

CONSEJO DE PERSONAL

SESION N° 15-2021

Sesión ordinaria del Consejo de Personal celebrada a las ocho horas con treinta minutos del cinco de octubre del dos mil veintiuno, con asistencia de la Mag. Julia Valera Araya quien preside, Msc. Ana Luisa Meseguer Monge, Dr. José Rodolfo León Díaz y la MBA. Roxana Arrieta Meléndez. El Mag. Román Solís Zelaya se encuentra incapacitado.

ARTÍCULO I

Lectura y aprobación del Acta N°14-2021.

ARTÍCULO II

La Sección Análisis de Puestos procedió a exponer el informe N° PJ-DGH-SAP-498-2021, relacionado con la elaboración de los perfiles competenciales de la Fiscalía Adjunta de Probidad, Transparencia y Anticorrupción (F.A.P.T.A.), el cual indica:

“El Consejo Superior, en sesión 63-18 celebrada el 17 de julio de 2018, artículo XX, conoció el oficio N° 842-35-SAO-2018 del 5 de julio de 2018, firmado por el señor Roberth García González, Auditor Judicial, el cual, aborda el estudio efectuado por la Sección de Auditoría Operativa denominado “Informe de Auditoría relacionado con el mejoramiento de los procesos bajo responsabilidad de los equipos de trabajo de la Fiscalía de Probidad, Transparencia y anticorrupción (específicamente para los denominados, columna de Anticorrupción)”.

Producto del anterior documento y dentro de las recomendaciones emitidas, se encuentran las siguientes:

4.3 “Evaluar la necesidad interna de perfiles competenciales, antes de rotar personal profesional y técnico de las fiscalías, para prevenir los impactos negativos en la dirección de las investigaciones.

Plazo de implementación: Seis meses

4.5 Gestionar ante la Dirección de Gestión Humana, el apoyo técnico requerido para la definición del perfil profesional y competencial del personal asignado en la Fiscalía Adjunta de Probidad, Transparencia y Anticorrupción. ...”.

A este tenor, el Consejo Superior acordó **“(I) Tener por rendido el informe N°842-35-SAO-2018 de la Auditoría, dirigido a la máster Emilia Navas Aparicio, Fiscalía General de la República, relacionado con el mejoramiento de los procesos bajo responsabilidad de los equipos de trabajo de la Fiscalía de Probidad, Transparencia y**

anticorrupción. 2.) Deberán las Direcciones de Planificación, Tecnología de Información y Gestión Humana, cumplir con la implementación de las recomendaciones 4.5, 4.6 y 4.7, del citado informe, en el plazo establecido.”

Ante lo cual, la Dirección de Gestión Humana, a través de la Sección de Análisis de Puestos, se enfocó en la elaboración de los perfiles competenciales de la Fiscalía Adjunta de Probidad, Transparencia y Anticorrupción (F.A.P.T.A.), proceso que será objeto de detalle en el actual documento.

I. Algunas consideraciones:

En primer lugar, es importante señalar que¹ “... En el mes de noviembre de 2010 se emitió la circular 03-PPP-2010 creando por este medio la Fiscalía Adjunta de Probidad, Transparencia y Anticorrupción adscrita a la Fiscalía General de la República. (F.A.P.T.A.). Lo anterior, tomando en cuenta que: “La política de persecución penal es, conforme a lo dicho, expresión pura de la independencia funcional del Ministerio Público, la cual resulta fundamental para abordar los fenómenos criminales como órgano responsable de responder a los mismos en todo el territorio nacional. En ese sentido toda política de persecución penal está íntimamente vinculada a las posibilidades de aplicación discrecional del presupuesto, los recursos disponibles y los criterios de gestión para orientar la realidad institucional y el servicio al usuario hacia una realidad mejorada, como valor público esperado. Esa independencia funcional del Ministerio Público, afirmada legalmente en su Ley Orgánica por los Artículos 3 y 25 incisos a e, así como en el artículo 64 del Código Procesal Penal...””.

Igualmente, “... de conformidad con el punto 7.6 de la circular 03-PP-2010 la F.A.P.T.A. tiene como misión dentro del abordaje integral de la política de persecución penal, cuya vigencia rige a partir del 1 de enero de 2010, “... fomentar la transparencia, probidad y buenas prácticas en los funcionarios del Ministerio Público, llevar adelante la aplicación del régimen de consecuencias por faltas disciplinarias y promover la persecución penal en los delitos de corrupción.”.

En suma, mediante la circular 03-PPP-2010, punto 7.7, apartado b, se señala como función de F.A.P.T.A., lo siguiente:

“Investigar y llevar a juicio las causas penales de delitos de corrupción donde figure como imputado un funcionario del Ministerio Público o cualquier otro auxiliar de la persecución penal; oficiales del Organismo de Investigación Judicial, Jueces o Juezas de la República y demás funcionarios públicos”. Lo anterior con la finalidad de evitar la impunidad, propiciar la igualdad y fomentar la ética, transparencia y cultura de probidad en la función pública.”

Además, en sintonía con el artículo 3 de la Ley Orgánica del Ministerio Público, se señala que “El Ministerio Público tendrá completa independencia funcional en el ejercicio de sus facultades y atribuciones legales y reglamentarias y, en consecuencia, no podrá ser impelido ni coartado por ninguna otra autoridad, con excepción de los Tribunales de Justicia en el ámbito de su competencia”.

En concordancia con lo anterior, el numeral 7 del mismo cuerpo normativo manifiesta que “En el ejercicio de sus funciones, los representantes del Ministerio Público actuarán en cualquier lugar del territorio nacional. Corresponderá al Fiscal General, o al superior designado al efecto, establecer el territorio en que los fiscales ejercerán sus funciones, lo que podrá ser variado mediante resolución motivada por razones de mejor servicio público”.

Al mismo tiempo, según la circular 22-ADM-2010, se exterioriza que

“Con base en las atribuciones otorgadas por la Ley Orgánica del Ministerio Público y con la finalidad de mejorar el servicio público se disponen las siguientes “Directrices para la implementación de la Fiscalía Adjunta de Probidad, Transparencia y Anticorrupción”:

¹ Tomado de la circular 22-ADM-2020 del Ministerio Público.

1.- La competencia de las y los Fiscales para conocer de los delitos que deben ser juzgados de conformidad con la Ley de Jurisdicción Penal de Hacienda y la Función Pública será establecida de conformidad con el lugar donde fue cometido el hecho según los parámetros establecidos en el Código Penal.

2.- Los delitos funcionales donde figure como imputado un funcionario del Ministerio Público; del Organismo de Investigación Judicial, Jueces o Juezas de la República y demás funcionarios del Poder Judicial, serán competencia de la Fiscalía Adjunta de Probidad, Transparencia y Anticorrupción.

3.- La Fiscalía Adjunta de Transparencia, Probidad y Anticorrupción también será competente para conocer de los delitos funcionales cometidos por cualquier funcionario público de acuerdo a los siguientes criterios:

A) Subjetivo (concerniente al autor): se trate de un imputado de cuello blanco, que por su posición de privilegiada, pueda tener ventajas para quedar fuera del alcance de los medios de persecución.

B) Objetivo (concerniente al hecho): que la comisión del delito involucre cierto grado de organización o complejidad y el delito se verifique dentro del ejercicio de autoridad pública.

