

CONSEJO DE PERSONAL

SESION N° 16-2022

Sesión ordinaria del Consejo de Personal celebrada a las ocho horas y treinta minutos del trece de setiembre del dos mil veintidós, con asistencia de la Mag. Julia Valera Araya quien preside, Mag. Suplente Dra. Jessica Jiménez Ramírez, Msc. Alejandra Rojas Calvo, MBA. Roxana Arrieta Meléndez y el Dr. Ricardo Madrigal Jiménez.

ARTÍCULO I

El Consejo de Personal en sesión N°12-2022 celebrada el 26 de julio de 2022 artículo XXIV, conoció el informe elaborado por el Subproceso Análisis de Puestos N°PJ-DGH-SAP-173-2022 relacionado con estudio de reasignación de puestos del Tribunal de Apelaciones de Segunda Instancia Civil y Laboral del Circuito Judicial de Heredia; el cual indica:

“Mediante oficio N° 1231-2022 de fecha 07 de febrero de 2022, se nos comunica acuerdo tomado por el Consejo Superior, en sesión N° 10-2022 celebrada el 03 de febrero del 2022, artículo LI, en el cual se acordó lo siguiente:

“1) Tener por rendido el Informe N° 7-PLA-EV-2022 de la Dirección de Planificación, relacionado con “el Tribunal de Apelaciones de Segunda Instancia Civil y Laboral del Circuito Judicial de Heredia.” 2) Aprobar el presente informe que incorpora los hallazgos y oportunidades de mejora relacionados al escenario 2 propuesto. 3) Autorizar a través de la Dirección de Gestión Humana, el traslado y la revisión del perfil competencial de alguna de las plazas vacantes de Técnico Judicial 2 del Juzgado Civil de Heredia a efecto de trasladarla al Tribunal de Apelaciones Civil y Laboral de Heredia, con el fin de que se ajuste a las necesidades de una persona juzgadora categoría 5 requerida. A efecto de no alterar la estructura original del Juzgado Civil de Heredia al hacer el procedimiento de la revisión del perfil competencial indicado, deberá realizarse el debido traslado de una de las plazas en propiedad de Técnico Judicial 3 del Tribunal de Apelaciones Civil y Laboral de Heredia al Juzgado Civil de Heredia. Lo anterior, en el entendido, que el escenario 2 aprobado, se ejecutará una vez comunicado el presente acuerdo, de existir contenido presupuestario. De no ser así, en el momento en que exista dicho contenido. 4) La Dirección de Gestión Humana deberá realizar el estudio correspondiente a efecto de trasladar alguna de las plazas vacantes de Técnico Judicial 2 del Juzgado Civil de Heredia al Tribunal de Apelaciones Civil y Laboral de Heredia y posteriormente realizar la revisión del perfil competencial de la plaza trasladada, ajustándose a las necesidades de una persona juzgadora 5 que se requiere, según se desprende

del presente informe. Además, al sacar el concurso deberá ser propiamente en materia Civil con recargo laboral, al tratarse de un tribunal mixto. También en dicho concurso se debe indicar en observaciones lo siguiente: “por temas de baja carga de trabajo, interés institucional, limitaciones presupuestarias pueden trasladarse a cualquier otra oficina del país e incluso trasladarse de horario (siempre se considerará como prioridad mantener la plaza en la Jurisdicción Civil)”. Asimismo, a efecto de no alterar momentáneamente la estructura original del Juzgado Civil de Heredia al hacer el procedimiento del traslado y la revisión del perfil competencial indicado, de igual manera deberá realizar el debido traslado de una de las plazas en propiedad de Técnico Judicial 3 del Tribunal de Apelaciones Civil y Laboral de Heredia al Juzgado Civil de Heredia considerando que para ese traslado deberá realizar un informe de análisis y con base en los criterios de A) voluntad de la persona servidora, B) estado de la plaza (vacante o en propiedad) y finalmente C) Para el caso de plazas en propiedad: tiempo de servicio en la institución o promedio de elegibilidad según corresponda de la persona servidora, todas en el orden mencionado, definir cuál de las dos plazas (378728 o 103148) es la que debe trasladarse. Además, deberá considerar que la plaza elegida a ser trasladada al Juzgado Civil de Heredia será bajo la misma categoría de Técnico Judicial 3, dada su condición en Propiedad, sin embargo; si esta plaza en el futuro quedara en una condición vacante deberá ser sometida a consideración para la revisión del perfil competencial según los requerimientos de plazas en el Juzgado Civil de Heredia u en otro despacho donde así se destine. 5) La Secretaría General y el Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional (CACMFJ) tomarán en cuenta lo dispuesto en el punto anterior, siendo que la Secretaría General es la encargada de solicitar se saquen los concursos a Carrera Judicial y el CACMFJ nombra interinamente mientras sale el concurso. 6) La Administración Regional del Circuito Judicial de Heredia deberá coordinar la asignación del equipo, así como el espacio físico (considerando el rol de disponibilidad mencionado en este informe), a partir de las bondades del teletrabajo, para la cuarta plaza de Juez que se incorpore al Tribunal de Apelaciones Civil y Laboral del Circuito Judicial de Heredia. 7) Comuníquese el presente acuerdo a la Dirección de Planificación, a la Secretaría General de la Corte, al Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, a la Comisión de la Jurisdicción Civil, al Juzgado Civil de Heredia, al Tribunal de Apelación Civil y de Trabajo de Heredia, a la Dirección de Gestión Humana, a la Administración Regional de Heredia y al Consejo de Administración de Heredia. Se declara acuerdo firme.””

De acuerdo con los alcances contenidos en el acuerdo anterior la Sección de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana mediante el oficio N° PJ-DGH-RS-0105-2022 de fecha 14 de marzo del presente año rinde el informe a Consejo Superior en donde se recomienda cuáles plazas de Técnicos Judiciales se deben trasladar. En ese sentido en sesión N° 28-2022 celebrada el 31 de marzo de 2022, artículo XVIII, se acordó:

“Una vez analizada la gestión anterior, se acordó: Tener por recibido el informe suscrito por la máster Roxana Arrieta Meléndez, Directora interina de la Dirección de Gestión Humana, en oficio N° PJ-DGH-RS-0105-2022 del 14 de marzo de 2022, y acoger sus recomendaciones: 1.) Trasladar el puesto vacante de Técnico Judicial 2, número 379671 del Juzgado Civil de Heredia al Tribunal de Apelaciones Civil y Laboral con el fin de modificarlo a un puesto de Juez o Jueza 5. 2.) Mantener el nombramiento interino de la servidora Ethel Espinoza González, hasta que se tenga por aprobado y registrado a nivel de relación de puestos el cambio de categoría. 3.) Trasladar a la servidora Blanca Marietta Ramírez González con su puesto número 103148 actualmente del Tribunal de Apelaciones Civil y Laboral de Heredia al Juzgado Civil de Heredia para completar la estructura.

La Dirección de Gestión Humana, el Tribunal de Apelaciones Civil y Laboral de Heredia y el Juzgado Civil de Heredia, tomara nota cada una para lo que corresponda. Se declara acuerdo firme.”

Previo a presentar los resultados obtenidos de la investigación realizada es importante indicar lo que corresponde al punto N°1 de este documento:

1. Políticas en Materia de Clasificación y Valoración de Puestos

Mediante CIRCULAR No. 274-2020 la Secretaría General de la Corte comunica a la población judicial el acuerdo tomado por el Consejo Superior en sesión No. 104-2020 celebrada el 29 de octubre de 2020, artículo XLIV, mediante el cual dispuso que la Sección de Análisis de Puestos; de 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. 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 2019-2020) modifican la estructura orgánico-funcional de una oficina judicial; y por consiguiente el propósito del trabajo, deberes y responsabilidades de los puestos.

2. Cambio sustancial y permanente en el propósito del trabajo, deberes y responsabilidades que como producto de la entrada en vigencia de reformas a leyes y que afecten de manera directa a puestos, para el año 2020.

3. 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

4. Mantener la política institucional de no atender solicitudes ni gestar estudios de reasignaciones ni revaloraciones de cargos (individuales o grupales); ni de grupos ocupacionales.

5. 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.

6. Las jefaturas del Poder Judicial no podrán asignar actividades a las personas servidoras judiciales a su cargo, que no se ajuste a las tareas de la clase de puesto en que se encuentren nombradas; y que están debidamente documentadas en el Manual Descriptivo de Clases de Puestos del Poder

Judicial”.

Tal y como se puede observar; los alcances de los distintos acuerdos cumplen con una de las disposiciones anteriores; por lo cual se procederá con el análisis de lo solicitado para determinar lo que en materia de clasificación y valoración de puestos corresponda.

2. Técnica de Clasificar y Valorar Puestos

En este segundo, resulta importante aclarar algunos aspectos relativos a la materia de Clasificación y Valoración de Puestos.

El tema de clasificación de puestos ha sido considerado la base fundamental de los diferentes procesos, métodos y técnicas que conforman la Administración de Recursos Humanos, es así que el autor Alfredo Barquero, en su libro “Administración de Recursos Humanos” la ha definido como la “... *técnica cuyo objetivo primordial lo constituye el ordenamiento sistemático y racional de las tareas de los puestos 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 para su desempeño satisfactorio. Por consiguiente, el ordenamiento de los puestos de trabajo tiene, en un programa de administración de recursos humanos, un sitio de singular importancia: el análisis de los cargos, su ordenamiento jerárquico y la posterior fijación salarial que les debe corresponder...*”. Asimismo, se debe indicar que este proceso consta de una serie de etapas como la recolección de la información de los puestos en estudio, el análisis de la información, la agrupación de factores similares, la descripción de las tareas, las condiciones organizacionales y ambientales, la consecuencia del error y los requerimientos académicos, de experiencia y legales.

Asimismo, es necesario recalcar que los factores de Clasificación y Valoración; junto con otra serie de elementos, son analizados de forma integral, pues el conjunto de ellos que permite establecer diferencias y similitudes con respecto a 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.

Ahora bien, lograr determinar una adecuada clasificación y valoración de un puesto de trabajo, tiene una enorme importancia y trascendencia a todos los niveles de la organización, constituyéndose en un insumo primordial para otros procesos y un elemento fundamental para determinar la valoración del cargo dentro de la estructura salarial de la institución, logrando de esta forma establecer adecuadamente su compensación salarial manteniendo actualizada la estructura salarial, basados en los principios de equidad, consistencia y equilibrio interno.

Expuesta la conceptualización teórica en materia de clasificación y valoración de puestos, se debe indicar que la Sección de Análisis de Puestos de la Dirección de Gestión Humana aborda el tema de clasificación y valoración de puestos desde una perspectiva orientada a la clasificación funcional o por tareas, la cual se basa esencialmente en el cargo, tomando en consideración la complejidad de las tareas realizadas, las cuales son analizadas a la luz de los factores establecidos para estos fines.

De esta manera se reitera 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 de puestos 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.

3. Análisis conclusivo

En relación con las recomendaciones contenidas en el informe N° PJ-DGH-RS-0105-2022 de la Sección de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana se tiene que se aprobaron por parte de Consejo superior las siguientes recomendaciones:

“Esta Dirección concluye como recomendación trasladar el puesto vacante de Técnico Judicial 2, número 379671 del Juzgado Civil de Heredia al Tribunal de Apelaciones Civil y Laboral con el fin de modificarlo a un puesto de Juez o Jueza 5. Se recomienda mantener el nombramiento interino de la servidora Ethel Espinoza González, hasta que se tenga por aprobado y registrado a nivel de relación de puestos el cambio de categoría.

Aunado a lo anterior, en aplicación de los criterios para cambios estructurales, se recomienda el traslado de la servidora Blanca Marietta Ramírez González con su puesto número 103148 actualmente del Tribunal de Apelaciones Civil y Laboral de Heredia al Juzgado Civil de Heredia para completar la estructura.”

De acuerdo con la información presentada a continuación se muestra algunas consideraciones sobre las plazas involucradas en la investigación:

DESCRIPCIÓN DE LOS PUESTOS EN ANÁLISIS

Despacho y Ubicación Presupuestaria Actual	Número de Puesto	Clase Ancha Actual	Clase Angosta Actual	Nombre del Titular	Cédula de Identidad	Condición
Juzgado Civil de Heredia	379671	Técnico Judicial 2	Técnico Judicial	(*) Ethel Espinoza González	0115560473	Vacante
Tribunal de Apelaciones Civil y Laboral	103148	Técnico Judicial 3	Técnico Judicial	Blanca Marietta Ramírez González	0401910100	Propiedad

(*) Registra nombramiento en el SIGA-GH hasta 30/09/2022

Fuente: Relación de Puestos del Poder Judicial

Sobre la solicitud de traslado de la plaza 103148 “Técnico Judicial 3” clase ancha y clase angosta de “Técnico Judicial”, esta se recomienda pasarla del Tribunal de Apelaciones Civil y Laboral al Juzgado Civil de Heredia.

En referencia a este tipo de puesto es importante indicar que este tipo de puesto guarda relación con los despachos en donde se ubican y los puestos de la judicatura; es decir a los cargos de “Técnico Judicial”, además de considerar los factores ocupacionales y ambientales propios de la técnica de clasificación y valoración de puestos, también se analizan los parámetros que se han definido para las estructuras jurisdiccionales. En ese sentido se muestra a continuación la distribución de los puestos en el ámbito Jurisdiccional del Poder Judicial:

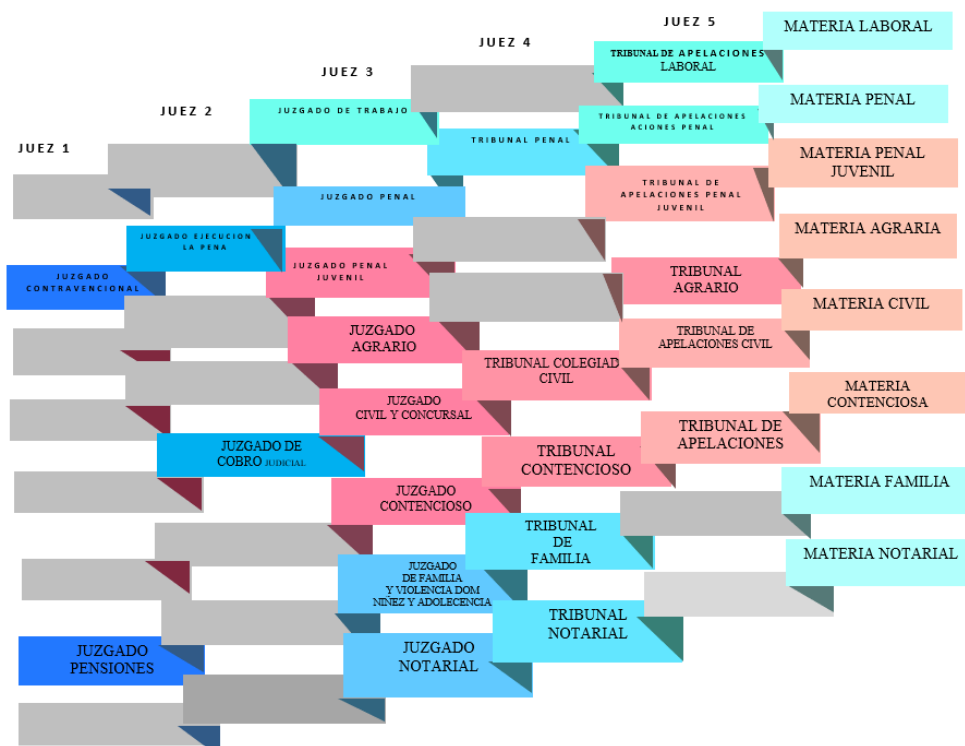
Vistos lo anterior y raíz del traslado de la plaza al Juzgado Civil de Heredia, se tiene que se mantiene la misma clase angosta de “Técnico Judicial”, pero debe cambiar la clase ancha a “Técnico Judicial 2”, en relación a la reasignación del puesto se debe valorar que la Señora Blanca Marietta Ramírez González ocupa el puesto en propiedad por tanto, de acuerdo con las políticas institucionales en materia de recursos humanos se le debe

respetar los derechos adquiridos en el puesto número 103148, esta situación no cubre a las personas que la lleguen a sustituir quienes deberán ser nombrado en el puesto de “*Técnico Judicial 2*”, es de acotar que este tipo de puesto mantiene la misma naturaleza que es “*Ejecutar labores de técnicas judiciales relacionadas con la función jurisdiccional del despacho en el que se ubica*”.

