

CONSEJO DE PERSONAL

SESION N° 007-2024

Sesión ordinaria del Consejo de Personal celebrada a las ocho horas y treinta minutos del veintiocho de mayo de dos mil veinticuatro, con asistencia de la Mag. Julia Varela Araya quien preside, Mag. Jorge Leiva Poveda, Msc. Alejandra Rojas Calvo, Dr. Ricardo Madrigal Jiménez y la Licda. Waiman Hin Herrera quien sustituye a la MBA. Roxana Arrieta Meléndez quien atiende asuntos propios de su cargo.

ARTÍCULO I

El Subproceso Gestión de la Capacitación de la Dirección de Gestión Humana, procede a presentar el oficio N°PJ-DGH-CAP-165-2024, el cual indica:

“En atención a lo acordado por el Consejo de Personal en sesión No. 04-2024 celebrada el 09 de abril de 2024, artículo XV, el Subproceso Gestión de la Capacitación se permite informar que esta oficina, en conjunto con el Consejo de Personal, se acoge al siguiente procedimiento para la gestión de becas y permisos de estudio según el reglamento y las directrices vigentes:

1. Procedimiento para el otorgamiento de becas

1.1 Formulación presupuestaria de becas

La formulación presupuestaria de becas se realiza de forma anual de acuerdo con:

- El procedimiento establecido en oficio No.1169-PLA-2018 de la Dirección de Planificación
- Las medidas para la contención del gasto en el Poder Judicial aprobadas por Corte Plena en sesión No. 27-2017, celebrada el 21 de agosto de 2017, artículo XVI.
- Las directrices técnicas para la formulación del anteproyecto de presupuesto facilitadas por la Dirección de Planificación para el periodo correspondiente.
- Los montos máximos por formular para las subpartidas 60201 (Becas a funcionarios) y 00105 (suplencias) por concepto de becas para el periodo correspondiente son facilitados por la Dirección de Planificación.

- El tipo de cambio para el dólar y el euro facilitado por el Macroproceso Financiero Contable para el periodo correspondiente.
- Los cálculos de salarios para las suplencias proporcionados por la Unidad de Presupuesto y Estudios Especiales de la Dirección de Gestión Humana.

Es importante resaltar que los posgrados a los cuales se les asigna presupuesto por concepto de becas son seleccionados de acuerdo con las necesidades de capacitación detectadas mediante un diagnóstico que realizan las Unidades de Capacitación, Escuela Judicial y Subproceso Gestión de la Capacitación para su respectivo ámbito.

Además de que los montos de las becas deben ajustarse estrictamente a los montos máximos por formular que son remitidos anualmente por la Dirección de Planificación.

1.2 Gestión de la beca

Una vez aprobado el presupuesto de becas por parte del Consejo Superior, el Subproceso Gestión de la Capacitación de la Dirección de Gestión Humana investiga los sitios web de los posgrados que cuentan con recursos para conocer las fechas de matrícula, pagos, lecciones, entre otros datos requeridos para la gestión de becas.

Los calendarios universitarios determinan las fechas en que son publicadas las becas a lo interno del Poder Judicial y los cronogramas de trabajo que se establecen para la gestión de la beca.

El procedimiento para la gestión de la beca se fundamenta en el Reglamento de Becas y Permisos de Estudio para el personal del Poder Judicial. Se detalla, a continuación:

1.2.1 Invitación

Para la divulgación de la actividad, el Subproceso Gestión de la Capacitación utiliza el sistema de becas en SIGA-GH para confeccionar la invitación, en la cual se incluye toda la información de la actividad: objetivos, requisitos solicitados por el ente organizador, plan de estudios, costos, entre otros.

Asimismo, se detallan los requisitos que deben poseer las personas a lo interno del Poder Judicial de acuerdo con el Reglamento de Becas y permisos de estudio para el personal del Poder Judicial, el detalle

del beneficio por concepto de beca y la población a la cual se dirige de acuerdo con los recursos disponibles, y el proceso que deben seguir las personas para la inscripción correspondiente.

1.2.2 Nómina

Finalizado el plazo de inscripción, el Subproceso Gestión de la Capacitación procede a consultar a las personas inscritas si resultaron admitidas por el ente organizador, solicitar el visto bueno de la jefatura correspondiente y verificar que cumpla con los requisitos establecidos en el Reglamento de becas.

Se realiza un oficio dirigido al Consejo de Personal con los detalles de la actividad, del beneficio por concepto de beca y la nómina con las personas que cumplen con lo detallado en el párrafo anterior, la nómina incluye:

- Nombre
- Cédula
- Puesto en propiedad y oficina
- Puesto actual y oficina
- Fecha del primer nombramiento en propiedad en un puesto profesional
- Tiempo servido
- Disfrute de becas anteriores tramitadas por la Dirección de Gestión Humana
- Resultado de la evaluación del desempeño
- Sanciones registradas en el sistema

1.2.3 Recomendación por parte del Consejo de Personal

El Consejo de Personal analiza los datos de cada persona integrante de la nómina y realiza una recomendación considerando además la equidad de género y la localización geográfica de las personas propuestas en la nómina. En caso de que el plazo para la gestión de la beca sea limitado, el Consejo de Personal realiza sesiones virtuales extraordinarias para emitir la recomendación requerida.

El acuerdo tomado por el Consejo de Personal se remite de forma directa para conocimiento del Consejo Superior.

1.2.4 Selección por parte del Consejo Superior

El Consejo Superior conoce el oficio de la nómina y la recomendación emitida por el Consejo de Personal y selecciona a la o las personas que obtendrán la beca.

1.2.5 Gestión del contrato de adiestramiento

Para la redacción del contrato de adiestramiento por concepto de beca, se utiliza la plantilla de contrato propuesta por la Dirección Jurídica mediante criterio No. 349-DJ/CAD-2021 la cual fue redactada de acuerdo con las obligaciones establecidas en el Reglamento de Becas y permisos de estudio para el personal del Poder Judicial. La información que se modifica corresponde a las características de la actividad formativa, la beca otorgada y a la información personal de la persona beneficiaria y de la persona fiadora.

1.2.6 Pago de la beca

Cuando el contrato de adiestramiento se encuentre suscrito por todas las partes, el Subproceso Gestión de la Capacitación solicita al Macroproceso Financiero Contable realizar el pago de acuerdo con el procedimiento.

1.2.7 Seguimiento del contrato de adiestramiento

Según acuerdo tomado por el Consejo Superior en sesión No. 30-19 celebrada el 02 de abril de 2019, artículo LXXIV, las diferentes unidades de capacitación, la Escuela Judicial y el Subproceso Gestión de la Capacitación poseen el deber de llevar el control y seguimiento necesarios con el fin de que las personas beneficiarias de una beca cumplan con las cláusulas del contrato.

2. Estadísticas de la gestión de becas

2.1 Estadísticas sobre las becas divulgadas durante los periodos 2022 y 2023

A continuación, se presenta el detalle de la cantidad de invitaciones divulgadas correspondientes a posgrados con presupuesto aprobado por el Consejo Superior y capacitaciones cuya invitación fue

recibida por el Poder Judicial de forma circunstancial y que no se encontraban dentro del presupuesto de becas para el periodo correspondiente.

Así como la cantidad de divulgaciones que no tuvieron participación, personas participantes, personas seleccionadas y personas que rechazaron la beca otorgada en los años 2022 y 2023.

Parámetros		2022	2023
Cantidad de invitaciones divulgadas	Posgrados	23	18
	Capacitaciones	6	5
Cantidad de invitaciones sin participación	Posgrados	6	5
	Capacitaciones	3	2
Cantidad de personas participantes	Posgrados	95	79
	Capacitaciones	15	7
Cantidad de personas seleccionadas que disfrutaron de la beca	Posgrados	35	44
	Capacitaciones	13	7
Cantidad de personas que rechazaron la beca otorgada	Posgrados	8	0
	Capacitaciones	0	0

Del cuadro anterior se resalta que:

- La cantidad de invitaciones divulgadas y la cantidad de personas seleccionadas dependen de la disponibilidad presupuestaria de becas para el periodo en curso.
- La cantidad de invitaciones sin participación se debe a que no hubo interés por parte de la población judicial por participar en estas becas o capacitaciones. Las actividades se señalan en el cuadro infra visible con color rojo.
- La diferencia entre ambos periodos referente a la cantidad de participantes es una métrica que el Subproceso Gestión de la Capacitación no puede prever ya que depende del interés que posean las personas servidoras judiciales en las actividades que se divulguen. Sin embargo, se están realizando esfuerzos para dar a conocer el procedimiento de gestión de becas a la población del Poder Judicial; estos esfuerzos se detallan en este informe en el punto 3. *Acciones para incentivar la ejecución presupuestaria.*
- Los motivos que indican las personas del porqué rechazaron la beca otorgada de forma previa a sus estudios son los siguientes:

- Imposibilidad de contar con una persona fiadora solidaria para la suscripción del contrato de adiestramiento.
- Finanzas o asuntos personales.
- No realizar el pago de matrícula dentro del plazo establecido por el ente organizador.

Dicho lo anterior, se detallan a continuación las becas y capacitaciones que fueron divulgadas para ambos periodos:

Tipo de actividad	2022				
	Actividad	Ente organizador	Cantidad de personas participantes	Personas seleccionadas	Personas que rechazaron la beca
Posgrados	Especialista en Derechos Humanos	Universidad Castilla de La Mancha, España	2	1	0
	Título Especialista en Justicia Constitucional, interpretación y tutela de los derechos fundamentales (IV Edición)	Universidad Castilla de La Mancha, España	1	0	0
	Maestría en Gerencia de Proyectos de Desarrollo	ICAP, Campus virtual	3	1	0
	Maestría en Psicología del Trabajo y las Organizaciones	UCR, Costa Rica	1	1	0
	Maestría Profesional en Ciencias Penales	UCR, Costa Rica	0	0	0
	Maestría en Gerencia de Proyectos	TEC, Costa Rica	4	1	0
	49° Cursos de Especialización en Derecho	Universidad de Salamanca, España	3	1	0
	Máster Universitario en Protección Internacional de los Derechos Humanos	Universidad de Alcalá de Henares, España	0	0	0
	Maestría Profesional en Criminología	UNED, Costa Rica	4	2	1
	Maestría Profesional Estudio de las Violencias desde la perspectiva de Género e Interseccionalidad	UNED, Costa Rica	0	0	0
	XXIII Edición de los Cursos de Postgrado en Derecho	Universidad Castilla de La Mancha, España	2	1	0
	Máster en Victimología en Delitos Violentos y su Intervención Multidisciplinar	EICYC, España	27	7	0
	Programa Especializado Online en Gestión de Proyectos Públicos	The George Washintong University, Estados	11	1	0

		Unidos / ADEN, Costa Rica			
	Programa especializado en Habilidades Gerenciales	The George Washington University, Estados Unidos / ADEN, Costa Rica	11	1	0
	Maestría Profesional en Ciencias Penales	UCR, Costa Rica	0	0	0
	Maestría Profesional en Derecho Público	UCR, Costa Rica	0	0	0
	Máster Universitario en Derecho y Violencia de Género	Universidad de Valencia, España	1	1	0
	Máster en Argumentación Jurídica	Universidad de Alicante, España	0	0	0
	Diplomado Internacional de Especialización: Derechos Humanos, Pueblos Indígenas y Políticas Públicas	Fundación Henry Dunant, Chile	7	5	4
	Diplomado Internacional de Especialización: Derechos Humanos, Discapacidad y Políticas Públicas	Fundación Henry Dunant, Chile	4	2	1
	Diplomado Internacional Especializado: Derechos Humanos, Vejez, Personas Mayores y Políticas Públicas	Fundación Henry Dunant, Chile	7	4	2
	Curso Superior de Formación en Justicia Constitucional y tutela judicial de los derechos	Universidad de Pisa, Italia	1	1	0
	Doctorado Académico en Derecho	Universidad Escuela Libre de Derecho, Costa Rica	6	5	0
TOTAL			95	35	8
Capacitaciones	Diploma en Ingeniería para el tratamiento de aguas especiales	OEA, Estados Unidos	0	0	0
	Curso Medios de comunicación y administración de justicia	AECID, España	3	3	0
	Enfoque de derechos y de igualdad de género en políticas, programas y proyectos	OEA, Estados Unidos	0	0	0
	Sensibilización en Sistemas de Gestión de Calidad	CICAJ, Uruguay	0	0	0
	Capacitación en Sistema de Gestión de Calidad	CICAJ, Uruguay	3	2	0
	Diplomado Virtual en Modelos Integrales de Gestión de la Calidad	CICAJ, Uruguay	9	8	0
TOTAL			15	13	0

	2023				
	Actividad	Ente organizador	Cantidad de personas participantes	Personas seleccionadas	Personas que rechazaron la beca
Posgrados	Maestría Profesional en el Estudio de las Violencias desde la Perspectiva de Género e Interseccionalidad	UNED, Costa Rica	0	0	0
	Curso Especialista en Justicia Constitucional, Interpretación y Aplicación de la Constitución (VI Edición)	Universidad Castilla de La Mancha, España	3	2	0
	Maestría Profesional en Criminología	UNED, Costa Rica	3	2	0
	Máster Universitario en Derecho y Violencia de Género	Universidad de Valencia, España	1	1	0
	Cursos de Especialización en Derecho	Universidad de Salamanca, España	2	2	0
	Programa especializado en Gestión de Proyectos Públicos	The George Washintong University, Estados Unidos / ADEN, Costa Rica	7	2	0
	Máster Universitario en Protección Internacional de los Derechos Humanos	Universidad de Alcalá de Henares, España	3	1	0
	XXIV Edición Cursos de Posgrado en Derecho	Universidad Castilla de La Mancha, España	4	3	0
	Oportunidades de carrera: Pasantía - Equipos unificados - Legal - Oficina del Fiscal (financiado)	Corte Penal Internacional, Países Bajos	0	0	0
	Oportunidades de Carrera: Pasantía - Presidencia - Unidad Legal y de Cumplimiento (Financiada) (22876)	Corte Penal Internacional, Países Bajos	0	0	0
	Oportunidades de Carrera: Profesional Visitante - Sección de Recursos Humanos - Legal y Política (Financiado)	Corte Penal Internacional, Países Bajos	0	0	0
	Maestría Profesional en Derecho Público	UCR, Costa Rica	2	0	0
	Maestría Profesional en Ciencias Penales	UCR, Costa Rica	4	0	0
	Diplomado Proceso de Formación en Modelos de Gestión	CICAJ, Uruguay	16	16	0

	Maestría en Argumentación Jurídica	Universidad de Alicante, España	0	0	0
	Doctorado Académico en Derecho	Universidad Escuela Libre de Derecho, Costa Rica	8	8	0
	Curso de Alta Formación en Justicia Constitucional y Tutela Jurisdiccional de Derechos	Universidad de Pisa, Italia	6	3	0
	Máster Profesional en Criminología	EICYC, España	20	4	0
TOTAL			79	44	0
Capacitaciones	Tercera Edición del Diplomado Digital de Liderazgo en Inclusión Social y Acceso a Derechos (Diplomado Digital)	OEA, Estados Unidos	4	4	0
	Metodologías de Formación Judicial a Distancia	AECID, Colombia	2	2	0
	El principio de igualdad en el ámbito de la jurisdicción laboral	AECID, Colombia	1	1	0
	Diseño instruccional para la creación de cursos online	OEA, Estados Unidos	0	0	0
	Enfoque de Derechos y de Igualdad de Género en Políticas, Programas y Proyectos	OEA, Estados Unidos	0	0	0
TOTAL			7	7	0

2.2 Estadísticas sobre el presupuesto de becas

A continuación, se muestran las siguientes estadísticas sobre el presupuesto de becas:

2.2.1 Recortes presupuestarios

Con el fin de mostrar el panorama de recortes presupuestarios que se han presentado para las becas del Poder Judicial por motivo de la crisis fiscal nacional y la pandemia ocasionada por el virus SARS-CoV-2, a continuación, se detallan los recursos aprobados del año 2020 al 2023.