C) Efectos: cuando el hecho ilícito cause daño general o generalizable al patrimonio, intereses o derechos de la colectividad o de un número significativo de personas, de manera que cause alarma social o ponga en peligro la institucionalidad o estabilidad del país.”

Lo anterior, brinda aclaración acerca de la funcionalidad que tiene la Fiscalía Adjunta de Probidad, Transparencia y Anticorrupción, así como, de su importancia dentro del Ministerio Público en consonancia con los casos complejos de corrupción que ella desarrolla, además de su impacto y trascendencia a nivel nacional.

De igual forma, según lo que reseña la circular 13-ADM-2019, los ejes estratégicos centrales de lucha contra la corrupción por parte de F.A.P.T.A., se centran en lo siguiente:

2.1 Causas tradicionales conocidas:

- Procesos de privatización.
- Financiamiento de los partidos políticos.
- Excesos de burocracia en las instituciones públicas.

2.2. Causas ligadas a la Globalización:

- Empresas multinacionales.
- Construcción de obra pública.
- Extracción de minerales.
- Telecomunicaciones y energía.
- Sobornos transnacionales.
- Geopolítica.

Además, en esa misma circular se definen como objetivos estratégicos de persecución los siguientes:

*“Delitos de corrupción en el sector salud pública y medio ambiente.
Específicamente que versen sobre la administración ilegal e indebida de las finanzas públicas de la Caja Costarricense de Seguros Social y el proceso de otorgamiento de permisos de viabilidad ambiental del Secretaría Técnica Nacional Ambiental (Setena).*

- Delitos de corrupción cometidos en perjuicio de la educación pública (MEP).

Específicamente en la administración y supervisión de los recursos dinerarios para inversiones en infraestructura y gestión eficiente por parte de las Juntas de Educación y autoridades públicas del Ministerio de Educación Pública.

- Delitos de corrupción cometidos en Telecomunicaciones y Energía.

En el manejo, gestión, contratación y administración de recursos para el desarrollo energético y de telecomunicaciones.

- Delitos de corrupción en el desarrollo de infraestructura vial.

En el manejo, gestión y administración de recursos, contrataciones en sus distintas modalidades (contratos directos, licitaciones públicas, licitaciones públicas internacionales etc), concesión de obras públicas entre Gobierno Central, Consejo de Concesiones y empresa privada.

- *Delitos de corrupción en el cooperativismo nacional.*

Siendo un fenómeno que responde a la autogestión, cogestión, en especial cooperativas de ahorro y crédito y otras cooperativas, por ser un factor de desarrollo socio económico del país y de las regiones.

- *Delitos de corrupción política.*

Iniciará con el tema de origen de fondos para el financiamiento de campañas políticas de los distintos partidos, sin distinción alguna, a la recuperación por medio de deuda política de las agrupaciones políticas por medio del Tribunal Supremo de Elecciones, sus efectos de llegar al poder y a la administración pública como gobierno.

- *Delitos de corrupción dentro del régimen municipal.*

Versará sobre la correcta administración de los recursos por parte de las Municipalidades de los distintos cantones del país, enfocados en los órganos de toma de decisiones (Consejo Municipal y alcaldes y vice alcaldes). Bajo la fiscalización de la hacienda municipal bajo una gestión eficiente para el desarrollo socioeconómico de los distritos y cantones, para lo cual tendrá que coordinarse con las distintas instituciones públicas encartadas de la fiscalización.

- *Delitos de Corrupción judicial.*

Recaerán en los delitos funcionales cometidos con ocasión de cargo por

parte de las y los funcionarios judiciales (administrativos, jueces, fiscales, defensores públicos, Organismo de Investigación Judicial (OIJ)), contra los deberes de la función pública y la ley de corrupción y enriquecimiento ilícito.

- *Delitos de corrupción transnacionales.*

De conformidad con lo preceptuado por compromisos internacionales asumidos por las convenciones: la Convención de las Naciones Unidas contra la corrupción, suscripta en Mérida, México (2003), en el ámbito de la Organización de las Naciones Unidas (ONU); la Convención Interamericana contra la Corrupción, suscrita en Caracas, Venezuela (1996), en el ámbito de la Organización de Estados Americanos (OEA); la Convención sobre la Lucha contra el Cohecho de Funcionarios Públicos Extranjeros en las Transacciones Comerciales Internacionales, suscrita en París, Francia (1997), en el ámbito de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)”

Igualmente, sobre el accionar de la Fiscalía Adjunta de Probidad, Transparencia y Anticorrupción, se manifiesta que “... será la encargada como órgano rector del Ministerio Público, gozando de independencia funcional para la dirección de las investigaciones y sanción contra la corrupción, debiendo materializar las políticas de persecución penal dictadas por la suscrita como Fiscala General, en estrategias de investigaciones y casos penales específicos junto con el Organismo de Investigación Judicial.”

Además, en la citada circular se indica que “... su labor y función deberá ser garantizada mediante un blindaje de presiones políticas, económicas, sociales, mediáticas o de cualquier naturaleza que pongan en riesgo la objetividad, la legalidad de sus investigaciones y a sus componentes, quienes deben de poseer los más altos estándares de idoneidad y calidad de competencias técnicas - jurídicas, de comportamiento, conductuales, éticas y valores, conforme a las disposiciones de la Fiscalía General⁸ y políticas del Poder Judicial en temas de probidad, integridad, valores y las instrucciones generales emitidas por la Fiscalía General de la República.”

Equivalentemente, se revela que “... la Fiscalía FAPTA diseñará sus propias metodologías de trabajo internas para operativizar las políticas de persecución penal diseñadas, con el auxilio del organismo de investigación judicial o bien otras dependencias u órganos de control y/o fiscalización, supervisión u otros que puedan generar productos de uso probatorio lícitamente para cumplir estos objetivos.”

Se menciona que “cada año al finalizar cada mes de febrero se rendirá un informe ejecutivo de resultados de los casos penales que respondieron a esos objetivos estratégicos seleccionados como políticas de persecución penal definidas por la fiscalía general para su evaluación y para la definición de aquellas durante el mes siguiente, es decir marzo, para implementarlas para ese año en curso.”

La Ley Orgánica del Ministerio Público establece que:

“CAPÍTULO V:

DE LOS FISCALES ADJUNTOS, FISCALES Y FISCALES AUXILIARES

Artículo 27.- Del ingreso y del ascenso. Corresponde al Fiscal General el nombramiento por nómina de los fiscales adjuntos, fiscales y fiscales auxiliares, los cuales deberán ser mayores de edad, costarricenses, de reconocida solvencia moral, poseer idoneidad para el puesto y el título de abogado.

De existir línea de ascenso se podrá autorizar la promoción de un servidor a un puesto de grado superior sin necesidad de concurso.

Para ingresar al Ministerio Público se procurará cumplir con el programa de ingreso que reglamentará la Corte, a propuesta del Fiscal General y de la Escuela Judicial. Este programa podrá desarrollarse con instituciones públicas o privadas.

Para ser nombrado en propiedad como Fiscal Adjunto se requerirá un mínimo de dos años de experiencia efectiva como fiscal; para ser nombrado fiscal se requerirá una experiencia efectiva de un año como fiscal auxiliar.” (El resaltado no corresponde al original)

Es decir, la Ley Orgánica del Ministerio Público es clara en señalar que las personas que se desempeñen como Fiscales Adjuntos, Fiscales y Fiscales Auxiliares deberán ser mayores de edad, de nacionalidad costarricense, contar con reconocida solvencia moral, poseer idoneidad para el puesto y el título de abogado.

