

CONSEJO DE PERSONAL

SESION N° 016-2023

Sesión ordinaria del Consejo de Personal celebrada a las ocho horas y treinta minutos del doce de setiembre del dos mil veintitrés, con asistencia de la Mag. Julia Varela Araya quien preside, la Licda. Waiman Hin Herrera, sustituye a la MBA. Roxana Arrieta Meléndez, por cuanto se encuentra atendiendo labores propias de su cargo, la Msc. Alejandra Rojas Calvo y el Dr. Ricardo Madrigal Jiménez se incorpora a las diez horas y veintidós minutos porque atendía funciones propias de su cargo.

ARTÍCULO I

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-2129-23 (resolución RDE-146-23) relacionado con reconocimiento de Dedicación, el cual indica:

“Para conocimiento del Consejo de Personal, se remite la resolución **No. PJ-DGH-CP-RDE-146-2023**, correspondiente al reconocimiento de la Dedicación exclusiva, según establece la Ley No. 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas:

No. Informe de Dedicación Exclusiva	Nombre	Cédula	Formación académica de la persona Servidora Judicial	Puesto	Fecha de Rige	Porcentaje
PJ-DGH-SAS-0088-2023	Alejandro Zamora Salas	0206060939	Licenciatura Universitaria en Criminología, Universidad Libre de Costa Rica, 29/11/2019	Oficial de Investigación <i>(Dirección General O.I.J)</i>	01/12/2022	10%



RES-DED-EXC-PJ-DG
H-CP-RDE-146-2023,,

Atendido lo anterior, por unanimidad, **se acordó:** aprobar el reconocimiento de Dedicación Exclusiva, indicado en el oficio N°PJ-DGH-SAS-2129-2023 con la resolución numerada: PJ-DGH-CP-RDE-0146-2023.

Se declara en firme.

ARTÍCULO II

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-2131-23 (resolución RDE-147-23) relacionado con reconocimiento de Dedicación, el cual indica:

“Para conocimiento del Consejo de Personal, se remite la resolución **No. PJ-DGH-CP-RDE-147-2023**, correspondiente al reconocimiento de la Dedicación exclusiva, según establece la Ley No. 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas:

No. Informe de Dedicación Exclusiva	Nombre	Cédula	Formación académica de la persona Servidora Judicial	Puesto	Fecha de Rige	Porcentaje
PJ-DGH-SAS-0089-2023	Danier Enrique Rodríguez Gamboa	0304880352	Licenciatura Universitaria en Ingeniería en Mantenimiento Industrial, Instituto Tecnológico de C.R. (T.E.C.), 07/03/2019	Profesional 2 – Supervisor de Construcciones Departamento de Servicios Generales	04/05/2023	25%



RES-DED-EXC-PJ-DG
H-CP-RDE-147-2023,,

--- 0 ---

Atendido lo anterior, por unanimidad, **se acordó:** aprobar el reconocimiento de Dedicación Exclusiva, indicado en el oficio N°PJ-DGH-SAS-2131-2023 con la resolución numerada: PJ-DGH-CP-RDE-0147-2023.

Se declara en firme.

ARTÍCULO III

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-2150-23 (resolución RDE-148-23) relacionado con reconocimiento de Dedicación, el cual indica:

“Para conocimiento del Consejo de Personal, se remite la resolución **No. PJ-DGH-CP-RDE-148-2023**, correspondiente al reconocimiento de la Dedicación exclusiva, según establece la Ley No. 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas:

No. Informe de Dedicación Exclusiva	Nombre	Cédula	Formación académica de la persona Servidora Judicial	Puesto	Fecha de Rige	Porcentaje
PJ-DGH-SAS-0090-2023	Johanna María Villalobos Berrios	0111150144	Licenciatura Universitaria en Admin. Negocios con Énfasis en Mercadeo, Universidad Hispanoamericana, 20/08/2016	Profesional 2 – Prof. Administrativo 2 <i>(Depto. De Medicina Legal)</i>	22/03/2023	25%



RES-DED-EXC-PJ-DG
H-CP-RDE-148-2023,,

--- 0 ---

Atendido lo anterior, por unanimidad, se acordó: aprobar el reconocimiento de Dedicación Exclusiva, indicado en el oficio N°PJ-DGH-SAS-2150-2023 con la resolución numerada: PJ-DGH-CP-RDE-0148-2023.

Se declara en firme.

ARTÍCULO IV

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-2151-23 (resolución RDE-149-23) relacionado con reconocimiento de Dedicación, el cual indica:

“Para conocimiento del Consejo de Personal, se remite la resolución **No. PJ-DGH-CP-RDE-149-2023**, correspondiente al reconocimiento de la Dedicación exclusiva, según establece la Ley No. 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas:

No. Informe de Dedicación Exclusiva	Nombre	Cédula	Formación académica de la persona Servidora Judicial	Puesto	Fecha de Rige	Porcentaje
PJ-DGH-SAS-0091-2023	Ivannia Patricia Rojas Brenes	0303540254	Licenciatura Universitaria en Enfermería, Universidad Santa Lucía, 28/07/2014	Profesional 2 – Prof. en Enfermería <i>(Secc. Clínica Médico Forense)</i>	05/05/2023	25%



RES-DED-EXC-PJ-DG
H-CP-RDE-149-2023,,

--- 0 ---

Atendido lo anterior, por unanimidad, se acordó: aprobar el reconocimiento de Dedicación Exclusiva, indicado en el oficio N°PJ-DGH-SAS-2151-2023 con la resolución numerada: PJ-DGH-CP-RDE-0149-2023.

Se declara en firme.

ARTÍCULO V

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAS-2245-23 (resolución RDE-152-23) relacionado con reconocimiento de Dedicación, el cual indica:

Para conocimiento del Consejo de Personal, se remite la resolución **No. PJ-DGH-CP-RDE-152-2023**, correspondiente al reconocimiento de la Dedicación exclusiva, según establece la Ley No. 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas:

No. Informe de Dedicación Exclusiva	Nombre	Cédula	Formación académica de la persona Servidora Judicial	Puesto	Fecha de Rige	Porcentaje
PJ-DGH-SAS-0092-2023	David Alberto León Rodríguez	0114380551	Licenciatura Universitaria en Administración, Universidad de las Ciencias y el Arte de CR(UNICA), 12/05/2023	Profesional 1 – Profesional Adm. 1 <i>(Adm. del O.I.J)</i>	09/06/2023	10%



RES-DED-EXC-PJ-DG
H-CP-RDE-152-2023.

--- 0 ---

Atendido lo anterior, por unanimidad, se acordó: aprobar el reconocimiento de Dedicación Exclusiva, indicado en el oficio N°PJ-DGH-SAS-2245-2023 con la resolución numerada: PJ-DGH-CP-RDE-0152-2023.

Se declara en firme.

ARTÍCULO VI

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-SAP-310-2023 relacionado con el Rediseño de Procesos efectuados en la Escuela Judicial, el cual indica:

“Con la finalidad de que sea de conocimiento y análisis por parte de los integrantes del Consejo de Personal nos permitimos indicar lo siguiente:

El Consejo de Personal en sesión número 11-2021 celebrada el 05 de agosto de 2021, celebrada el 05 de agosto de 2021, artículo V, al conocer el contenido del informe técnico PJ-DGH-SAP-328-2021 relacionado con el Rediseño de Procesos de la Escuela Judicial toma el siguiente acuerdo recomendativo:

“Discutido y analizado el informe N°PJ-DGH-SAP-328-21 expuesto por la Licda. Gabriela Mora Zamora, Jefa de la Sección de Análisis de Puestos, considera este Consejo que antes de tomar un acuerdo definitivo sobre las recomendaciones técnicas

administrativas señaladas en este estudio, se hace necesario efectuar varias consultas a Corte Plena, tomando en consideración lo acordado por el Consejo Superior en sesión N°65-19 celebrada el 26 de julio de 2019 artículo LXX donde se dispuso que la Dirección de Gestión Humana rindiera informe referente a la descripción de la clase de puesto de Gestor o Gestora de Capacitación 3. Luego ese mismo órgano superior en sesión N°65-19 celebrada el 30 de julio de 2019 artículo XXIX, aprobó lo relacionado con el Rediseño de Procesos de la Escuela Judicial y acuerda que la Dirección de Gestión Humana debería implementar las recomendaciones de esta reingeniería de puestos en la Escuela Judicial.

Además, manifiestan las personas integrantes del Consejo de Personal, que este Consejo en sesión N°14-20 celebrada el 22 de setiembre de 2020 artículo V, consideró el perfil competencial para el cargo de Director(a) de la Escuela Judicial, el cual fue aprobado por Consejo Superior en sesión N°16-21 del 26 de abril de 2021 artículo XIV; sin embargo, en esa misma sesión el perfil para el cargo de SubDirector(a) de la Escuela Judicial no fue considerado en acato a lo dispuesto por Corte Plena en sesión N° 53-2020 celebrada el 21 de setiembre del año en curso, artículo XIII, donde se dispuso: “Cesar cualquier materialización de los actos administrativos que se hayan generado, entre ellos la modificación del perfil y requisitos del puesto de la Subdirección de la Escuela Judicial y todas las gestiones asociadas a la aprobación del mismo en la Dirección de Gestión Humana, el Consejo de Personal y demás instancias involucradas en el proceso de cambio de perfil y requisitos de la plaza, lo anterior hasta que finalice un proceso disciplinario iniciado en contra de un magistrado.”