Subpartida	Monto aprobado 2020	Monto aprobado 2021	Monto aprobado 2022	Monto aprobado 2023
10701 (Actividades de capacitación)	₡ 59 338 637,96	₡ 6 509 300,00	₡ 0	₡ 0
60201 (Becas a funcionarios)	₡ 82 468 997,94	₡ 27 847 159,00	₡ 24 292 504,00	₡ 22 875 180,63
00105 (Suplencias)	₡ 843 423 878,83**	₡ 144 977 918,00**	₡ 75 830 295,00	₡ 75 830 295,60

Específicamente para la subpartida 00105 (Suplencias) en los años 2020 y 2021 se incorporaron recursos para cubrir el rubro “Especialistas en contenido”, no obstante, para el año 2022 se excluyó este rubro del presupuesto de becas, ya que su finalidad no corresponde a permisos de estudio para el personal del Poder Judicial.

Asimismo, a partir de las directrices técnicas para guiar el proceso de formulación 2022, establecidas en el oficio 1964-PP-2020, específicamente en su punto N, 81, b, se indica textualmente:

“b. En la formulación del presupuesto de becas, todas las ayudas económicas formuladas por concepto de beca deberán realizarse en la subpartida 60201 (Becas a funcionarios), y no deberán incluirse recursos en la subpartida 10701 (Actividades de Capacitación).”

Para todos los programas presupuestarios, los recursos asignados a la subpartida 10701 (Actividades de capacitación) que se proyectarían para atender becas (ayudas económicas) dirigidas a la población judicial, se trasladaron a la subpartida 60201 (Becas a funcionarios), quedando la subpartida 10701 (Actividades de capacitación), sin recursos asignados para atender becas (ayudas económicas).

El mayor recorte presupuestario se denota entre los años 2020 y 2021 por motivo de la pandemia ocasionada por el Virus SARS-CoV-2. En la sesión de trabajo del Consejo Superior del 27 de marzo de 2020, se acordó:

“1) Aprobar la propuesta de la Dirección de Gestión Humana: En la subpartida 00105 Permisos para Sustitución, se propone mantener ¢111.521.449, rebajando ¢144.977.918; manteniendo además lo relativo a los especialistas en contenido. En la subpartida 10701 Capacitación, se propone mantener ¢6.509.300 y rebajar ¢47.727.265. En la subpartida 60201 Becas, se propone mantener ¢27.847.159 y rebajar ¢56.496.821. El rebajo total sería del 63.8%, equivalente a ¢249.202.004, manteniendo dentro del presupuesto lo relativo a los especialistas en contenido por ¢582.865.098.”

Para este recorte presupuestario se consideró:

- La restricción de realizar actividades presenciales en los años 2020 y 2021 según los “Lineamientos institucionales que deben ser aplicados ante la llegada del CORONAVIRUS (COVID-19)” aprobados por el Consejo Superior en sesión No. 21-20 celebrada el 13 de marzo de 2020, artículo XXVIII.
- El cierre del curso lectivo por parte de las Universidades Nacionales.
- Las repercusiones de la crisis del COVID19 en el extranjero, principalmente en países como España e Italia, que poseen Universidades con las cuales el Poder Judicial mantiene convenios vigentes.
- La restricción de salida del país a las personas funcionarias públicas.
- El recorte del 70% de la formulación de presupuesto para becas del 2021 solicitado por el Consejo Superior, que elimina o reduce automáticamente el presupuesto 2020 al haberse eliminado o reducido hasta en un cupo la mayoría de las actividades académicas y posgrados, impactando a su vez las ayudas económicas y permisos con goce salarial.
- El panorama incierto ante la crisis del COVID19 que obligó a ceder presupuesto que no es posible garantizar su ejecución en los porcentajes acostumbrados.

2.2.2 Ejecución presupuestaria de becas 2022-2023

Los recursos presupuestarios de becas para los años 2022 y 2023 fueron aprobados por el Consejo Superior en sesión No. 35-2021 celebrada el 30 de abril de 2021, artículo VIII y sesión No. 29-2022 celebrada el 01 de abril de 2022, artículo I, respectivamente.

A continuación, se muestra el detalle de los montos aprobados en la subpartida 60201 (Becas a funcionarios) para los diferentes programas presupuestarios y su porcentaje de ejecución:

Programa presupuestario	2022		2023	
	Monto aprobado	Porcentaje de ejecución	Monto aprobado	Porcentaje de ejecución
926 (Dirección y Administración)	₡ 2.128.008,00	81,80%	₡ 2.128.008,00**	100%
927 (Judicatura)	₡ 8.608.078,00	29,58%	₡ 8.607.121,00	31,7%
928 (OIJ)	₡ 3.001.344,00	50,00%	₡ 3.001.345,00	100%
929 (Ministerio Público)	₡ 4.569.535,00	77,63%	₡ 4.384.432,00	68,7%
930 (Defensa Pública)	₡ 4.569.354,00	91,42%	₡ 4.754.275,00	65,0%
950 (OAPVD)	₡ 531.959,00	99,69%	₡ 0,00	N/A

****** Para el año 2023, específicamente para el programa presupuestario 926 (Dirección y Administración), se presentó una sobre ejecución ya que, para la beca otorgada a la señora Carolina Solórzano Chaves mediante acuerdo tomado por el Consejo Superior en sesión No. 54-2022 celebrada el 28 de junio de 2022, artículo XXXVII, para cursar la Maestría Profesional en Psicología del Trabajo y las Organizaciones impartida por la Universidad de Costa Rica (UCR), **el Poder Judicial mantiene el compromiso de pagarle a la señora un monto de ₡197.166,80 en el periodo 2024**, debido a que la UCR incorporó una materia al plan de estudios que no se tenía proyectada cuando se realizaron los cálculos presupuestarios para el periodo 2023, siendo este un motivo ajeno al control del Subproceso Gestión de la Capacitación.

Esta información es facilitada anualmente por la Dirección de Planificación para que se brinden sus respectivas justificaciones.

2.2.2.1 Justificación de la no ejecución

Dentro de las justificaciones sobre la no ejecución presupuestaria de becas, se encuentran los siguientes motivos:

- El posgrado no se encuentra dentro de la oferta académica del ente organizador.
- El ente organizador no abrió la promoción del posgrado para el año en curso.
- Únicamente una persona realiza la inscripción y declina la participación de forma previa al otorgamiento de la beca.
- No se alcanza el cupo mínimo establecido por el ente organizador.
- Se inscriben personas que no pertenecen al programa presupuestario que posee los recursos asignados.
- No hay participación por parte de la población judicial.
- El monto ejecutado es menor al proyectado por variaciones en el tipo de cambio del dólar o del euro.

Es importante mencionar que cuando se detecta que un rubro presupuestario de becas no puede ser ejecutado por motivos ajenos al control del Poder Judicial, el Subproceso Gestión de la Capacitación comunica lo correspondiente a las diferentes Unidades de Capacitación y Escuela Judicial con el fin de que sean reorientados a otros programas de posgrado que busquen satisfacer las necesidades de capacitación de su respectiva población.

2.2.2.2 Programa presupuestario con menor ejecución presupuestaria

Del punto 2.2.2 se destaca que el programa presupuestario 927 (Judicatura) ha tenido el menor porcentaje de ejecución presupuestaria de becas en relación con los demás programas presupuestarios.

A pesar de las reiteradas veces que el Subproceso Gestión de la Capacitación le ha comunicado a la Escuela Judicial y al Despacho de la Presidencia los recursos disponibles en la subpartida 60201 (Becas a funcionarios) y 00105 (Suplencias) para que los mismos sean reorientados a otras necesidades de capacitación a nivel de posgrado, regularmente no se obtiene respuesta.

Es importante resaltar que en varias ocasiones se ha motivado a la Escuela Judicial para incentivar la ejecución presupuestaria, por ejemplo, en acuerdo tomado por el Consejo Superior en sesión No. 102-2022 celebrada el 22 de noviembre de 2022, artículo XXXVI, el cual indica textualmente:

*“2.) Corresponderá a la Escuela Judicial diagnosticar, investigar y detectar las necesidades de capacitación del programa presupuestario 927 (judicatura), y hacerlo saber a este órgano a fin de trasladarlo al Subproceso Gestión de la Capacitación para que gestione las becas que correspondan. Asimismo, deberá en coordinación con las diferentes Unidades de Capacitación, prestar especial interés en la gestión de becas, con la finalidad de satisfacer las necesidades de capacitación que requiere la Institución, en sus diferentes ámbitos. 3.) **Deberá la Escuela Judicial realizar las acciones pertinentes para realizar un correcto y eficaz uso de los recursos asignados para este objetivo.**”*
(La negrita no pertenece al original)

En relación con el presupuesto de becas aprobado para el año 2024, se informa que el 08 de abril de 2024, Subproceso Gestión de la Capacitación remitió el oficio PJ-DGH-CAP-126-2024 a la Escuela Judicial y al Despacho de la Presidencia para informar sobre los recursos disponibles y no se ha obtenido respuesta.

Asimismo, en atención al acuerdo tomado por el Consejo Superior en sesión No. 05-2024 celebrada el 23 de enero de 2024, artículo XXVII, el 15 de marzo de 2024 se consultó a la Escuela Judicial sobre la definición del posgrado para utilizar los recursos asignados al rubro “Doctorado en Derecho” en la

subpartida 00105 (Suplencias). Dicha consulta se reiteró el 01 y el 16 de abril de 2024, sin embargo, no se ha obtenido respuesta.

Se adjuntan comprobantes:



RE_ CONSULTA _ PJ-DGH-CAP-126-202
Oficio N° 1281-2024.n 4 MHC(Presupuesto b



Ante esta situación se ha solicitado reunión con la Licda. Rebeca Guardia Morales, directora de la Escuela Judicial para coordinar lo pendiente y establecer acciones que coadyuven a la adecuada ejecución del presupuesto y a la promoción de las oportunidades de becas para la población judicial. Conforme a esto se recibe respuesta de la señora Aida Cristina Sinclair, secretaria de la Escuela Judicial, donde indica que cuentan con disponibilidad el día 09 de mayo a las 2:30 p.m.



RV_ CONSULTA _
Oficio N° 1281-2024.n

3. Acciones para incentivar la ejecución presupuestaria

Dentro de las acciones para incentivar la ejecución presupuestaria de becas se incluye:

3.1 Comunicación de recursos presupuestarios disponibles

La comunicación de recursos presupuestarios disponibles es una buena práctica que consiste en que el Subproceso Gestión de la Capacitación informe a las diferentes Unidades de Capacitación el presupuesto que no se pueda ejecutar por motivos ajenos al control del Poder Judicial.

Para la reorientación de recursos las Unidades de Capacitación deben definir un posgrado que atienda las necesidades de capacitación detectadas para su respectiva población y proyectar el posible tipo de beneficio por concepto de beca. Una vez que se cuente con dicha definición, la Unidad de Capacitación

debe solicitar al Consejo Superior su aprobación para que el Subproceso Gestión de la Capacitación continúe con el procedimiento de gestión de becas.

Se hace el reconocimiento a la Unidad de Capacitación del Ministerio Público y de la Defensa Pública quienes, a partir de esta comunicación, han realizado esfuerzos para aprovechar al máximo posible los recursos de becas asignados a sus programas presupuestarios.

3.2 Divulgación de becas

Con el propósito de atender lo solicitado por el Consejo Superior en sesión No. 75-2023 celebrada el 12 de setiembre de 2023, artículo XXVII, se han aplicado estrategias de divulgación que consiste en la publicación de la información por medio de la oficina de Protocolo y Relaciones Públicas al menos una vez a la semana durante el plazo de inscripción para la beca, lo cual mitiga el riesgo de no ejecución presupuestaria por falta de personas inscritas.

Cuando se publica la información a toda la población por medio de esa oficina, el Subproceso Gestión de la Capacitación traslada el correo a la Unidad de Capacitación que posea los recursos presupuestarios de la beca y se recomienda divulgar a lo interno de su población. También se comparte con los gremios.

Además, el Subproceso Gestión de la Capacitación crea un diseño que puede ser divulgado por medio de redes sociales, por ejemplo: WhatsApp, y se traslada a la Unidad de Capacitación correspondiente para que sea divulgado a lo interno de su población.