Por otra parte, como producto de la investigación efectuada por la Sección de Análisis de Puestos, se logró determinar que el Reglamento de ingreso al Ministerio Público brinda diferentes lineamientos para el nombramiento de la escala de fiscales, ante lo cual, reproducimos lo consecutivo:

“ARTÍCULO 1.-

La presente regulación tiene por objeto unificar la forma y requisitos de los procedimientos de reclutamiento, selección y nombramiento en el Ministerio Público.

Tiene como finalidad garantizar la objetividad y transparencia del procedimiento de selección, así como la igualdad de oportunidades entre los aspirantes, a efecto de valorar su experiencia, atestados, aptitud, actitud e idoneidad, de manera que la escogencia redunde en la eficiencia y mejoramiento del servicio público.

ARTÍCULO 2.-

Esta regulación se aplicará al procedimiento de reclutamiento y selección de oferentes y al procedimiento para nombramientos en propiedad y en forma interina para el cargo de fiscal auxiliar.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 27 de la Ley Orgánica del Ministerio Público, también se podrá aplicar el sistema de concurso, en cualquiera de sus modalidades, a los nombramientos para Fiscal y para Fiscal Adjunto.

Lo referente al personal auxiliar se regirá por lo dispuesto en la Ley Orgánica del Poder Judicial y en el Estatuto de Servicio Judicial.

ARTÍCULO 7.-

El oferente deberá presentar en la Unidad de Capacitación y Supervisión del Ministerio Público junto con la oferta de servicio, su curriculum vitae; este último en disquete para computadora, en la versión que al efecto indicará la anterior oficina, impreso en papel tamaño carta.

Deberá acompañar, además, fotocopia de los títulos y certificados que indique en el curriculum, con los respectivos originales para su comprobación.

Igualmente deberá presentar certificación de conclusión de estudios secundarios y universitarios, y acreditar los demás requisitos, tales como manejo de programas de cómputo y paquetes informáticos de procesadores de texto, correo electrónico e internet; asimismo deberá acompañar fotocopia de la cédula de identidad, de la licencia de conducir vehículos tipo B-1, del carné de Abogado expedido por el Colegio de Abogados de Costa Rica.

El manejo de equipo de cómputo, de procesadores de texto, internet y correo electrónico, podrán acreditarse mediante pruebas prácticas.

En caso de no cumplir con alguna de las condiciones requeridas, la oferta será rechazada, lo cual se le comunicará al oferente en la dirección o por el medio que al efecto hubiere indicado en su curriculum vitae. Lo anterior para efectos de archivo o para que el oferente la complete.”

También, resulta de interés lo marcado en el siguiente artículo de esa misma normativa:

“ARTÍCULO 17.-

Para ser nombrado en propiedad, se requiere cumplir con lo estipulado en la Ley y este reglamento, haber aprobado el programa o curso Básico de Formación de Fiscales e idoneidad y experiencia en las funciones del Ministerio Público, cumplir con el perfil anexo a este reglamento, así como integrar las nóminas respectivas de elegibles. Lo anterior sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 27 de la Ley Orgánica del Ministerio Público.”

Del trabajo efectuado en la Fiscalía Adjunta de Probidad, Transparencia y Anticorrupción se establece que requiere que el personal fiscal que integra esa oficina cuente con una amplia experiencia y amplios conocimientos para atender los casos complejos de corrupción que desarrollan; porque se estima definir la experiencia indicada.

Ahora; bien como parte del trabajo de campo; el personal de esa Fiscalía considera incorporar otros; requisitos; no obstante, esta oficina estima conveniente que los requisitos planteados por F.A.P.T.A. para los cargos de Fiscal y Fiscal Adjunto 1 y 2, sean puestos bajo examen de la Sección de Reclutamiento y Selección, siendo esa oficina el órgano técnico competente en diseñar la metodología del proceso selectivo y las bases de selección correspondientes según la clase de puesto a concursar, así como también, el detalle para cada uno de los factores a calificar y su respectiva ponderación.

A este punto, es importante traer a colación que regularmente, cuando la Sección de Reclutamiento y Selección debe tramitar un concurso para nombramientos en propiedad de cargos de la escala fiscal, el Ministerio Público actualiza las bases selectivas mediante una circular, siendo la última expedida en el año 2016 y que, dentro de lo definido en ella, se muestra lo siguiente:

“2. Con base en los artículos 17, 18 y 22 del Reglamento de Ingreso al Ministerio Público se establece que el concurso es por oposición; con base en el artículo 27 de la Ley Orgánica del Ministerio Público, podrán participar las personas interesadas que cumplan los siguientes requisitos:

- a) Ser costarricense.*
 - b) Licenciado en Derecho, incorporado al Colegio de Abogados y Abogadas, en pleno ejercicio.*
 - c) Poseer licencia para conducir automóviles (B1) al día.*
 - d) Haber obtenido la condición de elegibilidad para nombramientos interinos en la plaza de fiscal auxiliar en los Procesos de Reclutamiento y Selección llevados a cabo por la Unidad de Capacitación y Supervisión del Ministerio Público en coordinación con la Dirección de Gestión Humana.*
 - e) Obtener un promedio igual o mayor a 80% según los factores de ponderación del presente concurso.*
 - f) Que la persona interesada cumpla con los diversos requisitos que la Fiscalía General de la República exija para este concurso.*
- 3. Para integrar la nómina de elegibles se debe cumplir con todos los requisitos anteriores.*
- 4. A quienes hayan participado en anteriores concursos para ocupar plazas de fiscal auxiliar en propiedad se les reconocerá la mejor nota acreditada (artículo 18 párrafo 3º del Reglamento de Ingreso al Ministerio Público). No obstante lo anterior, las personas que se encuentren en esta condición, para optar por una plaza en propiedad necesariamente deberán inscribirse en el presente concurso.*
- 5. Con base en el artículo 22 del Reglamento de Ingreso al Ministerio Público, para este concurso regirán los factores de ponderación y bases de experiencia que se asignan en el aparte III siguiente.*

III. FACTORES DE PONDERACIÓN Y BASES DE EXPERIENCIA

1. JUSTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE PONDERACIÓN

a) **EXPERIENCIA:** A diferencia de los requisitos para ingresar en forma interina al Ministerio Público, para adquirir la condición de elegible en una plaza en propiedad, es necesario que el o la postulante se haya desempeñado satisfactoriamente dentro de dicho engranaje, con la finalidad de determinar si cumple con el perfil requerido para el puesto de Fiscal o Fiscal(a) Auxiliar; de aquí se desprende el puntaje asignado a este parámetro.

b) **NOTA DE ELEGIBILIDAD PARA NOMBRAMIENTOS INTERINOS COMO FISCAL AUXILIAR:** Al adquirir la condición de elegible, a cada persona se le asigna una nota de elegibilidad, que valora el dominio específico que el aspirante posee sobre la materia propia de la función de fiscal auxiliar en el ejercicio de la función penal acusatoria.

c) **OTROS ESTUDIOS**

1: permite valorar la especialización en áreas de interés para la función penal, en la que se hayan obtenido grados o postgrados académicos conexos a la Licenciatura en Derecho.

d) **VALORES COMPETENCIALES:** Se requiere reclutar y seleccionar a los fiscales y fiscalas conforme al enfoque de

gestión por competencias laborales.