Por lo tanto, valorado lo anterior, se acordó:

1. Solicitar a Corte Plena aclarar a este Consejo:

a. Si está finiquitado el tema de la medida cautelar indicado en la sesión N° 53-2020 del 21 de setiembre de 2020 artículo XIII.

b. Si como consecuencia del acuerdo de Corte Plena para realizar una reingeniería de la Escuela Judicial, se debe paralizar el proceso de definición de los perfiles competenciales para los puestos ubicados en la Escuela Judicial, incluido el cargo de Subdirección de esta.

1.Devolver el informe N°PJ-DGH-SAP-328-21 a la Sección Análisis de Puestos y quedar a la espera de lo que resuelva la Corte Plena.

2. Comuníquese este acuerdo a Corte Plena, Consejo Superior, Dirección y Subdirección de la Escuela Judicial.”

Mediante Oficio N° 3160 de fecha 17 de abril del 2023 la Secretaría General de la Corte transcribe los alcances del acuerdo tomado por la Corte Plena, en sesión N° 12-2023 celebrada el 20 de marzo de 2023, artículo XXVII al conocer el **estado** de las recomendaciones emitidas en el informe 323-PLA-MI-2019 sobre el Rediseño de Procesos de la Escuela Judicial.

En la citada sesión se acuerda: **1.)** Acoger el informe presentado por la Dirección de Planificación referente a los resultados del taller de trabajo para la implementación del Rediseño de Procesos efectuados en la Escuela Judicial y aprobar la recomendación N° 1 dirigida a esta Corte, que literalmente dice: ... **2.)** El Consejo Directivo de la Escuela Judicial deberá calendarizar, con el respectivo cronograma, las acciones a seguir para la implementación de las 45 oportunidades de mejora y propuestas de solución, como parte del rediseño de procesos efectuados en la Escuela

Judicial. 3.) La Dirección de Planificación deberá dar el seguimiento y fiscalización para el cumplimiento del cronograma pertinente, e informará a esta Corte lo que corresponda. Se declara acuerdo firme.”

En vista de lo expuesto; nos permitimos adjuntar el informe técnico N° PJ-DGH-SAP-328-2021 con la finalidad de que se tome el acuerdo recomendativo respectivo ya que no existen elementos de orden administrativo que contravengan la atención de las recomendaciones emitidas en el informe de cita.



PJ-DGH-SAP-328-20
1 Rediseño Procesos l,,

--- 0 ---

Expuesto el informe anterior por la Licda. Gabriela Mora Zamora, Jefa del Subproceso Análisis de Puestos, aclara la Licda. Waiman Hin Herrera, Subdirectora de Gestión Humana, que previo al análisis de los puestos indicados en el informe SAP-328-2021 el cual se adjunta en esta consideración, los perfiles para los puestos de Director y Subdirector de la Escuela Judicial ya habían sido atendidos y aprobados por el Consejo Superior, en las sesiones N°014-2020 celebrada el 22 de setiembre de 2020 y N°01-2022 celebrada el 25 de enero de 2022, respectivamente. Por otra parte, el perfil competencial para el cargo de Director de la Escuela Judicial fue aprobado por Corte Plena, en sesión N°16-2021 celebrada el 26 de abril del 2021 artículo XIV y lo que corresponde al Subdirector de la Escuela Judicial, se encuentra entre los temas de agenda pendientes de conocimiento por las personas integrantes de la Corte Plena.

*Por lo tanto, conocidos los informes N°PJ-DGH-328-2021 y N°PJ-DGH-SAP-310-23, se **acordó:** acoger las siguientes recomendaciones técnicas:*

- 3.1 Eliminar del Manual Descriptivo de Clases de Puestos vigente, la descripción de clase de puesto denominada “Coordinador de Unidad (Apoyo a la Capacitación)”.
- 3.2 Renombrar y actualizar las siguientes descripciones de clases de puestos:

Clase ancha Actual	Clase angosta actual	Clase ancha propuesta	Clase angosta propuesta	Observaciones
Coordinador de Unidad 4	Coordinador Área de Servicios Técnicos de apoyo a la Capacitación.	Coordinador de Unidad 4	Coordinador de Servicios Técnicos  COORDINADOR DE UNIDAD DE SERVICIO	Cambio de nombre, actualización de tareas, y otros.
Profesional 2	Realizador en Producción Audiovisual.	Profesional 2	Profesional en Producción Audiovisual  PROFESIONAL EN PRODUCCIÓN AUDIC	Cambio de nombre, actualización de tareas, requisitos y otros.

3.3 Actualizar las siguientes descripciones de clases de puestos:

Perfil competencia clase angosta	Observaciones	Descripciones de Clases de Puestos
Coordinador de Unidad 4	Actualización de tareas y otros.	 COORDINADOR DE UNIDAD 4 (PERFIL CC)
Profesional en Producción Recursos Multimedia	Actualización de tareas y otros.	 PROFESIONAL EN PRODUCCIÓN RECUF
Profesional en Filología	Actualización de tareas, requisitos y otros.	 PROFESIONAL EN FILOLOGÍA (PERFIL CC)
Profesional en Metodología de la Enseñanza	Actualización de tareas y otros.	 PROFESIONAL EN METODOLOGÍA DE L/
Gestor de Capacitación 2	Actualización de tareas y otros.	 GESTOR DE CAPACITACIÓN 2 (PEI)
Técnico en Producción de Audiovisuales	Actualización de tareas y otros.	 TÉCNICO EN PRODUCCIÓN DE AU

3.4 Aprobar la descripción de la clase de puesto de Gestor de Capacitación 3, tal y como se presenta en este informe.



GESTOR DE CAPACITACIÓN 3 (PEI)

3.5 Crear la clase ancha y angosta denominada “*Coordinador de Unidad Académica*” y mantenerla en la categoría salarial 2704,75 tal y como se muestra a continuación, la propuesta del perfil de esta clase puede observarse tal y como se muestra:

Clase ancha Propuesta	Clase angosta Propuesta	Categoría salarial	Salario base	REF
Coordinador de Unidad Académica	Coordinador de Unidad Académica	2704,75	¢1.075.300	275,548.00

Fuente: Índice Salarial I semestre 2021.



COORDINADOR DE
UNIDAD ACADÉMICA

3.6 Ajustar la clasificación y valoración de los siguientes puestos, según se detalla a continuación:

Número de Puesto	Situación Actual			Situación Propuesta			
	Clase ancha	Clase angosta	Salario base	Clase ancha	Clase angosta	Salario base	Diferencia
86289	Profesional en Derecho 3*	-	¢1.075.300	Coordinador de Unidad Académica	Coordinador de Unidad Académica	¢1.075.300	¢0
43729	Profesional 2	Profesional en Filología	¢794.500	Gestor de Capacitación 2	Gestor de Capacitación 2	¢794.500	¢0
107763	Coordinador de Unidad 2	Coordinador de Unidad (Apoyo a la Capacitación).	¢807.700	Profesional 2	Profesional en Filología.	¢794.500	-¢13.200
108572	Coordinador de Unidad 2	Coordinador de Unidad (Apoyo a la Capacitación).	¢807.700	Profesional 2	Profesional en Producción Audiovisual.	¢794.500	-¢13.200
92429	Coordinador de Unidad 2	Coordinador de Unidad (Apoyo a la Capacitación).	¢807.700	Profesional 2	Profesional en Producción de Recursos Multimedia.	¢794.500	-¢13.200

Fuente: Relación de puestos e índice salarial I semestre 2021

*Le corresponde la asignación de un 18% por concepto de REFJ.

Las reasignaciones propuestas que corresponden a una categoría inferior a la que actualmente ostentan los cargos, por política administrativa institucional los propietarios conservan los derechos adquiridos de manera tal que no exista ninguna afectación salarial para estas personas. No obstante, en caso de que las personas titulares sean sustituidas se debe aplicar la anterior reasignación, asimismo una vez que los puestos adquieran la condición de vacante y el cargo salga a concurso, la Dirección de Gestión Humana deberá hacer el ajuste correspondiente a la categoría salarial propuesta en este informe.