3.3 Campaña de becas

En atención al acuerdo tomado por el Consejo Superior en sesión No. 76-2023 celebrada el 13 de setiembre de 2023, artículo IV, se elabora una campaña que tiene como propósito dar a conocer la gestión de becas a la población judicial incluyendo temas como: en qué consisten las becas, su normativa, tipos de beneficios, objetivos y requisitos para participar, entre otros.

Otra parte de la campaña se dirige a las Unidades de Capacitación y Escuela Judicial para generar conciencia sobre la importancia de hacer uso del recurso de conocimiento que obtienen las personas becadas.

Es importante mencionar que esta campaña se encuentra en desarrollo y está pendiente de publicar.

3.4 Encuesta sobre becas

Con el fin de buscar oportunidades de mejora para que las becas resulten atractivas al personal del Poder Judicial, se ha detectado la necesidad de realizar una encuesta sobre los aspectos que deben poseer las becas para que las personas deseen participar y hacer uso de este recurso para adquirir nuevos conocimientos y mejorar el desempeño en el servicio que se brinda.

La creación de esta encuesta se encuentra en desarrollo por parte del Subproceso Gestión de la Capacitación y se proyecta su aplicación en el transcurso del 2024.

3.5 Procedimiento para la divulgación directa

En acuerdo tomado por el Consejo Superior en sesión No. 24-2022 celebrada el 17 de marzo de 2022, artículo XXXV, se acordó:

“1) Autorizar la divulgación de forma directa las actividades formativas asociadas a convenios de cooperación o acuerdos específicos suscritos entre los respectivos entes organizadores y el Poder Judicial, siempre y cuando no implique ninguna erogación para la institución y la persona servidora judicial interesada, cubra el costo económico de la participación en la actividad. 2.) Autorizar permiso con goce de salario sin sustitución a las personas interesadas en participar, en las actividades que se realicen bajo la modalidad virtual sincrónica, con sesiones en horario laboral, siempre y cuando, demuestren ante el Subproceso que cuentan con el visto bueno de la jefatura directa indicando que su participación no afectará el servicio que se brinda. 3.) Deberá la Dirección de Gestión Humana comunicar oportunamente a este Consejo las personas que participaran en las actividades divulgadas.”

Esta divulgación directa tiene como propósito aprovechar oportunidades de capacitación externas al Poder Judicial que cuenten con alguna facilidad económica para las personas participantes, siempre y cuando, los temas que se desarrollen sean de interés del Poder Judicial y no se afecte el servicio público que se brinda.

Estas oportunidades se consideran debido a las limitaciones presupuestarias que se cuentan para la gestión de becas a lo interno del Poder Judicial.

El Subproceso Gestión de la Capacitación se encuentra desarrollando un procedimiento para que cada Unidad de Capacitación o Escuela Judicial pueda realizar la divulgación directa de las actividades que considere convenientes a lo interno de su población, las cuales deben ser analizadas previamente según aspectos de posibles conflictos de interés, modalidad de estudios (presencial, virtual o bimodal), objetivos, programa, entre otros.

Lo anterior, debido a que cada Unidad de Capacitación o Escuela Judicial posee el conocimiento técnico y profesional para decidir si una capacitación es de interés para su población y si satisface alguna necesidad de capacitación.

Para realizar una divulgación directa, se debe informar con claridad que el Poder Judicial no otorgará ningún tipo de beneficio económico a las personas que deseen participar.

4. Convenios nacionales e internacionales en la gestión de becas

Los convenios de cooperación son acuerdos de voluntades entre dos entidades que mantienen un interés común, mismo que es suscrito para regular y/o determinar las condiciones en que se llevará a cabo la relación entre ambas partes. De acuerdo con el análisis realizado por el Subproceso Gestión de la Capacitación, en la gestión de becas se proyecta otorgar recursos presupuestarios por concepto de becas para las siguientes universidades nacionales o internacionales que han suscrito un convenio con el Poder Judicial de Costa Rica:

UNIVERSIDAD NACIONAL	N° ASIGNADO	CONVENIO	OBJETO	PLAZO VIGENCIA	RENOVACIÓN	VENCIMIENTO	ESTADO ACTUAL	ESPECIFICO DE BECAS
Universidad de Costa Rica	R-CONV-052-2016	Acuerdo específico entre la Universidad de Costa Rica y el Poder Judicial.	Establecer las bases por medio de las cuales el PODER JUDICIAL cancelará a la UCR, los montos correspondientes a los estudios de posgrado de las personas servidoras judiciales.	Por cinco años, a partir de su última firma: 31/01/2017	Prórrogas de forma escrita con seis meses de anticipación	31/1/2022	Sin vigencia	Si
Universidad Escuela Libre de Derecho	20-CG-2004	Convenio Cooperación entre la Corte Suprema de Justicia y la Universidad Escuela Libre de Derecho	La Universidad otorgará a la Corte 10 becas anuales de estudio para los funcionarios judiciales que deseen participar en el Programa de Doctorado, la Corte facilitará a la Universidad el intercambio interbibliotecario, el acceso a la jurisprudencia relevante y la eventual participación en actividades	Por cinco años, a partir de su última firma: 16/02/2004	Prórroga automática indefinida por periodos sucesivos iguales	16/2/2029	Vigente	Si

			académicas que organice					
Instituto Tecnológico de Costa Rica	No hay convenio de cooperación y específico que regule la gestión de becas con este ente u ofrezca algún tipo de beneficio económico para las actividades académicas de grado superior.							
Universidad Estatal a Distancia	No hay convenio de cooperación y específico que regule la gestión de becas con este ente u ofrezca algún tipo de beneficio económico para las actividades académicas de grado superior.							
UNIVERSIDAD INTERNACIONAL	N° ASIGNADO	CONVENIO	OBJETO	PLAZO VIGENCIA	RENOVACIÓN	VENCIMIENTO	ESTADO ACTUAL	ESPECIFICO DE BECAS
Universidad de Salamanca, España	58-CG-00	Convenio de Cooperación entre la Universidad de Salamanca y la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica	Contribuir al desarrollo y fortalecimiento de las relaciones entre el Reino de España y la República de Costa Rica	Tres años desde la fecha de su última firma: 24/10/2000	Prórroga automática cada tres años	24/10/2024	Vigente	No
Universidad Castilla de La Mancha, España	18-CG-03	Convenio de Colaboración entre la dirección académica de los cursos de postgrado en derecho para iberoamericanos de la Universidad de Castilla-La Mancha, España y la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica	Facilitar a los funcionarios judiciales de Costa Rica la posibilidad de seguir los cursos con reducciones en precio de matrícula, desarrollo en conjunto de los programas	Cinco años desde su última firma: 24/06/2003	Prórroga automática indefinida por periodos sucesivos	24/6/2028	Vigente	Si

	48-CG-04	Convenio de colaboración entre la Dirección Académica de los Cursos de Postgrado en Derecho para Iberoamericanos de la Universidad de Castilla-La Mancha (España) y la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica	Facilitar a los funcionarios judiciales de Costa Rica la posibilidad de seguir los cursos con reducciones en precio de matrícula, desarrollo en conjunto de los programas	Cinco años desde su última firma: 06/09/2005	Prórroga automática indefinida por periodos sucesivos	6/9/2025	Vigente	Si
Universidad de Alicante, España	42-CG-95	Acuerdo Marco de Colaboración entre la Universidad de Alicante y la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica	Realización conjunta de programas, cursos, jornadas y seminarios de formación tanto de carácter periódico y estable como puntuales. Actividades de Investigación, Intercambio de Profesores, investigadores y estudiantes.	Tres años desde la fecha de su última firma: 01/09/1995	Prórroga automática indefinida por periodos sucesivos de dos años	1/9/2026	Vigente	No
Universidad de Alcalá de Henares, España	04-CG-94	Convenio de Cooperación entre la Universidad de Alcalá de Henares y la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica	Llevar a cabo acciones para elaborar un plan de colaboración referente a actividades académicas y de investigación de carácter jurídico en	Tres años desde la fecha de su última firma: 11/05/1994	Prórroga a solicitud de las partes	11/5/1997	Sin vigencia	No

			beneficio de funcionarios del Poder Judicial y de docentes y estudiantes de la universidad española antes indicada.					
	94-CG-00	Acta de Renovación del Convenio Marco de Cooperación entre la Universidad de Alcalá (España) y la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica	Renovar el convenio 04-CG-94 por un periodo de tres años a partir de la última fecha	Tres años a partir de la última fecha: 23/10/2000	Prórroga automática	27/10/2024	Las renovaciones automáticas quedaron anuladas por la ley 39/2015	No
Universidad de Valencia, España	No hay convenio de cooperación y específico que regule la gestión de becas con este ente u ofrezca algún tipo de beneficio económico para las actividades académicas de grado superior.							
Universidad de Pisa, Italia	No hay convenio de cooperación y específico que regule la gestión de becas con este ente u ofrezca algún tipo de beneficio económico para las actividades académicas de grado superior.							
The George Washington University, School of Business, Estados Unidos	No hay convenio de cooperación y específico que regule la gestión de becas con este ente u ofrezca algún tipo de beneficio económico para las actividades académicas de grado superior.							
Universidad de Girona, España	No hay convenio de cooperación y específico que regule la gestión de becas con este ente u ofrezca algún tipo de beneficio económico para las actividades académicas de grado superior.							

Escuela
Internacional de
Criminología y
Criminalística,
España

No hay convenio de cooperación y específico que regule la gestión de becas con este ente u ofrezca algún tipo de beneficio económico para las actividades académicas de grado superior.

Del cuadro anterior se resalta que la fecha de firma de los convenios oscila entre los años 1994 al 2004, por lo que el Subproceso Gestión de la Capacitación considera que estos acuerdos podrían estar obsoletos o no se ajustan a la realidad actual del Poder Judicial. Se recomienda que el Despacho de la Presidencia de la Corte, la Escuela Judicial y la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales (OCRI), analicen lo correspondiente.

Además, la mayoría de estos documentos no hacen referencia a un beneficio específico que las Universidades ofrezcan a las personas servidoras judiciales al participar en sus actividades de formación superior. Se interpreta que estos son convenios de cooperación generales.

El único convenio que se aprovecha anualmente es el suscrito entre el Poder Judicial y la Universidad Escuela Libre de Derecho, ya que establece que la Universidad le otorga a un máximo de diez personas servidoras judiciales, un descuento correspondiente al 50% en los cánones de matrícula y materias, para cursar el Doctorado Académico en Derecho. Cabe agregar que el Poder Judicial concede el aval de participación y no implica inversión presupuestaria porque el horario se establece fuera de la jornada de trabajo más frecuente (7:30 a.m. a 4:30 p.m.) y no se brindan ayudas económicas.

5. Maestría en Administración de Justicia (MAJ-UNA)

El Subproceso Gestión de la Capacitación de la Dirección de Gestión Humana posee registros desde el año 2006 hasta el 2017, sobre los recursos proyectados por concepto de becas en la subpartida 00105 (Suplencias) para que 15 personas del programa presupuestario 927 (Judicatura), 2 personas del programa 929 (Ministerio Público) y 2 personas del programa 930 (Defensa Pública) participaran en la Maestría en Administración de Justicia impartida por la Universidad Nacional.

5.1 Presupuesto de becas para la MAJ-UNA

El beneficio por concepto de beca consistía en permiso con goce de salario con sustitución por un plazo de un año. A continuación, se detallan los recursos aprobados por concepto de becas para esta maestría en los años 2015 al 2017:

Programa presupuestario	Cantidad de personas	Monto aprobado 2015	Monto aprobado 2016	Monto aprobado 2017
927 (Judicatura)	15	₡ 568 559 402,13	₡ 602 595 578,70	₡ 602 595 578,70
929 (Ministerio Público)	2	₡ 73 426 937,70	₡ 108 029 011,68	₡ 108 029 011,68
930 (Defensa Pública)	2	₡ 66 635 169,50	₡ 76 209 108,64	₡ 76 209 108,64
TOTAL	19	₡ 708 621 509,33	₡ 786 833 699,02	₡ 786 833 699,02

No obstante, a partir de las medidas para la contención del gasto aprobadas por Corte Plena en sesión No. 27-2017 celebrada el 21 de agosto de 2017, artículo XVI, los programas de becas impartidos mediante convenios con universidades de nuestro país se desarrollarían en horario no hábil para evitar gastos por sustituciones, por lo que la promoción del año 2017 fue la última en cursar este posgrado.

5.2 Seguimiento de los contratos MAJ-UNA

A partir del acuerdo tomado por el Consejo Superior en sesión No. 08-14 del 30 de enero de 2014, artículo XLVI, que textualmente indica:

“[...] Comunicar a las unidades de capacitación que existen en el Poder Judicial, su deber de llevar el control y seguimiento necesario, con el fin de que las personas beneficiadas con una beca cumplan con las cláusulas del contrato, y dar aviso en el momento oportuno al Departamento de Personal de cualquier situación que afecte el cumplimiento de sus obligaciones [...]”

Desde el año 2014 se otorgó a las diferentes Unidades de Capacitación y Escuela Judicial su deber de llevar el control y seguimiento necesario a los contratos de beca suscrito por personas de su respectiva población.

Por el motivo expuesto, los contratos suscritos por concepto de beca para la MAJ-UNA en los años 2006 al 2013 no recibieron el seguimiento adecuado para asegurar el cumplimiento de las cláusulas y la retribución de los conocimientos. Por lo cual, en sesión de Consejo Superior No. 70-2021 celebrada el 17 de agosto de 2021, artículo XXXV, se solicitó al Subproceso Gestión de la Capacitación revisar el cumplimiento contractual de las 133 personas becadas para la MAJ-UNA entre los años 2006 al 2013.

Dichos casos ya fueron analizados por el Subproceso Gestión de la Capacitación y conocidos por el Consejo Superior, actualmente se está a la espera del acuerdo del Consejo Superior, debido al criterio de la Dirección Jurídica sobre la imposibilidad de cuantificar el incumplimiento de los compromisos para cada persona que posea pendientes.