Entre las competencias requeridas para el puesto del fiscal auxiliar están: capacidad de análisis, comunicación efectiva, orden, responsabilidad y trabajo

en equipo. Para valorar estas competencias los y las aspirantes deberán realizar las respectivas pruebas psicolaborales.”

Igualmente, traemos a colación lo referente a las bases selectivas para el aspecto de la experiencia, según lo definido en la circular del 2016:

“3. BASES PARA LA VALORACIÓN DE LA EXPERIENCIA

La experiencia profesional que posean las personas participantes, y que se acredita según los requerimientos establecidos, será valorada de la siguiente forma:

1- 50 puntos por cada año de experiencia comprobada en los siguientes puestos (hasta un máximo de 100 puntos):

Fiscal auxiliar, fiscal(a), fiscal adjunto, fiscal de juicio, agente fiscal; juez 5B, juez 5, juez 4 C-B, juez 3, juez 2, en materia penal, juez de instrucción, juez ejecución de la pena, juez conciliador, defensor(a) público; juez 1 penal; alcalde 1-2-3-4-5 en materia penal.

2- 20 puntos por cada año de experiencia comprobada en los siguientes puestos (hasta un máximo de 50 puntos):

Secretario(a) tribunal penal, abogado litigante, abogado del Estado, investigador del Organismo de Investigación Judicial.

3 Para efectos de este concurso, en el rubro “Otros estudios”, el grado de Doctorado tendrá un valor máximo de 10%; el de Maestría tendrá un valor máximo de 6% (sin que importe el número de maestrías); el de Especialidad tendrá un valor máximo de 3% (sin que importe el número de especialidades).

Para el cálculo de este rubro no se acumulan ni títulos ni grados académicos.

4 Con el fin de obtener el porcentaje correspondiente al rubro de valores competenciales, las personas participantes deberán realizar las respectivas pruebas psicolaborales, para lo cual serán convocadas por medio de los correos electrónicos, con la indicación de fecha, lugar y hora para la realización de las pruebas.

5 El puntaje de la calificación de las experiencias sumadas en los puntos 2 y 3 no podrá sobrepasar el 50% del puntaje total. Los puntajes indicados lo son por año. Para la calificación de la experiencia se podrá contabilizar por meses. La valoración del rubro “Experiencia” se calculará a la fecha de cierre del concurso.

3- 10 puntos por cada año de experiencia comprobada en los siguientes puestos (hasta un máximo de 50 puntos):

Cualquier otra categoría de jueces en diversas materias, los asistentes y/o técnicos jurídicos, auxiliares y/o técnicos judiciales, escribientes 2 G-3, prosecretarios G-3, secretarios G-3, en funciones propias del Ministerio Público.”

Finalmente, se debe de indicar que de conformidad por la manifestado por el señor Carlos Meléndez Sequeira quien lidera como Fiscal Adjunto la Fiscalía de Probidad, Transparencia y Anticorrupción, reitera la importancia y trascendencia de los asuntos que atiende la fiscalía a su cargo, siendo esta una oficina especializada en llevar casos complejos de corrupción, lo cual, demanda la obligatoriedad de contar con personas capacitadas en el campo

en el que se desarrolla esa fiscalía y que las personas que la integran cuenten con vastos conocimientos acerca de las labores que deben ejecutar para cada uno de sus casos.

Igualmente, explica el señor Meléndez Sequeira que, al ser una fiscalía de alta relevancia dentro del Ministerio Público, las personas que la vayan a integrar cuenten con amplia experiencia en otras fiscalías, ya que, la materia compleja que desarrolla F.A.P.T.A. requiere que sean personas ya expertas y con extenso adiestramiento sobre los casos de corrupción que deben desarrollar, reconociendo que para esta fiscalía no es viable contar con gente de primer ingreso en el Ministerio Público, lo anterior, aplicable para puestos técnicos y para los puestos de la serie de fiscal.

Conjuntamente, exhorta que, aunque aún no se cuenta con la Ley de Carrera Fiscal aprobada por la Asamblea Legislativa, es importante considerar que las personas que ingresan a laborar a esta fiscalía ya deberían contar con experiencia previa en otras fiscalías y respetando las líneas de ascenso propuestas en ese proyecto, las cuales, brindan una gran utilidad para los nombramientos que ejecute la Fiscalía Adjunta de Probidad, Transparencia y Anticorrupción, atrayendo personas más capacitadas y experimentadas para asumir los casos de alta complejidad de esa oficina.

Asimismo, señala que para el caso particular del puesto de Fiscal Adjunto 2 de la Fiscalía Adjunta de Probidad, Transparencia y Anticorrupción, este cargo se encuentra cobijado bajo el fuero especial internacional que brinda la Convención contra la Corrupción de Naciones Unidas, la cual, fue suscrita por el estado costarricense en el año 2006, lo cual, le da ese tipo de protección y fuero especial a él y a los demás fiscales que tramitan corrupción, inclusive cuando se llega a investigar a la propia cúpula del Ministerio Público, lo anterior, esclarece la importancia, la independencia, particularidad y especialización de la Fiscalía Adjunta de Probidad, Transparencia y Anticorrupción.

Por otra parte, se visibiliza la necesidad de fijar las bases de una carrera interna para ascensos en la Fiscalía Adjunta de Probidad, Transparencia y Anticorrupción, por lo tanto, según lo explicado por don Carlos Meléndez Sequeira esa fiscalía realiza un tipo de concurso interno para que los fiscales auxiliares puedan ser ascendidos a puestos de fiscal, tomando en consideración la realización de juicios complejos y cumpliendo con otros parámetros definidos previamente, además, explica que ellos mismos promueven los ascensos respondiendo también a los indicadores de desempeño que han implementado y líneas de ascenso.

También, explica don Carlos Meléndez Sequeira que dentro de F.A.P.T.A. cuentan con algunos comités de toma de decisiones donde se llevan a estudio los casos más complejos, además, cada año se hacen valoraciones para ver las lecciones aprendidas, los casos fallidos y casos exitosos que han desarrollado, igualmente, indican que desarrollan contactos estratégicos con organizaciones de nivel internacional para propiciar capacitaciones para el personal de esa fiscalía, también resalta la participación en redes internacionales, lo cual, brinda una mayor especialización y capacitación del personal que conforma esa fiscalía.

Asimismo, señala que dentro de F.A.P.T.A. cuentan con indicadores para definir cuáles son los casos complejos que maneja esa oficina, dependiendo del impacto o del daño ocasionado por estos, la cantidad de personas que estuvieron involucrados, si fue un mando superior o mandos medios los que se deben investigar, entre otros aspectos a considerar en cada caso llevado a cabo por esa fiscalía.

En vista de lo anterior, el señor Meléndez Sequeira, como encargado de la Fiscalía Adjunta de Probidad, Transparencia y Anticorrupción, reconoce y hace hincapié en que las personas que se vayan a reclutar para laborar en esa oficina deben ser seleccionadas bajo estrictos parámetros que valoren la experiencia en la resolución de casos complejos, además de reiterar la necesidad de que la experiencia sea definida bajo correctas cuantificaciones definidas para cada uno de los puestos.

Equivalentemente, reitera que a pesar de que no se cuenta formalmente con una ley de Carrera Fiscal que regule las líneas de ascenso adecuadas dentro del Ministerio Público, para el caso concreto de F.A.P.T.A. se deben respetar las mismas, tomando en consideración el artículo 27 de la Ley Orgánica del Ministerio Público y

valorando la amplia experiencia y trayectoria que deben contar las personas que lleguen a laborar a esa dependencia.