3.7 Mantener la clasificación y valoración de los siguientes puestos por cuanto la naturaleza sustantiva para la cual fueron creados se mantiene y a la fecha no han sufrido cambios sustanciales permanentes que ameriten un cambio en la clasificación asignada:

Número de Puesto	Clase ancha	Clase angosta	Salario base
350094	Coordinador de Unidad 4	Coordinador de Unidad de Servicios Técnicos	ø836.900
19681	Coordinador de Unidad 4	Coordinador de Unidad 4	ø836.900
83762	Gestor de Capacitación 3	Gestor de Capacitación 3	ø891.300
107760	Gestor de Capacitación 3	Gestor de Capacitación 3	ø891.300
107761	Gestor de Capacitación 3	Gestor de Capacitación 3	ø891.300
371053	Gestor de Capacitación 3	Gestor de Capacitación 3	ø891.300
35327	Gestor de Capacitación 2	Gestor de Capacitación 2	ø794.500
367721	Gestor de Capacitación 2	Gestor de Capacitación 2	ø794.500
108571	Gestor de Capacitación 2	Profesional en Metodología de la Enseñanza	ø794.500
365589	Gestor de Capacitación 2	Profesional en Metodología de la Enseñanza	ø794.500
34751	Profesional 2	Profesional en Producción Audiovisual	ø794.500
96459	Profesional 2	Profesional en Producción de Recursos Multimedia	ø794.500
96402	Profesional 2	Profesional en Producción de Recursos Multimedia	ø794.500
16042	Técnico Especializado 6	Técnico en Producción Audiovisual	ø566.200
5589	Técnico Especializado 6	Técnico en Producción Audiovisual	ø566.200
60179	Técnico Administrativo 2	Técnico Administrativo 2	ø566.200

Fuente: Relación de puestos e índice salarial I semestre 2021

- 3.8 Que la Dirección de Planificación reconsidere la ubicación estructural asignada al “Centro Documental” ya que este no corresponde a un área temática dentro de la “Unidad de Servicios Técnicos”; sino más bien obedece a un proceso aparte que está directamente relacionado con cada una de las tres unidades que conforman la Escuela Judicial, así como al resto de actividades que giran en torno a esta dependencia. Lo anterior por cuanto este centro debe de responder a los objetivos propuestos que se le adjudicaron desde su concepción y a la clasificación que en su momento se les otorgó a los cargos adscritos a él (*Coordinador de Archivo y Técnico en Archivo*).
- 3.9 Que la Dirección de Planificación analice la conveniencia de devolver el recurso de “Técnico en Archivo” que fue trasladado hacia la “Unidad Administrativa”, lo anterior en función de las necesidades que presenta el Centro Documental, de los objetivos que desde su concepción se le habían otorgado y tomando en consideración todos los procesos que se realizan en él.
- 3.10 Que los directores de la Escuela Judicial desliguen al Centro Documental de la responsabilidad relacionada con el *“cumplimiento de la actividad de seguimiento de becas”*, ya que evidentemente esta tarea es parte de un proceso administrativo que debe de redireccionarse al área que compete según su naturaleza sustantiva.

Se declara en firme.

ARTÍCULO VII

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-UISA-118-2023 relacionado con recurso de apelación presentado por el señor DJSS y se acordó:

- 1. Conceder solicitud de audiencia al señor SS por espacio máximo de cinco minutos para ser escuchado por el Consejo de Personal. Esta se llevaría a cabo mediante aplicación de Microsoft Teams y será presidida por la Msc. Alejandra Rojas Calvo, integrante del Consejo de Personal en conjunto con la persona que designe el Subproceso de Reclutamiento y Selección.*
- 2. Reservar la toma del acuerdo definitivo sobre la apelación presentada para una próxima sesión del Consejo de Personal, una vez se cuente con los resultados de la audiencia concedida al señor Serrano Soto.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO VIII

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-UISA-119-2023 relacionado con Recurso de Apelación presentado por la señora GBH y se acordó:

- 1. Conceder solicitud de audiencia a la señora BH por espacio máximo de cinco minutos para ser escuchada por el Consejo de Personal. Esta se llevaría a cabo mediante aplicación de Microsoft Teams y será presidida por el Dr. Ricardo Madrigal Jiménez, integrante del Consejo de Personal en conjunto con la persona que designe el Subproceso de Reclutamiento y Selección.*

2. *Reservar la toma del acuerdo definitivo sobre la apelación presentada para una próxima sesión del Consejo de Personal, una vez se cuente con los resultados de la audiencia concedida a la señora BH.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO IX

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-UISA-120-2023 relacionado con el recurso de apelación presentado por el señor RMT, el cual indica:

“Para su conocimiento y fines consiguientes, en concordancia con el artículo 13 del Reglamento de la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes, se remite Recurso de Apelación presentada por el señor MT, contra la Resolución Administrativa RPJ-107-2023, misma que se originó a partir del resultado de la Investigación Sociolaboral y de Antecedentes según Informe Técnico N° 0532-UISA-2023 del 27-06-2023.

De acuerdo a las disposiciones de este honorable Consejo, se adjunta a este oficio el Informe Técnico como para Prueba Mejor Resolver de fecha 28 de agosto de los corrientes, así como una presentación de apoyo a la hora de presentar el caso.

**ESTUDIO SOCIOLABORAL
ESLA-0523-UISA-2023**

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

FECHA: 25 de agosto de 2023

CALIDADES DE LA PERSONA RECURRENTE

Nombre completo:	R.N.M.T
Nacionalidad	Costarricense

Edad:	45 años
Estado Civil:	Unión Libre
Clase de puesto al que aspira:	Defensor Público para la Jurisdicción Especializada en Delincuencia Organizada

En atención recurso de presentado por el señor R.N.M.T, en el que, en razón de su participación en el Concurso CV-026-2022, para ser posibles nombramientos en el cargo de Defensor Público en la Jurisdicción Especializada en Delincuencia Organizada, plantea su disconformidad con el resultado de la Investigación Sociolaboral y de Antecedentes según Informe Técnico N° 0523-UISA-2023, dado a conocer a través de la Resolución Administrativa RJP 107-2023, me permito dar una respuesta a las consideraciones con las que el señor M.T sustenta su petición.

Como primer punto, se considera que necesario tener presente que el señor R.N.M.T, refiere que, **“(...) Es cierto que mi persona presenta un proceso administrativo en sede judicial por una falta atribuida de acoso sexual con la cual se me sanciono con revocatoria de mi nombramiento por parte de los entes correspondientes, a saber, inspección judicial y Consejo Superior, pero también es cierto que la misma aún no se encuentra en firme toda vez que se encuentra en etapa de casación ante la Sala Primera de la Corte Suprema de Justicia por lo cual su fallo definitivo aun esta por resolverse. (...),”** sumado a lo anterior en el mismo documento de apelación se expresa que **“(...) que aún se encuentre pendiente de su fallo definitivo en sala I, y esto lo menciono porque en dicho informe se me excluye del concurso para defensor de jedo por esta única razón (...)**

Un vez tenido por conocidos lo anterior, cabe indicar que si bien el señor M.T refiere que se emite el resultado basado en una anotación que al momento de la presente no se encuentra en firme, lo cierto es que dicho proceso del cual se habla, cuando se llevó a cabo la presente investigación sociolaboral, había agotado la vía administrativa correspondiente, siendo visto en primera instancia por el Tribunal de la Inspección Judicial, órgano que falló con sanción de Revocatoria de Nombramiento; posteriormente, el Consejo Superior, al conocer y resolver el recurso de apelación interpuesto por el señor R.N, ratificó en todos sus extremos la sanción y solo después de eso, es que el aspirante recurre a la vía ordinaria ante el Tribunal Contencioso Administrativo, instancia esta que tras conocer la demanda y seguir el procedimiento de ley, determina que las actuaciones del Tribunal de la Inspección y el Consejo Superior estaban a derecho y que no existieron los yerros que según el aquí recurrente alegaba. Es de destacar, que solo después de esto, es que el señor M.T. como último recurso, establece Recurso de Casación contra la resolución dictada por el Tribunal Contencioso Administrativo, siendo éste el único proceso que aún no se ha resuelto.

Relacionado con lo anterior, es importante recalcar que el recurso de casación antes referido, afirma el agotamiento de la vía administrativa por parte del aspirante, quedando demostrado que los recursos a los cuales recurrió el señor M.T. anteriormente, han dado de alguna manera la razón a lo concluido por la Inspección Judicial, no encontrando variación alguna más allá de la afectación a la imagen institucional según lo concluido por el Consejo Superior, y no del reproche que se le realizó en el proceso administrativo, que es por lo que al final se le termina dictando la sanción de revocatoria de nombramiento.

En lo referente al pronunciamiento en torno a **“(...) Debo dejar muy en claro que esta situación NUNCA ha sido ocultada por mi persona ni mucho menos evadida a la hora de confrontar las preguntas que sobre ese tema**

se me hacen (...), lo cierto es que la omisión de algún tipo de información por parte del valorado, nunca ha sido factor de criterio para emitir el resultado que en este momento apela el señor M. T, en tanto no se tomó como insumo para la valoración sociolaboral.

Seguidamente refiere R.N.M.T que (...) **Entré a laborar a esta institución en enero del año 1998 ya hace 25 años y medio y de no haber sido por esa denuncia calumniosa tendría un expediente totalmente limpio dado que a la fecha no había sido objeto de sanciones administrativas a lo largo de estos años (...)**, relacionado con lo anterior cabe mencionar que, al margen de la ausencia de antecedentes disciplinarios durante la trayectoria laboral del aspirante en el Poder Judicial, lo cierto es que la existencia de una queja calificada como gravísima en la cual se le impone la sanción más gravosa, obliga a que este antecedente se dimensione de manera justa y pondere adecuadamente en el marco de la determinación de la idoneidad ética y moral que las personas están obligadas a acreditar cuando se participa en procesos selectivos en el Poder Judicial.