5.3 Convenio Poder Judicial – Universidad Nacional

En el año 1993, se suscribió el Convenio de Cooperación No. 02-CG-93 entre la Universidad Nacional y la Corte Suprema de Justicia, mediante el cual se determinan las condiciones en que se llevará a cabo la relación entre ambas partes específicamente para la gestión de la Maestría en Administración de Justicia.

Este convenio poseía una vigencia de cinco años a partir de su firma, prorrogándose por períodos iguales sin necesidad de gestión o trámite alguno. A partir de las medidas para la contención del gasto aprobadas en el año 2017, se comunicó a la Universidad Nacional la necesidad de modificar la modalidad bajo la cual se imparten las lecciones de presencial a virtual, lo cual dejó sin efecto el convenio vigente.

Actualmente, el Despacho de la Presidencia se encuentra trabajando en conjunto con la Escuela Judicial, el Subproceso Gestión de la Capacitación y la Universidad Nacional una propuesta de convenio de cooperación que se ajuste a los nuevos requerimientos institucionales y legales.

6. Conclusiones y recomendaciones

A partir del informe expuesto, se realizan las siguientes conclusiones y recomendaciones:

6.1 Conclusiones

A partir de lo expuesto anteriormente, se concluye que:

- 6.1.1** El procedimiento de la gestión de becas se fundamenta legalmente en el Reglamento de Becas y Permisos de Estudio para el Personal del Poder Judicial, el cual inicia con la formulación presupuestaria de los recursos de becas y finaliza con el seguimiento de los contratos de becas. Es responsabilidad de:
- El Subproceso Gestión de la Capacitación de la Dirección de Gestión Humana administrar y gestionar las becas.
 - Las Unidades de Capacitación y Escuela Judicial diagnosticar las necesidades de capacitación, formular presupuesto, velar por la ejecución presupuestaria y llevar el seguimiento y control de los contratos de adiestramiento de su población.
 - El Consejo de Personal recomendar sobre las personas por becar y conocer informes de cumplimientos de contratos de becas.
 - El Consejo Superior aprobar el presupuesto de becas, seleccionar a la o las personas becadas y trasladar los posibles casos de incumplimiento contractual a la Dirección Jurídica.
 - La Dirección Jurídica emitir criterio legal sobre los contratos de becas, incumplimientos contractuales, convenios, entre otros.
- 6.1.2** En los años 2020 y 2021 aconteció un gran recorte presupuestario en la gestión de becas debido a la pandemia ocasionada por el virus SARS-CoV-2, sin embargo, el Subproceso Gestión de la Capacitación y las diferentes Unidades de Capacitación realizan los esfuerzos necesarios para aprovechar al máximo los recursos asignados.

- 6.1.3** El Subproceso Gestión de la Capacitación ha realizado diversas actividades para incentivar la participación en las becas, dar a conocer el procedimiento que estas conllevan y ampliar las oportunidades de capacitación para el personal del Poder Judicial mediante la divulgación directa de actividades de formación.
- 6.1.4** Los convenios suscritos entre el Poder Judicial y Universidades Nacionales o Internacionales requieren un análisis reciente por parte de las instancias encargadas ya que podrían estar obsoletos, son muy generales y/o no se ajustan a las necesidades actuales del Poder Judicial.
- 6.1.5** El Subproceso Gestión de la Capacitación realizó los esfuerzos necesarios para que el Poder Judicial obtuviera la retribución del conocimiento adquirido por parte de las personas servidoras judiciales becadas para la Maestría en Administración de Justicia de la Universidad Nacional. Asimismo, se está trabajando en conjunto con el Despacho de la Presidencia, la Escuela Judicial y la Universidad Nacional en la propuesta de un nuevo convenio que se ajuste a las necesidades del Poder Judicial.

6.2 Recomendaciones

A partir de lo expuesto anteriormente, se recomienda que:

- 6.2.1** Las Unidades de Capacitación y Escuela Judicial realicen el diagnóstico de necesidades de capacitación de forma técnica y alcanzando a la mayor población posible con el fin de orientar la formulación presupuestaria en posgrados que realmente sean requeridos por la población y ajustar los beneficios de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias y costos de posgrados para que las becas sean atractivas para la población judicial.
- 6.2.2** La Escuela Judicial preste especial atención a la ejecución presupuestaria por ser el programa presupuestario 927 (Judicatura) el que registra la menor ejecución en los años 2022 y 2023.
- 6.2.3** Las Unidades de Capacitación y la Escuela Judicial realicen un seguimiento adecuado de los contratos de becas, motivando el cumplimiento de todos los compromisos que se establezcan con el fin de que el Poder Judicial obtenga la retribución del conocimiento y registren la información en el sistema correspondiente y a la vez establezcan los controles necesarios para cumplir con el seguimiento oportuno.
- 6.2.4** Que el Despacho de la Presidencia, la Escuela Judicial y la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales (OCRI) revisen los convenios nacionales e internacionales vigentes con el fin de realizar las gestiones necesarias para que se ajusten a la realidad y necesidades actuales del Poder Judicial.”

Expuesto el informe anterior por la Licda. Cheryl Bolaños Madrigal, Jefa del Subproceso Gestión de la Capacitación, la Mag. Julia Varela Araya, expresa su preocupación en cuanto a que los cursos por contar con un plazo determinado para participar e iniciar, si llegado el momento de que a una persona que se le aprobó una beca, decide declinar de su participación esto dificulta la posibilidad de reacción para lograr redirigir esos recursos a otro participante y lograr ejecutar el presupuesto asignado. Por ello sugiere que se debe hacer una revisión del Reglamento para definir consecuencias para los casos donde se renuncie al disfrute de una beca sin la suficiente antelación.

La Mtra. Alejandra Rojas Calvo añade que como sugerencia propone que se pudiera establecer un plazo de restricción para participar en futuras convocatorias por haber impedido esa oportunidad a los demás y a la institución de ejecutar el presupuesto.

El Dr. Ricardo Madrigal Jiménez, indica que comparte el criterio de que no es justo que una persona le quite a otra la posibilidad de que se le otorgue una beca, sin embargo, hace la observación de que hay que tener cuidado y tener en consideración los casos especiales que justifiquen la no participación.

Doña Julia Varela interviene para añadir que estas serían las excepciones.

El señor Madrigal Jiménez manifiesta que, si es importante establecer la sanción a estas situaciones, pero que también debe tenerse en cuenta los casos donde se cuente con una causal de justificación.

Doña Julia indica que esto debe incluirse en el informe que se va a remitir al Consejo Superior como parte de las recomendaciones y con ello definir posterior a la revisión del Reglamento una propuesta para Corte.

Sobre los motivos del por qué las personas rechazaron la beca otorgada de forma previa, como lo son la imposibilidad de contar con una persona fiadora, finanzas personales, entre otros expuestos por la Licda. Bolaños Madrigal, la Mag. Varela menciona que los mismos son atendibles, por cuanto las personas no deberían de fiar a nadie, por los problemas que se presentan a nivel de empleados judiciales por este tema, donde quien tenía la obligación por diversos motivos no cumple y deja al otro con la responsabilidad de la deuda.

El Mag. Leiva Poveda solicita la palabra y manifiesta que el tema financiero de los postulantes a becas es un tema muy relevante y tal y como lo mencionaba doña Julia este es uno de los supuestos por los cuales se pierde la posibilidad de que alguien más pueda disfrutar la beca, es decir, se tiene documentado de que las personas participan y a la hora de ganarse la beca y tener la posibilidad real de ocupar ese espacio para la capacitación, simplemente no se puede porque no contaba con las posibilidades económicas desde un inicio, o no había previsto que requería de recursos económicos, incluso de un fiador. Añade que considera que debería establecerse como un requisito de admisibilidad que la persona por medio de una declaración jurada o una manifestación de alguna naturaleza indique que cuenta con la posibilidad económica para disfrutar de la beca en los términos en que está siendo ofertada.

Doña Julia Varela menciona que este punto también debe tenerse pendiente para retomar al momento de analizar el reglamento.

Atendiendo el tema de ejecución presupuestaria expuesto por la Licda. Cheryl Bolaños, doña Julia Varela y el Mag. Leiva Poveda consultan cuál es monto presupuestado para el año 2025 y este año 2024 aprobado para el tema cubrir el tema de becas.

La Licda. Waiman Hin acota que por disposiciones institucionales el presupuesto solicitado para el año 2025 es una réplica del aprobado para este año 2024.

Doña Cheryl Bolaños Madrigal interviene y menciona que tal y como lo explicaba doña Waiman Hin no se permite aumentar el presupuesto para el año siguiente por lo cual se formula lo mismo, de acuerdo a las proyecciones de los posts grados del próximo año con el fin de aprovechar al máximo el presupuesto existente.

Interviene el colaborador Luis Javier Fallas Monge, de la Unidad de Capacitación para informar que el monto presupuestario formulado para el año 2025 es de ¢74.350.913 colones para la subpartida de suplencias y para la subpartida de becas a funcionarios se formuló ¢23.751.293 colones.

La Mag. Julia Varela menciona que le interesa que la información expuesta sobre ejecución presupuestaria del tema de suplencia y becas a funcionarios correspondiente al año 2024 y la proyección realizada por el Subproceso de Capacitación para el año 2025 sea incluida en este informe para ponerlo también en conocimiento del Consejo Superior; solicita, además, que la presentación les sea compartida a los miembros del Consejo de Personal.

Atendiendo lo detallado por la Licda. Bolaños Madrigal en su presentación, en cuanto al porcentaje de ejecución por programa presupuestario, el Mag. Jorge Leiva indica que le llama la atención que la parte de la judicatura en los años 2022 y 2023 el porcentaje de ejecución presupuestaria ha estado cerca del 30% en promedio para ambos años, añade que esto enciende las luces rojas y es necesario revisar ¿qué está pasando? Añade que este tema es muy relevante, máxime que indica se escucha en pasillos que una de las posibilidades para generar una retribución emocional es el tema de la capacitación y las becas, por lo cual sugiere que es importante retomar este asunto más adelante.

Doña Julia Varela manifiesta que no comprende como el porcentaje de ejecución en el programa 927 (Judicatura) es tan bajo, si de acuerdo con los cuadros presentados se visualiza que si se logró gastar el dinero de ambas Subpartidas y consulta a la señora Bolaños Madrigal si le puede ampliar sobre el tema.

La Licda. Waiman Hin interviene y explica que el programa de becas del Poder Judicial había sido muy robusto, principalmente a través del programa de la MAJ y del financiamiento de programas de especialización en grado de postgrado con la UCR, en el que una gran cantidad de personas se vieron beneficiadas en el pasado, menciona que anteriormente el programa de becas daba para que a las personas se les pudiera proporcionar una oportunidad de capacitación en el exterior. Indica que esto ha ido cambiando con el tiempo por diferentes razones, principalmente por temas presupuestarios, ya que cuando hay que priorizar en la ejecución del presupuesto del Poder Judicial, es justamente el programa de becas de los que más se ha recortado. Menciona que por ejemplo se han tenido que tomar decisiones donde antes se daba permiso con goce de salario para asistir a las capacitaciones y se tuvo que solicitar por parte del Poder Judicial que se cambiara a postgrados y especialidades en horarios nocturnos, esto trajo como consecuencia que muchas personas ya no se interesaran en el tema de las becas, adiciona que otras personas han indicado que el proceso de solicitud es muy complicado y prefieren pagarse ellos mismos el postgrado en la UCR. Con el tema de la Maestría en Administración de Justicia (MAJ) de la Universidad Nacional, menciona que se encontraron que hubo funcionarios judiciales que iniciaron los programas, pero no los concluyeron, por lo cual al día de hoy aún se está dando seguimiento a estos casos.

Doña Julia Varela interviene y consulta a la Licda. Waiman Hin si es viable con la reglamentación que se tiene y con los recursos con que se cuenta dirigir la posibilidad de becas en temas de actualidad como lo son la inteligencia artificial.

El Mag. Leiva Poveda solicita la palabra y manifiesta que desea preguntarle a la Licda. Hin Herrera cuál es su opinión personal sobre este tema y desde dónde se debe tomar decisiones para mejorar. Añade si considera necesario conversar con Doña Sandra acerca de lo plasmado en el informe del Subproceso de Capacitación en cuanto a la baja ejecución presupuestaria de la Subpartida de becas.

En respuesta a estas consultas doña Waiman Hin reitera que este tema ya se ha conversado con doña Sandra, también menciona que doña Rebeca de la Escuela Judicial lo tiene muy claro, e incluso indica que con Don Gary Bonilla de Consejo Superior también se abordó el asunto.

La Mag. Julia Varela le solicita al Mag. Leiva Poveda que se lleven la tarea de conversar con doña Sandra sobre este tema.

Continuando con la exposición doña Cheryl Bolaños comenta que se está trabajando en la elaboración de una encuesta sobre los aspectos que deben poseer las becas para que las personas deseen participar.

La Mag. Julia Varela interviene y menciona que considera la aplicación de estas encuestas como una excelente estrategia para gestionar oportunamente y buscar soluciones; añade que considera que es importante poner un plazo para la aplicación de dichas encuestas y de esta manera contar pronto con el insumo para tomar decisiones.

La Licda. Bolaños Madrigal responde que la proyección se tiene para el segundo semestre del año, pero lo que se van a plantear es la asignación de prioridad al tema para en lo posible tener el instrumento para el mes de agosto y realizar la publicación.

El Dr. Ricardo Antonio Madrigal solicita la palabra y manifiesta que es importante recordar que el tema de becas es complejo y como lo explicaba doña Cheryl Bolaños también es multifactorial, ya que ya no es atractiva la oferta porque hay que hacerlo fuera del horario de trabajo como un recargo, consecuentemente con una afectación personal o familiar y que adicionalmente no tiene un reconocimiento económico importante, lo que lo vuelve una formación por el deseo de ser mejor y tratar de dar el mejor servicio.

Finalmente, culminada la exposición de la Licda. Cheryl Bolaños Madrigal, doña Julia Varela da un agradecimiento por el trabajo realizado y manifiesta que, con el detalle plasmado en el informe se deja en evidencia la trazabilidad de lo que ha hecho Gestión Humana y las tareas que aún quedan pendientes por gestionar.