II. Elementos de Análisis:

El análisis y la clasificación de los puestos es una técnica cuyo objetivo primordial lo constituye el ordenamiento sistemático y racional de las tareas de los cargos de una entidad y el discernimiento de su justo valor por medio del examen de las tareas que estructuran las ocupaciones y de la comprensión de las habilidades, conocimientos y aptitudes que se requieren del trabajador para su desempeño satisfactorio.

De igual manera, la clasificación y valoración de un puesto se fundamenta en el análisis integral de los factores organizacionales y ambientales según el grado o medida en que están presentes en un cargo, tales como dificultad y complejidad, supervisión ejercida y recibida, responsabilidad, condiciones de trabajo, consecuencia del error, requisitos, entre otros; pues el conjunto de ellos permite establecer diferencias y similitudes de un puesto con respecto a otros de la institución así como de los factores que identifican las clases institucionales, logrando 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.

Producto de lo anterior, la Sección de Análisis de Puestos logra puntualizar en el instrumento denominado descripción de clase de puesto; todas aquellas tareas y características funcionales que identifican a los cargos que se someten a estudio, lo cual, realiza mediante la ejecución de entrevistas, búsqueda de información, trabajo de campo, entre otras herramientas.

A este tenor, la Sección de Análisis de Puestos ejecutó el trabajo técnico respectivo para la elaboración de los perfiles competenciales de los puestos de Técnico Judicial, Coordinador Judicial, Técnico Jurídico, Fiscal Auxiliar, Fiscal, Fiscal Adjunto 1, Fiscal Adjunto 2, Profesional en Ciencias de la Comunicación Colectiva, Profesional en Sociología, todos pertenecientes a la Fiscalía Adjunta de Probidad, Transparencia y Anticorrupción.

Como producto de lo anterior, esta oficina logró determinar que la dinámica, funcionalidad y especialización de las labores que desenvuelve F.A.P.T.A. hacen de ella una fiscalía única y exclusiva dentro de la organización del Ministerio Público, situación que da pie a la diferenciación de cada una de las descripciones de clases de puestos que la integran, además de forjarse una exigencia propia en cuanto a aspectos como la experiencia y trayectoria para cada una de las personas que lleguen a laborar en ella.

Visto lo anterior, la Sección de Análisis de Puestos reconoce la necesidad de ilustrarle a los órganos superiores de la institución que la Fiscalía Adjunta de Probidad, Transparencia y Anticorrupción no puede ser emparejada con las demás fiscalías que integran el Ministerio Público, considerando los casos complejos de corrupción que en ella se estudian, además de tomar en cuenta los actores que figuran en cada uno de ellos, así como la dificultad y cuidado que esgrimen los asuntos que debe resolver esa fiscalía y su posible repercusión en la sociedad costarricense.

Lo anterior, no se consigna tratando de crear divergencias entre las fiscalías que agrupa el Ministerio Público, empero, es cabal reconocer que las labores y exigencia de los casos complejos que desenvuelve la Fiscalía Adjunta de Probidad, Transparencia y Anticorrupción producen una mayor dificultad implícita por el tipo de asuntos que debe atender, siendo esto, aclarado mediante la circular 03-PPP-2010, punto 7.7, apartado b, en donde se señala como función de F.A.P.T.A., que ella debe *“Investigar y llevar a juicio las causas penales de delitos de corrupción donde figure como imputado un funcionario del Ministerio Público o cualquier otro auxiliar de la persecución penal; oficiales del Organismo de Investigación Judicial, Jueces o Juezas de la República y demás funcionarios públicos”*. Lo anterior con la finalidad de evitar la impunidad, propiciar la igualdad y fomentar la ética, transparencia y cultura de probidad en la función pública.”

En ese mismo orden de ideas, la Sección de Análisis de Puestos registra prudente manifestar que los perfiles competenciales que ella desarrolla son los instrumentos técnicos que caracterizan una determinada clase de puesto, en el que, se consigna la naturaleza o propósito central del cargo, las tareas que regularmente se desenvuelven en el diario laborar, los factores organizacionales y ambientales que enmarcan el accionar de la clase de puesto, las competencias genéricas, específicas y técnicas que colaboran con la buena marcha del personal que ocupa esos cargos y también abarca el apartado de los requisitos solicitados para ellos.

Ahora bien, la Sección de Análisis de Puestos esclarece también que, si bien es cierto, la Fiscalía Adjunta de Probidad, Transparencia y Anticorrupción requiere que el personal fiscal que integra esa oficina cuente con una amplia experiencia y vastos conocimientos para atender los casos complejos de corrupción que desarrollan, esta oficina técnica estima oportuno indicar que los requerimientos adicionales que solicita F.A.P.T.A. para esos cargos de la escala fiscal, no pueden ser fijados en el perfil competencial desarrollado por este ente, debido a que el perfil competencial brinda los requisitos mínimos establecidos para cada clase de puesto, respetando en este caso, lo definido en la Ley Orgánica del Ministerio Público y en el Reglamento de ingreso al Ministerio Público, siendo lo anterior, la normativa que regula la materia de nombramientos de la escala fiscal.

No obstante, esta oficina propone que los requisitos planteados por F.A.P.T.A. para los cargos de Fiscal y Fiscal Adjunto 1 y 2, sean puestos bajo examen de la Sección de Reclutamiento y Selección, siendo esa oficina el órgano técnico competente en diseñar la metodología del proceso selectivo y las bases de selección correspondientes según la clase de puesto a concursar, así como también, el detalle para cada uno de los factores a calificar y su respectiva ponderación.

En otras palabras, la Sección de Análisis de Puestos recomienda que en el proceso selectivo que debe realizar la Sección de Reclutamiento y Selección para atraer personas que deseen nombrarse en puestos de la Fiscalía Adjunta de Probidad, Transparencia y Anticorrupción, sean estipulados los requerimientos adicionales que esa fiscalía considere conveniente para cada uno de los puestos de la escala fiscal, en sintonía con las exigencias y experiencia que se crea necesario, actividad que esa sección debe llevar a cabo de la mano con los encargados de esa fiscalía.

III. Recomendaciones técnicas administrativas

a) Crear y aprobar las descripciones de clases de puestos:

- Fiscal Auxiliar - FAPTA
- Fiscal - FAPTA
- Fiscal Adjunto 1- FAPTA
- Fiscal Adjunto 2- FAPTA
- Coordinador Judicial- FAPTA
- Técnico Judicial -FAPTA
- Técnico Jurídico- FAPTA
- Profesional en Ciencias de la Comunicación Colectiva- FAPTA
- Profesional en Sociología- FAPTA



FISCAL AUXILIAR
FAPTA (PERFIL COMP



FISCAL FAPTA



FISCAL ADJUNTO 1



FISCAL ADJUNTO 2



COORDINADOR



TÉCNICO JUDICIAL
FAPTA (PERFIL COMP



TÉCNICO JURÍDICO
FAPTA (PERFIL COMP



PROFESIONAL EN



PROFESIONAL EN
FAPTA (

b) Aprobar los ajustes técnicos para la descripción de clase de puesto de:

- Fiscal Adjunto 2



FISCAL ADJUNTO 2
(PERFIL COMPETENCI

Además, en vista de las elucidaciones entregadas en las líneas, se le recomienda al honorable Consejo Superior determinar que la Sección de Reclutamiento y Selección desarrolle el estudio respectivo de los requerimientos adicionales que fueron solicitados por la Fiscalía Adjunta de Probidad, Transparencia y Anticorrupción (F.A.P.T.A.) para los puestos de la escala fiscal, tomando en consideración que esa oficina es el órgano técnico competente en diseñar la metodología del proceso selectivo y las bases de selección correspondientes según la clase de puesto a concursar, así como también, el detalle para cada uno de los factores a calificar y su respectiva ponderación.