En referencia al traslado de la plaza número 379671 de “*Técnico Judicial 2*” del Juzgado Civil de Heredia al Tribunal de Apelaciones Civil y Laboral de Heredia, esta tal y como se indicó anteriormente tiene su origen a partir del acuerdo tomado por el Consejo Superior, en sesión N° 10-2022 celebrada el 03 de febrero del 2022, artículo LI el cual establece ubicar una de las plazas vacantes reasignándola para que pueda efectuar funciones de Juez todo esto de acuerdo con las recomendaciones emitidas por la Dirección de Planificación en el informe N° 7-PLA-EV-2022, relacionado con “el Tribunal de Apelaciones de Segunda Instancia Civil y Laboral del Circuito Judicial de Heredia.”

En referencia a la clasificación actual de los puestos que integran la Judicatura a continuación se presenta el siguiente diagrama que refleja la distribución de las personas Juzgadoras según categoría y materia considerando las reformas procesales aprobadas por la Asamblea Legislativa, a saber, Código Procesal Contencioso Administrativo, Código Procesal Civil, Reforma Procesal Laboral, Código Procesal Familia, Ley Concursal y Código Procesal Agrario:

DISTRIBUCIÓN DE LAS PERSONAS JUZGADORAS SEGÚN CATEGORÍA Y MATERIA



Como se observa en el cuadro anterior el escalafón de la Judicatura tiene características propias y esta agrupado en una serie que va del “*Juez 1*” mínimo de la serie al “*Juez 5*”, para el establecimiento de las categorías se toma en consideración la responsabilidad que tienen cuando se trata del conocimiento de los asuntos en alzada

(apelaciones), además se ha establecido diferencia en cuanto al conocimiento de los asuntos en primera instancia si es de manera “**unipersonal o de forma colegiada**”.

En cuanto a los jueces que se encuentran en la categoría de “**Juez 1**”, tenemos que la atención de la apelación la efectúa un Juez con una categoría mayor que es la de “**Juez 3**” por ejemplo la apelación de los asuntos de tránsito y contravencional son atendidos por el Juzgado Penal de forma unipersonal, lo mismo sucede con la materia de pensiones procesos en los cuales la apelación los conoce un Juzgado de Familia de forma unipersonal.

En el nivel de “**Juez 3**”, encontramos diferentes cargos entre ellos podemos citar a los Jueces Agrarios, de Trabajo, Civiles y Concursales, Contencioso, Familia y Violencia Domestica, todos estos tienen como característica, el conocimiento de los asuntos de forma unipersonal.

Además, nos encontramos al “**Juez 3 Conciliador**” que tiene como propósito del puesto el “*Dirigir el proceso de la conciliación en la jurisdicción que le corresponda, hacia la búsqueda de una solución que satisfaga los intereses de las partes, aplicando la legalidad según la materia jurisdiccional de que se trate, así como los principios y las técnicas propias de la conciliación*”, estos puestos los encontramos en el Centro de Conciliación del Poder Judicial cuya función principal es la aplicación de los mecanismos de Resolución Alternativa de Conflictos (RAC), especialmente la conciliación, actualmente cuenta con una sede central ubicada en el Primer Circuito Judicial de San José y nueve sedes regionales situadas en los cantones de San Ramón, San Carlos, Santa Cruz, Pococí, Limón, Pérez Zeledón, Golfito, Alajuela y Puntarenas.

Es así que el máximo nivel de un puesto que conoce los asuntos de manera unipersonal en primera instancia es de “**Juez 3**” y la categoría de “**Juez 4**” tiene la característica Jueces que atienden los asuntos en primera instancia, pero de forma colegiada ejemplo de ello sería los jueces de Tribunal Colegiado de Primera Instancias Civil, las personas juzgadoras que integran el Tribunal Contencioso Administrativo y los Tribunales Penales.

En la actualidad el mayor nivel de la serie de jueces es el nivel 5, clase de puesto que se considera debe poseer mayor experiencia a nivel de judicatura. En este nivel se ubican puestos cuya responsabilidad está dada en función de la atención de apelaciones de segunda instancia (**sentencias y asuntos interlocutorios**) de la materia agraria, penal, penal juvenil, contencioso administrativo, civil y laboral entre ellos destacan los puestos del Tribunal de Apelación Contencioso Administrativo; Tribunal de Apelación de Sentencia Penal; Tribunal de Apelación de Sentencia Penal Juvenil, Tribunal de Apelación de Sentencia Laboral y Tribunal de Apelación de Sentencia Civil, a este grupo se unen los Jueces que se ubican en los Tribunales de Apelación Mixtos que atienden las materias laboral y civil, los cuales son de reciente creación dadas las reformas legales que se dieron para esas materias.

Tal y como se aprecia y de acuerdo con la información presentada el puesto de Juez que se ubica en un Tribunal de Apelaciones Civil y Laboral debe tener la categoría de máxima para la serie de la Judicatura que es de “**Juez 5**”, al respecto tenemos que del informe N° 7-PLA-EV-2022 de la Dirección de Planificación, lo que se pretende con el traslado es “*fortalecer el área del personal juzgador con una cuarta persona juzgadora*”, de esta forma tenemos que el puesto vacante 379671 de “Técnico Judicial” que tiene como naturaleza “*Ejecutar labores de técnicas judiciales relacionadas con la función jurisdiccional del despacho en el que se ubica*”, cambia a “*Dirigir el proceso de apelaciones en la materia civil, con el objetivo de dirimir conflictos, para encontrarles solución conforme a un Estado Social y Democrático de Derecho*” naturaleza que corresponde a un “**Juez 5**” clase ancha, clase angosta de “**Juez 5 de Apelación Civil**”.

En relación con el traslado de la plaza vacante 379671 de “*Técnico Judicial*” es de acotar que está ocupada interinamente por la señora Ethel Espinoza González portadora 0115560473 y que esta registra nombramiento hasta el SIGA-GH hasta 30 de setiembre del presente año, visto lo anterior y en razón del traslado recomendado que implica la reasignación de la plaza a “**Juez 5**” además de que la plaza se debe nombrar conforme a los lineamientos establecidos para la Judicatura ósea la Ley de Carrera Judicial, por lo cual es necesario valorar por parte de Consejo Superior el momento hasta cuando se debe suspender el nombramiento para reasignar la plaza

de acuerdo con las recomendaciones contenidas en el presente informe. Al respecto se conversó con la señora Espinoza González y indica que tiene conocimiento de que la plaza va a ser reasignada y que se queda sin nombramiento y según lo manifiesta mantiene preocupación en cuanto la posibilidad de seguir trabajando para la institución.

4. Recomendaciones técnicas administrativas

a) Realizar las siguientes reasignaciones:

- ✓ Reasignar el puesto número 103148 “Técnico Judicial 3” a “Técnico Judicial 2”, ya que del análisis efectuado se determina que corresponde realizar el ajuste de orden técnico.
- ✓ Reasignar los puestos número 379671 de “Técnico Judicial 2” a “Juez 5”, ya que del análisis efectuado se determina que corresponde realizar el ajuste de orden técnico.

b) Se presenta el detalle presupuestario de las reasignaciones propuestas:

CLASIFICACIÓN ACTUAL						CLASIFICACIÓN PROPUESTA			
Oficina	N° PUESTO	Ocupante del Puesto	Clase Ancha	Clase Angosta	Salario Base Actual	Clase Ancha	Clase angosta	Salario Base Propuesto	Diferencia en Salario Base
Tribunal de Apelaciones Civil y Laboral de Heredia	379671	Ethel Espinoza González	Técnico Judicial 2	Técnico Judicial	€518.600 .00	Juez 5	Juez 5 de Apelación Civil	€1.430.100 .00	€911.500.00
Juzgado Civil de Heredia	103148	Blanca Marietta Ramírez González	Técnico Judicial 3	Técnico Judicial	€542.200 .00	Técnico Judicial 2	Técnico Judicial	€518.600 .00	- €23.600.00

Fuente: Índice salarial actual

Corresponderá desde la Sección de Administración Salarial; de conformidad con la competencia administrativa cancelar a las personas servidoras judiciales ocupantes de los puestos el salario base y los componentes salariales considerando entre uno de los elementos las condiciones establecidas en la Ley de Salarios de la Administración Pública No. 2166, 1957. Modificada mediante la Ley 9635, Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas (Reforma Fiscal), 2018.

De conformidad con los alcances del Consejo Superior en la sesión N° 65-18 celebrada el 19 de julio del 2018, artículo LVII, inciso b) donde establece que: *b.) No deberán remitir para aprobación de este órgano, trámites de valoraciones y clasificaciones de puestos si no se cuenta con el contenido presupuestario correspondiente que respalde el informe técnico que otorga la viabilidad de cambio en el puesto. Por lo anterior, deberán tomar las medidas necesarias para reservar el respectivo contenido económico según el orden de conocimiento de los asuntos.*

Es así, que según Certificación 047C-DGH-2022 de fecha 16 de junio del 2022 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 por el presente periodo presupuestario del 2022. ¹

¹ 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 técnicos 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



La ocupante del cargo N° 379671 de “*Técnico Judicial 2*” la señora Ethel Espinoza González registra nombramiento interino hasta el hasta 30 de setiembre del presente año, por lo cual el Consejo Superior deberá decidir sobre la situación laboral de la señora Espinoza; lo anterior para aplicar la reasignación respectiva.

En referencia al puesto N° 103148 ocupado en propiedad por la señora Blanca Marietta Ramírez González, se le mantienen los derechos adquiridos mientras se mantenga en el cargo, de ser necesario sustituirla se deberá nombrar al interino conforme la recomendación contenida en el presente informe.”

--- 0 ---

Relacionado con lo anterior, el Consejo de Personal acordó:

- 1. Diferir el conocimiento y acuerdo de este informe.*
- 2. Realizar una reunión de trabajo con la Dirección de Planificación para conversar sobre el tema de reasignaciones en los diferentes despachos.”*

--- 0 ---

En acato a lo anterior, este órgano recomendativo llevó a cabo su sesión N°15-2022 el 30 de agosto de 2022 y en su artículo XIX, se detalló lo siguiente:

“Debido a lo anterior, la Mag. Julia Varela Araya, da la bienvenida a la MBA. Naciera Valverde Bermúdez, Directora de Planificación y al personal que la acompaña.

La MBA. Roxana Arrieta Meléndez introduce el tema y añade que cuando se trajo a este órgano el informe de interés, surgieron algunas dudas sobre el cómo y el porqué de esa distribución y organización, y cómo se justifican esas reasignaciones de Técnicos a Jueces, por estas razones los integrantes del Consejo de Personal desean conocer un poco más en detalle cómo nace esta necesidad institucional del Tribunal de Apelaciones de Segunda Instancia Civil.

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...”.

Doña Nacira Valverde Bermúdez, procede a brindar aspectos sobre el antecedente de este estudio, e indica que para el seguimiento de la reforma y seguimiento de los despachos en materia laboral lo que son los juzgados de apelación han tenido un buen rendimiento. La dinámica de trabajo en estos juzgados ha sido que la mayor carga de trabajo lo tienen las personas juzgadoras, siendo así, se han revisado algunos tribunales y se ha maximizado a través de los diferentes estudios, propuestas para poderles dar mayor recurso donde realmente se necesita.

A partir de visibilizar en el Tribunal de Apelaciones de Heredia y en otros tribunales, la eficiencia en las labores que realizan, así como la labor de las personas juzgadoras por el apoyo y la colaboración recibida a partir de su carga de trabajo, y en donde la carga de trabajo es baja en relación con el personal técnico no así en primera instancia donde el comportamiento es distinto.

El informe que están conociendo fue presentado y avalado por Consejo Superior, también fue puesto en conocimiento del despacho, el personal no estuvo de acuerdo en el planteamiento de dejar o perder un puesto de técnico; sin embargo, la Dirección de Planificación con los elementos técnicos y las cargas de trabajo revisadas, sustenta el por qué si se creía que se podía disponer del recurso por la carga de trabajo, con un nuevo puesto de personal juzgador.

El informe emitido cuenta con todo el sustento técnico, análisis de los datos y el análisis de las estadísticas.

- El Dr. Ricardo Madrigal Jiménez, se incorpora a la sesión del Consejo de Personal.

La Mag. Varela Araya, pregunta si el cambio de categoría se sujeta a lo normal, si ese cambio de categoría de puesto está basado en el tema del recurso económico con el que se cuenta, ¿se está planteando de acuerdo con la planificación del personal que va a tener los despachos? ¿es así?

Doña Nacira dice es esto es una propuesta que está analizada y aplicada a partir de lo que se hace con otros despachos, no es la primera vez que proponen el que un puesto de personal técnico, porque es una plaza vacante, se transforme en un personal juzgador, en muchas ocasiones se ha propuesto y la institución lo ha aprobado, porque eso también se realiza a partir del contenido presupuestario que avala la Dirección de Gestión Humana, siempre y cuando exista contenido presupuestario, esto ya está

establecido en los diferentes lineamientos que se han dado, que las recalificaciones surgirán a partir de eso.

Reitera que esta propuesta que se realiza, habitualmente también se ha realizado en otros estudios a partir de las plazas vacantes con que cuentan los despachos para maximizar los recursos donde prioritariamente se requieran.

Doña Julia Varela, comenta que aquí es el servicio lo que interesa, partiendo de la premisa de que se tienen recursos para hacer esas transformaciones.

La Msc. Alejandra Rojas Calvo, consulta ¿se contempló para ese nuevo juez, quién va a colaborar con él?, en el sentido de soporte administrativo porque va a ser un juez que no va tener técnico judicial para ver lo de las actas, notificaciones y demás. Va ser juez que tiene que hacerse como todo.

Doña Nacira Valverde indica que en el estudio técnico se encuentra todo el detalle que ustedes están consultando, quiero dejarlo consignado, porque precisamente ese fue el sustento para que el Consejo Superior aprobará el informe, esto no son consultas que son aisladas, sino que pueden ser respondidas en el informe, porque efectivamente el Consejo Superior tomó en consideración esos elementos para poder proponer lo que ustedes están analizando. Con la capacidad técnica instalada que queda, da la posibilidad de que se atienda el trámite que le queda al despacho.

La Mag. Suplente Jessica Jiménez Ramírez pregunta que, en vista de esto el Tribunal de Apelaciones de Heredia, ¿con cuántos técnicos quedaría?, porque ahí son pocos.

El Lic. Christian Vizcaíno Mora, Profesional de la Dirección de Planificación, responde que actualmente estas personas quedarían con una persona técnica judicial y una coordinadora judicial que deberían brindar apoyo a estas labores, con esto se maximizaría el rendimiento de la única persona técnica judicial.

Doña Jessica Jiménez consulta si ese cambio ¿sería solo para el Tribunal de Apelaciones de Heredia, o algún otro tribunal se vería afectado?

Doña Nacira Valverde menciona que por el momento sería sólo para este despacho, pero nosotros estamos analizando los demás despachos también.

Doña Jessica Jiménez, pregunta si esto será ¿para los tribunales colegiados como para los juzgados civiles?, porque con la reforma a pesar de que teníamos otras proyecciones, por lo menos los que somos jueces superiores creo que no ha sido tal como se previó.

Doña Naciera Valverde comenta que también están analizando los colegiados.

Pregunta doña Alejandra Rojas que ese tribunal ¿quedaría entonces con un técnico judicial para atender las gestiones de cuatro jueces?

Doña Naciera Valverde responde que sí, lo que hay que tener en consideración es que el comportamiento y trámite presente en los tribunales de apelación no es el que se tenía antes, la tramitación se concentra y la carga de trabajo del personal técnico ya no es la misma. Se adjunta en el chat las estadísticas comparativas del circulante y la entrada de asuntos que demuestran el comportamiento y que fue uno de los análisis en relación con la propuesta que se presenta, eso se encuentra también en el informe.

Doña Julia Varela aclara que el motivo de esta convocatoria fue consecuencia de dudas que se plantearon en la sesión anterior de este Consejo, en el sentido que si se ponía en riesgo la capacidad instalada de atención, lo que requiere jueces y juezas de personal técnico para seguir dando un buen funcionamiento y también si salía más caro transformar a un puesto de juez, de persona juzgadora, con respecto al presupuesto, pero queda bien claro, que si existe presupuesto no hay problema, el informe queda claro en estos aspectos.