Añade que considera que este tema sería importante elevarlo a conocimiento de Corte, para que cuando se toque el tema en sesión se cuente con suficiente información y sugiere que se realice la misma presentación realizada el día de hoy para que se aclare cualquier duda que pueda surgir. Indica además que también se debe retomar el asunto de la revisión interna del Reglamento.

Doña Chery Bolaños interviene y hace la observación de que ya los miembros del Consejo de Personal cuentan con la nueva propuesta del Reglamento de Becas para revisión y solo se encuentran a la espera de que se les indique cuál sería la dinámica para la revisión, si se realizara por medio de una sesión interna para generar observaciones o si desean que el Subproceso de Capacitación les acompañe en ese proceso de revisión.

Doña Julia Varela responde que a ella le gustaría contar con la experiencia del Subproceso y en conjunto realizar una sesión extraordinaria solo para realizar la revisión del Reglamento y una vez listo llevar a Corte la propuesta final de reforma. Consulta a don Jorge Leiva si está de acuerdo y él manifiesta su visto bueno a dicha sugerencia.

El Dr. Ricardo Antonio Madrigal solicita la palabra y menciona que, desea presentar una moción en los términos conversados en sesiones anteriores, atendiendo a la preocupación de Don Orlando Aguirre en que talvez se siente que no se ha hecho todo lo que se puede para autorizar o promover el tema de becas, sugiriendo que se podría enviar notas a las diferentes instancias externas e internas, haciendo ver la realidad de la institución para ver si alguna de ellas quiere sumarse a la posibilidad de otorgar alguna beca, aunque eso represente que muy probablemente respondan que no, pero al menos se estaría agotando esa opción.

Doña Julia Varela interviene y manifiesta que la idea resulta interesante y se tendría que valorar como se podría concretar, ya que esto también va muy ligado al acuerdo recientemente tomado por el Consejo Superior sobre la no sustitución, salvo excepciones y es un punto que no se puede ignorar.

Don Jorge Leiva indica que se incluya dentro de los acuerdos el ver el tema de la Beca internacional que tal y como lo mencionó anteriormente doña Waiman Hin, por cuatro años no se ha logrado ejecutar.

La Mag. Julia Varela consulta si ¿el dinero destinado a esta beca se tiene reservado para ejecución en 2025?

La Licda. Cheryl Bolaños responde que la Escuela Judicial ha definido destinar ese dinero a un doctorado en argumentación jurídica, esto de acuerdo con el último diagnóstico de necesidades, añade que ellos se están haciendo cargo de la labor de ubicación de la universidad y de las condiciones para el otorgamiento de esa beca. Manifiesta que el Subproceso de Capacitación tuvo una reunión con doña Rebeca de la Escuela Judicial hace alrededor de tres semanas precisamente para abordar el tema, en

dicha reunión se informó que pronto se remitiría la propuesta y con ello se iniciaría con el proceso de divulgación probablemente para el 2025.

Doña Cheryl Bolaños sugiere hacer una atenta instancia a la Escuela Judicial, para reforzarles que ojalá este año se defina el tema de la ejecución presupuestaria del dinero otorgado para el doctorado.

El Mag. Jorge Leiva interviene y consulta, ¿por qué doctorado y no postgrado? Ya que indica que en el tema de Argumentación Jurídica conoce tres maestrías, pero no doctorado. Añade que adicionalmente entre ellas hay una diferencia de costo.

Doña Cheryl Bolaños explica que esta conceptualización es histórica, ya que Don Fernando Cruz quería que existiera un doctorado internacional en Derecho y por ello se tiene definido así.

Doña Julia Varela indica que avala la sugerencia del Mag. Leiva, ya que considera que la posibilidad de que sea una maestría lo hace más viable y a más corto plazo. Menciona que hay profesionales en Administración Jurídica muy buenos, pero con grados académicos menores al doctorado, que de igual manera pueden ayudar a lograr el objetivo.

Doña Julia Varela interviene y manifiesta que, se tome nota que con el fin de lograr la posibilidad de capacitación en Argumentación Jurídica y ejecutar el presupuesto que se tiene para esta beca, solicitar al Consejo Directivo que tomen un acuerdo haciendo un cambio en la categoría del título y se traiga a una especialización que podría ser contratada con una Universidad Internacional para que se dé a nivel virtual, añade que con esto se lograría ejecutar a más corto plazo y se podría dirigir a una población meta mayor.

Solicita que se incluya en la sesión, a Doña Rebeca Guardia de la Escuela Judicial para que aclare dudas sobre el tema en discusión sobre la beca para doctorado.

El señor Madrigal Jiménez solicita la palabra y menciona que mientras se conecta doña Rebeca él desea reiterar la sugerencia de enviar notas a las diferentes Universidades tanto a nivel nacional como internacional solicitando cooperación para el otorgamiento de becas a favor del Poder Judicial.

El Mag. Jorge Leiva interviene y manifiesta que, en cualquier otro momento él hubiese estado de acuerdo con esta sugerencia; sin embargo, en este momento le preocupa que lo que otorgue no sea una beca total, esto considerando la parte presupuestaria. Es por ello que añade, que más que enviar notas a las universidades, estima que sería más viable una negociación directa con rectores universitarios, esto por la coyuntura presupuestaria histórica en la que se encuentra el Poder Judicial.

Doña Waiman Hin aclara que para la beca de doctorado solo se tiene presupuesto para el permiso con goce de salario, la persona tendría que financiarse el costo de la beca o que haya una organización que proporcione la beca al cien por ciento.

- Ingres a la reunión la Licda. Rebeca Guardia Morales, de la Escuela Judicial

Doña Waiman Hin manifiesta que por estar dentro de las responsabilidades del Consejo de Personal y por así establecerlo el Reglamento de Becas, se ha venido realizando una reflexión para mejorar la ejecución y la formulación presupuestaria dirigidos para becas, aunado a la solicitud realizada por el Consejo Superior al Consejo de Personal para que realice revisión de estos procesos y se apliquen algunas mejoras.

Añade que producto de ello hoy Gestión Humana está presentado un informe sobre cómo se ha llevado a cabo históricamente en los últimos tres años y particularmente surgió la preocupación sobre la ejecución del presupuesto asignado para becas para la parte jurisdiccional, indica que se conversó sobre la beca que se estaba formulando para doctorado que es propuesta por don Fernando Cruz y que la misma se ha mantenido a la espera de que alguien pueda ejecutarla. Menciona que se tiene en conocimiento que ya la Escuela Judicial se encuentra trabajando en conjunto con la Presidencia en una alternativa para lograr ejecutar este presupuesto, por esta razón se estimó involucrarla en la sesión de Consejo de Personal para que una manera directa pueda comentar como han estado dichas gestiones y que se ha estado haciendo para ejecutar ese presupuesto específicamente de la propuesta de doctorado.

Doña Rebeca Guardia manifiesta que el tema escogido de Argumentación Jurídica, dentro del Poder Judicial requiere atención y que la Escuela Judicial encuentra muchas dificultades para encontrar especialistas en ese tema y que adicionalmente puedan adaptarse a la metodología de la Escuela. Informa que sostuvo una reunión en la Presidencia con don Róger Mata y Don Orlando Aguirre, donde el compromiso es identificar el lugar donde se estaría cursando este doctorado, hacer la invitación este año y que la persona quede designada, para que empiece el proceso de formación el próximo año. Menciona que es una de las pocas actividades que cuentan con permiso para que se pueda desarrollar toda completa con permiso con goce de salario y sustitución.

Enfatiza que como es de conocimiento del Consejo de Personal ya no se cuenta con presupuesto para becas con sustitución, por lo que se conversó con doña Cheryl Bolaños del Subproceso de Capacitación de Gestión Humana para lograr identificar otros cursos que no requieran de sustitución para redireccionar recursos.

Propone que en este sentido podría apuntar a buscar cursos más cortos, dado que ya no pueden disponer de permisos.

Doña Julia Varela consulta si ya se tiene definido dónde se daría este doctorado y si la persona que lo curse tiene capacidad docente para enseñar en esta materia, ya que reitera la importancia de que la persona que recibe la capacitación tenga la capacidad de llevar luego esa información a una población meta mayor.

Doña Rebeca aclara que esta persona no asumiría una función de facilitador de planta, pero si sería una persona que posteriormente colabore con apoyo en todos los procesos que tienen que ver con el tema de Argumentación Jurídica.

Don Jorge Leiva consulta a doña Rebeca ¿cuál ha sido el procedimiento para seleccionar la universidad que brindara el curso de doctorado?

En respuesta de lo anterior la señora Guardia Morales indica que la Universidad de Alicante en España fue recomendada por el Dr. Hugo Porter y el Dr. Aissen Herrera, ya que ambos han llevado el curso en dicha universidad. Añade que sugiere también hacer una propuesta de las posibles universidades y que sea el Consejo de Personal que decida.

El Mag. Leiva interviene y manifiesta que el tema no es cuestionar cuál universidad lo dará, sino que más bien lo que realmente le preocupa es la oferta que se tiene de buscar un doctorado en Argumentación Jurídica y no en su lugar buscar especialidad o maestría en la misma materia, lo anterior por dos razones puntuales, la primera considerando que a nivel de especialización y maestría hay más alternativas virtuales y eso eventualmente podría generar más personas interesadas y la segunda porque lo que se necesita es un perfil más práctico para que las juezas y los jueces sepan argumentar, menciona que en

ello radica la diferencia entre el doctorado y las maestrías, porque el doctorado se enfoca más en investigar.

Doña Rebeca Guardia manifiesta que por ser el tema del doctorado, un tema que viene desde Presidencia, debería generarse el cambio desde esa instancia. Añade que, si el Consejo de Personal toma un acuerdo en el sentido de que se valore esta posibilidad de cambio para un mejor aprovechamiento de los recursos y que en lugar de un doctorado se diluya en especialidades o maestrías en el tema de argumentación jurídica y que este acuerdo se dirija no solo al Consejo Superior, sino también a Presidencia de la Corte.

Indica que su compromiso es buscar desde ahora posibles opciones para cuando el asunto llegue a Presidencia poder abordarlo con las posibilidades que haya para ese momento. Añade que para aprovechar la oportunidad, desea comunicar que buscando con Gestión Humana opciones para difundir de manera masiva el tema de las becas, ya que los jueces no están participando, inició una gestión ante el Departamento de Prensa y Comunicación para que pudiera hacerse la divulgación de manera seccionada por materias a los correos de los jueces, esto de acuerdo con las listas que cuenta el Centro de Gestión y Apoyo, menciona que inicialmente se le dijo que sí y posteriormente la llamaron para indicarle que esa gestión era ilegal y que más bien tuviera cuidado si desde la Escuela Judicial se realizaban convocatorias de esa manera.

El Mag. Jorge Leiva interviene para consultar quién le indicó que esa gestión era ilegal?

La señora Guardia responde que no recuerda el nombre de la persona que estaba viendo el tema de la campaña en ese momento con ella, pero que le indicó que doña Sandra Castro le había dicho que era ilegal y que no lo podían llevar a cabo, por lo que solicita al Consejo de Personal la colaboración para que se reconsidere la gestión de divulgación masiva seccionado por materias.

La Mag. Julia Varela interviene y manifiesta que se van a llevar la tarea como tema de conversación para Corte y adicionalmente lo van a ver con Don Orlando Aguirre, ya que considera hay que buscar una estrategia de divulgación.

Don Jorge Leiva acota que el acuerdo que podría tomarse para elevarlo a Corte sería que ese órgano apruebe que los cursos se notifiquen a las categorías específicas vía correo electrónico.

El señor Ricardo Madrigal indica que desea retomar lo mencionado al respecto de solicitar a diferentes universidades la posibilidad de que otorguen una beca al Poder Judicial aunque sea de manera parcial, añade que es de su conocimiento que muchas personas están cursando especialidades y maestrías cubriendo el costo de su propio dinero y en ese escenario una ayuda, aunque sea parcial por medio de beca sería bien recibida.

Doña Waiman Hin interviene y aclara que ya dentro de las recomendaciones presentadas anteriormente se incluye la posibilidad de solicitar al Despacho de la Presidencia y a la OCRI que es una oficina que coordina dicho despacho para que revisaran los convenios vigentes, por ello menciona que la idea que don Ricardo plantea sería más bien engazarla en ese proceso de revisión de los convenios en donde una vez que se determine cuáles de ellos ya no se requieren y cuáles hay que renovar, retomar en ese nuevo proceso de negociación con las universidades la búsqueda de otras alternativas de beca, para en ese escenario ampliar la oferta.

Doña Julia Varela indica que avala lo mencionado por señora Hin Herrera y que se integre al acuerdo conforme lo expuesto en la recomendación.

La Licda. Waiman Hin retoma la palabra y manifiesta que para ir culminando en este punto se verifique lo acordado en cuanto se darían por aprobadas las cuatro recomendaciones ya anteriormente desarrolladas y se le agregarían los aportes que se le han hecho a cada una.