Sumado a lo anterior expone el recurrente que (...) **compañero trabajador social Damián Jiménez Camacho hace un recuento de los eventos que llevaron a mi sanción y con desconocimiento total de los principios básicos del derecho laboral simplemente me encasilla en una conducta de la cual no soy poseedor. Es muy fácil hacer aseveraciones a partir de lo que un documento menciona o a partir de simples conjeturas derivadas de su propia subjetividad a la hora de analizar mi perfil laboral (...)**, relacionado con este alegato, es importante referir que para emitir el criterio que nos ocupa en esta apelación, se tuvieron presente los procesos vinculados a la falta disciplinaria acreditada, así como los hechos probados, de los cuales no se hizo ninguna conjetura sino que se señaló la incompatibilidad que un antecedente como este tiene con respecto a los parámetros de idoneidad ética y moral que exige la institución. Es de destacar que, al remitirse a las resoluciones que sí de los órganos que se involucrado en el procedimiento disciplinario es precisamente una forma de buscar la objetividad; y por otra parte, al referirse a los hechos que quedaron probados en el procedimiento, lo que se busca es ilustrar la gravedad de los mismos para explicar lo gravoso de la sanción impuesta; siendo que de tales elementos nunca se han hecho conjeturas subjetivas en el informe que impugna el recurrente, por lo que no es de recibo su alegato.

Refiere el señor M.T en su apelación que, (...) **nunca se me llamo para preguntarme aspectos del proceso disciplinario que aún se encuentra pendiente de resolución final, como para poder darse una idea más amplia de mis antecedentes laborales a la hora de tomar una decisión, como si lo hicieron con mi jefatura por ejemplo, si el compañero encontró algún indicio que él considerara no era compatible con el puesto que pretendo desempeñar, lo más lógico era preguntarme a mí y aclarar así las circunstancias. pero no ocurrió de esa forma que uno esperaría fuese la más apropiada (...)**, relacionado con la aseveración anteriormente presentada, es importante mencionar que si bien en los aspectos introductorios del informe apelado por el aspirante, en el apartado IV. Estrategia Metodológica y Fuentes Consultadas, se refiere que,

(...) Para este estudio sociolaboral se parte de los insumos que proporciona la consulta y análisis crítico de diversas bases de datos y sistemas informatizados estatales a los que tiene acceso legítimamente autorizado la UISA, entre los que destaca la Plataforma de Información Policial (PIP); el Sistema de Administración y Control Electrónico de Juzgamientos (SACEJ); el Sistema de Gestión en Línea del Poder Judicial; Sistema de Consulta en Línea del Registro Nacional y Bases de Datos del Registro Civil, entre otros. Así como también de la información recopilada por la profesional, en diversas fuentes:

documentales, entrevistas, institucionales, colaterales y por supuesto el análisis integral de todo ello(...)

Lo cierto es que la intervención profesional se realiza de acuerdo a las necesidades que la propia investigación genere, dependiendo de los registros encontrados en la etapa preliminar que se toma por parte del profesional en Trabajo Social las técnicas, estrategias o metodologías propias de la profesión para recabar la información que se crea conveniente y necesaria para brindar un criterio objetivo de acuerdo con los requerimientos de la institución, de ahí que en el caso de la valoración realizada al señor R.N. M.T, se consideró por parte del suscrito que con los datos encontrados en la consulta realizada era suficiente, sin que fuera necesario el llevar a cabo otras acciones investigativas, todo ello de acuerdo a los lineamientos para el profesional.

Por otro lado, para el presente informe apelado cabe mencionar que no se realizó consulta a jefaturas u otro funcionario, ello como lo refiere el señor M.T en el documento apelado.

Relacionado con (...) **inconcebible que se diga que por haberme acogido a una medida alterna como lo es la CONCILIACION eso deje en tela de duda si los hechos sucedieron o no, cuando la misma es una forma alterna de resolver el conflicto entre las partes que llegan a un acuerdo que beneficie a ambos, por lo que no es de recibo que se diga es ello pone en tela de duda(...)** se acepta de manera parcial en tanto el proceso penal, si bien fue de conocimiento durante la investigación sociolaboral, este antecedente no representó un punto que se tomara en cuenta para concluir el resultado de la valoración; por otro lado se tuvo presente el resultado de ese antecedente, resaltando los términos del proceso, los cuales fueron de manera extraordinaria, sin que se debatieran los hechos, si no que tomando la posibilidad de medidas alternas, que si bien es un derecho, no se refiere a la veracidad de los hechos acusados que contrarrestan lo que si quedó demostrado en el acto disciplinario, salvando las diferencias y estándares de prueba tan diferentes.

Seguidamente según refiere el apelante (...) **queda claro que acá el principio laboral de INDUBIO PRO OPERARIO fue dejado de lado lo que vulnera groseramente mis derechos como empleado en la institución que se supone debe velar porque los derechos laborales se cumplan conforme a la ley(...)**, según se recita en la jurisprudencia, el principio alegado por el señor M.T, refiere a un recurso protector de la persona empleado, apela a la condición más favorable para el trabajador, tal como se dicta en la Resolución 00944-2012 de la Sala Segunda

(...) La aplicación de la regla del *in dubio pro operario*, según la cual en caso de que una norma pueda ser interpretada de diversas maneras debe optarse por la interpretación que resulte más favorable a la persona trabajadora y cuyo alcance ha sido extendido al ámbito probatorio, no para exonerar a las partes de su carga probatoria, sino para valorar el alcance de las pruebas traídas a los autos, no se considera violada(...)

Para el tema que nos ocupa, lo cierto es que dicho principio se debe aplicar en el caso de un proceso civil o disciplinario, no obstante, el caso que nos ocupa corresponde a la comprobación de idoneidad para la eventual elección y nombramiento en un puesto al que aspiran la persona valorada.

Sumado a lo anterior y de acuerdo con la jurisprudencia existente, es importante resaltar que el patrono tiene derecho a escoger su personal y que, si bien es un hecho que sí está de por medio su derecho al ascenso y a la promoción dentro de la institución, ese derecho no deja de estar condicionado a la demostración de idoneidad para ocupar el cargo. Al señor M.T. no se le está violentando un derecho laboral ni si quiera a la estabilidad puesto que ésta no depende de los resultados de este proceso selectivo directamente. En todo caso, respecto del principio alegado,

donde debió invocarlo fue en el disciplinario, si hubiera sido el caso que no existieran pruebas suficientes en su contra; pero todo lo contrario, el acervo probatorio respecto de los hechos que se le acusaron, fue tal que ni siquiera hubo duda al respecto. La UISA se atiene al antecedente disciplinario y lo que en el proceso quedo probado; no podría poner en tela de duda la resolución de un órgano colegiado y de las reglas y garantías de ese procedimiento, y darle más valor a lo que subjetivamente y de acuerdo con sus intereses, el aquí recurrente tuviera que decir acerca del antecedente.

Por lo que teniendo por entendido que el caso que nos ocupa se relaciona con la valoración de idoneidad del recurrente para posibles nombramientos en un puesto y no una situación de despido sancionatorio, se considera que no existe la necesidad de aplicar la norma que apela el señor R.N.M.T, por lo que no es de acoger dicho alegato en la presente apelación.

Seguidamente en relación con la aseveración (...) **No acepto bajo ninguna circunstancia que se me diga que no tengo idoneidad ética para desempeñar el puesto de defensor de Jedo, se la persona que soy, tengo, mis principios y valores muy arraigados soy una persona honesta, trabajadora, colaboradora con mis compañeros y jefes**(...) como se refirió en párrafos anteriores, la valoración de la idoneidad en el caso de la persona recurrente, versa sobre el antecedente disciplinario comprobado, el cual determinó su responsabilidad sobre una falta calificada como Gravísima; la cual, agotada la vía administrativa, no desvirtuó no suelto por el órgano decisor y tampoco en la vía ordinaria se comprobó que hubiera algún vicio en la actuación de los órganos disciplinarios, por lo que, aún y cuando esta última sentencia está en casación, no se puede poner en duda las responsabilidades del recurrente sobre los hechos graves acusados en sede disciplinaria; hecho este que es el que determina el resultado de la valoración de la UISA.

En relación con la manifestación (...) **Al final puedo quedar excluido de un proceso laboral talvez por tener un proceso pendiente de resolución final eso lo acepto, aunque no lo comparto, pero de ahí a que se ponga en tela de duda mi honorabilidad y ética como persona** (...) como se hizo referencia en párrafos anteriores, la valoración sociolaboral es una parte del proceso al que las personas que participan para eventualmente ser nombradas en el Poder Judicial se deben someter y al que están obligados a comprobar su idoneidad ética y moral, todo actuando bajo el ámbito de legalidad que protege la acción es de la UISA, por lo que para este momento no es posible acreditar en el caso del señor R.N.M.T, en tanto es acreedor de los antecedentes disciplinarios que ya son de conocimiento.

Finalmente (...) **dejo claro que seguir utilizando una causa archivada hace 5 años para perjudicarme deja mucho que desear, y desconocer que el principio de IN DUBIO PRO OPERARIO beneficia al empleado, en mi caso y en la casa de la justicia no se aplicó, lo que deja en entredicho más bien quien es el que falta a su ética laboral** (...), tal como se hizo mención en párrafos anteriores, la teoría del caso para emitir el criterio de Desfavorable en el informe apelado, se basa en la existencia de un proceso disciplinario que tal como refiere el mismo recurrente al momento de la presente se encuentra en casación de la sentencia emitida por el Tribunal Contencioso Administrativo, no es verdad que el caso este archivado, si bien como se expresó anteriormente, se hizo mención del proceso penal en el cual se le acusó al señor M.T, alegato que fue aceptado de manera parcial, lo cierto es que el resultado se basa en el análisis realizado por el Tribunal de la Inspección Judicial, el Consejo Superior y el Tribunal

Contencioso Administrativo en su sección quinta, siendo que hasta ese momento no se ha logrado comprobar de parte del recurrente la existencia de algún elemento que haya podido variar la sanción impuesta por la Inspección Judicial.