El estudio de Planificación está valorando la necesidad institucional de realizar la reclasificación en los términos indicados y que eso no pone en riesgo el servicio. La administración es cambiante y el tiempo determinará si luego se tendrá que llevar a cabo otro estudio para valorar una nueva situación.

En resumen, manifiesta la Mag. Varela Araya que con las explicaciones brindadas por la MBA. Naciera Valverde Bermúdez, Directora de Planificación, le queda claro el informe y no requeriría tomar más tiempo para este tema.

Asimismo, agradece la participación de la Dirección de Planificación y proceden a retirarse.

Doña Jessica Jiménez, expresa que con las aclaraciones recibidas y como juez que ha visto los cambios también con las reformas que pueden ser muy fluctuantes y pueden cambiar de un momento a otro, al momento actual lo más conveniente es trasladar la plaza de técnico y transformarla en juzgador y esa plaza de técnico prácticamente desaparece.

Doña Julia Araya comenta que desaparece, pero con esto se quiere abordar la capacidad para resolver y optimizar los recursos, con una razón muy objetiva y de interés institucional.

La Licda. Gabriela Mora Zamora, reitera que este estudio presenta el primer caso donde un puesto de Técnico Judicial se reasigna a Juez 5. En otros estudios, se han reasignado puestos de Técnicos Jurídicos para convertirlos a Defensores Públicos y Técnicos Jurídicos para convertirlos a Fiscales, pero en lo relacionado con reasignación de Técnicos a Jueces, este es el primer caso.

Manifiesta la Mag. Varela Araya que es importante dejar esto como jurisprudencia administrativa para el Consejo de Personal.

El Dr. Ricardo Madrigal Jiménez, solicita que se le brinde más tiempo para revisar el tema y analizarlo según lo expresado por la señora Directora de Planificación.

Doña Julia Araya, indica estar de acuerdo con esta solicitud, por cuanto también considera que doña Naciera dijo que estas consideraciones de reasignaciones se habían dado en otros casos y doña Gabriela Mora, dice que este es el primer paso que se ve en la judicatura, sé que se han tomado plazas de mayor categoría como por ejemplo Juez 5 para pasarlo a Juez 3 para cubrir necesidades de un despacho tomando en cuenta que estaban ociosos en la categoría de Juez 5, pero eso es hacia abajo.

Añade la Msc. Alejandra Rojas Calvo, que la imagen que nos brindó es de circulante con estudios de otros años y hasta 2021 y no cómo va en este momento. Yo quisiera saber cómo va en este momento el circulante, si va al alza o no para ver cómo justificar dividir el trabajo entre los jueces y darle más trabajo aún solo técnico, por eso estaría de acuerdo en la revisión del informe que solicita don Ricardo.

Interviene doña Julia Araya y opina que ahora que se aplica tanto la oralidad, los jueces no siempre están atendiendo los juicios y la parte técnica o tecnológica.

*Comentado lo anterior, se **acordó**: retomar la consideración del informe N°PJ-DGH-SAP-173-2022 para la toma de decisión, en la próxima sesión del Consejo de Personal.*

Se declara en firme.”

--- o ---

En consecuencia, de todo lo anterior la MBA. Roxana Arrieta Meléndez pasó a realizar un resumen de lo considerado en sesiones anteriores relacionado con el informe de reasignación de puestos del Tribunal de Apelaciones de Segunda Instancia Civil y Laboral del Circuito Judicial de Heredia, las consultas realizadas a Dirección de Planificación, así como la solicitud a nivel de algunos integrantes del Consejo de Personal, sobre mayor espacio para considerar con más detenimiento el estudio presentado por la Dirección de Planificación.

Por consiguiente, lo que corresponde es abrir el espacio para escuchar al Dr. Ricardo Madrigal Jiménez y a la Msc. Alejandra Rojas Calvo quienes solicitaron se les brindará un poco más de tiempo para considerar con mayor profundidad el informe mencionado.

Don Ricardo Madrigal, pasa a mencionar que con todo respeto revisó el material enviado, efectivamente y después de un repaso a la propuesta de Planificación confieso que no es muy satisfactoria, no es muy explícita en algunos aspectos, pero no se puede seguir retrasando un tema que ha sido visto en varias sesiones de lo mismo y que afecta de alguna u otra forma la afectación del servicio, me parece que debemos dejar el tema cerrado y avanzar con lo restante.

Doña Alejandra Rojas, comenta que al igual que lo comentado por don Ricardo Madrigal, el tema ya hay que votarlo, el informe no es muy explícito ni da todas las respuestas, cuando se hizo las preguntas a la persona encargada, era precisamente porque se consideraba que el informe no iba a contestar esto, y en efecto; sin embargo, ese informe es muy básico.

La Mag. Jessica Jiménez Ramírez, interviene y menciona en que este sentido se podría solicitar una aclaración adicional por cuanto el informe no cumple con las expectativas que teníamos, lo que se deseaba era tener mayor claridad y tomar la mejor decisión al respecto.

Don Ricardo Madrigal, doña Alejandra Rojas y doña Jessica Jiménez, consideraron que con las preguntas que se hicieron a Planificación no se encontró mayor anuencia a dar respuesta.

La Mag. Julia Varela Araya, consulta ¿qué preguntas en específico se deben hacer?

Doña Alejandra Rojas manifiesta que le interesaba buscar las estadísticas de los circulantes de cómo había cerrado ese Tribunal, cómo inició y cómo cerró, para ver el comparativo, para ver si estaba a la alza para que ameritara ese cambio en la persona Técnica convertirla a Juzgadora, y quién ocupará el trabajo del Técnico. Me dijeron vaya búsquelo, pero el que está es al 2021 no hay del 2022.

Doña Julia Varela pregunta: ¿existirá una variante significativa al 2022? Creo que los criterios técnicos se ajustan al escenario real que tiene el estudio realizado.

Doña Jessica Jiménez, menciona que en este sentido ella lo comprende, pero el aspecto importante del cambio de Técnico a Juzgador ¿es el correcto?, nos dan un parámetro hasta determinada fecha, pero puede ser que en el 2022 las cosas hayan cambiado, eso no se sabe.

En conclusión, manifiesta doña Julia Varela Araya que deben informar al Consejo Superior que el criterio técnico ajustado a lo que ya tomó en cuenta ese órgano superior, basado a su vez en lo informado por la Dirección de Planificación, genera preocupación

ante este Consejo de Personal ya que pueden verse afectados los equipos de apoyo a futuro, porque la información está reservada a un año que fue atípico.

Por lo tanto, se acordó:

- 1. Aprobar el informe presentado por el Subproceso Análisis de Puestos N°PJ-DGH-SAP-173-2022.*
- 2. Respetuosamente hacer ver al Consejo Superior que valore la posibilidad de dar seguimiento a lo recomendado por la Dirección de Planificación y evitar que eso se transforme en un problema operativo, porque no basta con contar con más personal juzgador sino no se cuenta con el equipo de apoyo que corresponda.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO II

Se procede a conocer el oficio N° PJ-DGH-AP-1838-2022 relacionado con recurso de revocatoria con apelación subsidiaria incoado por el Lic. Saúl Araya Matarrita, el cual indica:

“En atención al recurso de revocatoria con apelación subsidiaria incoado por el licenciado **Saúl Araya Matarrita**, cédula **01-0533-0098**, por el rebajo de 40 días de vacaciones aplicado por la Dirección de Gestión Humana y generado a raíz de su solicitud de estudio de reajuste salarial sobre las horas extra y/o ascensos, se informa lo siguiente:

I. Antecedentes de la gestión.

El recurso se eleva a conocimiento y resolución del Consejo Superior, debido a la petición manifiesta del licenciado **Araya Matarrita**, mediante correo electrónico del 10 de enero del 2019 en la cual señala:

“...Reciba un respetuoso saludo. Presento formalmente RECURSO DE REVOCATORIA CON APELACIÓN SUBSIDIARIA contra la comunicación que me hizo Gestión Humana, por su medio, en correo del lunes 07 de enero del 2019, de las 16:02 horas, en que se me comunica que ha ordenado rebajarme 40 días de mis vacaciones por exceso de goce en ese derecho.

En el correo adjunto dejo el recurso formal, para que sea revocado lo resuelto por ustedes, y en caso negativo para que se eleve mi recurso ante su superior jerárquico institucional, a fin de que se dilucide mi derecho.

Concretamente lo que solicito es que se deje sin efecto dicho rebajo patronal y se respete el derecho que tengo a oponer la prescripción de dicha pretensión, por haber transcurrido más del plazo legal que establece el Código Laboral para esas acciones patronales, pues las vacaciones son de hace 13 años las más viejas, y de hace 10 años las más recientes, lo que obviamente evidencia su improcedencia para ser rebajadas en este momento (2019)..” El resaltado no corresponde al original.

Ante lo indicado, resulta valioso hacer mención del trámite de reajuste salarial de vacaciones por horas extras y/o ascensos, presentado por el señor **Araya Matarrita** mediante correo electrónico del 15 de enero de 2018, solicitando entre otras cosas:

“...2. Estudio y pago correspondiente de vacaciones proporcionales sobre horas extra, a partir del 04/01/2010.”

Debido a lo solicitado, como parte del procedimiento de estudios de reajustes salariales por concepto de vacaciones proporcionales sobre las horas extra y/o ascensos, mediante un análisis integral de las vacaciones fue corroborado el saldo disponible del señor **Araya Matarrita**, identificándose las inconsistencias que se detallan:

- **Periodo de vacaciones 2005/2006:** No se cuenta con la información que respalde el reconocimiento de 4 días de vacaciones, durante los cierres colectivos de dicho periodo y que garantice el total de 10 días de vacaciones asignado, por lo que, conforme al procedimiento aprobado, deben tomarse como disfrutados variando así la cantidad de días de vacaciones acreditados, pasando de 10 a 6 días.
- **Periodo de vacaciones 2006/2007:** Este presentaba 7 días de vacaciones acreditados, los cuales serían correctos de mantenerse laborando durante todo el periodo de vacaciones, no obstante, producto del permiso sin goce de salario del 28 de agosto al 3 de diciembre del 2006 y del 15 de enero al 18 de agosto del 2007, se determinó que no correspondía la totalidad de vacaciones, sino únicamente 3 días proporcionales conforme al tiempo efectivo laborado para ese período.

Como consecuencia de lo anterior, resultó necesario rebajar los disfrutes del cierre colectivo de fin y principio de año, a saber, del 26 al 29 de diciembre del 2006 y del 2 al 5 de enero del 2007 (8 días), período en el que no se encontraba con permiso sin goce salarial y tampoco se identificaron que dichos días hubieran sido reportados por la oficina como laborados.

- **Periodos de vacaciones 2007/2008 y 2008/2009:** Continuando con la afectación generada por los permisos sin goce de salario, fue necesario eliminar la totalidad de los días de vacaciones acreditados para estos períodos, ya que registró un permiso sin goce de salario del 19 de agosto al 9 de setiembre del 2007 y del 15 de setiembre del 2007 al 18 de agosto del 2009, dando como resultado el rebajo de los 16 días de vacaciones que estaban asignados a dichos períodos.
- **Periodo de vacaciones 2009/2010:** le fueron rebajados 3 días de vacaciones, pasando de 8 a 5 días de vacaciones, ya que por tiempo servido corresponde acreditar días proporciones debido a que estuvo con permiso sin goce de salario del 1 de setiembre del 2009 al 6 de junio del 2010.

Como parte del procedimiento seguido por esta Dirección y para efectos de que se verificara en conjunto con la oficina los registros respectivos, mediante correo electrónico del 7 de marzo del 2018, le fue debidamente comunicado al señor **Araya Matarrita** el resultado del estudio de vacaciones, señalándose:

En atención a su solicitud de pago de reajuste salarial de vacaciones por horas extra y/o ascensos, le comunico que previo a realizar el cálculo requerido se procede a realizar un estudio de vacaciones. El mismo se realizó a partir del período 2005-2006, ya que se corroboró que tuvo ascensos en esos períodos y no había solicitado el respectivo estudio.

Producto de lo anterior, se identificaron las siguientes inconsistencias en los períodos de vacaciones señalados:

2005-2006: Se le rebajan 4 días de vacaciones, ya que no se tiene registro alguno de reconocimientos de vacaciones de los cierres colectivos de dicho periodo, por lo que deben tomarse todos como disfrutados, correspondiéndole únicamente 6 días.

2006-2007: Se rebajan 4 días de vacaciones, ya que por tiempo servido le corresponden 3 días, ya que tiene Permiso Sin Goce de Salario del 28 de agosto al 03 de diciembre del 2006 y del 15 de enero al 18 de agosto del 2007.

Además, se realizan los disfrutes del cierre colectivo de fin y principio de año, a saber, del 26 al 29 de diciembre del 2006 y del 2 al 5 de enero del 2007 (8 días).

2007-2008 y 2008-2009: No le corresponden días de vacaciones ya que estuvo con Permiso Sin Goce de Salario del 19 de agosto al 09 de setiembre del 2007 y del 15 de setiembre del 2007 al 18 de agosto del 2009. Por lo que se rebajan los 16 días de vacaciones que estaban asignados a dichos períodos.

2009-2010: Se le rebajan 3 días de vacaciones, ya que por tiempo servido le corresponden 5 días de vacaciones ya que estuvo con Permiso Sin Goce de Salario del 01 de setiembre del 2009 al 06 de junio del 2010.

Como resultado de lo anterior, habría que rebajarle un total de 32 días de vacaciones, por lo que, para efectos de continuar con el trámite del cálculo solicitado, requerimos la validación de dicha información. Quedo a la orden para cualquier consulta.

Posteriormente y debido a que, al 7 de enero del 2019, no se había obtenido respuesta de por parte del señor **Araya Matarrita**, en esta fecha se le comunicó:

En relación con correo que se le enviara el día 7 de marzo del 2018 y posterior conversación telefónica, en la que nos manifestó su intención de realizar una consulta al Consejo Superior antes de que procediéramos a realizar los respectivos rebajos de vacaciones y en vista de que no hemos recibido ninguna respuesta al respecto, hemos realizado los movimientos que a continuación le detallo:

Período 2005-2006: Se le rebajan 4 días de vacaciones, por corresponderle únicamente los 6 días de la base, ya que no se tiene registro alguno de reconocimientos de vacaciones de los cierres colectivos de dicho periodo. (26, 27, 29 y 30 de diciembre del 2005, del 2 al 6 y del 9 al 13 de enero del 2006 y del 10 al 12 de abril del 2006).

Período 2006-2007: Se rebajan 4 días de vacaciones, ya que por tiempo servido le corresponden 3 días, ya que tiene Permiso Sin Goce de Salario del 28 de agosto al 03 de diciembre del 2006 y del 15 de enero al 18 de agosto del 2007.

Además, se realizan los disfrutes del cierre colectivo de fin y principio de año, a saber, del 26 al 29 de diciembre del 2006 y del 2 al 5 de enero del 2007 (8 días).

Períodos 2007-2008 y 2008-2009: No le corresponden días de vacaciones ya que estuvo con Permiso Sin Goce de Salario del 19 de agosto al 09 de setiembre del 2007 y del 15 de setiembre del 2007 al 18 de agosto del 2009. Por lo que se rebajan los 16 días de vacaciones que estaban asignados a dichos períodos

Período 2009-2010: Se le rebajan 3 días de vacaciones, ya que por tiempo servido le corresponden 5 días de vacaciones ya que estuvo con Permiso Sin Goce de Salario del 01 de setiembre del 2009 al 06 de junio del 2010. Se realiza la acción de disfrute de vacaciones por el cierre colectivo del 12 al 16 de julio del 2010, mismos que se rebajan del periodo 2017-2018, ya que el periodo 2009-2010 no cuenta con saldo para dicho rebajo.

Como resultado de lo anterior, se procedió a rebajarle un total de 40 días de vacaciones, para la cual fue necesario acreditar el total de los 16 días restantes al periodo 2018-2019, así como crear el periodo 2019-2020 con un total de 4 días. Debe considerar que durante el periodo actual 2018-2019 y parte del periodo 2019-2020 no tiene derecho a días de vacaciones. Cabe indicar que el cierre colectivo de fin y principio de año aún no ha sido rebajado. Favor copiar este correo a la persona encargada de tramitar las vacaciones en su despacho.