Discutido lo anterior, se acordó:

- 1. Organizar sesión extraordinaria de trabajo del Consejo de Personal para realizar revisión de la nueva propuesta del Reglamento de Becas y convocar al Subproceso de Gestión de la Capacitación para que brinde apoyo y acompañamiento durante el análisis del documento.*
- 2. Solicitar una cita al Consejo Superior para que la Dirección de Gestión Humana realice la presentación del informe oficio PJ-DGH-CAP-165-2024, conocido por este Consejo el día de hoy, lo anterior con el fin de otorgar al órgano superior de una presentación detallada que evidencia la trazabilidad de lo que ha hecho Gestión Humana y las tareas que aún quedan pendientes por gestionar.*
- 3. Acoger las siguientes recomendaciones indicadas en el oficio PJ-DGH-CAP-165-2024:*
 - a) Instar a las Unidades de Capacitación y Escuela Judicial a que realicen el diagnóstico de necesidades de capacitación de forma técnica y alcanzando a la mayor población posible con el fin de orientar la formulación presupuestaria en posgrados que realmente sean requeridos por la población y ajustar los beneficios de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias y costos de posgrados para que las becas sean atractivas para la población judicial.*

- b) Instar al Consejo Directivo de la Escuela Judicial para que supervise u oriente acerca de las responsabilidades para dicho órgano de prestar especial atención a la ejecución presupuestaria por ser el programa presupuestario 927 (Judicatura) el que registra la menor ejecución en los años 2022 y 2023.*
- c) Las Unidades de Capacitación y la Escuela Judicial realicen un seguimiento adecuado de los contratos de becas, motivando el cumplimiento de todos los compromisos que se establezcan con el fin de que el Poder Judicial obtenga la retribución del conocimiento y registren la información en el sistema correspondiente y a la vez establezcan los controles necesarios para cumplir con el seguimiento oportuno.*
- d) Que el Despacho de la Presidencia, la Escuela Judicial y la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales (OCRI) revisen los convenios nacionales e internacionales vigentes con el fin de realizar las gestiones necesarias para que se ajusten a la realidad y necesidades actuales del Poder Judicial. Lo anterior, a fin de que ese nuevo proceso de negociación de convenios de cooperación con las universidades tanto nacionales, europeas y a nivel centroamericano en general, permita la búsqueda de nuevas alternativas de beca y de esta manera ampliar la oferta.*
- 4. Solicitar a la Presidencia de la Corte, Consejo Superior y Consejo Directivo de la Escuela Judicial que consideren la posibilidad de hacer un cambio en la utilización de los recursos presupuestarios dispuestos para cursar beca de doctorado en*

Argumentación Jurídica, de manera tal que puedan ser más personas las que se beneficien con el pago de la matrícula en los niveles de maestría o especialidad, lo anterior para garantizar un mejor aprovechamiento del presupuesto, ya que actualmente es más difícil contar son oferentes interesados que deseen matricular el nivel de doctorado. La Escuela Judicial adquiere el compromiso de realizar estudio de exploración a nivel Centroamericano de posibles universidades que brinden cursos en categoría de especialidad y maestría en el tema de Argumentación jurídica, así como costos de las mismas para ser presentado ante este Consejo de Personal.

- 5. Considerar que se promueva la divulgación de las oportunidades de beca por categorías específicas de acuerdo con la materia vía correo electrónico. Adicionalmente, se retomará este punto al momento de realizar la revisión del Reglamento de Becas para abordarlo desde el análisis del mismo.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO II

Se procede a conocer el oficio N° PJ-DGH-UISA-052-2024 relacionado con Recurso de Apelación presentada por el señor JCJM, mediante el cual se impugna el Informe Técnico ESLA-1396-UISA-2023, el cual indica:

“Es importa aclarar que si bien el señor JCJM realiza la impugnación amparado en el artículo 13 del Reglamento de UISA, la intervención de dicha unidad técnica de la Sección de Reclutamiento y Selección se realizó en atención al Oficio SACJ-1062-2023 de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, oficina de apoyo administrativo del Consejo de la Judicatura, órgano director de la Carrera Judicial, mediante el cual se solicitó a la UISA que realizara la REVALORACIÓN solicitada por el señor JM ante la comunicación de un resultado NO RECOMENDADO en el

estudio de Trabajo Social de la Unidad Interdisciplinaria de la Carrera Judicial, en el marco de su participación en el concurso CJ-05-2022, para el cargo de Juez 3 Penal Juvenil.”

Mediante correo electrónico recibido el 20 de mayo de 2024 a las 23:57 el señor JJM, expone:

RECURSO DE APELACIÓN

CONSEJO DE PERSONAL

Señores (as) Integrantes

Quien Suscribe JCJM, portador de la cédula de identidad: 1-000-000, juez de ejecución de la pena, en este acto en tiempo y forma interpongo formal recurso de apelación en contra del informe del estudio ESTUDIO SOCIOLABORAL ESLA-1396-UISA-23, emanado portador la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA), Sección de Reclutamiento y Selección, de fecha 8 de marzo del 2024, notificado a mi persona el hasta el 14 de mayo del presente (dos meses después de emitido), dentro del concurso CJ-05-2022, para el cargo de juez 3 penal juvenil.

AGRAVIOS

PRIMERO: Se indica que tengo 44 años cuando tengo 45 años.

SEGUNDO: Se utilizo para la elaboración del informe del 8 de marzo del 2024, la documentación del concurso de JEDO, la cual no tiene relación alguna con el presente concurso, además de que la misma es confidencial y no podía utilizarse fuera de los fines del proceso selectivo que lo demandó y el cual ya finalizó, por lo cual la inclusión de dicha información es completamente ilegal y viola el secreto profesional, además de ser una invasión a la intimidad y datos confidenciales del suscrito.

TERCERO: Se indica en el informe impugnado que el primer año en el Poder Judicial, labore de forma interina, dicha condición fue durante los meses de mayo a diciembre del 2014, únicamente 8 meses, con posterioridad a ello he actuado en propiedad.

CUARTO: Se omitió en el informe impugnado incluir que mi persona también realizo ascensos interinos en el juzgado penal de Puriscal. Así mismo no se menciona ninguna entrevista a dicho personal.

QUINTO: En dicho informe se indica que he participado en diferentes procesos judiciales, hace alusión de un proceso monitorio del cual ni siquiera he sido notificado y el cual el día de hoy está archivado y que fue de una deuda en la cual mi condición fue de fiador. Así mismo existen

múltiples, procesos constitucionales en defensa de los derechos de las personas privadas de libertad. Procesos de pensión alimentaria, régimen de visitas. Un solo proceso contencioso administrativo contra el I.N.S, por el no pago del seguro de vehículos.

SEXTO: En el informe se menciona la causa 22-xxxx-xxx-PE, cuando ahí mismo se indica que esta desestimada, cual es el interés del trabajador social en plasmar información no vigente y de la cual se demostró que nunca debí ser denunciado. Por el contrario podría denunciar al privado de libertad por denunciarme calumniosamente, situación que no he realizado. Increíble que un proceso desestimado, sea un punto perjudicial en contra de un aspirante a la judicatura.

SÉPTIMO: En el informe se menciona que el hecho de utilizar la inspección judicial es una conducta de una persona controversial, sin ahondar en ningún tipo de detalles. Cada uno de los procesos planteados, se les dio el trámite correspondiente, y en varios de ellos si se demostró negligencia y mora judicial de los funcionarios denunciados, que si bien es cierto no alcanzó para establecer la responsabilidad disciplinaria, si se vertieron recomendaciones o que las equivocaciones se realizaron sin dolo. Cabe destacar que previo a cada denuncia se enviaron correos electrónicos solicitando aclaraciones o adiciones, sin que se obtuvieran las respuestas correspondientes.

OCTAVO: Indica el informe "la situación privada del oferente trascendió incluso en dos causas disciplinarias" siendo lo correcto tres causas disciplinarias a raíz de la denuncia de mi expareja, causas todas archivadas y de las cuales no puedo controlar que una agresora doméstica plantee denuncias sin motivo alguno.

NOVENO: Manifiesta el informe "ya que algunas de estas situaciones que le generaban molestia al señor JM podían resolverse de una forma más asertiva, mediante la comunicación directa con los involucrados" cuales de dichas causas se pudieron resolver más asertivamente, si las personas denunciadas fueron funcionarios judiciales que no efectuaron sus labores de la forma adecuada y de previo se le informó lo anterior, a cada una de las causas se les dio el traslado y cada funcionario denunciado debió rendir el informe respectivo donde se encontraron anomalías, se le recuerda que los denunciados fueron compañeros de la inspección judicial y de los departamentos de gestión humana, ninguno del circuito judicial donde laboró o por mis funciones judiciales. Curioso es que las denuncias en contra de funcionarios de la inspección judicial sean resueltas por sus mismos compañeros de oficina de un departamento tan pequeño.

DÉCIMO: No se tomó en cuenta, en el informe que durante el año 2024 no se han planteado nuevas causas ante la inspección judicial, todas las causas mencionadas que se archivaron a excepción de una la 23-00xxx-0xx-DI, la cual está pendiente por mora judicial de un recurso presentado desde octubre del 2023, nótese nuevamente que la propia inspección judicial tiene más de 6 meses sin resolver un recurso interpuesto, no siendo responsabilidad de quien escribe.

Es decir que interponer procesos e iniciar investigaciones significa ser una persona controversial, esta frase es incorrecta ya que independientemente de la función a desempeñar, el suscrito es un usuario del sistema y ante el aparente quebranto de derechos está es su derecho de interponer las gestiones pertinentes, siendo lo anterior el derecho de acceso a la justicia, el cual constituye un mandato constitucional.

Cuestiona el suscrito de que otra manera se podían resolver las inconformidades, ya que son procesos formales los cuales deben resolverse con las herramientas jurídicas que plantea la legislación, recursos, investigaciones disciplinarias, entre otras.

UNDÉCIMO: Mi persona ha planteado 7 quejas ante mal desempeño de las funciones en el año 2023, en el estudio impugnado indica las causas: 16-00xx-00xx-IJ, 17-00xxx-00xx-IJ, y la 19-00xxx-00xx-IJ, mismas que tienen 8, 7 y 5 años de haberse tramitado, sin dar un fundamento porque hacer mención a las mismas o que interés tienen en el presente. Se tiene conocimiento de cuantas denuncias se plantean al año en la inspección judicial y cuantas son declaradas con lugar.

DUODÉCIMO: La causa disciplinaria 23-000xxx-00xx-DI, se originó por denuncia de mi ex-pareja y además, mi persona no cuenta con la condición de presunta víctima sino como VICTIMA, ya que se demostró que fui agredido y así consta en la resolución de fondo respectiva, resolución en firme, será que para el departamento de persona, ser hombre y agredido es un motivo para denegar una condición de elegible.

TRECEAVO: En el informe aludido, se minimizan mis funciones en el despacho de ejecución de la pena de Pococí, ya que se indica que solo son dos trabajadoras, nunca se entrevistó al personal de la defensa y fiscalía de ejecución de la pena, los cuales son 4 funcionarios, no se realizaron entrevistas al personal de la administración regional, al cuerpo de la sección de cárceles del O.I.J, al equipo de justicia restaurativa, al personal de los diferentes centros penales de la localidad, funcionarios con los que me relaciono laboralmente todos los días. Sin mencionar todo el personal técnico de las dependencias indicadas.

Se adjunta resolución de la inspección judicial voto 2023-00xxxx, donde se destaca las denuncias infundadas realizadas por el personal del Tribunal Penal (únicamente 3 compañeras, de las cuales dos son interinas) y la ex coordinadora de jueces (la cual fue suplida de su puesto con posterioridad a realizar dichas denuncias) con respecto a mi persona, mismas que desde antes se le puso en conocimiento a a la trabajadora social que redactó el estudio y se le pidió respetuosamente no tomar en cuenta a estas personas nocivas a la hora de realizar el informe.

CATORCEAVO: Indica el informe: "Algunas de estos comportamientos o actitudes que se contraponen a los comportamientos observables de las competencias del perfil, se han evidenciado principalmente en espacios públicos y fuera de la jornada laboral (espacios como

bares y restaurantes de la zona de Guápiles), lugares en los cuales se ha observado al señor JM, vestir de manera inadecuada (apariencia física descuidada) vincularse y relacionarse con personas de la zona cuestionadas y reconocidas por contar con antecedentes penales, incluso asociados a la participación en delitos de crimen organizado; asimismo, se le ha escuchado utilizar lenguaje inapropiado hacia las personas con las que comparte en estos lugares y de igual manera personas que se dirigen a él, de una manera muy informal, e incluso tendiente al irrespeto.

Al realizar dicha afirmación: Le consulto: se tuvo acceso a prueba sobre mi asistencia a bares o las manifestaciones se tomaron de declaraciones de los compañeros judiciales del tribunal penal, ¿Se tienen pruebas de mi asistencia a dichos sitios?

La frase apariencia física descuidada no se describe, ya que no se extrae de dicho informe cual es dicha apariencia, no se narra como es mi forma de vestir según lo informado a su persona. Con respecto a mi forma de vestir, se observaron los videos de las audiencias que realizo y se analizó si lo indicado con respecto a cómo visto es correcto o bien se tienen pruebas de la forma de vestir inapropiada de mi persona.

Se está plasmando que mi persona se relaciona con criminales incluso que tengo amigos relacionados con crimen organizado, ¿se tuvo acceso a alguna prueba que me relacione de alguna forma con dichas personas? o lo que plasmo en el informe es el dicho de las personas entrevistadas en el tribunal penal.

No se menciona, cual es el lenguaje inapropiado que supuestamente utilizo, así como el lenguaje que esas personas utilizan conmigo.

No se indica una lista de lugares a los cuales asisto en la zona de Guápiles, en los cuales consumo licor y además en los que comparto con personas relacionadas con crimen organizado, nótese las acusaciones que el estudio social está estableciendo que realizo y la gravedad de las mismas.

Indica el estudio social "El señor JM, reconoce que ha tenido dificultades para laborar en dicho despacho, debido a circunstancias que se han presentado con diferentes funcionarios(as) tanto personal administrativo como otros jueces" Nunca mi persona ha manifestado que tengo problemas con el personal administrativo, del Tribunal Penal. Así mismo en el documento adjunto verá que los jueces que me denunciaron fueron son los causantes de conductas no apegadas a la ética, que plantearon la denuncia y por ello se abrió la causa 23-00xxxx-00xx-DI.

QUINCEAVO: En cuanto al Oficio 23-TJPP-2023; escrito elaborado por el Consejo de Jueces del Tribunal de Juicio del Segundo Circuito Judicial de la Zona Atlántica, NO se analizó que ese documento nunca fue puesto en mi conocimiento y dado lo anterior nunca pude dar

argumento alguno, tiene conocimiento su persona que el oficio 23-TJPP-2023, no tuvo ninguna consecuencia legal, administrativa ni disciplinaria en mi contra, analizo usted que el oficio 23-TJPP-2023, se emitió a solicitud de las tres juezas, que me denunciaron ante la inspección judicial y que dicha causa nunca ni si quiera se realizó el traslado de cargos a mi persona. No menciona cual fue el resultado de la gestión del oficio 23-TJPP-2023, lo cual es grave ya que la Inspección Judicial justifico mi actuar, me da la razón, avaló cada uno de mis actos.