Con base a las argumentaciones antes expuestas, el suscrito considera improcedente la petitoria que el señor R.N.M.T realiza en el escrito presentado en el sentido de que se le permita seguir en el proceso selectivo para ser nombrado en el puesto de Defensor Público en la Jurisdicción Especializada en Delincuencia Organizada.



Recurso Consejo
Personal.pdf „

--- 0 ---

Conocida la información anterior, expresa la Msc. Alejandra Rojas Calvo, que el señor MT se respalda sobre el indubio pro-operario; sin embargo, lo que se hace en este estudio es el proceso de investigación por idoneidad, que conlleva el análisis de antecedentes al que él mismo se sometió para ver si era idónea su participación en un puesto para la JEDO, esto no es un tema laboral donde se tenga que aplicar el principio de indubio.

Añade la Mag. Julia Varela Araya que este caso, corresponde efectivamente a un tema de investigación de los antecedentes que tiene la persona, esto es para administrar el riesgo, por lo tanto, no aplica del principio de indubio pro-operario.

Asimismo, se considera que todo el estudio concienzudo realizado por la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA) para denegar el recurso de apelación presentado es correcto, tiene buen fundamento fáctico y legal, no evidencia ningún tipo de vulnerabilidad a los derechos del señor MT y la investigación realizada ha sido ejecuta a derecho y objetivamente.

*Por lo tanto, se **acordó**: acoger en todos sus extremos el informe técnico N° 0532-UISA-2023 y denegar el recurso de apelación presentado por el señor RMT.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO X

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-CAP-378-2023 relacionado con informe de cumplimiento Contrato de Adiestramiento - Beca del señor Alexis Hernández Gutiérrez, el cual indica:

**“INFORME DE CUMPLIMIENTO
CONTRATO DE ADIESTRAMIENTO- BECA
SUBPROCESO GESTION DE CAPACITACION
DIRECCION DE GESTION HUMANA**

DATOS PERSONALES

Nombre: Alexis Hernández Gutiérrez

Cédula: 01-1286-0539

Puesto en el que se desempeña: Profesional 2 en la Unidad de Evaluación Estratégica de la Dirección de Planificación

DETALLE DE LA ACTIVIDAD

Actividad: Maestría en Gerencia de Proyectos

Ente organizador: TEC

Fecha inicio: 07 de junio de 2022

Fecha fin: junio 2024, **beca en curso**

DETALLE DE LA BECA

Beneficio recibido por parte del Poder Judicial:

- Ayuda económica
- Beca parcial **durante el año 2023, 2024**
- Beca completa **durante el año 2022**
- Permiso con goce de salario con sustitución
- Permiso con goce de salario sin sustitución
- Aval de participación
- Otro - Especifique cuál:

Acuerdo del Consejo Superior: Sesión No. 44-2022 celebrada el 24 de mayo de 2022, artículo XLII.

DETALLE DEL CONTRATO

Consecutivo del contrato suscrito: 004-AD-22

Número de cláusula(s) a la(s) cual(es) da cumplimiento:

Cláusula	Compromiso	Alexis Hernández Gutiérrez	
		0112860539	
		004-AD-22	
		SI	NO
Segunda	Obtener el título correspondiente dentro del lapso del permiso dentro del lapso del permiso.		En curso
Segunda	Seguir prestando sus servicios al Poder Judicial en la forma que lo disponen la Ley y el Reglamento respectivos; en el caso concreto, al ser la licencia con goce de sueldo completo, los prestará durante un tiempo de tres veces el de la licencia y en el mismo puesto en el que se encontraba al momento en que se le concedió el permiso, salvo que por disposición de "La Corte" o del Consejo Superior, por medio de los trámites legales, pase a servir a otro cargo de acuerdo con los conocimientos adquiridos y las necesidades del servicio del Poder Judicial.		En curso
Tercera	El Subproceso Gestión de la Capacitación de la Dirección de Gestión Humana solicitar a "La persona beneficiaria" colaborar en sus programas de capacitación, impartiendo los conocimientos adquiridos mediante charlas, cursos y conferencias organizadas por esta dependencia, o bien, en otros lugares que el Poder Judicial disponga.		En curso
Tercera	El Subproceso Gestión de la Capacitación de la Dirección de Gestión Humana solicitarle a la "La persona beneficiaria" publicar por lo menos un artículo o elaborar algún tipo de documento (ensayo, manual, investigación, guía, artículo de opinión, entre otros) según se requiera para la Revista Judicial o cualquier otro medio institucional, durante la vigencia del contrato.		En curso

Cuarta	Se obliga a presentar ante el Consejo de Personal de la Dirección de Gestión Humana, un informe de los resultados parciales de sus estudios durante la fase presencial, acompañado de originales y copias de los documentos expedidos por el centro educativo, donde se demuestre la veracidad de la información presentada.	 Segundo informe de labores de la maestría	
Quinta	Se compromete, en un plazo no mayor a tres meses a partir de la conclusión del Trabajo Final de Investigación y obtención del título correspondiente, a presentar ante el Consejo de Personal y al Subproceso Gestión de la Capacitación de la Dirección de Gestión Humana, mediante las direcciones de correo electrónico establecidas en la cláusula anterior, un informe final con el detalle de los estudios realizados.		En curso
Quinta	En caso de realizar un Trabajo Final de Graduación, deberá presentar un ejemplar ante la Biblioteca Judicial el cual debe versar sobre algún tema de interés institucional y deberá presentar comprobante de recibido al Subproceso Gestión de la Capacitación de la Dirección de Gestión Humana.		En curso

Este Subproceso se encuentra dando seguimiento contractual para promover el cumplimiento total de los compromisos.

SOLICITUD AL CONSEJO DE PERSONAL

De acuerdo con la cláusula cuarta del contrato suscrito por el servidor Hernández, se solicita al Consejo de Personal tomar nota del segundo informe parcial de los resultados.

Asimismo, se solicita que el acuerdo tomado se remita a la Unidad de Gestión Documental y Archivo de la Dirección de Gestión Humana para que sea incorporado en el expediente del servidor Hernández como comprobante de cumplimiento contractual.

Se aclara que el servidor se encuentra actualmente cursando la Maestría en Gerencia de Proyectos.


Segundo informe de labores de la ma,,

Conocido lo anterior, se acordó: tomar nota y trasladar al Archivo de la Dirección de Gestión Humana para inclusión en el expediente personal del señor Alexis Hernández Gutiérrez.

Se declara en firme.

ARTÍCULO XI

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-CAP-379-2023 relacionado con informe de cumplimiento Contrato de Adiestramiento – Beca del señor Sigifredo Leitón Luna, el cual indica:

**“INFORME DE CUMPLIMIENTO
CONTRATO DE ADIESTRAMIENTO– BECA
SUBPROCESO GESTION DE CAPACITACION
DIRECCION DE GESTION HUMANA**

DATOS PERSONALES

Nombre: Sigifredo Leitón Luna

Cédula: 01-1083-0286

Puesto en el que se desempeña: Profesional en Informática 3

DETALLE DE LA ACTIVIDAD

Actividad: Maestría en Gerencia de Proyectos

Ente organizador: TEC

Fecha inicio: 29/07/2019

Fecha fin: 27/11/2021

DETALLE DE LA BECA

Beneficio recibido por parte del Poder Judicial:

- () Ayuda económica
- () Beca parcial
- (X) Beca completa
- () Permiso con goce de salario con sustitución
- () Permiso con goce de salario sin sustitución
- () Aval de participación
- () Otro - Especifique cuál:

Acuerdo del Consejo Superior: No. 62-19, celebrada el 11 de julio de 2019, artículo LX.