Por lo que para efectos de continuar con el trámite del cálculo de Estudio de Vacaciones Proporcionales sobre Horas Extra y/o Ascensos, requerimos la validación de dicha información. Quedo a la orden para cualquier consulta. **(el resaltado corresponde al original)**

En respuesta a la comunicación citada en el punto anterior, el señor **Araya Matarrita** manifestó en correo del 8 de enero del 2019:

“En relación con el correo enviado por Ud. el día de ayer 7 de enero 2019, sobre el rebajo de 40 días de vacaciones gozadas de más, correspondientes al período 2005-2010 (desde hace 13 años), y tal como le manifesté en reunión de hoy martes 8 de enero del 2019 en la mañana, le ruego dejar en espera lo que deba resolver su oficina, toda vez que entre el día de hoy y mañana enviaré una consulta al Consejo Superior del Poder Judicial, en relación con la prescripción de dicho cobro, puesto que el mismo hace referencia a períodos que van hasta los 13 años de antigüedad, los cuales estimo prescritos dentro de las potestades de rebajos del patrono a sus servidores.

De la consulta que envíe al Consejo Superior le haré llegar la copia correspondiente.”

II. Recurso presentado por el funcionario Araya Matarrita.

El suscrito, **SAÚL ARAYA MATARRITA**, mayor, abogado, trabajador del Poder Judicial como fiscal del Ministerio Público, cédula 1-533-098, ante usted, ante la Jefatura del Departamento de Gestión Humana o ante quien corresponda en este Departamento, muy respetuosamente presento formal **RECURSO DE REVOCATORIA Y APELACIÓN SUBSIDIARIA** contra la resolución sin número, de fecha 7 de enero del 2019, que me fue enviada a mi correo institucional ese día a las 16:02 horas, por medio de la Sra. Alexandra Marín Chinchilla, funcionaria de Gestión Humana del Poder Judicial, según la cual se ha procedido a rebajarme un total de 40 días de vacaciones gozadas de más por mi persona entre los años 2005 y 2010, según los datos que lleva su Departamento.

Al respecto, solicito que se revoque lo resuelto y que, en caso de que se mantenga el criterio por parte de su Departamento, se eleve en apelación ante el superior jerárquico que corresponda institucionalmente, para que se pronuncie sobre la validez jurídica de ese rebajo en mis vacaciones, y de mi oposición al mismo, por ser un rebajo no acorde a la normativa laboral vigente en el momento de los hechos ni a la reforma procesal laboral vigente.

Los motivos jurídicos que fundamentan mi oposición son los siguientes:

1) PRIMERO: LA ACCIÓN DE REBAJO ESTÁ PRESCRITA.

A. Toda acción patronal está sujeta a la prescripción por el simple paso del tiempo o por el abandono en el cobro por parte del empleador. El bloque normativo costarricense no prohíba acciones del patrón que no estén sujetas a plazo: todo está sujeto a prescripción si el patrono no lo reclama en el tiempo oportuno; en tanto que la Constitución, los instrumentos internacionales y la ley más bien permiten la no sujeción a plazo de algunos derechos del trabajador de frente a su empleador. Por lo tanto, la pretensión del Departamento de Gestión Humana del Poder Judicial, de rebajar unas vacaciones que, por su falta de control, otorgó incorrectamente hace 13 años, es venir a mantener latente en el tiempo una acción, sin sujetarse a responsabilidades administrativas de control interno, y afectando los derechos del trabajador a las vacaciones constitucional y legalmente consagradas al trabajador. De paso, con esa pretensión, el empleador pretende resolver su propio desorden atropellando 13 años después los derechos del trabajador, el cual, cuando gozó de sus vacaciones, solamente se atuvo a lo que su patrón le informó, pues el trabajador no lleva control de sus propias vacaciones. Ese control y su cobro oportunos, es un deber del patrón; no es un deber del trabajador, ni es legal que el empleador desplace ese control en el tiempo, para poder cobrárselo al trabajador cuando al patrono se le ocurra o, como en este caso, 13 años después. O sea, que si el Departamento de Gestión Humana descubre 30 años después que otorgó unas vacaciones indebidamente, cuando el trabajador ya se va a jubilar, pretende que tiene acción válida para cobrárselas al trabajador. Esa pretensión es temeraria, inconstitucional e ilegal y lo que evidencia es la falta de un ambiente de control.

B. En el voto de la Sala Constitucional N°05969-1993, del 16 de noviembre de 1993 se reconocen los plazos de prescripción en materia laboral, y ninguno de los ahí citados permite que se puedan aplicar acciones de reembolso 13 años después: “Paradójicamente, en el derecho laboral, a pesar de la disposición constitucional del artículo 74, que declara

irrenunciables los derechos de los trabajadores, tanto si emanados de la misma Constitución, como de la legislación laboral o leyes conexas, no obstante el Código de Trabajo estableció plazos de prescripción cuya más tolerante calificación posible es de "fugacísimos", en tres categorías: a) prescripciones especiales, de los artículos 603, 604, 605 y 606; b) prescripciones generales, en el numeral 602, referido a los derechos derivados del contrato de trabajo, de seis meses y a partir de la conclusión de la relación laboral; y c) la del 607, para los demás derechos derivados de la legislación laboral. Las prescripciones reguladas en el artículo 602 son las más generales, porque todos los derechos del trabajador como tal, frente a su empleador, siempre nacen de ese contrato, hoy denominado de manera más correcta "contrato realidad" o "relación laboral".

- B. Las prescripciones laborales son de períodos cortos:** En materia laboral, los derechos y acciones de los patronos para reclamar contra los trabajadores son muy cortos. En el reformado artículo 606 del Código de Trabajo era de dos meses; en el vigente artículo, nacido a partir de la reforma procesal laboral, el 418 establece una prescripción de un año. De ahí que, venir a pretender el rebajo automático, sin más defensa para el trabajador que el dicho del patrono de que le dio vacaciones de más (sin probar por qué), y por hechos que datan de 13 a 8 años de antigüedad, es completamente abusivo y violador del derecho laboral.
- D.** Así, el voto ya citado de la Sala Constitucional N°05969-1993, del 16 de noviembre de 1993 se establece que: "II. Así, aunque el instituto de la prescripción implica siempre la renuncia de derechos, debe partirse de que existen tres motivos por los cuales puede aquella aplicarse: uno, una presunción de pago o cumplimiento; otro, una presunción de abandono -renuncia-; y otro, por razones de orden público vinculadas al principio de seguridad jurídica. Generalmente las prescripciones que operan en un plazo corto, se fundan en alguno de los dos primeros motivos, admiten prueba en contrario y nunca son declarables de oficio, puesto que esta categoría de prescripción es, a su vez, renunciable; **en cambio, las que encuentran su justificación en el tercer motivo expuesto, conocidas generalmente como prescripciones "largas" o extintivas, son asociadas a la necesidad de que las situaciones jurídicas consumadas no se mantengan en estado precario por demasiado tiempo, con menoscabo de la seguridad jurídica, el orden y la paz sociales**, así como de los derechos de terceros, por lo que es posible que estas prescripciones sean incluso consideradas como de "orden público", por ende irrenunciables y declarables de oficio, con lo que hasta llegan a ser reemplazadas por una verdadera caducidad, especialmente en el derecho público, tal el caso de los actos administrativos, cuya nulidad, incluso la más absoluta y manifiesta, resulta imposible de declarar transcurridos que hayan sido los cuatro años de su caducidad (artículos 174, 175 de la Ley General de la Administración Pública y 35.1 in fine de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa)".
- E.** Dada la fecha ñeque dicho voto fue emitido (1993), el mismo concluye que la prescripción aplicable a los reclamos, derechos y acciones propios de las relaciones obrero patronales es de 6 meses, al declarar inconstitucional el entonces vigente art. 607 del Código de Trabajo: "Lo procedente es, pues, declarar inconstitucional el artículo 607 del Código de Trabajo y mantener el 602 como norma aplicable a toda la legislación laboral vinculada a los derechos del trabajador frente a su empleador -y de esto no hay razón para excluir los servidores públicos, ligados por una relación de derecho público-; esto, por lo menos hasta tanto la Asamblea Legislativa no adecue la legislación a aquellos principios que la rigen".

- F.** Pero en dicho voto, como pudo verse, se indica que esa prescripción sería de 6 meses hasta que sobreviniera una nueva legislación laboral, la cual ya para el 2019 está vigente y la misma establece: “Artículo 413.- Salvo disposición especial en contrario, todos los derechos y las acciones provenientes de contratos de trabajo prescribirán en el término de un año”, por lo cual, la pretensión del Departamento de Gestión Humana de rebajar vacaciones otorgadas de más, que ocurrieron en un lapso de 13 a 10 años antes de hoy, es completamente ilegal e inconstitucional.
- G. Quebranto al principio de seguridad jurídica:** Toda acción de cobro por vacaciones de más, que excede los plazos legales de prescripción, quebranta el principio de seguridad jurídica. El trabajador tiene derecho a que, en determinado plazo, las acciones del patrono prescriban si no las ejerce, pues de lo contrario quería ligado a un deber que se mantiene como una espada de Damocles por todo el paso del tiempo, ya sea dentro de la relación laboral o fuera de ella, lo cual implica una afectación tanto económica como psicológica y jurídica, pues nunca puede saber el trabajador “con qué le van a salir” ni cuántos años después. Para eso existe la prescripción, como un límite temporal para limitar las acciones de cobro del patrono en su relación jerárquica con el trabajador y el reclamo de algunos derechos del trabajador contra su patrono.
- H. Extemporaneidad del reclamo del patrono contra el trabajador:** El patrono hizo abandono de su derecho a cobrar lo pagado en exceso; si no lo hace en el tiempo legalmente establecido, su derecho al reclamo le prescribe, y por lo tanto, si lo reclama fuera del tiempo, ese reclamo resulta extemporáneo. En este caso, se me viene a hacer un reclamo 13 años después de las primeras vacaciones otorgadas (en el 2005), y 10 años después de las últimas que se me están cobrando (en el 2010), excediendo estas últimas los 8 años desde que eran exigibles por parte del patrono. Esta incuria o abandono del reclamo, hace que se le haya prescrito su derecho a reclamar el exceso, puesto que transcurrió sobradamente el tiempo que el patrono tenía para reclamar el exceso que alega.
- I. Criterio de la Procuraduría General de la República:** En el voto referido de la Sala Constitucional, N°05969-1993 del 16 de noviembre de 1993, se puede ver que el criterio de la Procuraduría General de la República sobre la prescriptibilidad en materia laboral es una figura ineludible en la relación obrero patronal: “En cuanto al fondo de la acción, considera la Procuraduría, que pueden encontrarse doctrinalmente, argumentos a favor de la prescripción de derechos laborales, con base en el Principio General del Derecho de la seguridad jurídica, que implica de alguna forma el sacrificio de la justicia. Así, a través del principio de la irrenunciabilidad las normas del derecho de trabajo garantizan la intangibilidad de los derechos, pero de ello no puede derivarse la protección de su no ejercicio y de la inercia o inacción que afecta al interés social. **La ley no puede propiciar la subsistencia sin término de la situación de duda.** Así, la imprescriptibilidad no es consecuencia necesaria de la irrenunciabilidad y de la intransigibilidad, sosteniendo la doctrina nacional, la constitucionalidad de la prescripción de los derechos laborales”. [El destacado no es del original].
- 2) SEGUNDO: SE DEBE APLICAR LA NORMA MÁS FAVORABLE PARA EL TRABAJADOR:** En materia laboral, se debe aplicar la norma más favorable para el trabajador. Aun cuando se admitiera que la reforma procesal laboral, vigente para este momento, fuera la ley aplicable a un caso del 2005-2010, las normas más favorables al trabajador en este caso son las que regían para el momento en que se dieron los hechos y se

conformó el derecho aplicable, y no las que pudieran sobrevenir ulteriormente. Si se aplicara el derecho laboral actual en perjuicio mío, se estaría haciendo una aplicación retroactiva en lo que perjudique, lo cual contradice el principio de irretroactividad de la ley perjudicial y el de aplicación de la ley más beneficiosa para el trabajador. En mi caso, no se me está aplicando las normas sobre prescripción más favorables, sean las de la legislación vigentes al momento del hecho, y efectivamente tampoco las normas de la reforma procesal vigente, las cuales establecen la prescripción en un año para los reclamos y acciones de los patronos contra los trabajadores derivadas de un contrato laboral.

- 3) **TERCERO: QUEBRANTO AL DERECHO DE DEFENSA:** Por el paso del tiempo, ya el trabajador no tiene documentos ni memoria para oponerse o demostrar si en efecto gozó o no de esas vacaciones, dado que han pasado 13 años desde el momento de los hechos. Tendría el trabajador que estar guardando documentación que excede sobradamente la prescripción en materia laboral, para poder oponerse a cualquier acción que al patrono se le ocurra contra el trabajador hasta 13 años después, lo cual irrespeta el parámetro de proporcionalidad en la relación laboral, así como el parámetro de proporcionalidad de los actos administrativos, ya que resulta desproporcional y excesivo que el administrativo deba estar guardando todo tipo de documentación en su relación patronal con el Estado, para poder defenderse “eventualmente” de cualquier acción temeraria como esta, donde el paso del tiempo es un enemigo de la prueba en favor del trabajador, y donde el Estado-Patrono nada más indica que otorgó ese goce de vacaciones, pero no aporta elementos de validez indubitada para demostrar el derecho de su acción de rebajo.
- 4) **CUARTO: FALTA DE PRUEBA DE LA ACCIÓN DE REBAJO.** Hay que estar a lo que diga un cuadro elaborado por un técnico judicial, que bien pudo incurrir en errores de digitación, de cálculo, de introducción de datos, o donde no existe un documento escaneado que demuestre irrefutablemente que el trabajador gozó de esos días, máximo si no estaba en el país durante varios años, como en mi caso. Esto hace que la acción que pretende Gestión Humana esté carente de prueba, pues no se ha hecho un estudio expreso que demuestre que se hizo goce efectivo de esas vacaciones por mi parte, ni que haga las correlaciones necesarias entre la fecha en que nació el derecho a vacaciones y la fecha correlativa en que las mismas se consumieron. En este momento, el trabajador tiene que estarse a lo que diga el patrono, lo cual afecta el derecho de defensa y el principio de carga de la prueba, la cuales onus probandi patronal, no del trabajador.
- 5) **QUINTO: TRASLADO ILEGAL DEL DEBER DE TENER UN AMBIENTE DE CONTROL MEDIANTE UN COBRO INDEBIDO AL TRABAJADOR:**

A. **¿No hay ambiente de control interno en Gestión Humana?** La violación al deber legal de tener un ambiente de control interno por parte del Departamento de Gestión Humana, no puede corregirse quebrantando el derecho que tiene el trabajador a que las acciones prescritas no se le trasladen como un cobro, sino que se declaren incobrables por prescripción, que es lo correcto y lo legal. La responsabilidad por esa prescripción es de algún funcionario de Gestión Humana o de sus Jefaturas de entonces o actuales, no es del trabajador. Tampoco puede quebrantarse ese deber de control, mediante un control que solo lleva el empleador pero que no tiene ninguna garantía de validez ni confiabilidad de los datos por parte del trabajador. **Eso también quebranta el derecho de defensa del trabajador, pues bien le pueden decir, como ocurre en este caso, que lo que debe son 32 días, y luego que son 40. En la cola de correos puede verse esas inconsistencias del cobro que se me hace,** y demuestra que ni Gestión Humana sabe cuánto es lo que considera que dio de más en vacaciones al trabajador.

B. **Falta de aplicación del ambiente legal de control, establecido en la Ley de Control Interno:** Lo primero que uno se pregunta cuando le hacen un cobro de estos, trece años después, es: ¿por qué vienen ahora con esto, 13 años después? ¿Por qué no lo hicieron cuando se solicitaron las vacaciones y ahí Gestión Humana pudo ver que el trabajador no

tenía derecho? O bien ¿Por qué no lo detectaron unos días o meses después, si llevan controles y para eso están ahí? De modo que la inercia del patrono en el ejercicio de sus acciones de control, limitación válida de derechos por vacaciones y cobro por vacaciones de más, es responsabilidad de él, y se le debe atribuir al funcionario omiso o negligente ese cobro, y no al trabajador que de buena fe hizo uso del derecho que el patrono le indicó que tenía.