DIECISEISAVO: No se analizó en el estudio, que lo realizado por el tribunal de Pococí "una de las medidas más recientes que ha tomado el Tribunal para atenuar esta situación cuando el oferente es nombrado (en sustitución), es ubicarlo en el puesto de juez unipersonal, para evitar conflictos ascendentes." Es una actuación completamente ilegal, ya mi persona no está suspendido o impedido por ninguna instancia superior para realizar cualquier tipo de nombramientos en dicho tribunal. Durante todo el tiempo que he laborado en dicho tribunal nunca se me ha presentado ninguna inhibitoria con respecto a otros jueces de dicho despacho. Cabe destacar que estuve nombrado en dicho tribunal en el puesto unipersonal desde el 1 de abril al 3 de mayo, puesto el cual corresponde a la señora jueza Iris Valverde Usaga, la cual supuestamente remitió correo a la jueza ex coordinadora del despacho, pidiendo en lo posible no se designe al licenciado Jiménez Marín para sustituirla, lo que sucede en la realidad y lo informado es una contradicción. Desde el 20 al 21 de mayo del 2024, estaré nombrado en el puesto de la licenciada Nazira Merayo Arias, persona que me denunció ante la inspección judicial, observa usted lo contradictorio del estudio con lo que acontece en el tribunal que laboro.

Fundamento de derecho

Fundo mis pretensiones en el Artículo 13, del Reglamento de la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA), Sección de Reclutamiento y Selección, el cual dispone:

“La persona que obtenga resultado desfavorable en el estudio sociolaboral y de antecedentes -derivado de un proceso selectivo- será notificada a través de una resolución administrativa firmada por el director o la directora de Gestión Humana, según le faculta el artículo 8 del Estatuto de Servicio Judicial. En dicha notificación se indicará claramente la medida correspondiente y el **plazo al que se deberá sujetar**. En cualquier caso, dicho resultado podrá recurrirse ante el Consejo de Personal dentro de los tres días hábiles siguientes al recibido de la resolución. (lo destacado no corresponde con el original)

Prueba

Documental:

Aporto lo siguiente:

- Estudio ESLA-1396-UISA JCJM.

- Resolución del expediente ESLA-1396-UISA JCJM.
- VOTO N° 2023-00xxx, del Tribunal de la Inspección Judicial.

Pretensión

Con base en lo anterior, solicito que se anule el estudio sociolaboral ESLA-1396-UISA-23, en cuanto a las falsedades ahí plasmadas, por omitirse información y además por no corroborar de ninguna forma lo narrado por algunos funcionarios del Tribunal Penal de Pococí.

Se ordene a la funcionaria a cargo que incluya la información omitida y excluya las personas ya previamente indicadas como personas que tienen un interés en mi contra.

Se emita un nuevo estudio sociolaboral con las correcciones correspondiente.

Solito que de previo a la resolución del presente asunto se me otorgue audiencia, para defender mi postura ante el Consejo de Personal, tal y cual es mi derecho a ser escuchado, de forma directa.

Notificaciones

Las recibiere al correo institucional: xxxxx

--- 0 ---

Expuesto el informe anterior por el Lic. Alex Guevara Meza, Coordinador de la UISA del Subproceso Gestión de Reclutamiento y Selección, el Dr. Ricardo Antonio Madrigal consulta si la persona que presenta el recurso estaría presentando una objeción al informe realizado por Trabajo Social que ya le había hecho la Unidad Interdisciplinaria.

El Lic. Alex Guevara aclara que lo que se presentó fue una serie de alegatos al segundo informe que ellos realizaron por solicitud de revaloración recibida, donde en la parte de comprobación de idoneidad queda como no recomendado. Añade que los alegatos inicialmente fueron remitidos vía correo electrónico y paralelamente interpone la gestión de apelación ante el Consejo de Personal, amparándose al artículo 13 de la UISA, sin embargo, manifiesta que considera no es aplicable a este caso.

El Dr. Madrigal interviene y consulta ¿quién es el órgano que formalmente por competencia tiene que contestarle la gestión?

En respuesta de dicha consulta el Lic. Alex Guevara indica que en principio es el Consejo de la Judicatura quien lo conoce y le concede esa revaloración. Como el Reglamento Interno de Carrera Judicial no tiene explícitamente establecida una fase recursiva, es que ellos lo que otorgan al solicitante es una revaloración.

El Mag. Jorge Leiva solicita la palabra e indica que en principio deben de tener muy claro quién conoce la apelación, esto considerando si se está impugnando un acto definitivo o un acto preparatorio, como segundo punto a valor menciona que se debe tomar en cuenta la relación de jerarquía. Añade que es importante aclarar si estamos ante lo indicado en el artículo 29 del Reglamento donde se le da una audiencia por cinco días para que manifieste sus alegatos.

La Mag. Julia Varela interviene y menciona que efectivamente lo que el solicitante realiza es plantear su inconformidad y con ella se le realizó una revaloración, del resultado obtenido nuevamente él se mantiene inconforme y se acoge a otra normativa para presentar esta gestión.

La Licda. Waiman Hin solicita la palabra y aclara que la persona que interpone la apelación hace referencia al reglamento de la UISA; sin embargo, la tarea ejecutada por esta Unidad no nace de sus competencias conforme al Reglamento sino más bien por una solicitud de colaboración que le hace el Consejo de la Judicatura para que sea esa parte profesional quién realice la revaloración y no el equipo primario que realizó la primera evaluación de la persona.

Doña Julia Varela manifiesta que, al final ¿quién es el que define si está o no elegible para la judicatura? ¿Corresponde esto al Consejo de la Judicatura o al Consejo de Personal?

En respuesta de este cuestionamiento don Alex Guevara indica que esto corresponde al Consejo de la Judicatura y que incluso hay un acuerdo del año 2019 de la Corte donde a solicitud del Consejo de la Judicatura revisan si el reglamento de la UISA es aplicable a los procesos de Carrera Judicial y con base a un criterio emitido por la Dirección Jurídica se dice que sí, pero que con los ajustes que sean necesarios y justamente en dicho criterio se establece que si se da inicio a una fase recursiva la alzada corresponderá al Consejo de la Judicatura.

Don Jorge Leiva consulta ¿el recurso de apelación llega al Consejo de Personal por remisión del Consejo de la Judicatura o si la UISA en aplicación del artículo 13 lo traslada?

La Licda. Waiman Hin interviene y aclara que es la persona quién presenta la gestión de manera directa ante el Consejo de Personal.

El Mag. Leiva indica que considera que este asunto es un tema de competencias y la persona estaría aplicando mal la normativa ya que la apelación correspondería conocerla al Consejo de la Judicatura.

*Analizado lo anterior, por unanimidad se **acordó**:*

- 1. Analizado el recurso presentado por el señor JCJM y con base en la normativa vigente y aplicable, de manera concordada con lo establecido por la Ley de Carrera Judicial en su artículo 71, para el caso específico el Consejo de Personal*

no es competente para conocer las gestiones enmarcadas dentro del artículo 29 del Reglamento de la UISA, lo anterior por cuanto ya se cumplió el trámite de análisis técnico y es el Consejo de la Judicatura el órgano director encargado de regular todo lo referente a los concursos y su desarrollo.

- 2. Remitir por incompetencia el recurso de apelación del señor JCJM para que el Consejo de la Judicatura resuelva de conformidad con la Ley de carrera Judicial conforme a derecho.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO III

Se procede a conocer el oficio N° PJ-DGH-RS-0103-2024, relacionado con recurso de revocatoria con apelación en subsidio en contra de lo comunicado en la resolución administrativa N° RDGH-0013-2024, comunicada el 01/02/2024, mediante la cual se anula la plaza N° 103078 de la clase Contralor (a) de Servicio Regional, adscrita a la Subcontraloría de Servicios I Circuito Judicial de la Zona Sur, el cual indica:

“

La señora SNV, cédula de identidad 01-1143-0396, remite recurso de revocatoria con apelación en subsidio en contra de lo comunicado en la resolución administrativa N° RDGH-0013-2024, comunicada el 01/02/2024, mediante la cual se anula la plaza N° 103078 de la clase Contralor (a) de Servicio Regional, adscrita a la Subcontraloría de Servicios I Circuito Judicial de la Zona Sur. A continuación, correspondiente al concurso CN-003-2023, fundamentado en los siguientes argumentos:

“Es cierto que, el concurso señala lo de la experiencia en el Poder Judicial.

Sin embargo, solicito por favor contestar mis preguntas puntualmente:

- 1. ¿Por qué sólo para este puesto, se obliga a tal requisito? ¿y por qué, para todos los demás no?*
- 2. ¿En que difiere la naturaleza de funciones de un Contralor de Servicios del Poder Judicial o un Contralor de Servicios también de la Administración Pública, pero de otra institución? Favor brindar una explicación al respecto.?*

Este requisito, resulta discriminatorio, y no permite valorar correctamente la idoneidad de otros candidatos externos, como lo es el caso de mi persona.

Es más, siendo este puesto el único que considera dicho requisito, eventualmente puede hacer incurrir a los participantes a error, dado que para todas las demás categorías no se solicita un requisito como el mencionado que tacha hasta de excluyente.

3. Solicito por favor, la debida justificación legal del requisito en cuestión. ¿Por qué sólo para este puesto se solicitan dos años en el Poder Judicial?

Nótese por ejemplo que para el Puesto Profesional en Salud Ocupacional, no piden ninguna experiencia, y para los demás puestos profesionales en todas las categorías la experiencia va de seis meses a tres años, para dichas categorías no solicitan dos años de trabajar para el Poder Judicial, como sí lo hacen para el puesto de Contralor de Servicios.

4. Respecto al párrafo anterior, solicito también se aclare justificadamente lo pertinente.

Es bastante la línea jurisprudencial que con relación al tema de la idoneidad a mencionado:

*“(…) La idoneidad debe comprobarse no solo a través de aspectos meramente académicos, se requiere más bien del análisis y calificación de varios elementos, factores o condiciones de diversa índole, como por ejemplo aspectos psicológicos, de estabilidad, experiencia laboral y profesional, y demás atestados, que valorados en conjunto determinen que una persona es la más idónea para desempeñar el puesto (…).De esta forma, el análisis no debe centrarse, únicamente, en aspectos académicos, sino en un conjunto de cualidades (…).”
Resolución Sala Constitucional, de la 14:30 horas del 20 de junio de dos mil doce.*

En virtud de lo anterior, presento formalmente recurso de revocatoria con apelación en subsidio frente a la Resolución Administrativa N.º RDGH-0013-2024., hasta tanto no se tenga el pronunciamiento formal del área encargada, y se aclare si el requisito solicitado para el puesto de Contralor de Servicios, se ajusta derecho y que no resulta discriminatorio a mi trayectoria profesional como Contralora de Servicios.

El artículo 404 del Código de Trabajo prohíbe: "(...) toda discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, condición de salud, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación" (el resaltado no es del original).

Concluyo, exigir un requisito como el señalado, cuando en todos los demás puestos no se requiere es completamente discriminatorio y por lo tanto no se ajusta a derecho.

Por lo anterior solicito:

- a. Una nueva valoración de mi participación.**
- b. Se atiendan puntualmente mis consultas.**
- c. Sea eliminado el requisito por no ajustarse a derecho.**

d. Sea valorada mi participación dentro del concurso y en su caso, se brinde la oportunidad a mi persona de pasar a posteriores etapas del concurso. (entrevista, etc.)

Como les comenté soy de la zona de Pérez Zeledón, y esta posibilidad es muy importante para mi carrera profesional y para mi familia, pues eventualmente nos brindaría la posibilidad de regresar al lugar, quizás esto es algo muy personal, pero también me motiva para presentar el presente recurso y solicitar que mi participación sea reconsiderada.

Agradezco mucho brindar trámite a lo solicitado, en el plazo correspondiente.”

Sobre el tema, se informa:

Inicialmente dejar claro que, la realización de los concursos llevados a cabo por esta Dirección, son ejecutados en apego a la normativa que regula la materia, con transparencia, sin discriminación y siempre en igualdad de condiciones en respeto del principio de la dignidad humana y demás derechos fundamentales consagrados constitucionalmente.

I. Concurso CN-003-2023 y proceso selectivo.

El Subproceso de Reclutamiento y Selección, conforme al artículo 24 del Estatuto de Servicio Judicial, publicó bajo la modalidad de antecedentes el concurso CN-003-2023 para nombramientos en propiedad correspondiente a plazas profesionales, coordinaciones y jefaturas, cuyo periodo de inscripción se habilitó del lunes 20 de febrero al viernes 03 de marzo del 2023.

Que, dicha modalidad, consiste en la comprobación de los requisitos establecidos en el perfil competencial según el Manual de Clases de Puesto Institucional vigente. Sin demérito, de que el superior jerárquico del puesto vacante, y si así lo considera, pueda aplicar instrumentos de valoración a los integrantes de la nómina para determinar a quién selecciona.

Según el Manual Descriptivo de Clases de Puestos del Poder Judicial vigente, aprobado por el Consejo Superior, en sesión N° 51-2006, del 13 de julio 2006, y modificado en sesión N° 93-13 celebrada el 02 de octubre del 2013, se establece que los requisitos generales y legales para ocupar en propiedad el puesto de Contralor (a) de Servicios Regional, son entre otros los siguientes:

- *Licenciatura en Administración o Derecho*
- *Incorporación al Colegio de Profesionales en Ciencias Económicas o al Colegio de Abogados, según corresponda, y estar habilitado/a para el ejercicio de la respectiva profesión.*
- *Dos años de laborar para el Poder Judicial*
- *Requiere un mínimo de dos años de experiencia en labores relacionadas con el puesto.*
- *Requiere un mínimo de seis meses de experiencia en supervisión de personal*

Según el cartel de publicación del concurso CN-003-2023, el procedimiento de selección establecido es el señalado en el apartado II, denominado condiciones de interés, a saber:

2.1 Procedimiento de selección

El presente concurso denominado “por antecedentes” se tramita en concordancia con lo establecido en el Estatuto de Servicio Judicial (Capítulo VI- Selección de Personal). De acuerdo con su naturaleza, una vez finalizado el período de inscripción la Unidad de Llenado de Vacantes generará las nóminas (listas) de personas inscritas y las remitirá a las oficinas correspondientes para la selección por parte de las respectivas jefaturas tal como se lo faculta la ley. De ahí que, en atención a los principios de eficiencia administrativa, celeridad y continuidad del servicio público, se realizará una minuciosa comprobación del cumplimiento de la totalidad de requisitos únicamente a cada una de las personas propuestas en propiedad, quienes posteriormente deberán someterse a una investigación de antecedentes según se explica más adelante. Finalmente, la propuesta se elevará al Consejo Superior para dar por ratificado el nombramiento.