DETALLE DEL CONTRATO

Consecutivo del contrato suscrito: 060-AD-19

Número de cláusula(s) a la(s) cual(es) da cumplimiento:

Maestría en Gerencia de Proyectos		Sigifredo de los Ángeles Leitón Luna	
Instituto Tecnológico de Costa Rica (TEC)		01-1083-0286	
Del 29 de julio de 2019 al 20 de octubre de 2021		060-AD-19	
CLÁUSULA	COMPROMISO	CUMPLIMIENTO	
		SI	NO
Segunda	Obtener el título correspondiente dentro del lapso conferido por la universidad organizadora	X	
Segunda	Seguir prestando sus servicios al Poder judicial en los lugares y despachos que determine "La Corte" según la forma que lo disponen la Ley y el Reglamento respectivo y en el mismo puesto en el que se encontraba al momento en que se le concedió la beca	X	

Tercera	El Subproceso Gestión de la Capacitación podrá solicitar a "La persona beneficiaria" impartir los conocimientos adquiridos mediante cursos y conferencias organizadas por esta dependencia, o bien, en otros lugares que "La Corte" disponga.	El SGC no le ha solicitado a la persona beneficiaria lo correspondiente a este compromiso	
Tercera	Podrá el Subproceso Gestión de la Capacitación solicitarle a la "La persona beneficiaria" publicar por lo menos un artículo o elaborar algún tipo de documento (ensayo, manual, guía, entre otros) según se requiera para la Revista judicial o cualquier otro medio institucional, durante la vigencia del contrato.	El SGC no le ha solicitado a la persona beneficiaria lo correspondiente a este compromiso	
Cuarta	Presentar semestralmente ante el Consejo de Personal, un informe de los resultados parciales de sus estudios, acompañado de originales y copias de los documentos expedidos por el centro educativo, donde se demuestre la veracidad de la información presentada. // Certificación de notas	X	
Quinta	"La persona beneficiaria" se compromete en un plazo no mayor a tres meses a partir de la conclusión de los estudios y obtención del título correspondiente, a presentar ante el Consejo de Personal y al Subproceso Gestión de la Capacitación, un informe final con el detalle de los estudios realizados.	 InformeCumplimiento ContratoBeca-Sigifred	
Quinta	Deberá presentar ante la Biblioteca Judicial un ejemplar del Trabajo Final de Graduación el cual debe versar sobre algún tema de interés institucional y deberá presentar comprobante de recibido al Subproceso Gestión de la Capacitación.	X	

SOLICITUD AL CONSEJO DE PERSONAL

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

1. Tomar nota del cumplimiento de los compromisos establecidos en las cláusulas segunda, tercera, cuarta y quinta por el servidor Leitón.
2. Solicitar a la Unidad de Gestión Documental y Archivo de la Dirección de Gestión Humana incorporar el acuerdo que tome el Consejo de Personal al expediente digital del servidor Leitón.



InformeCumplimien
toContratoBeca-Sigi



MaestriaGP.pdf

”

--- 0 ---

*Conocido lo anterior, se **acordó**: tomar nota y trasladar al Archivo de la Dirección de Gestión Humana para inclusión en el expediente personal del señor Sigifredo Leitón Luna.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO XII

Se procede a conocer el oficio N° EJ-AST-CEDO-004-2023 relacionado con informe de cumplimiento de las cláusulas del contrato de becas del señor Dennis Ubilla Arce, el cual indica:

“Se detalla a continuación, el informe de cumplimiento de las cláusulas del contrato de becas, a saber:

DATOS PERSONALES

Nombre: Dennis Ubilla Arce

Cédula: 08-0058-0232

Puesto en el que se desempeña: Juez 1

DETALLE DE LA ACTIVIDAD

Actividad: Curso de Especialización en Derecho

Ente organizador: Universidad de Salamanca, España

Fecha inicio: 03 de julio 2023

Fecha fin: 19 de julio 2023

DETALLE DE LA BECA

Beneficio recibido por parte del Poder Judicial:

- Ayuda económica
- Beca parcial
- Beca completa
- Permiso con goce de salario con sustitución
- Permiso con goce de salario sin sustitución
- Aval de participación
- Otro - Especifique cuál:

Acuerdo del Consejo Superior: Sesión N° 37-2023 celebrada el 04 de mayo del 2023, artículo LII

DETALLE DEL CONTRATO

Consecutivo del contrato suscrito: No cuenta con contrato en el expediente personal

Número de cláusula(s) a la(s) cual(es) da cumplimiento: 2

DETALLE DEL INFORME:

Especificar el informe del cumplimiento de lo indicado en el contrato de adiestramiento:

1. Informe detallado sobre los estudios realizados y resultados obtenidos de los estudios (adjuntar comprobante de materias, nota y título).



2. Informe de la publicación del artículo en la revista judicial o cualquier otro medio institucional.

No aplica.

3. Informe de algún curso o conferencia impartida y organizada por la Unidad de Capacitación a la que pertenece (nombre, fechas, duración, lugar en el que se impartió).

No aplica.

4. Informe de la entrega a la Biblioteca Judicial de un ejemplar de su tesis, tesinas o proyectos de graduación que haya realizado (presentar el comprobante de entrega).

No aplica.

CLÁUSULA A	Nombre actividad Institución y lugar	COMPROMISO	Nombre y cédula	
			CUMPLIMIENTO	
			SI	NO
Segunda		Obtener el título correspondiente dentro del lapso del permiso	X	
Segunda		Seguir prestando sus servicios al Poder Judicial en la forma que lo disponen la Ley y el Reglamento respectivos; sea por el triple de tiempo de la duración del posgrado, siendo un total de un año y cinco meses	X	

SOLICITUD AL CONSEJO DE PERSONAL

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

1. Tomar nota del cumplimiento de los compromisos establecidos en la cláusula segunda por la persona servidora Dennis Ubilla Arce.

2. Solicitar a la Unidad de Gestión Documental y Archivo de la Dirección de Gestión Humana incorporar el acuerdo que tome el Consejo de Personal al expediente digital de la persona servidora Dennis Ubilla Arce.



--- 0 ---

Conocido lo anterior, se acordó: tomar nota y trasladar al Archivo de la Dirección de Gestión Humana para inclusión en el expediente personal del señor Dennis Ubilla Arce.

Se declara en firme.

ARTÍCULO XIII

La Licda. Waiman Hin Herrera, Subdirectora de Desarrollo Humano de la Dirección de Gestión Humana, pasa a comentar que con el objetivo de reforzar conocimientos en cuanto a la administración del personal y atender el objetivo del Consejo de Personal que se tiene asignado en el Sistema del Plan Anual Operativo, el cual indica lo siguiente:

“

1380 - CONSEJO DE PERSONAL								
Tema		Gestión del Personal						
Estratégico:		Objetivo: 1 - Mantener los conocimientos actualizados en cuanto a la administración del personal, para la mejora continua en la toma de decisiones, por los asuntos que son conocidos desde el Consejo de Personal.					Estratégico: NO	
Acciones Estratégicas:		OE.1.6 - CAPACITACIÓN: Implementar estrategias de capacitación y formación para mejorar las habilidades y conocimientos del personal en el desempeño de sus funciones, acorde a las necesidades, valores y ejes institucionales.						
Metas	Indicador	Actividades	Coordinación Interna	Coordinación Externa	Ejes			
1.1 - Que, al 31 de diciembre del 2023, se hayan realizado al menos dos capacitaciones enfocadas al proceso de gestión humana, con el fin de facilitar la toma de decisiones en esta materia, según lo establece el Estatuto Judicial.	Cantidad de capacitaciones realizadas	NO	1.1.1 - Gestionar capacitaciones enfocadas al proceso de Gestión Humana	NO	1065-SECCION GESTION DE LA CAPACITACION	NO	Ninguna	Ambiente

Se extiende una invitación a las personas miembros del Consejo de Personal, para que participen en la charla: “Liderazgo transformacional como herramienta para promover la productividad y el bienestar del equipo de trabajo” a ejecutarse el 03 de octubre de 2023 de 2:00 pm a 3:00 pm, mediante la modalidad de telepresencia (por medio de teams), el Subproceso de Gestión de la Capacitación enviaría en el transcurso del mes de setiembre la información correspondiente.”

--- 0 ---

*Conocido lo anterior, se **acordó:** tener por conocida la información considerada a fin de las personas integrantes del Consejo de Personal puedan determinar la viabilidad en sus agendas e informen para que puedan beneficiarse de la charla “Liderazgo transformacional como herramienta para promover la productividad y el bienestar del equipo de trabajo” a realizarse el 03 de octubre de 2023 de 2:00 a 3:00 pm por medio de teams.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO XIV

Se procede a conocer el estado actual de nombramientos de las personas integrantes del Consejo de Personal para el período 2022-2023, el cual se indica a continuación:

INTEGRACIÓN CONSEJO PERSONAL 2022-2023		
Nombre	Período	Acuerdo Corte Plena
Mag. Julia Varela Araya	03-11-2022 al 02-11-2023	Sesión N° 54-22 celebrada el 31-10-22 artículo XXVIII
Mag. Suplente Jéssica Jiménez Ramírez	03-11-2022 al 02-11-2023	Sesión N° 54-22 celebrada el 31-10-22 artículo XXVIII
Jueza Alejandra Rojas Calvo	31-01-2023 al 31-01-2024	Sesión N° 03-22 celebrada el 30-01-23 artículo XIX
Dr. Ricardo Madrigal Jiménez	31-01-2023 al 31-01-2024	Sesión N° 03-22 celebrada el 30-01-23 artículo XIX
MBA. Roxana Arrieta Meléndez	Como organismo superior del Departamento de Personal existirá un Consejo integrado por cinco miembros, uno de los cuales será el propio Jefe del Departamento o, en falta de éste, el Subjefe.	Estatuto de Servicio Judicial, Capítulo III. Consejo de Personal, Artículo 11

En vista de lo anterior, y tomando en cuenta que el nombramiento de la señora Mag. Julia Varela Araya vence el próximo 02 de noviembre de 2023 y que actualmente se encuentre vacante la designación de una persona magistrada titular, debido a que la Dra. Jessica Jiménez Ramírez se retiró del Consejo de Personal el 28 de agosto de 2023 por cuanto finalizó su nombramiento como Magistrada Suplente en la Sala Primera al ser electo como titular el Mag. Jorge Leiva Poveda y así como también que para el mes de enero de 2023 se dará el vencimiento los nombramientos de los jueces superiores Msc. Alejandra Rojas Calvo y el Dr. Ricardo Madrigal, se consideró oportuno consultar a las personas integrantes actuales del Consejo de Personal, si manifiestan consentimiento para ser reelectos por un nuevo período, ante lo cual todos asintieron su continuidad de funciones dentro del Consejo de Personal.