Finalmente, se explica que la recomendación anterior forjaría que la Fiscalía Adjunta de Probidad, Transparencia y Anticorrupción desarrolle en conjunto con la Sección de Reclutamiento y Selección, un proceso selectivo de acuerdo con las exigencias y necesidades que se le demande a la primera, debido a la especialización y naturaleza de esa oficina dentro del Ministerio Público.”

--- O ---

Se acordó: aprobar las recomendaciones técnicas expuestas en el informe N° PJ-DGH-SAP-498-2021, las cuales indican:

“

a) Crear y aprobar las descripciones de clases de puestos:

- Fiscal Auxiliar - FAPTA
- Fiscal - FAPTA
- Fiscal Adjunto 1- FAPTA
- Fiscal Adjunto 2- FAPTA
- Coordinador Judicial- FAPTA
- Técnico Judicial -FAPTA
- Técnico Jurídico- FAPTA
- Profesional en Ciencias de la Comunicación Colectiva- FAPTA
- Profesional en Sociología- FAPTA



FISCAL AUXILIAR
FAPTA (PERFIL COMP



FISCAL FAPTA



FISCAL ADJUNTO 1



FISCAL ADJUNTO 2



COORDINADOR



TÉCNICO JUDICIAL

FAPTA (PERFIL COMP) FAPTA (PERFIL COMPETENCI) FAPTA (PERFIL COMP) FAPTA (PERFIL COMP) JUDICIAL FAPTA (PERF) FAPTA (PERFIL COMP)



TÉCNICO JURÍDICO
FAPTA (PERFIL COM



PROFESIONAL EN
CIENCIAS DE LA COM



PROFESIONAL EN
SOCIOLÓGÍA FAPTA (

FAPTA (PERFIL COM) CIENCIAS DE LA COM) SOCIOLOGÍA FAPTA (

b) Aprobar los ajustes técnicos para la descripción de clase de puesto de:

- Fiscal Adjunto 2



FISCAL ADJUNTO 2
(PERFIL COMPETENCI

Además, en vista de las elucidaciones entregadas en las líneas, se le recomienda al honorable Consejo Superior determinar que la Sección de Reclutamiento y Selección desarrolle el estudio respectivo de los requerimientos adicionales que fueron solicitados por la Fiscalía Adjunta de Probidad, Transparencia y Anticorrupción (F.A.P.T.A.) para los puestos de la escala fiscal, tomando en consideración que esa oficina es el órgano técnico competente en diseñar la metodología del proceso selectivo y las bases de selección correspondientes según la clase de puesto a concursar, así como también, el detalle para cada uno de los factores a calificar y su respectiva ponderación.

Finalmente, se explica que la recomendación anterior forjaría que la Fiscalía Adjunta de Probidad, Transparencia y Anticorrupción desarrolle en conjunto con la Sección de Reclutamiento y Selección, un proceso selectivo de acuerdo con las exigencias y necesidades que se le demande a la primera, debido a la especialización y naturaleza de esa oficina dentro del Ministerio Público.

”

Se declara en firme.

ARTÍCULO III

El Subproceso Gestión de la Capacitación de la Dirección de Gestión Humana, procede a presentar el oficio N°PJ-DGH-CAP-497-21 relacionado con el trabajo que se efectúa para las mejoras en el borrador del Reglamento de Becas, el cual señala:

“En atención al oficio PJ-DGH-CP-063-2021, en el cual se transcribe el acuerdo tomado por el Consejo de Personal en sesión No. 07-201 celebrada el 08 de junio de 2021, artículo XII, el cual indica textualmente:

“1. Realizar una mesa de trabajo conjunta e integrada por la Dirección de Gestión Humana, Dirección de la Escuela Judicial y Unidades de Capacitación para que revisen lo que se tiene, así como las observaciones que se hayan hecho y mejorar el borrador propuesto para el Reglamento de Becas.

2. Que por parte de la Dirección de la Escuela se solicite la colaboración de personal pertinente que permita enriquecer la propuesta, para que las personas becadas no se resisten a dar la devolución correspondiente según lo indicado en el contrato de becas.

3. Reservar la toma del acuerdo definitivo, una vez se cuente con el conjunto de observaciones en el borrador del Reglamento de Becas y cuando sea analizado por el Consejo de Personal el mismo se ajuste a los intereses institucionales.”

El Subproceso Gestión de la Capacitación se permite informar que previo a realizar la mesa de trabajo en conjunto con las diferentes Unidades de Capacitación y Escuela Judicial, se revisará la propuesta de actualización de *Reglamento de Becas* con la Dirección Jurídica para su respectivo análisis y criterio legal.

Se realizarán sesiones de trabajo en conjunto con la Dirección Jurídica ya que la propuesta se redactó de acuerdo con el conocimiento técnico y experiencia en la gestión de becas de este Subproceso.

Una vez que se cuente con el aval legal, se procederá a poner la propuesta de actualización de *Reglamento de Becas*, en conocimiento de las diferentes Unidades de Capacitación y Escuela Judicial, solicitando a esta última la colaboración del personal pertinente que permita enriquecerla, si es necesario, y se aclare lo correspondiente a la devolución que las personas becadas deben dar a la institución.

Previo a su traslado definitivo a los órganos aprobadores, se pondrá en conocimiento del Consejo de Personal. “

--- O ---

Se acordó: aprobar y dar por conocido lo indicado en el oficio N°PJ-DGH-CAP-497-21.

Se declara en firme.

ARTÍCULO IV

El Subproceso Gestión de la Capacitación de la Dirección de Gestión Humana, procede a presentar el oficio N°PJ-DGH-CAP-537-2021 relacionado con circunstancias que median en el cumplimiento de beca otorgada a la señora María Ester Vargas Monge, el cual señala:

“En atención al oficio PJ-DGH-CP-083-2021, mediante el cual se transcribe el acuerdo tomado por el Consejo de Personal en sesión No. 09-2021 celebrada el 06 de julio de 2021, artículo XI, el cual indica textualmente:

1. *Dar por conocido el oficio N°359-DJ-CAD-2021.*
2. *El Subproceso Gestión de la Capacitación solicitará a la Universidad de Costa Rica constancia donde informe:*

a) Cuáles fueron las últimas materias matriculadas y aprobadas, y en qué fecha.