- 6) **SEXTO: APLICACIÓN DEL PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO:** Debe tenerse en cuenta, además, en cuenta que el numeral 17 ibídem consagra el principio de in dubio pro operario, que obliga a interpretar las normas aplicables a la relación laboral del empleado, de la manera más favorable a él. Código de Trabajo vigente: **“Artículo 422.-** Al interpretarse las disposiciones de este título, deberá tenerse en cuenta que su finalidad última es permitir ordenadamente la aplicación de las normas sustanciales y los principios que las informan, incluidas la justicia y la equidad, cuando resulten aplicables. **Las personas encargadas de los órganos de esta materia dirigirán el proceso de forma protagónica, impulsándolo oportunamente, buscando la verdad real dentro de los límites establecidos, dándole a esta primacía sobre las expresiones formales, tutelando la indisponibilidad de los derechos y aplicando, de forma adecuada, las reglas "pro operario" ("in dubio pro operario", norma más favorable y condición más beneficiosa), de modo que en la solución de los conflictos se cumplan los principios cristianos de justicia social y la desigualdad de la parte trabajadora no se exprese en el resultado del proceso”.**
- 7) **SÉPTIMO: EL RESPETO A LA PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL ES UN DERECHO CONSTITUCIONAL DEL TRABAJADOR, SI LO BENEFICIA:** La Constitución Política, en su artículo 74 establece que los derechos y beneficios del Capítulo de Derechos Sociales son irrenunciables. La prescripción es un derecho del trabajador en tanto lo beneficie. Por lo tanto, pretender un cobro, como ocurre en mi caso, cuando la acción está prescrita, quebranta el Derecho de la Constitución y vuelve inútil el derecho que esta le reconoce al trabajador, por lo cual la pretensión de cobro a estas alturas es excesiva y debe ser declarada sin lugar por la propia Area de Gestión Humana del Poder Judicial, para no tener que discutir esto en estrados constitucionales y laborales, ocasionando así al trabajador nuevos gastos en abogados que lo representen en esas sedes litigiosas. Además, es un asunto de Justicia: **“Artículo 74.-** Los derechos y beneficios a que este Capítulo se refiere son irrenunciables. Su enumeración no excluye otros que se deriven del principio cristiano de justicia social y que indique la ley; serán aplicables por igual a todos los factores concurrentes al proceso de producción, y reglamentados en una legislación social y de trabajo, a fin de procurar una política permanente de solidaridad nacional”.

FUNDAMENTACIÓN JURIDICA DE ESTE RECURSO:

Fundamento mi derecho a oponerme en los artículos siguientes:

- A. **De la Constitución Política:** en los artículos: **11, 27, 34 y 41**, que regulan lo concerniente al derecho del patrono a establecer reclamos contra sus trabajadores.
- A. **Del Código de Trabajo:** art. 413 y 418.

NOTIFICACIONES: A mi correo personal: saularayam@gmail.com, y como correo secundario a mi correo institucional: Saúl **Araya Matarrita** o saraya@poder-judicial.go.cr **(lo resaltado corresponde al original)**

III. Análisis del caso.

Ante expuesto por el señor **Araya Matarrita**, esta Dirección emite las siguientes observaciones:

- Resulta importante traer a colación que, ante disconformidades similares a la del señor **Araya Matarrita**, el proceder de esta Dirección, ha sido puesto en conocimiento y avalado por el Consejo Superior, tal y como consta en acuerdo tomado en sesión 24-2017, del 14 de marzo del 2017, artículo VI:

“1) Denegar la reconsideración presentada por el señor Christian Alpízar Vargas, y reiterarle que como bien lo determinó y fundamentó la Dirección de Gestión Humana en los estudios que se le hicieron de su conocimiento, la rebaja de los 10 días de su saldo de vacaciones se debió a que dichos días le fueron acreditados de más, por lo que la Administración está en la obligación de corregir estos errores conforme lo establece el artículo 157 de la Ley General de la Administración Pública”.

- Es importante aclararle al Consejo Superior sobre la indicación que realiza el funcionario **Araya Matarrita** en su recurso, a saber: “presento formal RECURSO DE REVOCATORIA Y APELACIÓN SUBSIDIARIA contra la resolución sin número...”, por cuanto lo que él denomina resolución, corresponde a la comunicación vía correo electrónico que le realizará la Unidad de Prestaciones Legales y Otros, con el objetivo de hacer de su conocimiento el estado de la gestión y lo que procedía ejecutar, pero sin el carácter legal de una resolución administrativa como tal.

- No omitimos manifestar que, esta Dirección realiza los estudios de vacaciones desde el período 2005/2006, por cuanto en apego del acuerdo tomado por el Órgano Superior en sesión 68-16 del 29 de agosto del 2016, artículo XXXIV, es a partir de dicho periodo que se cuenta con información que respalde cada uno de los movimientos de vacaciones registrados por parte de las oficinas.

- De igual forma, debe resaltarse el hecho de que esta Dirección no es la responsable de llevar los controles de vacaciones, sino tal y como lo establece el punto 1.5. del Plan de Vacaciones, es responsabilidad de cada oficina, además la comunicación oportuna de la información relacionada con las vacaciones de las personas colaboradoras a su cargo.

- En cuanto a lo alegado por el señor **Araya Matarrita**, del tiempo transcurrido y la imposibilidad de contar con documentos o memoria que demuestren si se gozó o no de las vacaciones deducidas, importante resulta indicar que, el estudio de vacaciones no nació de manera antojadiza por parte de esta Dirección, sino que se elaboró producto de la solicitud del señor **Araya Matarrita** del trámite de reajuste salarial por horas extra y/o ascensos, siguiendo el procedimiento establecido para ello, corroborándose en nuestros registros los siguientes permisos sin goce de salario:

- Del 28 de agosto al 3 de diciembre del 2006.
- Del 15 de enero del 2007 al 6 de junio del 2010.

Como consecuencia del permiso sin goce de salario señalado, se tiene que durante dichos períodos, la relación laboral del señor **Araya Matarrita** con este Poder se encontraba suspendida, por tal motivo, no correspondía la acreditación de vacaciones durante este lapso, de tal forma que, como se le notificó mediante correos electrónicos del 7 de marzo del 2018 y 7 de enero del 2019; 28 de los 40 días de vacaciones rebajados fueron producto del permiso citado, siendo procedente el rebajo en razón de que a la fecha el permiso citado se mantiene incólume y sobre el mismo el señor **Araya Matarrita** no ha hecho alegato alguno.

- En lo que respecta, al rebajo de 4 días de vacaciones del período 2005/2006, el hecho generador nace al verificar la cantidad de días de vacaciones acreditadas, por cuanto, se identificó que los 10 días asignados de forma automática por el sistema no correspondían, ya que para reflejarse esta cuantía, el señor debía haber laborado 4 días durante el cierre colectivo estipulado para estas fechas, no obstante, según nuestros registros, no se tiene reporte o comunicación alguno por parte de la oficina, resultando en el rebajo de los días y de proceder la devolución de estos, la oficina podría registrarlo mediante la Proposición Electrónica de Nombramiento (PIN).

- Del mismo modo, se tiene que en el período 2006/2007, este contaba con 7 días de vacaciones, no obstante, al verse afectada la cantidad de días de vacaciones a las que se tenía derecho como consecuencia del permiso sin goce de salario citado previamente, se determinó que únicamente correspondía un total de 3 días de vacaciones proporcionales. Como parte de las inconsistencias identificadas, también se determinó que debían rebajarse 8 días del cierre colectivo de fin y principio de año, los cuales no cuentan con el respaldo de que hubiera laborado.
- En esta misma línea, para los períodos 2007/2008 y 2008/2009, el permiso sin goce de salario abarcó la totalidad de estos períodos, lo que implica que estos no deberían haber reflejado ningún día de vacaciones, no obstante, reflejaban 8 días cada uno de ellos, llegando a ser deducidos por su improcedencia.
- En el caso del período 2009/2010, el estudio arrojó que al igual que los períodos de vacaciones referidos, este también se vio afectado por el permiso sin goce de salario, fijándose entonces en 5 días proporcionales y no en 8 como se mostraba, implicando además, el rebajo del cierre colectivo de medio año (del 12 al 16 de julio 2010), del cual no se cuenta con registros por parte de la oficina de que hubiera laborado.

De lo señalado en los párrafos supra y valorando lo consignado por el señor Matarrita, se demuestra que el actuar de esta Dirección está razonado legalmente y apegado a los acuerdos de Consejo Superior que regulan la materia, por lo cual, salvo que el permiso sin goce de salario citado ampliamente sea dejado sin efecto, no habría otro motivo que justifique la cantidad de días de vacaciones mostrada en demasía.

Como justificación de lo anterior se tiene que en apego del artículo 157 de la Ley de Administración Pública y el aval del Consejo Superior, las inconsistencias citadas fueron corregidas como parte del procedimiento seguido en el trámite de estudios de reajuste salarial de vacaciones por horas extra y/o ascensos, solicitado en este caso por el señor **Araya Matarrita**, quién además no había solicitado estudio de vacaciones alguno y por consiguiente no contaba con estudio de vacaciones previo en el estas pudieran haber sido detectadas.

Cabe resaltar que el argumento de mayor peso que invoca el funcionario **Saúl Araya Matarrita** es la consolidación de la figura de prescripción, esto con el fin de que no sean rebajados o analizados períodos antiguos y para este fin se ampara en la figura del artículo 413 del código de Trabajo que señala:

“Artículo 413.- Salvo disposición especial en contrario, todos los derechos y las acciones provenientes de contratos de trabajo prescribirán en el término de un año...”

En esta argumentación es imperioso hacer notar, que la cita que utiliza don **Saúl Araya Matarrita** es incompleta conforme a la redacción del artículo, esto debido a que el funcionario omite citar la parte final del mismo en la cual se establece:

“contado desde la fecha de extinción de dichos contratos.” (Énfasis agregado).

Conforme a lo anterior, al mantenerse vigente a la fecha la relación laboral entre el Poder Judicial y don **Saúl Araya Matarrita**, se encuentra la Administración plenamente facultada para corregir la situación presentada en sus registros de vacaciones y actualizar su estado conforme a los días de vacaciones efectivamente ganados.

Ahora bien, acudiendo a la jurisprudencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, es menester citar el contenido de la Resolución 182-1990, de las 9:40 horas del 9 de noviembre de 1990 y cuyo texto señala:

“El reclamo por vacaciones, que comprende las de los años mil novecientos ochenta y cuatro a mil novecientos ochenta y ocho, es improcedente. En lo que se refiere al período cubierto por salarios caídos, según la sentencia del Tribunal de Servicio Civil, si no hubo trabajo efectivo, no puede existir un descanso que sea compensado. Obsérvese que el artículo 153 del Código de Trabajo, que establece el derecho a vacaciones anuales remuneradas, hace la fijación tomando en cuenta la existencia de labores continuas al servicio de un solo patrono, lo cual implica un supuesto de trabajo realizado que amerite el descanso, lo que no se da en el sub lite.”

Del mismo modo, la resolución 82-1983 de la Sala Segunda, de las 2:30 horas del 15 de junio de 1983, considero en esa oportunidad:

“Que en esta materia, la institución de las vacaciones tiene fundamento en el merecido y conveniente descanso para el trabajador que en realidad haya trabajado durante el tiempo que la ley señala. Como en este caso el actor reclama vacaciones correspondientes a un lapso en que estuvo cesante, el pago de éstas resulta improcedente.”

Considerando el derecho a las vacaciones, la misma Sala Segunda, en resolución 446-2002, de las 9:50 horas del 6 de septiembre 2002 señaló:

“Debe señalarse que, la incapacidad para trabajar constituye una causa individual de **suspensión del contrato de trabajo, y, en tal sentido, al no existir una prestación efectiva del servicio, no se da la imprescindible contraprestación -remuneración o salario-** así, el preaviso de despido, el auxilio de cesantía, **las vacaciones** y el aguinaldo se calculan de manera exclusiva, con base en el promedio de las reales y efectivas remuneraciones ordinarias y extraordinarias, sea de los verdaderos salarios devengados por el trabajador (artículos 30 inciso b) y 157 del Código de Trabajo).” (Énfasis agregado).

Finalmente, por medio de la resolución 442-2006 de la Sala Segunda, de las 3:18 pm del 5 de junio de 2006, la Sala considera sobre el computo de vacaciones:

“**III.-** Por lo demás, ya esta Sala se ha pronunciado sobre casos similares, concluyendo que la retribución que se hace a un trabajador, a causa de una incapacidad por enfermedad constituye un subsidio y por lo tanto no es salario. Así tenemos que en la resolución N° 416 de las 9:00 horas del 13 de diciembre de 1995, señaló:

“VII.- En otro orden de ideas, siendo entonces subsidios y no salarios, las sumas que se le están reconociendo, al petente, durante los períodos de incapacidad por enfermedad expresamente señalados, no corresponde hacer uso de ellos para establecer, además, reajustes salariales, ni para el reconocimiento de vacaciones y de aguinaldo; máxime que esa incapacidad para trabajar, debida a una enfermedad -situación del subjúdice-, constituye causa individual de suspensión del contrato de trabajo, en virtud de la cual, al no existir prestación efectiva de un servicio, no se da la contraprestación que constituye el salario; y, al estar expresamente establecido el cálculo de las vacaciones y del aguinaldo, teniéndose como base los salarios percibidos por el servidor -artículo 157 del Código de Trabajo, en relación con el numeral 2°, de la Ley de Sueldo Adicional de Servidores en Instituciones Autónomas, N° 1981, de 9 de noviembre de 1955-“

Para todas las resoluciones citadas, el común denominar señala que el computo o derecho a las vacaciones aplica cuando se presentan los elementos de salario y prestación del servicio por parte del trabajador, por lo cual, en el caso del licenciado Saúl Araya Matarrita, no es procedente la acumulación de días de vacaciones sobre períodos en los cuales el funcionario disfrutó de licencias sin goce de salario y por tal motivo su relación laboral con el Poder Judicial se encontraba suspendida.

Por lo anterior, esta Dirección elevó el presente recurso de revocatoria y apelación subsidiaria a conocimiento del Consejo Superior, para que con sus potestades determinarán lo que corresponda.

En vista de lo anterior, el Consejo Superior en la sesión N° 4-2020, del 16 de enero 2020, artículo XXVI, acordó lo siguiente:

1.) Trasladar al Consejo de Personal, el recurso de revocatoria con apelación subsidiaria incoado por el licenciado Saúl Araya Matarrita, Fiscal Adjunto de la Fiscalía General de la República, por el rebajo de 40 días de vacaciones y así remitido por la máster Roxana Arrieta Meléndez, la licenciada Olga Guerrero Córdoba y los licenciados Carlos Lizano Alfaro y Juan José Carvajal Siles, por su orden, Directora interina, Subdirectora interina de Gestión Humana, Jefe interino de Subproceso de Administración de Personal y Coordinador de la Unidad de Prestaciones Legales y Otros, mediante oficio N° PJ-DGH-AP-0006-2020 del 6 de enero de 2020. **2.)** Hacer este acuerdo de conocimiento del gestionante.

Aunado a lo anterior, se adiciona el siguiente resumen de los 40 días de vacaciones rebajados:

Periodo	Rebajo	Motivo
20052006	4	Se rebajan por cuanto no hay registro de reconocimientos de vacaciones.
20062007	12	Se rebajan 4 días para dejar la acreditación real, según tiempo servido y 8 días de vacaciones correspondientes a cierres colectivos, no rebajados en su momento.
20072008	8	Se rebaja debido a que, por permiso sin goce de salario, no corresponde acreditación de vacaciones.
20082009	8	Se rebaja debido a que, por permiso sin goce de salario, no corresponde acreditación de vacaciones.
20092010	8	Se rebajan 3 días para dejar la acreditación real, según tiempo servido y 5 días de vacaciones correspondientes a cierres colectivos, no rebajados en su momento.
Total	40	

Por lo anteriormente expuesto y en vista de lo indicado por el Consejo Superior, se eleva el presente informe, para lo que a bien estimen disponer los miembros de este estimable Consejo.”