*Asimismo, se detalla a continuación **Informe de Labores** del Consejo de Personal durante el período diciembre 2022 a setiembre 2023:*

I. Integración del Consejo de Personal y periodos de nombramientos

Con motivo del vencimiento de nombramientos como Integrantes del Consejo de Personal, es preciso presentar un informe ejecutivo a la Corte Plena, para poner en su conocimiento las labores realizadas durante el período octubre 2022 – setiembre 2023:

- a. *Corte Plena en sesión N°54-2022 celebrada el 31 de octubre de 2022 artículo XXVIII acuerda la designación de dos personas Magistradas para integrar el Consejo de Personal para el período del 03 de noviembre de 2022 al 02 de noviembre de 2023, de la siguiente manera:*

<p>Magistrada Julia Varela Araya – Presidenta Magistrada Suplente Jéssica Jiménez Ramírez - Integrante</p>
--

- b. *Corte Plena en sesión N°03-2023 celebrada el 30 de enero de 2023 artículo XIX acuerda la designación de dos Jueces Superiores para integrar el Consejo de Personal durante el período del 31 de enero de 2023 al 31 de enero de 2024, de la siguiente manera:*

Dr. Ricardo Madrigal Jiménez, Integrante
Msc. Alejandra Rojas Calvo, Integrante

Cuadro resumen, el Consejo de Personal conformado a setiembre de 2023:

INTEGRACIÓN CONSEJO PERSONAL 2022-2023		
Nombre	Período	Acuerdo Corte Plena
Mag. Julia Varela Araya	03-11-2022 al 02-11-2023	Sesión N° 54-22 celebrada el 31-10-22 artículo XXVIII
Mag. Suplente Jéssica Jiménez Ramírez	03-11-2022 al 02-11-2023	Sesión N° 54-22 celebrada el 31-10-22 artículo XXVIII
Jueza Alejandra Rojas Calvo	31-01-2023 al 31-01-2024	Sesión N° 03-22 celebrada el 30-01-23 artículo XIX
Dr. Ricardo Madrigal Jiménez	31-01-2023 al 31-01-2024	Sesión N° 03-22 celebrada el 30-01-23 artículo XIX
MBA. Roxana Arrieta Meléndez	Como organismo superior del Departamento de Personal existirá un Consejo integrado por cinco miembros, uno de los cuales será el propio Jefe del Departamento o, en falta de éste, el Subjefe.	Estatuto de Servicio Judicial, Capítulo III. Consejo de Personal, Artículo 11

Se aclara que actualmente se encuentre vacante la designación de una persona magistrada titular, debido a que la Dra. Jessica Jiménez Ramírez se retiró del Consejo de Personal el 28 de agosto de 2023 por cuanto finalizó su nombramiento como Magistrada Suplente en la Sala Primera al ser electo como titular el Mag. Jorge Leiva Poveda.

II. Funciones y actividades a cargo del Consejo de Personal

La Ley Orgánica del Poder Judicial en su capítulo X artículo 66 manifiesta que “corresponde a la Corte nombrar comisiones permanentes”, una de éstas es el “Consejo de Personal, con las atribuciones señaladas en el Estatuto Judicial y leyes conexas”.

Estatuto de Servicio Judicial

CAPITULO III. Consejo de Personal

Artículo 11.- Como organismo superior del Departamento de Personal existirá un Consejo integrado por cinco miembros, uno de los cuales será el propio Jefe del Departamento o, en falta de éste, el Subjefe. Los demás miembros serán nombrados por la Corte Plena a propuesta de su Presidente, por períodos de un año. Dos de ellos deberán ser Magistrados, y los otros dos se escogerán entre funcionarios que administren justicia.

El Consejo será presidido por el Magistrado que sea de título más antiguo en el catálogo del Colegio de Abogados.

Artículo 12.- El Consejo de Personal tendrá las siguientes atribuciones:

a) Conocer de los reclamos que se presenten por disposiciones o resoluciones del Departamento de Personal. En estos casos el Jefe del Departamento se abstendrá de votar;

b) Determinar la política general del Departamento de Personal, de acuerdo con el Jefe;

c) Resolver las diferencias relativas a ternas cuando no hubiere avenimiento entre el Jefe solicitante y el Departamento de Personal;

ch) Las demás que esta ley señale o que le encargue la Corte Plena.

Artículo 13.- El Consejo de Personal se reunirá cada vez que tenga asuntos que conocer; sus acuerdos se tomarán por mayoría de votos y se consignarán en un libro de actas.

El quórum del Consejo estará formado por tres miembros; y cuando el presidente dejare de asistir a alguna sesión, lo sustituirá uno de los otros miembros, debiendo preferirse al que desempeñe el cargo judicial de mayor importancia; si todos tuvieran la misma categoría, hará las veces de presidente el miembro que tenga más tiempo de servicio en el Poder Judicial.

...

Artículo 23.- Corresponde al Departamento de Personal hacer la selección de los candidatos elegibles para ocupar cargos judiciales, salvo disposición legal en contrario.

Artículo 24.- La selección se hará por medio de concursos de oposición y de antecedentes en los que se admitirá únicamente a quienes llenen los requisitos que establece el capítulo V.

Para la preparación y calificación de las pruebas, el Departamento podrá asesorarse del Consejo de Personal y de otros funcionarios o instituciones.

...

Artículo 29.- Si el jefe de la oficina tuviere razones suficientes para objetar a los candidatos, deberá solicitar una nueva terna al Departamento de Personal y exponerle por escrito los motivos de su inconformidad.

Si el Departamento considerare atendibles las objeciones repondrá la terna. De lo contrario el Consejo de Personal decidirá lo que corresponda; y si éste resolviere mantener la terna, el Departamento la devolverá al jefe de la oficina.

...

Artículo 48.- Todo servidor judicial podrá dirigirse al Departamento de Personal para hacer sugerencias tendientes a mejorar el servicio que prestan las oficinas judiciales. Si el Jefe del Departamento estimare que alguna idea pueda llevarse a la práctica con buen resultado, lo pondrá en conocimiento del Consejo de Personal para que éste lo estudie e informe de ello a la Corte Plena.

...

Artículo 57.- El Consejo y el Departamento de Personal colaborarán con la Corte Plena en los estudios para conceder becas a los servidores judiciales, procurando orientar esos beneficios dentro de un plan de

capacitación que sea útil para el mejor servicio judicial y sugiriendo en qué ramas y a cuáles servidores deben otorgarse.

Ninguna beca para estudiar en el exterior podrá concederse sin previo informe del Consejo de Personal.

Artículo 58.- Las becas podrán consistir en el otorgamiento de licencias con goce de sueldo completo y por las horas necesarias para que el servidor judicial realice estudios de derecho en la Universidad de Costa Rica, de acuerdo con el artículo 106 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Esas becas serán concedidas por el Consejo de Personal, oyendo el parecer del Jefe de la Oficina Judicial, y se registrarán por las disposiciones reglamentarias que dicte la Corte Plena. Los beneficiarios deberán suscribir un contrato y comprometerse a seguir sirviendo en el Poder Judicial por el término que señale el Consejo”.

Debe señalarse, que Corte Plena en sesión N° 19-11 celebrada el 13 de junio de 2011 artículo XXI, acordó que el Consejo de Personal conformara la representación patronal en la Comisión de Salud Ocupacional.

En síntesis, el Consejo de Personal tiene la importante responsabilidad de definir junto con la Dirección de Gestión Humana, de quien se tiene la colaboración y respaldo técnico para la toma de los distintos acuerdos, las políticas institucionales relativas al factor humano, incluyendo la representación patronal en la Comisión de Salud Ocupacional, según el acuerdo de Corte Plena citado.

Es relevante manifestar que el Consejo de Personal debe impulsar y fortalecer a la Dirección de Gestión Humana para que por medio de la definición de las actuaciones que se tomen, así como medidas adecuadas para poner en práctica, considerando pronunciamientos vinculantes en la materia de su competencia según sus diferentes integrantes, puedan hacer frente a los retos principales en las áreas de gestión humana del Poder Judicial.

III. Alcances

- a. *Análisis, discusión y aprobación de informes sobre la clasificación y valoración de puestos.*
- b. *En relación con la asignación de becas, se ha demandado la participación del Consejo de Personal como para la recomendación de asignación al Consejo Superior.*

Para este propósito se siguieron criterios establecidos en el Reglamento de Becas y Permisos de estudio para el personal del Poder Judicial, tales como: afinidad entre la actividad y el puesto ocupado por la persona servidora, experiencia laboral de la persona postulante, distribución por género. También se aplicó un criterio equitativo que, permita la mayor distribución posible de estas oportunidades de capacitación, procurando no designar a quienes ya habían sido seleccionados en el pasado.

- c. Resolución de recursos de apelación presentados al subproceso de Reclutamiento y Selección, así como apelaciones a estudios referentes a Evaluación del Desempeño.
- d. Análisis, discusión y aprobación de resoluciones sobre Dedicaciones Exclusivas.
- e. Aprobación de informes de componentes salariales relacionados con carrera profesional.