- b) *Indicar si la señora Vargas Monge se reincorporó en el 2021 a ese centro de estudios.*
 - c) *Cuál es su condición académica en el programa de “Maestría en Ciencias Penales” (UCR).*
 - d) *En caso de mantener sus estudios suspendidos, gestionó algún trámite para esa suspensión, qué razones justificaron la misma.*
 - e) *Mantiene la posibilidad de continuar después, debe cumplir con algún requisito para esto, de cuánto tiempo dispone para su reincorporación y finalización de estudios.*
3. *El Subproceso Gestión de la Capacitación deberá verificar en los sistemas de la Dirección de Gestión Humana la condición laboral (activa, incapacitada u otra) de la señora Vargas Monge y rendir informe a este Consejo de lo indicado por la Universidad de Costa Rica y lo consultado en el sistema de SIGA.*

Específicamente para el punto no. 2, el pasado miércoles 11 de agosto de 2021, el Subproceso Gestión de la Capacitación remitió al Sistema de Estudios de Posgrado de la Universidad de Costa Rica (UCR) el oficio PJ-DGH-CAP-450-2021 con el propósito de conocer lo correspondiente a las consultas que planteó el Consejo de Personal.

El lunes 30 de agosto de 2021, se recibió el oficio PPD-308-2021 por parte de la UCR. A continuación, se transcribe:

MBA. Roxana Arrieta Meléndez
Directora
Gestión Humana, Poder Judicial

Estimada señora:

*Reciba usted un cordial saludo. En atención al oficio **PJ-DGH-CAP-450-2021**, remitido vía correo electrónico el día miércoles 11 de agosto del 2021, esta H. Institución solicita:*

a. Indicar cuáles fueron las últimas materias matriculadas y aprobadas por la señora Vargas Monge, y en qué fecha.

b. Indicar si la señora Vargas Monge se reincorporó en el 2021 a ese centro de estudios.

c. Indicar ¿cuál es la condición académica actual de la señora Vargas Monge en el programa de “Maestría en Ciencias Penales” impartido por la UCR?

d. En caso de mantener sus estudios suspendidos, indicar si la señora Vargas Monge gestionó algún trámite adicional a la suspensión, detallar las razones brindadas por la misma.

e. Indicar si la señora Vargas Monge si debe cumplir con algún requisito para reintegrarse al posgrado y de cuánto tiempo dispone para su reincorporación y finalización de estudios.

Con el fin de cumplir con lo indicado en el oficio, se hace de su conocimiento lo siguiente:

1.- Actualmente la señora María Ester Vargas Monge (de ahora en adelante, la estudiante), número de carné, A04411, estudiante de la Maestría Profesional en Ciencias Penales, código de carrera número 730106, se encuentra como estudiante activa del programa de posgrado en Ciencias Penales. Seguidamente se detallan las últimas materias aprobadas por la estudiante:

I CICLO, 2020		Nota	Créditos/Horas
PF-9003	Derecho penitenciario	9.5	4
PF-9019	Delitos no Convencionales	10.0	4

Cabe resaltar que las fechas que cubrieron el I ciclo lectivo del año 2020, último periodo en el que la estudiante matriculó, son las siguientes, según la Resolución ViVE-1-2020 del 14 de enero del 2020:

Inicio de lecciones: 09 de marzo del 2020.

Fin de lecciones: 04 de julio del 2020.

Exámenes Finales: Del 06 al 18 de julio del 2020.

2.- Para el primer ciclo lectivo 2021, que dio inicio el 05 de abril del 2021 y concluyó el viernes 30 de julio del mismo año, la estudiante no realizó el proceso de matrícula de ningún curso. Respecto al segundo ciclo lectivo 2021, que dio inicio el lunes 16 de agosto del 2021, y concluirá el 11 de diciembre del 2021, la estudiante no tiene registros en matrícula.

3.- Actualmente la estudiante se encuentra en condición de estudiante activa y sin morosidades. La estudiante cuenta con dos años académico para reincorporarse a la Maestría en Ciencias Penales. Lo anterior, tomando en consideración el acuerdo según el artículo 5 del acta 19-2020 de la Comisión del Programa de Posgrado en Derecho, notificado a la estudiante mediante el oficio PPD-269-2020 con fecha del 27 de agosto del 2020, y notificado al SEP mediante el oficio PPD-270-2020 con fecha del día viernes 7 de agosto del 2020, el cual se cita a continuación:

...aprobar la solicitud de suspensión planteada por la estudiante, según lo dispuesto en el artículo 36 del Reglamento General del SEP, hasta un plazo

máximo de 2 años académicos, en el entendido de que al momento de su reingreso deberá acatar las disposiciones de la subcomisión de la Maestría, una vez vencido este plazo se procederá a efectuar la separación inmediata del Programa.

4.- La estudiante sí mantiene sus estudios suspendidos, y no ha gestionado trámites adicionales relacionados con la suspensión. El único trámite adicional que se ha recibido y que está directamente relacionado con la estudiante, es una solicitud de equiparación de cursos, recibido a través del oficio SEP-2926-2021 del 06 de agosto del 2021, en el que se solicita la equiparación de los cursos PF9004 Psicología Criminológica, y PF9007 Sociología Criminológica, trámite que aún se encuentra en proceso.

5.- El único requisito que debe cumplir la estudiante es presentar una carta de solicitud de reingreso a la maestría, misma que deberá remitirse al correo estudiantilesfd.sep@ucr.ac.cr dentro del periodo reglamentario de 2 años académicos, según el artículo 36 del Reglamento General del Sistema de Estudios de Posgrado. Así las cosas, la fecha máxima para presentar dicha carta es a más tardar el mes de julio del año 2022, momento en que concluyen los dos años académicos permitidos para la suspensión temporal de estudios.

*6.- Por lo tanto, en respuesta al oficio **PJ-DGH-CAP-450-2021** en cuanto a la aclaración de diferentes asuntos, relacionados con la solicitud de la estudiante, se informa: la última matrícula realizada fue en el primer ciclo lectivo del año 2020, de momento la estudiante no ha presentado ninguna solicitud de reincorporación, sin embargo, mantiene su condición de estudiante activa y la fecha máxima de presentación de la solicitud de reincorporación es el mes de julio del año 2022.*

Sin más por el momento, agradezco su atención y me suscribo, de usted,



PPD-308-2021 Poder
Judicial, Respuesta al

A partir de lo anterior, se resalta que las últimas materias que la servidora cursó y aprobó fueron en el primer ciclo del año 2020, el cual abarcó desde marzo hasta julio de dicho año, además, la servidora actualmente se encuentra con los estudios suspendidos según aprobación de la UCR y no ha realizado ninguna gestión para su reincorporación.

La fecha máxima para que la servidora María Ester Vargas se reincorpore a sus estudios es un el mes de julio del año 2022.

Para el año 2021, según el reporte de puestos desempeñados por empleado, la servidora Vargas presenta las siguientes incapacidades:

Clase Puesto	Puesto	Rige	Vence	Tipo Nombramiento	Est Laboral	Oficina Judicial
DEFENSOR PÚBLICO	96495	1/1/2021	31/3/2021	Interino	Incapacidad por Maternidad	DEFENSA PUBLICA II CIRCUITO JUDICIAL SAN JOSE
DEFENSOR PÚBLICO	96495	1/4/2021	2/4/2021	Interino	Incapacidad por Maternidad	DEFENSA PUBLICA II CIRCUITO JUDICIAL SAN JOSE
DEFENSOR PÚBLICO	96495	28/4/2021	30/4/2021	Interino	Incapacidad por Enfermedad	DEFENSA PUBLICA II CIRCUITO JUDICIAL SAN JOSE
DEFENSOR PÚBLICO	96495	1/5/2021	14/5/2021	Interino	Incapacidad por Enfermedad	DEFENSA PUBLICA II CIRCUITO JUDICIAL SAN JOSE
DEFENSOR PÚBLICO	96495	25/5/2021	28/5/2021	Interino	Incapacidad por Enfermedad	DEFENSA PUBLICA II CIRCUITO JUDICIAL SAN JOSE
DEFENSOR PÚBLICO	96495	5/6/2021	6/6/2021	Interino	Incapacidad por Enfermedad	DEFENSA PUBLICA II CIRCUITO JUDICIAL SAN JOSE
DEFENSOR PÚBLICO	96495	7/6/2021	11/6/2021	Interino	Incapacidad por Enfermedad	DEFENSA PUBLICA II CIRCUITO JUDICIAL SAN JOSE
DEFENSOR PÚBLICO	96495	23/6/2021	25/6/2021	Interino	Incapacidad por Enfermedad	DEFENSA PUBLICA II CIRCUITO JUDICIAL SAN JOSE