--- 0 ---

Después de expuesto el informe anterior por el Lic. Carlos Lizano Alfaro, Jefe del Subproceso Administración de Personal, la Mag. Julia Varela Araya, comenta que esta es la línea jurisprudencial que se ha mantenido. Es un tema opinable porque es una interpretación de las normas para efectos de aplicación de un derecho fundamental como lo es el derecho a las vacaciones, aquí cabe mencionar que si aplicáramos el principio protector en su regla del principio “in dubio pro operario” se establecería que cuando se debe interpretar una norma se debe aplicar la que sea más favorable a la persona trabajadora.

Reitero, en este caso debo dejar esto señalado que es un tema opinable, pero para los efectos, esta es la línea jurisprudencial que ha privado y no es el escenario donde yo deba hacer una votación diferente.

Por lo tanto, por unanimidad, se acordó: aprobar el informe N°PJ-DGH-AP-1838-2022 y rechazar el recurso de revocatoria con apelación subsidiaria interpuesto por el Lic. Saúl Araya Matarrita.

Se declara en firme.

ARTÍCULO III

Se procede a conocer el estudio Estudio sociolaboral relacionado con apelación presentada por la señora JCV, el cual indica:

“

INFORME TÉCNICO RECURSO REVOCATORIA ESTUDIO SOCIOLABORAL ESLA-UISA-971-UISA-2022

DE: Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes.
Sección de Reclutamiento y Selección del Poder Judicial

FECHA: 02 de setiembre del 2022.

CALIDADES DE LA PERSONA EVALUADA

Nombre completo:	JDCV
Nacionalidad	Costarricense
No. Identificación:	0x-0xx-0xxx
Fecha de nacimiento:	xx de xx de 19xx
Edad:	31 años
Estado Civil:	Divorciada
Clase de puesto al que aspira:	Auxiliar de Servicios Generales -Juzgado de Pensiones de Puntarenas.

En

atención recurso de reconsideración presentado por la señora JDCV, en fecha 25 de agosto del presente año mediante correo electrónico dirigido inicialmente a la UISA y redireccionado, como corresponde en esos casos, a la dirección reclutamiento@poder-judicial.go.cr, en el que, en razón de su participación como oferente de primer ingreso (Colectivo remoto del 08 de junio del 2022), para el cargo de Auxiliar de Servicios Generales en el Juzgado

de Pensiones de Puntarenas, plantea su disconformidad con el resultado de la Investigación Sociolaboral y de Antecedentes según Informe Técnico N° 971-UISA-2022, dado a conocer a través de la **resolución administrativa RJP 158-2022**, me permito brindar algunas consideraciones con relación los argumentos en los cuales sustenta la señora CV su disconformidad.

Como primer punto, señala la oferente “(...) **esta servidora en ningún momento ha faltado a la verdad ni ha ocultado información como se hace querer ver.**” Al respecto es procedente señalar que la misma completó la Oferta de Servicios Electrónica en fecha 9 de junio del 2022 (según reporte automático del sistema), documento que se constituye en una Declaración Jurada y en el primer apartado de Antecedentes Legales, Administrativos y Socioeconómicos, en la pregunta que literalmente indica: *¿Figura o Ha figurado (en los últimos diez años) como parte imputada, en algún proceso penal?, en caso de que su respuesta sea afirmativa, señale el asunto investigado, despacho judicial y estado actual del proceso, además de ser posible, aporte el número de expediente*, la oferente consignó claramente que **NO**, constatándose a través de la investigación efectuada que, para dicho momento, registraba una causa penal en su contra, tramitada en la Fiscalía de Liberia por decomiso de droga dentro del CAI Calle Real en Liberia, incidente ocurrido el 18 de abril del año 2022.

Posteriormente, en fecha 24 de junio de los corrientes, la señora JCV en entrevista con la suscrita, admitió conocer del proceso penal que se tramitó en el I Circuito Judicial de Guanacaste, sin embargo aseveró desconocer el estado actual del mismo, adicional a ello, relató su versión de los hechos, omitiendo señalar que la droga decomisada, era para consumo personal tal y como se acreditó en el expediente 22-000710-0396 PE, cuya última gestión se registra en el Juzgado Penal de Liberia, pendiente de resolución al momento de la investigación sociolaboral. Justamente, por esta razón, la suscrita, basada en las contradicciones de la información (Declaración Jurada, Primera Entrevista a Persona Oferente, Expediente 22-000710-0396 PE) se recurre a una segunda entrevista (4 de julio del 2022) con la señora CV para conocer acerca de la ingesta de algún tipo de sustancia ilícita como lo es la marihuana.

Como segundo punto argumenta la oferente “(...) **Asimismo, es de suma relevancia el hecho de que desde el primer momento en que me incorpore al equipo de trabajo del Juzgado de Pensión Alimentaria de Puntarenas, en ningún momento he tenido ningún tipo de conducta inapropiada ni que haya faltado al deber de probidad, más bien me han recibido de la mejor forma y nos hemos podido desempeñar a la perfección al momento de trabajar en equipo**”. Sobre lo indicado se debe señalar que en el informe emitido no se cuestionó, ni hizo referencia alguna sobre el comportamiento o actuar de la valorada como servidora judicial del Juzgado de Pensiones de Puntarenas, despacho en el cual registró nombramientos interinos en sustitución en el puesto de Auxiliar de Servicios Generales.

Continuando con lo expuesto por la señora JCV en el recurso presentado “(...) **Los motivos que esboza el informe por el cual se me está catalogado como una persona que no cuenta con los valores éticos y morales para el ejercicio de la función pública no interfieren en absolutamente nada al momento de hacer mi trabajo a cómo debe hacerse ya que se trata de mi círculo personal, íntimo que nada afecta ni mide mis aptitudes profesionales ni me definen como una persona que no ha cumplido ni cumple con sus funciones laborales asignadas**”. Al respecto se debe separar esta afirmación en dos temas, uno en lo relacionado al cumplimiento de las funciones laborales asignadas a la oferente, hecho que no ha sido cuestionado en este estudio y otro, aquello vinculado al actuar fuera del Poder Judicial, dado que si bien se trata de su “círculo personal, íntimo” o vida privada, sus actuaciones desde esta esfera si tienen repercusiones que afectan la imagen institucional, considerando que toda persona servidora judicial, está en la obligación de actuar en vigilancia estricta, con probidad y decoro en el ejercicio de su cargo y vida privada para no afectar el buen servicio y/o imagen proyectada a la

sociedad. Lo anterior, reforzado en la Ley Orgánica del Poder Judicial, artículo 28, el cual establece que incluso podrá ser destituido de su cargo quien “por incorrecciones o fallas en el ejercicio de su cargo **o en su vida privada**, puedan afectar el buen servicio o la imagen del Poder Judicial...”, así como también en el artículo 49, inciso C del Estatuto de Servicio Judicial que anota el deber de observar con dignidad el desempeño del cargo y **vida privada**.

En relación a lo anterior, es importante recordar que, como hallazgo de la investigación sociolaboral efectuada, se conoció de dos antecedentes administrativos (registrados en centro penitenciario CAI-Liberia) en contra de la señora CV, que tuvieron como consecuencia una medida cautelar, que consistió en la suspensión de ingreso a dicho centro, tras infringir las normas y protocolos establecidos a lo interno del centro penal, concretamente el Reglamento Autónomo de Policía Penitenciaria, artículos 292 y 293, al introducir y facilitar teléfono celular a un privado de libertad con quien apariencia mantenía relación sentimental, lo anterior, según oficio JEF-CAI-LB-0487-2021 de fecha 30 de septiembre del 2021.

Queda claro en lo consignado, que la conducta de la valorada ha violentado las normas y protocolos del centro penal y que su actuar colocó en riesgo la seguridad institucional de las personas privadas de libertad, funcionarios (as), visitantes, así como también a la sociedad civil en general, por cuanto es conocido que existe una serie de actividades delictivas que se gestan desde esos espacios.

Finalmente, la evaluada expone **“En relación con el expediente penal 22-000710-0396-PE en el cual figuro como imputada, me permito informarle que ya se encuentra desestimado, por lo que no tiene ningún grado de injerencia en ese elegible o no para el ejercicio profesional”**, sobre este particular, ya ampliado en el primer punto del presente informe, pero que adicional se considera oportuno reforzar el hecho de que, si bien el expediente penal citado fue desarrollado en la investigación, lo cierto es que el criterio Desfavorable no se fundamenta en tal antecedente; así mismo, conforme los propósitos de esta Unidad es requerido citar anotaciones de tal envergadura que llaman la atención, además se tiene por comprobado que dicho registro penal judicial se encontraba relacionado con otras antecedentes administrativos, que conllevaron al establecimiento de restricción e ingreso al centro penal de Liberia y por último, producto de este proceso ocurre un reconocimiento del consumo de sustancias ilícitas (marihuana).

Este último aspecto si bien no fue posible comprobar o asociar con otros hallazgos de la investigación, que permitieran acreditar la ingesta habitual de sustancias ilícitas por parte de la señora JCV evidenció contradicciones en la información aportada, en relación a los orígenes y propósitos de la droga decomisada y dicha omisión o falta a la verdad, según el artículo 11, inciso a y b del Reglamento de la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA) es causal de un resultado Desfavorable.

Del análisis integral de lo indicado, esta generó un resultado DESFAVORABLE en el Informe Técnico N° 971-UISA 2022 de fecha 12 de agosto, comunicado a la señora CV, mediante resolución administrativa N° RJP-158-2022, en razón de la existencia de elementos que colocan en entredicho la ética y conducta moral de la señora CV, aspectos incompatibles como ya se indicó con los valores que se espera que rijan la vida de los empleados judiciales.

Con base a las argumentaciones antes expuestas, la suscrita considera improcedente la petitoria que la señora JCV realiza en el escrito presentado, en el cual solicitó reconsiderar el resultado consignado en el Informe Técnico N° 971-UISA-2022.”

Después de expuesto el informe anterior por Licda. Jaqueline Camacho Prado Trabajadora Social de la Unidad de Investigación Sociolaboral y de Antecedentes, la Mag. Julia Varela Araya, manifiesta que desea dejar claro que no mantiene ningún vínculo familiar con la señora JCV e indica que el informe está claro y coincide con la propuesta presentada, por cuanto el caso representa riesgo para la institución.

La Msc. Alejandra Rojas Calvo menciona que el informe está bien detallado del porqué del resultado desfavorable que obtiene de la señora CV. Además, con todo respeto considera que no podría ni siquiera ser considerada para un nombramiento meritorio, por cuanto la Ley de Administración Pública menciona que el atañan las mismas circunstancias de un servidor de derecho, la forma en que se están dando los hechos le parece que afectan la imagen del Poder Judicial.

Menciona la MBA. Roxana Arrieta Meléndez, que la existencia de causas judiciales y administrativas contrarias a los principios y valores institucionales, afectarían la imagen del Poder Judicial, así como el riesgo que tendría la institución con la contratación de una persona servidora que reúna circunstancias como las descritas.

*Por lo tanto, se **acordó**: aprobar en todos sus extremos el estudio sociolaboral ESLA-UISA-971-2022 y rechazar la apelación presentada de la señora JCV, por cuanto no reúne las condiciones idóneas para laborar en el Poder Judicial.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO IV

En sesión del Consejo de Personal N°15-2022 artículo XV se conoció apelación presentada por el señor Jeffry Villanueva Vargas sobre participación en beca para cursar

el Diplomado Internacional de Especialización: Derechos Humanos, Pueblos Indígenas y Políticas Públicas, la cual indicaba:

Mediante la presente les comento que el día miércoles 24 de agosto de 2022 recibí un correo el cual detallaba que el Consejo Superior había aprobado 5 becas completas para cursar el DIPLOMADO INTERNACIONAL DE ESPECIALIZACIÓN: DERECHOS HUMANOS, PUEBLOS INDÍGENAS Y POLÍTICAS PÚBLICAS. Lo cual llamó mucho mi atención pues no solo pertenezco a un pueblo indígena de Costa Rica sino que atiendo a usuarios de mi pueblo en lo que respecta a la defensa técnica de sus casos aunado a eso llevo al casi 10 años de laborar en la Defensa Pública del Poder Judicial, nunca en ese tiempo he participado como oferente en ningún proceso de beca esta era mi primera vez.

Así el mismo día a pesar que en las instrucciones de la beca indicaba que debía ser un funcionario en propiedad y que iba dirigido únicamente a la judicatura lo cierto es que me parecía que estaba tratándose a la población judicial indígena con cierta discriminación y desigualdad, pero aun así llené el formulario con la idea de que la administración pública entrara en razón con mi percepción y no tuviera temor de dar un paso al frente con las acciones afirmativas y al menos me dejaran concursar, pero no fue así pues por correo recibido el día 24 de agosto de 2022 a las 16:32 hrs se me indico básicamente que mi oferta no podía ser tomado en cuenta ya que un reglamento del 1991 llamado Reglamento de Becas y Permisos de Estudios Para el Personal de Poder Judicial no lo permitía, debido a eso me comuniqué vía telefónica con las personas encargadas, pero lamentablemente vivimos en tiempos de preguntas fuertes y respuestas débiles, pues los mismos alegan un orden normativo interno que deben de seguir, lo que acrecienta más mi idea de que este curso no solo debe ser dirigido a la judicatura sino a todo el personal judicial sin discriminación y desigualdades.

También quiero dejar claro que mi posición respecto al Reglamento de Becas y Permisos de Estudios Para el Personal de Poder Judicial su artículo 16 inc. 2 deviene en inconstitucionalidad por violentar los principios de igualdad y no discriminación, y ser contrario a los Derechos Humanos, Derechos de los Pueblos Indígenas y que este Poder del Estado a pesar que envía correos masivos indicando que está tomando acciones respecto a las medidas cautelares que tiene vigente en la CIDH, carece de políticas públicas claras en ese plano.

Por lo indicado les consulto si se sigue manteniendo la postura externada por el despacho que envió la convocatoria a la mencionada beca y lo dispuesto por el Consejo Superior No. 03-17 celebrada el 17 de enero de 2017, artículo LVIII (?)”

En virtud de lo anterior el Consejo de Personal acordó:

“solicitar al Subproceso de Gestión de la Capacitación Humana rendir informe que aclare las razones del por qué no fue posible su inclusión en la nómina para la beca Diplomado Internacional de Especialización: Derechos Humanos, Pueblos Indígenas y Políticas Pública, tomándose en cuenta que no existe acto discriminatorio para su participación en esta capacitación.”

En acato a lo anterior, el Subproceso Gestión de la Capacitación presenta el informe N°PJ-DGH-CAP-401-2022, donde se indicó:

“El Subproceso Gestión de la Capacitación se permite informar que, **para los concursos de becas**, las personas interesadas en participar deben cumplir con los siguientes requisitos establecidos en los artículos 16 y 22 del Reglamento de becas y permisos de estudio para el personal del Poder Judicial, los cuales indican 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.

[...]

Artículo 22.—El beneficiario de una beca por estudios de postgrado, con una duración mayor de seis meses, no podrá disfrutar de igual beneficio sino después de transcurridos tres años a partir de la finalización del curso anterior, a menos que el nuevo curso sea una continuación de aquél y que sumados ambos no sobrepasen los dos años.” (La negrita no pertenece al original)

Ahora bien, el artículo 9 del mencionado Reglamento hace la excepción específicamente sobre la antigüedad de las personas en la institución, mas no, sobre su condición (propietaria o interina).

“Artículo 9.—En casos especiales el Consejo de Personal puede adjudicar becas a los funcionarios que considere más aptos para llevar a cabo estudios especializados en áreas de interés para el Poder Judicial, **independientemente de su antigüedad en la institución.**” (La negrita no pertenece al original)

Además, según acuerdo tomado por el Consejo Superior en sesión No. 03-17 celebrada el 17 de enero de 2017, artículo LVIII, el cual indica textualmente:

“2.) Indicar a la Dirección de Gestión Humana que en lo sucesivo el concurso debe ser muy claro si solo es para jueces y juezas. Asimismo **no se deben incluir en las nóminas personas servidoras que no califican según el criterio de esa Dirección**, pues en este caso, lo que se ve al final del cuadro es una nota donde señalan lo del presupuesto para el programa 927, lo cual induce a error; y en estos temas, por sus implicaciones, la información debe ser muy clara y **no incluir por tanto ni en las convocatorias ni en los oficios de designación, a servidores o servidoras judiciales de programas que no dispongan de contenido presupuestario.**” (La negrita no pertenece al original)

El Subproceso Gestión de la Capacitación de la Dirección de Gestión Humana únicamente puede incorporar en las nóminas a las personas servidoras judiciales que cumplan con los requisitos mencionados anteriormente, que pertenezcan al programa presupuestario que posee los recursos asignados y que cuentan con el visto bueno de la jefatura correspondiente.

