de convocatoria para asistir a las capacitaciones indicadas.

--- 0 ---

Se levanta la sesión a las once y cuarenta y cinco horas.

Mag. Román Solís Zelaya
Presidente

MBA. Roxana Arrieta Meléndez
Secretaria a.í.