DEFENSOR PÚBLICO	96495	29/6/2021	30/6/2021	Interino	Incapacidad por Enfermedad	DEFENSA PUBLICA II CIRCUITO JUDICIAL SAN JOSE
DEFENSOR PÚBLICO	96495	1/7/2021	7/7/2021	Interino	Incapacidad por Enfermedad	DEFENSA PUBLICA II CIRCUITO JUDICIAL SAN JOSE
DEFENSOR PÚBLICO	96495	8/7/2021	8/7/2021	Interino	Incapacidad por Enfermedad	DEFENSA PUBLICA II CIRCUITO JUDICIAL SAN JOSE
DEFENSOR PÚBLICO	96495	9/7/2021	23/7/2021	Interino	Incapacidad por Enfermedad	DEFENSA PUBLICA II CIRCUITO JUDICIAL SAN JOSE
DEFENSOR PÚBLICO	96495	27/7/2021	29/7/2021	Interino	Incapacidad por Enfermedad	DEFENSA PUBLICA II CIRCUITO JUDICIAL SAN JOSE

RECOMENDACIÓN DEL SUBPROCESO GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Este Subproceso recomienda otorgar plazo para que la servidora continúe sus estudios hasta diciembre del año 2022 en el entendido que deberá cubrir con recursos propios el costo de las materias que tenga pendientes por cursar y cumplir con los compromisos establecidos en el contrato; de lo contrario, se solicitará a la Dirección Jurídica su criterio para la posible rescisión del contrato de beca con las consecuencias económicas en el previsto por incumplimiento de la becaria.

SOLICITUD AL CONSEJO DE PERSONAL

A partir de lo expuesto anteriormente, se solicita al estimable Consejo de Personal:

1. Tomar nota sobre la respuesta brindada por la UCR.
2. Considerar que el presupuesto aprobado para la beca otorgada a la servidora Vargas cubría sus estudios hasta el año 2020; siendo que para los años 2021 y 2022 no existen recursos

presupuestarios aprobados para cubrir a la continuación de esta beca. Por lo tanto, deberá la servidora, asumir los costos de inscripción y créditos, así como cualquier otro que requiera la UCR a partir de que retome los estudios.

3. Elevar la gestión al Consejo Superior para lo que corresponda.
4. Orientar al Subproceso Gestión de la Capacitación cómo debe proceder.”

--- 0 ---

Considerado el informe anterior, se acordó:

- a. *Aprobar la recomendación emitida por el Subproceso Gestión de la Capacitación de la Dirección de Gestión Humana, en el que se indica:*

“... otorgar plazo para que la servidora continúe sus estudios hasta diciembre del año 2022, en el entendido que deberá cubrir con recursos propios el costo de las materias que tenga pendientes por cursar y cumplir con los compromisos establecidos en el contrato; de lo contrario, se solicitará a la Dirección Jurídica su criterio para la posible rescisión del contrato de beca con las consecuencias económicas en el previsto por incumplimiento de la becaria.”

- b. *Deberá la señora María Ester Vargas Monge, informar al Subproceso Gestión de la Capacitación de la Dirección de Gestión Humana al fin del término del plazo otorgado (22 diciembre 2022), su condición académica respecto a la beca otorgada en el programa de “Maestría en Ciencias Penales” (UCR).*

Se declara en firme.

ARTÍCULO V

La Unidad de Pagos del Subproceso de Administración Salarial de la Dirección de Gestión Humana, en sesión N°14-2021 celebrada el 21 de setiembre de 2021 artículo II del Consejo de Personal, presenta el informe N° PJ-DGH-SAS-UPS-4046-21 relacionado con pago de zonaje por arraigo. En esa ocasión “se acordó: dejar pendiente de análisis para una próxima sesión.”

En observancia de la anterior, la Licda. Rosibel Brenes Alvarado, Coordinadora de la Unidad de Pagos de Administración Salarial, procede a ampliar el informe citado y pasa a detallar una serie de antecedentes originados por el Informe de Auditoría N°765-40-SAF-2017 para el mejoramiento del control interno sobre el reconocimiento del Zonaje a funcionarios del ámbito jurisdiccional y auxiliar de justicia de la Institución, igualmente se aclara que, dentro de las recomendaciones de la Auditoría está tácitamente pedirle al Consejo Superior que solicite a Corte, la actualización del reglamento en relación con los términos: “Arraigo” e “Interés institucional”.

Al respecto, consideran las personas integrantes del Consejo de Personal que, si se hace una interpretación integral desde la Constitución Política, la protección a la familia según lo establece el Código de Familia sobre la unidad y la convivencia entre otros, es ilegal en el caso concreto de estudio rechazar el beneficio.

Corresponde a Corte Plena interpretar los reglamentos e interpretar los alcances del término de desarraigo y siendo este un tema con variedad de opiniones que amerita una interpretación integral del Reglamento de Zonaje, en armonía con el derecho fundamental de las personas a conservar la unión familiar, consideran que es necesario que la Corte interprete los términos de los conceptos.

Por otra parte, se deben buscar antecedentes de Corte, como por ejemplo: cuándo se generó la orden de que se hiciera o se revisará un nuevo reglamento, porque ahí se discutió ampliamente la problemática que tenía la institución. Además se considera que, mantener esta posición que está ordenando la Auditoría, de obligatorio cumplimiento por disposición de la Ley de Control Interno, genera una distorsión para que la Corte pueda contar con personal debidamente capacitado en zonas alejadas del país, contemplar este asunto solo desde el punto de vista económico no ayuda a la institución a contar con un

personal debidamente capacitado en zonas alejadas y probablemente la Auditoría no observó este objetivo institucional, la forma de interpretación restrictiva y en contra de las personas servidoras, contribuye a disminuir la calidad de servicio en las zonas alejadas.

Asimismo, lo que se resuelva en Corte servirá para analizar los casos que ya han sido resueltos y afectados.

Discutido el tema de análisis, se acordó:

- 1. Solicitar a la Dirección de Gestión Humana presentar una propuesta de consulta a Corte Plena, sobre el tema de Arraigo tomando en consideración lo citado en la Ley Orgánica, la Constitución Política partiendo del artículo 51, el Código Familia artículos I, II y XXXIII, además de los criterios que emite la Dirección Jurídica.*
- 2. Dejar pendiente de la toma del acuerdo definitivo sobre el informe N° PJ-DGH-SAS-UPS-4046-21, hasta que Corte resuelva al respecto.*

Se declara en firme.

--- o ---

Se levanta la sesión a las diez horas y diez minutos.

Mag. Julia Varela Araya
Presidenta

MBA. Roxana Arrieta Meléndez
Secretaria a.í.