Dicho lo anterior, el análisis que se hace es que el señor Villanueva no cuenta con un puesto en propiedad en el Poder Judicial, por lo que no cumple con el requisito establecido en el inciso 2 del artículo 16 del Reglamento de becas y permisos de estudio para el personal del Poder Judicial.

Por otra parte, el señor Villanueva actualmente se desempeña como Técnico Jurídico (interino) de la Defensa Pública de Turrialba, puesto que pertenece al programa presupuestario 930 (Defensa Pública), el cual no cuenta con recursos presupuestarios asignados para el **Diplomado Internacional Especializado: Derechos Humanos, Pueblos Indígenas y Políticas Públicas**; esta actividad fue programada y solicitada por la Escuela Judicial para personal de la Judicatura y así lo determinó el Consejo Superior en acuerdos tomados en sesión No. 65-2022 celebrada el 04 de agosto de 2022, artículo XXXIV y en sesión No. 74-2022 celebrada el 30 de agosto de 2022, artículo LIV.

Se aclara que este Subproceso no tiene el objetivo de limitar a las personas servidoras interesadas a participar por sus propios medios, en este Diplomado o en cualquier actividad que se divulgue, sin embargo; en la gestión del otorgamiento del beneficio en cuestión, al no ser, el señor Villanueva la población meta de este beneficio y por las razones ya expuestas, se concluye según la regulación y los lineamientos determinados previamente por el Consejo Superior y el mismo Consejo de Personal, que existe imposibilidad de incluirle en la nómina para la asignación de la beca.

En afán de brindar una recomendación e interpretando el interés del señor Villanueva en el tema de la actividad formativa, se recomienda que el señor Jeffrey Reynaldo Villanueva Vargas ponga en conocimiento a la Unidad de Capacitación de esta instancia sobre el interés o la necesidad de contar con opciones de capacitación y becas sobre este tema y que en el corto o mediano plazo se puedan diagnosticar, formular los recursos y acciones para que esta población cuente con esas oportunidades si los estudios técnicos y los recursos disponibles lo permiten.

SOLICITUD AL CONSEJO DE PERSONAL

Se le solicita al estimable Consejo de Personal acordar lo que corresponda. “

--- 0 ---

Analizado el informe anterior, expuesto por la señorita Mónica Hernández Castro, representante del Subproceso Gestión de la Capacitación, expresan las personas integrantes de este Consejo que existen requisitos que deben cumplir las personas acreedoras de una beca y que mientras existan estas reglas, se debe actuar según las mismas.

Por tanto, por unanimidad, se acordó: aprobar en todos sus extremos el informe N°PJ-DGH-CAP-401-2022 y la recomendación emitida en el mismo de:

“que el señor Jeffry Reynaldo Villanueva Vargas ponga en conocimiento a la Unidad de Capacitación de esta instancia sobre el interés o la necesidad de contar con opciones de capacitación y becas sobre este tema y que en el corto o mediano plazo se puedan diagnosticar, formular los recursos y acciones para que esta población cuente con esas oportunidades si los estudios técnicos y los recursos disponibles lo permiten.”

Se declara en firme.

ARTÍCULO V

Se procede a conocer el oficio N° PJ-DGH-CAP-404-2022 MHC (Nómina Diplomado Derechos Humanos, Discapacidad y Políticas Públicas), el cual indica:

“En sesión de Consejo Superior No. 65-22 celebrada el 04 de agosto de 2022, artículo XXXIV, se acordó:

“1.) Tener por conocido el oficio N° EJ-DIR-160-2022 del 27 de julio de 2022, suscrito por la licenciada Rebeca Guardia Morales, Directora de la Escuela Judicial, y conforme lo solicitado: Autorizar la reorientación de los recursos presupuestarios de la subpartida 60201 (Becas a funcionarios). Asimismo, autorizar para que la Oficina del Subproceso Gestión de la Capacitación de la Dirección de Gestión Humana, pueda gestionar las becas respectivas.”

De acuerdo con lo anterior, el Subproceso Gestión de la Capacitación se permite informar:

1. El lunes 22 de agosto de 2022, se recibió por correo electrónico el oficio No. 8357-2022 de la Secretaría de La Corte, mediante el cual se transcribe el acuerdo del Consejo Superior supra citado.
2. El día 24 de agosto de 2022, se divulgó por medio de la oficina de Protocolo y Relaciones Públicas la invitación del **Diplomado Internacional de Especialización: Derechos**

Humanos, Discapacidad y Políticas Públicas organizado por la Fundación Henry Dunant, Chile.

3. Este Diplomado se desarrolla bajo la modalidad 100% virtual y las lecciones se llevarán a cabo del 26 de setiembre de 2022 al 02 de abril de 2023.
4. El 30 de agosto de 2022, se cerró el periodo de inscripción a la actividad para personas servidoras judiciales.
5. Según acuerdo del Consejo Superior tomado en sesión No. 74-2022 celebrada el 30 de agosto de 2022, art. LIV, se aprobaron 05 becas completas de \$770 (setecientos setenta dólares) cada una, proyectadas a un tipo de cambio de ₪669,72.
6. El Subproceso Gestión de la Capacitación recibió la inscripción en el sistema de becas por parte de cuatro personas servidoras judiciales, sin embargo, en el proceso de elaboración de nómina se excluyen a dos personas, una por pertenecer a otro programa presupuestario y otra persona por no contar con un puesto en propiedad. Las otras dos personas pertenecen al programa presupuestario 927 (Judicatura) y cumplen con los requisitos establecidos en el *Reglamento de Becas y permisos de estudio para el personal del Poder Judicial* actualmente vigente.

Por lo anterior, se detalla para análisis y recomendación la nómina correspondiente con la información de dos personas servidoras judiciales interesadas en participar que pertenecen al programa presupuestario correspondiente, 927 (Judicatura), quienes cuentan con el visto bueno de la respectiva jefatura para participar y cumplen con los requisitos establecidos en los artículos 16 y 22 del *Reglamento de becas y permisos de estudio para el personal del Poder Judicial* actualmente vigente, los cuales indican 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.*

[...]

“Artículo 22.—*El beneficiario de una beca por estudios de postgrado, con una duración mayor de seis meses, no podrá disfrutar de igual beneficio sino después de transcurridos tres años a partir de la finalización del curso anterior, a menos que el nuevo curso sea una continuación de aquél y que sumados ambos no sobrepasen los dos años.”*

A continuación, el detalle:

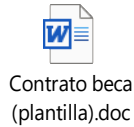
NÓMINA											
DIPLOMADO INTERNACIONAL DE ESPECIALIZACIÓN: DERECHOS HUMANOS, DISCAPACIDAD Y POLÍTICAS PÚBLICAS											
FUNDACIÓN HENRY DUNANT											
Nombre	Cédula	Puesto en Propiedad	Oficina Judicial Puesto En Propiedad	Puesto Actual	Oficina Judicial Actual	Programa presupuestario	Fecha Propiedad como Profesional	Anualidades	Disfrute de Becas Anteriores tramitadas por Gestión Humana	Quejas o Sanciones en Inspección Judicial	
1	CARLOS ALBERTO MARIN ANGULO*	0602090714	JUEZ 1	JUZGADO CONTRAVENCIONAL DE HATILLO	JUEZ 2	JUZGADO ESPECIALIZADO DE COBRO II CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSE	927	1/2/2013	14 Años 6 Meses 11 Días	Ninguna	Ninguna
2	JOHANNA QUESADA MONGE*	0111130371	JUEZ 1	JUZGADO CONTRAVENCIONAL DE COTO BRUS	JUEZ 1	JUZGADO CONTRAVENCIONAL DE COTO BRUS	927	16/10/2018	4 Años 2 Meses 16 Días	Ninguna	Ninguna

** Las dos personas integrantes de la nómina recientemente participaron en un concurso de becas y mediante acuerdo de Consejo de Personal transcrito en oficio PJ-DGH-CP-173-2022 se recomendó la participación de dichas personas en el **Diplomado Internacional de Especialización: Derechos Humanos, Pueblos Indígenas y Políticas Públicas** organizado por la Fundación Henry Dunant, Chile.

SOLICITUD AL CONSEJO DE PERSONAL

A partir de lo anterior, se le solicita al estimable Consejo de Personal lo siguiente:

4. A pesar de que se autorizaron cinco becas completas, participaron únicamente dos personas, por ende, se solicita analizar y recomendar a las **dos personas servidoras judiciales integrantes de la nómina con el fin de que obtengan la beca completa por un monto de \$770 (setecientos setenta dólares americanos)** para participar en el Diplomado Internacional de Especialización: Derechos Humanos, Discapacidad y Políticas Públicas organizado por la Fundación Henry Dunant, Chile. El cual, se desarrollará bajo la modalidad 100% virtual y las lecciones se llevarán a cabo del 26 de setiembre de 2022 al 02 de abril de 2023.
5. Es relevante resaltar que las dos personas integrantes de la nómina recientemente participaron en un concurso de becas y mediante acuerdo de Consejo de Personal transcrito en oficio PJ-DGH-CP-173-2022 se recomendó la participación de dichas personas en el Diplomado Internacional de Especialización: Derechos Humanos, Pueblos Indígenas y Políticas Públicas organizado por la Fundación Henry Dunant, Chile.
1. En razón de que existe una cantidad menor de personas al número de cupos para becas aprobados, no se requiere recomendar una persona suplente en el caso de que la persona que resulte beneficiaria de la beca, rechace su participación por motivos de fuerza mayor.
6. Para la redacción del contrato de adiestramiento por concepto de beca, la Escuela Judicial se encontró de acuerdo con la utilización de la plantilla de contrato propuesta por la Dirección Jurídica mediante criterio No. 349-DJ/CAD-2021. Por lo que se solicita recomendar al Consejo Superior, la aprobación de la utilización de esta plantilla de contrato de adiestramiento para todas las becas que se gestionen con recursos presupuestarios asignados al programa 927 (Judicatura), siempre y cuando la información que se modifique sea correspondiente a las características de la actividad formativa y a la información personal de la persona beneficiaria y de la persona fiadora.



Criterio N
349DJ-CAD-2021.pdf

4. Para el pago de la beca, el Poder Judicial gestionará la ayuda económica directamente a la persona que resulte becada mediante un anticipo. Para concretar la matrícula, la persona becada deberá proceder con el pago del costo total ante el ente organizador y presentar comprobante al Subproceso Gestión de la Capacitación.
5. Por el plazo límite de matrícula, se recomienda solicitar al Consejo de Personal que la recomendación quede en firme y se remita al Consejo Superior lo antes posible, ya que, posterior a la selección de la persona, el Subproceso Gestión de la Capacitación debe proceder con la gestión del contrato de adiestramiento, coordinación de reservas y solicitud del pago al Macroproceso Financiero Contable.
6. Asimismo, por los motivos expuestos en el punto 5 de la presente solicitud, se recomienda solicitar al Consejo Superior que el acuerdo quede en firme al momento de su valoración.”

--- 0 ---

*Analizado lo expuesto por el Subproceso de Gestión de la Capacitación de la Dirección de Gestión Humana y discutidos los casos de las únicas dos personas que se inscribieron para el otorgamiento de esta beca, además de tomar en consideración que fueron aprobadas por el Consejo Superior en sesión N°77-2022 celebrada el 08 de setiembre de 2022 para participar en la beca “Diplomado Internacional de Especialización: Derechos Humanos, Pueblos Indígenas y Políticas Públicas, pero después comunican que declinan de este beneficio por mantener mayor interés en esta beca, **se acordó** recomendar a las siguientes personas:*

NÓMINA											
DIPLOMADO INTERNACIONAL DE ESPECIALIZACIÓN: DERECHOS HUMANOS, DISCAPACIDAD Y POLÍTICAS PÚBLICAS											
FUNDACIÓN HENRY DUNANT											
Nombre	Cédula	Puesto en Propiedad	Oficina Judicial Puesto En Propiedad	Puesto Actual	Oficina Judicial Actual	Programa presupuestario	Fecha Propiedad como Profesional	Anualidades	Disfrute de Becas Anteriores tramitadas por Gestión Humana	Quejas o Sanciones en Inspección Judicial	
1	CARLOS ALBERTO MARIN ANGULO	0602090714	JUEZ 1	JUZGADO CONTRAVENCIONAL DE HATILLO	JUEZ 2	JUZGADO ESPECIALIZADO DE COBRO II CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSE	927	1/2/2013	14 Años 6 Meses 11 Días	Ninguna	Ninguna
2	JOHANNA QUESADA MONGE	0111130371	JUEZ 1	JUZGADO CONTRAVENCIONAL DE COTO BRUS	JUEZ 1	JUZGADO CONTRAVENCIONAL DE COTO BRUS	927	16/10/2018	4 Años 2 Meses 16 Días	Ninguna	Ninguna

Se declara en firme.

ARTÍCULO VI

Se procede a conocer el oficio N° PJ-DGH-CAP-405-2022 MHC (Nómina Diplomado Derechos Humanos, Vejez, Personas Mayores y Políticas Públicas), el cual indica:

“En sesión de Consejo Superior No. 65-22 celebrada el 04 de agosto de 2022, artículo XXXIV, se acordó:

“1.) Tener por conocido el oficio N° EJ-DIR-160-2022 del 27 de julio de 2022, suscrito por la licenciada Rebeca Guardia Morales, Directora de la Escuela Judicial, y conforme lo solicitado: Autorizar la reorientación de los recursos presupuestarios de la subpartida 60201 (Becas a funcionarios). Asimismo, autorizar para que la Oficina del Subproceso Gestión de la Capacitación de la Dirección de Gestión Humana, pueda gestionar las becas respectivas.”

De acuerdo con lo anterior, el Subproceso Gestión de la Capacitación se permite informar:

7. El lunes 22 de agosto de 2022, se recibió por correo electrónico el oficio No. 8357-2022 de la Secretaría de La Corte, mediante el cual se transcribe el acuerdo del Consejo Superior supra citado.
8. El día 24 de agosto de 2022, se divulgó por medio de la oficina de Protocolo y Relaciones Públicas la invitación del **Diplomado Internacional Especializado: Derechos Humanos, Vejez, Personas Mayores y Políticas Públicas** organizado por la Fundación Henry Dunant, Chile.
9. Este Diplomado se desarrolla bajo la modalidad 100% virtual y las lecciones se llevarán a cabo del 03 de octubre de 2022 al 09 de abril de 2023.
10. El 31 de agosto de 2022, se cerró el periodo de inscripción a la actividad para personas servidoras judiciales.
11. Según acuerdo del Consejo Superior tomado en sesión No. 74-2022 celebrada el 30 de agosto de 2022, art. LIV, se aprobaron 05 becas completas de \$770 (setecientos setenta dólares) cada una, proyectadas a un tipo de cambio de ₪669,72.
12. El Subproceso Gestión de la Capacitación recibió la inscripción en el sistema de becas por parte de **siete** personas servidoras judiciales, sin embargo, en el proceso de elaboración de nómina se excluye a una persona por pertenecer a otro programa presupuestario que no cuenta con recursos económicos específicos para esta actividad. Las otras **seis** personas pertenecen al programa presupuestario 927 (Judicatura) y cumplen con los requisitos establecidos en el *Reglamento de Becas y permisos de estudio para el personal del Poder Judicial* actualmente vigente.

Por lo anterior, se detalla para análisis y recomendación la nómina correspondiente con la información de dos personas servidoras judiciales interesadas en participar que pertenecen al programa presupuestario correspondiente, 927 (Judicatura), quienes cuentan con el visto bueno de la respectiva jefatura para participar y cumplen con los requisitos establecidos en los artículos 16 y 22 del *Reglamento de becas y permisos de estudio para el personal del Poder Judicial* actualmente vigente, los cuales indican 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.