ASUNTOS CONOCIDOS POR EL CONSEJO DE PERSONAL

A continuación, se presenta cuadro resumen que brinda detalle de la cantidad de asuntos conocidos por el Consejo de Personal, a saber un total de 181 gestiones analizadas durante el período comprendido de diciembre 2022 a setiembre 2023, en el cual se efectuaron 18 sesiones, correspondientes a 15 ordinarias y 3 extraordinarias para atender casos de urgencia, principalmente por vencimiento de fechas límite en la tramitación de becas por parte de las personas interesadas en acreditarse una de ellas:

PROGRAMACIÓN DE SESIONES DEL CONSEJO DE PERSONAL															
PERÍODO DICIEMBRE 2022 a SETIEMBRE 2023															
Sesión	Fecha	ASUNTOS TRAMITADOS												TOTAL DE GESTIONES ATENDIDAS	
		Estudios que recomiendan beneficiarios para becas (nóminas)	Reportes de becados	Otros sobre becas	Permisos para estudios	Estudios Análisis de Puestos	Estudios RyS (apelaciones y otros)	Dedicación Exclusiva	Carrera Profesional	Evaluación Desempeño	Otros (prórroga, carta aval, PAO, Política Rectora, Bienestar y Salud, Presupuesto)	Asuntos Salariales	Asuntos Adm Personal (vacaciones, cesantía)		Apelación estudios Salud Ocupacional
23	13/12/2022					2		2			1				5
24	19-12-22 extraordinaria						1	11							12
1	28/2/2023		1	3				15						1	19
2	14/3/2023		2				1	3							6
3	28/3/2023	1					1	9							11
4	18/4/2023						1	2			1		1		5
5	25/4/2023	1													1
6	5/5/2023 extraordinaria	1													1
7	16/5/2023		1				1	19	2	1	1				25
8	25-05-23 extraordinaria	1													1
9	6/6/2023						2	17	4	3					26
10	4/6/2023						2	8			1	1			12
11	11/7/2023							12							12
12	18/7/2023	1	1					6	1						9
13	1/8/2023	1		1				1							3
14	8/8/2023 WhatsApp							8							8
15	22/8/2023	1		1		1	1	6	1						11
16	12/9/2023		3			1	3	5			2				14
TOTAL		7	8	5	0	4	13	124	8	4	6	1	1	1	181

Durante el período indicado los 181 acuerdos han sido informados oportunamente a las partes interesadas o remitidos para conocimiento del Consejo Superior, es importante resaltar que en estas sesiones se atendieron en su mayoría asuntos relacionados con reconocimientos de

estudios de Dedicación Exclusiva, reconocimientos de puntos por carrera profesional, análisis para otorgamiento de becas, apelaciones por participación en concursos de reclutamiento y selección. Además, se atendieron en menor cantidad gestiones de reportes de personas becadas, así como asuntos propios de la evaluación del desempeño, entre otros.

De las 18 sesiones celebradas por el Consejo de Personal, cuatro fueron atendidas en representación de la Dirección de Gestión por la Licda. Waiman Hin Herrera, Subdirectora de Desarrollo Humano, en virtud de que la MBA. Roxana Arrieta Meléndez disfrutó de vacaciones y además atendió funciones propias del cargo.

Adjunto se remite los siguientes reportes de asistencia a sesiones del Consejo de Personal, emitidos por la aplicación teams, donde se indica los períodos de permanencia de los integrantes de este órgano en las diferentes convocatorias programadas:

2022



Sesión 22-22.csv



Sesión 23-22.xlsx

2023



01-28-02-23.xlsx



02-14-03-23.xlsx



03-28-03-23.xlsx



04-18-04-23.xlsx



05-25-04-23.xlsx



06-05-05-23.xlsx



07-16-05-23.xlsx



08-25-05-23.xlsx



09-06-06-23.xlsx



10-20-06-23.xlsx



11-11-07-23.xlsx



12-18-07-23.xlsx



13-01-08-23.xlsx



14-08-08-23.xlsx



15-22-08-23.xlsx



16-12-09-23.xlsx

A continuación se muestra un resumen de los reportes generados:

CONTROL DE ASISTENCIA A SESIONES DEL CONSEJO DE PERSONAL								
PERÍODO DICIEMBRE 2022 a SETIEMBRE 2023								
Cantidad de sesiones	N° Sesión	Fecha	INTEGRANTES DEL CONSEJO DE PERSONAL					TOTAL DE ASISTENTES POR SESIÓN
			Mag. Julia Varela Araya (Presidenta)	MBA. Roxana Arrieta Meléndez o Licda. Waiman Hin Herrera (Secretaria)	Mag. Suplente Jéssica Jiménez Ramírez (Integrante)	Msc. Alejandra Rojas Calvo (Integrante)	Dr. Ricardo Madrigal Jiménez (Integrante)	
1	23-2022	13/12/2022	x	x/	x	Licencia por maternidad	x*	4
2	24-2022	19-12-22 extraordinaria	x	x	x	Licencia por maternidad	x	4
3	01-2023	28/2/2023	Incapacidad	x/	x	Licencia por maternidad	x	3
4	02-2023	14/3/2023	x	x	x	Licencia por maternidad	x	4
5	03-2023	28/3/2023	x	x	Disfrute de vacaciones	Licencia por maternidad	x	3
6	04-2023	18/4/2023	Inexistencia: atención de funciones propias del cargo	x/	x	x	Inexistencia: atención de funciones propias del cargo	3
7	05-2023	25/4/2023	x	x	x	x	x	5
8	06-2023	5/5/2023 extraordinaria	x	x	x	x	x	5
9	07-2023	16/5/2023	x	x	x	x	x	5
10	08-2023	25-05-23 extraordinaria	Disfrute de vacaciones	x	x	x	x	4
11	09-2023	6/6/2023	x	x	x	x	x	5
12	10-2023	20/6/2023	x	x	x	x	x	5
13	11-2023	11/7/2023	Incapacidad	x/	x	x	Inexistencia: atención de funciones propias del cargo	3
14	12-2023	18/7/2023	x	x	x	x	x	5
15	13-2023	1/8/2023	x	x	x	x	x**	5
16	14-2023	8/8/2023	x	x	x	Disfrute de vacaciones	x	4
17	15-2023	22/8/2023	x	x	x	x	x**	5
18	16-2023	12/9/2023	x	x	Se retira del Consejo de Personal	x	x**	4
TOTAL DE ASISTENCIA POR INTEGRANTE A SESIONES DEL CONSEJO DE PERSONAL			14	18	16	12	16	

x/ La Licda. Waiman Hin Herrera, Subdirectora de Desarrollo Humano, sustituyó a la MBA. Roxana Arrieta Meléndez, por atención de funciones propias de su cargo como Directora de Gestión Humana
x* Retiro anticipado de sesión por parte del Dr. Madrigal Jiménez por atención propia de sus funciones
x** Llegadas tardías del Dr. Madrigal Jiménez por atención propia de sus funciones

Es importante aclarar que el Juez Dr. Ricardo Madrigal Jiménez en ocasiones, por razones de su cargo debió ausentarse o incorporarse tarde a las sesiones o retirarse de éstas para atender asuntos urgentes, sin perjudicar el quorum para sesionar, esto con autorización de la Presidenta del Consejo de Personal. De igual forma la Msc. Alejandra Rojas Calvo en el período diciembre 2022 a marzo 2023 no participó en el Consejo de Personal por cuanto se acogió a licencia por maternidad.

Asimismo, la Comisión de Salud Ocupacional ha efectuado a setiembre de 2023 dos sesiones donde también las personas integrantes del Consejo de Personal han tenido su participación, a continuación se adjunta el informe respectivo:



Informe III Trimestre
2023.pdf

--- 0 ---

Por lo tanto, se acordó:

1. *Que con el objetivo de evitar atrasos administrativos y problemas por falta de quorum según lo que se agende, recomendar a Corte Plena nombrar la persona Magistrada titular faltante para que integre el Consejo de Personal hasta el 02 de noviembre de 2023 o en su defecto durante el plazo que Corte Plena considere oportuno.*
2. *Recomendar la integración del Consejo de Personal para el período 2023-2024, según se indica a continuación, por cuanto las actuales personas que conforman este órgano manifestaron estar anuentes a ser reelectos por un nuevo período en continuidad de funciones dentro del mismo:*

Nombre	Puesto en el Consejo de Personal	Período
<i>Magistrada Julia Varela Araya</i>	<i>Integrante Titular Presidente</i>	<i>02-11-2023 al</i>
<i>Vacante</i>	<i>Integrante Titular Magistrada (o)</i>	<i>-----</i>
<i>Msc. Alejandra Rojas Calvo</i>	<i>Integrante Juez Superior</i>	<i>01-02-2024 al</i>
<i>Dr. Ricardo Madrigal Jiménez</i>	<i>Integrante Juez Superior</i>	<i>01-02-2024 al</i>
<i>MBA. Roxana Arrieta Meléndez</i>	<i>Integrante Secretaria</i>	<i>La Jefatura Dpto. Personal por Estatuto Servicio Judicial, Capítulo III Artículo II, formará parte del Consejo de Personal.</i>

Se declara en firme.

--- 0 ---

Se levanta la sesión a las once horas y cuarenta minutos.

Mag. Julia Varela Araya
Presidenta

Licda. Waiman Hin Herrera
Secretaria