[...]

“Artículo 22.—El beneficiario de una beca por estudios de postgrado, con una duración mayor de seis meses, no podrá disfrutar de igual beneficio sino después de transcurridos tres años a partir de la finalización del curso anterior, a menos que el nuevo curso sea una continuación de aquél y que sumados ambos no sobrepasen los dos años.”

A continuación, el detalle:

DIPLOMADO INTERNACIONAL DE ESPECIALIZACIÓN: DERECHOS HUMANOS, VEJEZ, PERSONAS MAYORES Y POLÍTICAS PÚBLICAS

FUNDACIÓN HENRY DUNANT

	Nombre	Cédula	Puesto en Propiedad	Oficina Judicial Puesto En Propiedad	Puesto Actual	Oficina Judicial Actual	Programa presupuestario	Fecha Propiedad como Profesional	Anualidades	Disfrute de Becas Anteriores tramitadas por Gestión Humana	Quejas o Sanciones en Inspección Judicial
1	CARLOS ALBERTO MARIN ANGULO*	0602090714	JUEZ 1	JUZGADO CONTRAVENCIONAL DE HATILLO	JUEZ 2	JUZGADO ESPECIALIZADO DE COBRO II CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSE	927	1/2/2013	14 Años 6 Meses 11 Días	Ninguna	Ninguna
2	HAIDEER MIRANDA BONILLA	0603070954	PROFESIONAL EN DERECHO 3B	SALA CONSTITUCIONAL	PROFESIONAL EN DERECHO 3B	SALA CONSTITUCIONAL	927	30/03/2011	13 Años 10 Meses 27 Días	Especialización en Justicia Constitucional y Tutela Jurisdiccional de los Derechos. Del 13/01/2012 al 06/02/2012	Ninguna
3	IRVING MAURICIO VARGAS RODRIGUEZ	0108490661	JUEZ 3	JUZGADO DE TRABAJO PRIMER CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSE	PROFESIONAL EN DERECHO 3B	PRESIDENCIA DE LA CORTE	927	01/06/2006	18 Años 0 Meses 15 Días	Ninguna	Ninguna
4	JOHANNA QUESADA MONGE*	0111130371	JUEZ 1	JUZGADO CONTRAVENCIONAL DE COTO BRUS	JUEZ 1	JUZGADO CONTRAVENCIONAL DE COTO BRUS	927	16/10/2018	4 Años 2 Meses 16 Días	Ninguna	Ninguna

5	MIGUEL ERNESTO FERNANDEZ CALVO	030314 0835	JUEZ 4	TRIBUNAL DEL I CIRCUITO JUDICIAL DE ALAJUELA	JUEZ 4	TRIBUNAL DEL I CIRCUITO JUDICIAL DE ALAJUELA	927	01/03/2004	23 Años 7 Meses 25 Días	<p>Maestría en Administración de Justicia Penal, Enfoque Socio Jurídico. Del 06/03/2006 al 05/03/2007</p> <p>Curso Especialista en Justicia Constitucional, Interpretación y Tutela de los Derechos Fundamentales. Del 04/07/2016 al 22/07/2016</p> <p>Curso Independencia y transparencia judicial. Del 24/06/2019 al 28/06/2019</p>	Ninguna
6	SANDRA MARIA PEREIRA RETANA	010555 0989	JUEZ 3	JUZGADO DE VIOLENCIA DOMÉSTICA DE CARTAGO	JUEZ 3	JUZGADO DE VIOLENCIA DOMÉSTICA DE CARTAGO	927	01/04/2006	17 Años 5 Meses 1 Días	<p>XXXV Aniversario del Código de Familia y Presentación del Anteproyecto del Código Procesal Familiar. Del 04/11/2008 al 07/11/2008</p> <p>Seminario Internacional de Derecho de Familia "Derecho Realidad". Del</p>	Ninguna

										24/08/2009 al 26/08/2009
										Curso Acceso a la Justicia en Grupos Vulnerables. Del 14/11/2011 al 18/11/2011
										Observatorio contra La Violencia Doméstica. Del 04/11/2013 al 08/11/2013
										Postítulo "Derechos Humanos y Mujeres: Estrategias Jurídicas para la Incidencia 2014. Del 21/07/2014 al 01/08/2014

* Las personas señaladas recientemente participaron en un concurso de becas y mediante acuerdo de Consejo de Personal transcrito en oficio PJ-DGH-CP-173-2022 se recomendó la participación de dichas personas en el **Diplomado Internacional de Especialización: Derechos Humanos, Pueblos Indígenas y Políticas Públicas** organizado por la Fundación Henry Dunant, Chile.

Además, se inscribieron en el concurso de la beca para el **Diplomado Internacional de Especialización: Derechos Humanos, Discapacidad y Políticas Públicas**, cuya nómina se traslada al Consejo de Personal mediante oficio PJ-DGH-CAP-404-2022.

SOLICITUD AL CONSEJO DE PERSONAL

A partir de lo anterior, se le solicita al estimable Consejo de Personal lo siguiente:

7. Se solicita analizar y recomendar a **cinco personas servidoras judiciales integrantes de la nómina con el fin de que obtengan la beca completa por un monto de \$770 (setecientos setenta dólares americanos)** para participar en el Diplomado Internacional de Especialización: Derechos Humanos, Vejez, Personas Mayores y Políticas Públicas organizado por la Fundación Henry Dunant, Chile. El cual, se desarrollará bajo la modalidad 100% virtual y las lecciones se llevarán a cabo del 03 de octubre de 2022 al 09 de abril de 2023.
8. Es relevante resaltar que las dos personas señaladas, siendo estas el Lic. Carlos Alberto Marin Angulo y la Lcda. Johanna Quesada Monge, recientemente participaron en dos concursos de becas:
 - a. Mediante acuerdo de Consejo de Personal transcrito en oficio PJ-DGH-CP-173-2022 se recomendó la participación de dichas personas en el **Diplomado Internacional de Especialización: Derechos Humanos, Pueblos Indígenas y Políticas Públicas** organizado por la Fundación Henry Dunant, Chile.
 - b. Además, se inscribieron en el concurso de la beca para el **Diplomado Internacional de Especialización: Derechos Humanos, Discapacidad y Políticas Públicas**, cuya nómina se traslada al Consejo de Personal mediante oficio PJ-DGH-CAP-404-2022.
9. Recomendar una persona suplente en el caso de que la persona que resulte beneficiaria de la beca, rechace su participación por motivos de fuerza mayor.

10. Para la redacción del contrato de adiestramiento por concepto de beca, la Escuela Judicial se encontró de acuerdo con la utilización de la plantilla de contrato propuesta por la Dirección Jurídica mediante criterio No. 349-DJ/CAD-2021. Por lo que se solicita recomendar al Consejo Superior, la aprobación de la utilización de esta plantilla de contrato de adiestramiento para todas las becas que se gestionen con recursos presupuestarios asignados al programa 927 (Judicatura), siempre y cuando la información que se modifique sea correspondiente a las características de la actividad formativa y a la información personal de la persona beneficiaria y de la persona fiadora.



Contrato beca
(plantilla).doc



Criterio N

349DJ-CAD-2021.pdf

11. Para el pago de la beca, el Poder Judicial gestionará la ayuda económica directamente a la persona que resulte becada mediante un anticipo. Para concretar la matrícula, la persona becada deberá proceder con el pago del costo total ante el ente organizador y presentar comprobante al Subproceso Gestión de la Capacitación.

12. Por el plazo límite de matrícula, se recomienda solicitar al Consejo de Personal que la recomendación quede en firme y se remita al Consejo Superior lo antes posible, ya que, posterior a la selección de la persona, el Subproceso Gestión de la Capacitación debe proceder con la gestión del contrato de adiestramiento, coordinación de reservas y solicitud del pago al Macroproceso Financiero Contable.

13. Asimismo, por los motivos expuestos en el punto 5 de la presente solicitud, se recomienda solicitar al Consejo Superior que el acuerdo quede en firme al momento de su valoración.”

Asimismo, se procedió a conocer el oficio N°PJ-DGH-CAP-423-2022 también relacionado con las nóminas del **Diplomado Internacional de Especialización: Derechos Humanos, Discapacidad y Políticas Públicas** y del **Diplomado Internacional de Especialización: Derechos Humanos, Vejez, Personas Mayores y Políticas Públicas**, donde el Subproceso Gestión de la Capacitación informó:

“

1. En sesión de Consejo Superior No. 77-2022 celebrada el 08 de setiembre de 2022, artículo LXIV, se acordó:

*“1.) Tener por conocido el acuerdo tomado por el Consejo de Personal en sesión N° 15-2022 celebrada el 30 de agosto de 2022, artículo XIV, comunicado mediante oficio número PJ-DGH-CP-173-2022 del 01 de setiembre de 2022, suscrito por la máster Roxana Arrieta Meléndez, Directora interina de Gestión Humana y acoger la recomendación del Consejo de Personal, en consecuencia, otorgar a los servidores judiciales de la lista transcrita, una beca completa por un monto de \$770 (setecientos setenta dólares americanos) para participar en el **Diplomado Internacional de Especialización: Derechos Humanos Pueblo Indígenas y Políticas Públicas** organizado por la Fundación Henry Dunant, Chile. El cual, se desarrollará bajo la modalidad 100% virtual y las lecciones se llevarán a cabo del 12 de setiembre de 2022 al 05 de marzo de 2023. Lo anterior, con cargo al programa presupuestario 927 (Judicatura). 2.) Deberán las personas seleccionadas suscribir el contrato de adiestramiento respectivo.” (La negrita no pertenece al original)*

2. Dentro de las personas que resultaron beneficiarias de la beca mencionada anteriormente se encuentra la señora **Johanna Quesada Monge**, Jueza 1 del

Juzgado Contravencional de Coto Brus y el señor **Carlos Alberto Marín Angulo**, Juez 2 a.i. en el Juzgado Especializado de Cobro del II Circuito Judicial de San José.

3. No obstante, ambas personas rechazaron su participación en la beca del ***Diplomado Internacional de Especialización: Derechos Humanos Pueblo Indígenas y Políticas Públicas***, en el entendido que mantienen el interés en ser considerados para los concursos de becas de las siguientes actividades:

- Diplomado Internacional de Especialización: Derechos Humanos, Discapacidad y Políticas Públicas.
- Diplomado Internacional de Especialización: Derechos Humanos, Vejez, Personas Mayores y Políticas Públicas.

4. Posteriormente, atendiendo al artículo 22 del Reglamento de becas y permisos de estudio para el personal del Poder Judicial, el Subproceso procedió a consultarle a la señora Quesada y el señor Marín, cuál de los dos Diplomados de interés se ajusta más a las respectivas necesidades de capacitación afines al puesto que desempeñan en el Poder Judicial.

Artículo 22.—El beneficiario de una beca por estudios de postgrado, con una duración mayor de seis meses, no podrá disfrutar de igual beneficio sino después de transcurridos tres años a partir de la finalización del curso anterior, a menos que el nuevo curso sea una continuación de aquél y que sumados ambos no sobrepasen los dos años.

5. Tanto la señora Quesada como el señor Marín manifestaron su preferencia en el ***Diplomado Internacional de Especialización: Derechos Humanos, Discapacidad y Políticas Públicas***.



RE_CONSULTA -
Participación en Dip



RE_CONSULTA -
Participación en dip

SOLICITUD AL CONSEJO DE PERSONAL

A partir de lo anterior, se le solicita al estimable Consejo de Personal:

- a) Tomar nota del rechazo de la beca por parte la señora **Johanna Quesada Monge**, Jueza 1 del Juzgado Contravencional de Coto Brus y el señor **Carlos Alberto Marín Angulo**, Juez 2 a.i. en el Juzgado Especializado de Cobro del II Circuito Judicial de San José, específicamente para participar en el ***Diplomado Internacional de Especialización: Derechos Humanos Pueblo Indígenas y Políticas Públicas***.
- b) Considerar la preferencia de ambas personas en el ***Diplomado Internacional de Especialización: Derechos Humanos, Discapacidad y Políticas Públicas***.
- c) Por el plazo límite de matrícula, se recomienda solicitar al Consejo de Personal que la recomendación quede en firme y se remita al Consejo Superior lo antes posible, ya que, posterior a la selección de la persona, el Subproceso Gestión de la Capacitación debe proceder con la gestión del contrato de adiestramiento, coordinación de reservas y solicitud del pago al Macroproceso Financiero Contable.
- d) Asimismo, por los motivos expuestos en el punto c) de la presente solicitud, se recomienda solicitar al Consejo Superior que el acuerdo quede en firme al momento de su valoración.”

--- o ---

Conocido y analizado todo lo anterior, manifiesta la Mag. Julia Varela Araya que se inhibiría del voto para evitar conflictos de intereses, por cuanto en esta beca participa la Licda. Sandra María Pereira Retana, quien realizada nombramientos continuos como Magistrada Suplente de la Sala Segunda.

*Por lo tanto, se **acordó** recomendar a las siguientes personas participantes:*

NÓMINA

DIPLOMADO INTERNACIONAL DE ESPECIALIZACIÓN: DERECHOS HUMANOS, VEJEZ, PERSONAS MAYORES Y POLÍTICAS PÚBLICAS

FUNDACIÓN HENRY DUNANT

Nombre	Cédula	Puesto en Propiedad	Oficina Judicial Puesto En Propiedad	Puesto Actual	Oficina Judicial Actual	Programa presupuestario	Fecha Propiedad como Profesional	Anualidades	Disfrute de Becas Anteriores tramitadas por Gestión Humana	Quejas o Sanciones en Inspección Judicial
1 HAIDEER MIRANDA BONILLA	0603070954	PROFESIONAL EN DERECHO 3B	SALA CONSTITUCIONAL	PROFESIONAL EN DERECHO 3B	SALA CONSTITUCIONAL	927	30/03/2011	13 Años 10 Meses 27 Días	Especialización en Justicia Constitucional y Tutela Jurisdiccional de los Derechos. Del 13/01/2012 al 06/02/2012	Ninguna
2 IRVING MAURICIO VARGAS RODRIGUEZ	0108490661	JUEZ 3	JUZGADO DE TRABAJO PRIMER CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSE	PROFESIONAL EN DERECHO 3B	PRESIDENCIA DE LA CORTE	927	01/06/2006	18 Años 0 Meses 15 Días	Ninguna	Ninguna
3 MIGUEL ERNESTO FERNANDEZ CALVO	0303140835	JUEZ 4	TRIBUNAL DEL I CIRCUITO JUDICIAL DE ALAJUELA	JUEZ 4	TRIBUNAL DEL I CIRCUITO JUDICIAL DE ALAJUELA	927	01/03/2004	23 Años 7 Meses 25 Días	Maestría en Administración de Justicia Penal, Enfoque Socio Jurídico. Del 06/03/2006 al 05/03/2007	Ninguna

										Curso Especialista en Justicia Constitucional, Interpretación y Tutela de los Derechos Fundamentales . Del 04/07/2016 al 22/07/2016	
										Curso Independencia y transparencia judicial. Del 24/06/2019 al 28/06/2019	
4	SANDRA MARIA PEREIRA RETANA	0105550989	JUEZ 3	JUZGADO DE VIOLENCIA DOMÉSTICA DE CARTAGO	JUEZ 3	JUZGADO DE VIOLENCIA DOMÉSTICA DE CARTAGO	927	01/04/2006	17 Años 5 Meses 1 Días	XXXV Aniversario del Código de Familia y Presentación del Anteproyecto del Código Procesal Familiar. Del 04/11/2008 al 07/11/2008	Ninguna
										Seminario Internacional de Derecho de Familia "Derecho Realidad". Del	

											24/08/2009 al 26/08/2009
											Curso Acceso a la Justicia en Grupos Vulnerables. Del 14/11/2011 al 18/11/2011
											Observatorio contra La Violencia Doméstica. Del 04/11/2013 al 08/11/2013
											Postítulo "Derechos Humanos y Mujeres: Estrategias Jurídicas para la Incidencia 2014. Del 21/07/2014 al 01/08/2014

Se declara en firme.

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

Mag. Julia Varela Araya
Presidenta

MBA. Roxana Arrieta Meléndez
Secretaria a.í.