De conformidad con lo anterior, finalizado el período de inscripción, la Unidad Llenado de Vacantes del Subproceso de Reclutamiento y Selección, generó la nómina **NRS-0067-2023**, correspondiente al puesto vacante N.º103078 de Contralor (a) de Servicios Regional adscrito a la Subcontraloría Servicios del I Circuito Judicial de la Zona Sur; integrada por 180 personas.

Según lo señalado en el cartel de la publicación del concurso la plaza referida y de acuerdo con el artículo 28 del Estatuto de Servicio Judicial, se remitió la nómina electrónica **NRS-0067-2023** por medio de la Proposición Electrónica de Nombramientos (PIN) al señor Erick Alfaro Romero, contralor de servicios a.í de la Contraloría de Servicios del Poder Judicial, como jerarca de oficina a la cual se encuentra adscrita la plaza N.º103078 para efectos de la preselección de una de las personas propuestas a ocupar el puesto en propiedad, y su registro en el sistema Proposición Electrónica de Nombramiento.

El licenciado Alfaro Romero, realiza la respectiva preselección para el puesto 103078; no obstante, la persona seleccionada a la fecha de cierre del concurso carecía de experiencia en supervisión de personal. Por tal motivo, se remitió nuevamente la nómina a don Erick para la escogencia de otra persona.

El 25 de julio del 2023, vía correo electrónico, el licenciado Alfaro Romero, solicita al Subproceso de Reclutamiento y Selección, una lista de oferentes (depuración de la nómina NRS-0067-2023) con el cumplimiento de todos los requisitos de acatamiento obligatorio conforme al manual descriptivo de puestos vigente, para el puesto 103078 Contralor (a) de Servicios Regional.

En razón de la depuración, la señora SNV no integra la nómina, en virtud que no cuenta con un requisito que solicita el cargo, a saber: Dos años de laborar para el Poder Judicial.

Sobre la condición académica y laboral de la señora SNV, cédula de identidad 01-1143-0396, se tiene lo siguiente:

Condición Académica:

- Bachiller en Educación Media.
- Licenciatura en Derecho, año 2012 Universidad Latina de Costa Rica.

- Incorporación al Colegio de Abogados de Costa Rica, año 2012.
- Maestría en Derecho Notarial y Registral, año 2013 Universidad Latina de Costa Rica.
- Especialidad en Derecho Agrario y Ambiental, año 2016 Universidad de Costa Rica.
- Certificada como Mediadora en Resolución Alterna de Conflictos año 2014

Experiencia laboral externa:

1. Abogado. Asesora Legal (Departamento Legal) Año, 2018, 2019,2020,2021,2022, actualmente en el Instituto Nacional de Vivienda y Urbanismo.
2. Abogada, Encargada del Departamento de Contraloría de Servicios del Instituto Nacional de Vivienda y Urbanismo. Año 2014, 2016, 2017, 2018.

Experiencia laboral en el Poder Judicial:

Según revisión efectuada en el Sistema de Gestión Administrativa (SIGA-GH), la señora NV, **no registra a la fecha ningún nombramiento** en condición interina o propietaria en el Poder Judicial.

**Cuadro comparativo
Cumplimiento requisitos SN-
Manual de Puestos Institucional**

Requisitos Manual de Puestos Institucional (Contralor de Servicios Regional)	Cumplimiento de requisitos para la clase Contralor de Servicios Regional SN
Bachiller en Educación Media	Sí cumple
Licenciatura Administración o Derecho	Sí cumple
Incorporado al Colegio de Profesionales en Ciencias Económicas de Costa Rica	No aplica
Incorporado al Colegio de Abogados de Costa Rica	Sí cumple
Dos años de laborar para el Poder Judicial.	No cumple
Requiere un mínimo de dos años de experiencia en labores relacionadas con el puesto.	Entre los atestados aportados no constan documentos laborales que acredite el cumplimiento de este requisito
Requiere un mínimo de seis meses de experiencia en supervisión de personal	Entre los atestados aportados no constan documentos laborales que acredite el cumplimiento de este requisito

Fuente: Manual Descriptivo de Clases de Puestos Poder Judicial // Atestados aportados por la señora SN.

Es así que el 08 de agosto del 2023, el Subproceso de Reclutamiento y Selección mediante correo electrónico le comunicó al señor Erick, la asignación de una nueva nómina bajo el consecutivo **0359-2023, integrada por un total de 16 participantes**, que cumplían con todos los requisitos para el cargo de interés.

En consecuencia, el 29 de setiembre de 2023, se recibe en el Subproceso de Reclutamiento y Selección, el oficio **CSJ-883-2023**, suscrito por el señor Erick Alfaro Romero y la señora Ericka Chavarría Astorga, en su orden, Contralor de Servicios y Subcontralora de Servicios del Poder Judicial, del cual se transcribe puntualmente lo siguiente:

“Me permito hacer de su estimable conocimiento que se ha procedido con la revisión de la nómina N° 0359-23, correspondiente a la depuración de la nómina N° 0067-2023 asociada al puesto 103078 de Contralor de Servicios Regional en la Subcontraloría de Servicios del Primer Circuito Judicial de la Zona Sur, esto, en virtud de que la persona propuesta originalmente, según se nos informó, no cumple con el requisito de tiempo ejerciendo labores de supervisión de personal.

De previo, resulta de interés detallar el procedimiento riguroso desarrollado por la Contraloría de Servicios para el estudio de la nómina N°0067-2023, el cual permitió realizar la primera propuesta o recomendación. Inicialmente, se consultó a la persona que venía nombrada en el puesto de forma interina respecto a su interés de ocupar la plaza en concurso, al contar con todos los requisitos para su designación en propiedad, no obstante, expresamente manifestó su deseo de no continuar con el proceso.

A partir de esta comunicación, con el fin de identificar dentro de la nómina las posibles personas candidatas, se estableció el siguiente procedimiento:

1. Preselección de Nómina

a. Criterios

- i. Ser oferente interno*
- ii. Experiencia profesional*
- iii. Experiencia en la redacción de informes y trabajo autónomo (según dependencia)*
- iv. Coordinaciones previas – experiencia relacional*
- v. Puesto con responsabilidad*
- vi. Preparación académica pertinente*
- vii. Suficiencia de datos*
- viii. San José y Perez Zeledón como datos de domicilio (Dado el interés de que se integre presencialmente por la causa que origina la vacancia y las tareas específicas en temática indígena que se despliegan en la zona)*

b. Requerimientos

- i. Solicitar a los oferentes curriculum actualizado en 1 página (para valorar capacidad de síntesis y concreción – identificación de datos relevantes y pertinentes: interesa formación académica y experiencia)*

2. Entrevista (Solamente pasará a la fase de entrevista quien cumpla los criterios)

a. Criterios

- i. Temas de forma asociados al curriculum: síntesis y concreción*
- ii. Experiencia en labores técnicas (función Contraloría)*
- iii. Formación académica*
- iv. Redes sociales*

b. Requerimientos

i. Las personas por ser entrevistadas debían aportar:

- i. Al menos 5 informes o documentos de autoría propia que evidencien la calidad de los productos. Pueden ser a nivel laboral o personal (tesis, investigaciones, informes, publicaciones).*
- ii. Elaboración de una herramienta administrativa. Que permita evaluar la situación de servicio de la zona. Se sugiere FODA. Máximo una página y la persona oferente debe buscar sus fuentes.*
- iii. Un plan de acción personal para el abordaje de los primeros 12 meses de gestión al asumir la oficina. Se debe exponer en la entrevista.*

3. Designación

En resumen, se realizó una revisión de todas las personas incluidas en la nómina original, y se preseleccionó con la información contenida en esta, que originó solicitar el curriculum a 15 personas oferentes. Una vez recibidos, se hizo una segunda fase donde se les solicitó la entrega de una serie de documentación que permitía conocer con más detalle la formación académica, así como la experiencia laboral y profesional, facilitando así la valoración en aspectos técnicos relevantes para la toma de decisiones y como tercera fase la realización de una entrevista.

Cabe señalar que solamente a nueve personas se les aplicó la fase de entrevista, ya que las restantes seis, no cumplieron con la fase dos o indicaron no estar interesados en continuar con el proceso. Una vez concluidas las tres fases, se hace la escogencia de la persona que cumple con el perfil idóneo para ser propuesta en el puesto de referencia.

Posteriormente, cuando la Dirección de Gestión Humana, remite la nómina N° 0359-23, la cual, está conformada por 16 personas que cumplen con el requisito de "Requiere un mínimo de seis meses de experiencia en supervisión de personal", según fue publicado en el concurso CN-03- 2023, esta jefatura realiza una revisión de los movimientos registrados en la PIN de enero 2021 a la fecha, así como del perfil competencial de los puestos en los que se encuentran nombrados actualmente, obteniendo los siguientes resultados:

- En 5 casos, el perfil competencial del puesto no refiere que les corresponda ejercer supervisión de personal.*
- En 7 casos, el perfil competencial del puesto si determina como requisito la supervisión del personal.*
- En 2 casos, el perfil competencial no determina o especifica si debe o no realizar supervisión de personal.*
- En 2 casos, no fue posible ubicar el perfil competencial.*

A partir de esta información se realiza una revisión de las siete personas en las cuales el puesto en que se encuentran nombradas actualmente define como parte del perfil

competencial la supervisión de personal, con el fin de analizar si la naturaleza o propósito del puesto es aplicable al establecido para el de Contralor de Servicios Regional: "Dirección, coordinación, supervisión y ejecución de las actividades de una Contraloría de Servicios a nivel regional" ...

[...]

Continuando con el análisis de las restantes 9 personas que vienen en la nómina de referencia, en 7 de los casos, no fue posible acreditar experiencia reciente en cuanto a la supervisión de personal ni de la función o labor propia que se desempeña, ya que nunca han contado con nombramiento en la Contraloría de Servicios.

A partir de estos datos, se reduce la lista a dos personas que sí cuentan con la experiencia requerida tanto en las funciones como en la labor de supervisión de personal, las cuales se detallan a continuación:

- **Carmen Chang Ku**, es la persona que venía desempeñando el puesto de forma interina, sin embargo, como se indicó al inicio del presente documento, manifestó su deseo de no continuar con el proceso.
- **Roy Garro León**, quien se desempeñó como Contralor Regional de Pérez Zeledón desde el 17 de diciembre de 2007 al 31 de mayo de 2009, nombramiento que se dio por finalizado por la designación en propiedad a partir de junio de 2009 del licenciado Carlos Romero Rivera.

Cabe indicar que revisado el SIGA-GH existen registros de nombramiento del señor Garro León como Defensor Público desde julio de 2017 en sustituciones temporales, y a partir de noviembre de 2018 de forma continua, inclusive con nombramiento vigente hasta el 31 de diciembre de 2023, teniendo continuidad en ese puesto.

Una vez expuesto lo anterior y analizadas las personas propuestas, se reduce la nómina a **una sola persona que cumple con los requisitos legales para la designación en propiedad, siendo el señor Roy Garro León**, sin embargo, el análisis de las condiciones de ascenso del oferente desde 2018 a la fecha, siendo nombrado de forma interina, ininterrumpida, como Defensor Público, hace pensar a esta jefatura que existe un alto riesgo que, de ser designado, no pueda tenerse garantía de continuidad en el puesto como Contralor Regional, lo cual resulta de amplia importancia tomando en cuenta que la plaza objeto del concurso, queda en estado vacante a partir del fallecimiento, en noviembre de 2022, del señor Carlos Romero Rivera (qepd). (énfasis agregado).

Debido a lo anterior, al **no existir la posibilidad de garantizar una adecuada escogencia a partir de una mayor cantidad de oferentes, y valorando el riesgo que plantea la posible continuidad del nombramiento como defensor público de la única persona objeto de designación**, se solicita respetuosamente valorar la posibilidad de **dejar sin efecto o anular el concurso CN-03-2023 para el puesto de Contralor de Servicios Regional en el Primer Circuito Judicial de Pérez Zeledón**, con el fin de que, en un tiempo prudencial, se publique un nuevo concurso que permita hacer una valoración apropiada de la idoneidad de las personas oferentes, y así garantizar la designación de la mejor persona para el puesto." (énfasis agregado).

II. Resolución administrativa RDGH-0013-2024.

La Dirección de Gestión Humana, a través del Subproceso de Reclutamiento y Selección, como órgano responsable de la administración del concurso CN-003-2023 y encargada del trámite para el nombramiento en propiedad del puesto 103078 “Contralor (a) de Servicios Regional”, de conformidad con las motivaciones comunicadas en el oficio CSJ-883-2023 de la Contraloría de Servicios del Poder Judicial, dictó la Resolución Administrativa N° RDGH-0013-2024, en la cual estimó la conveniencia de anular el puesto de referencia, con la finalidad de garantizar una adecuada selección de la persona a ocupar en propiedad el puesto y la continuidad en el mismo.

Por consiguiente, en apego al principio de transparencia y a la Ley General de Administración Pública, dicha resolución le fue comunicada el 01 de febrero del 2024, a las 180 personas que participaron para el puesto vacante N.º103078 de Contralor (a) de Servicios Regional adscrito a la Subcontraloría Servicios del I Circuito Judicial de la Zona Sur.

III. Normativa relevante:

Ley General de Administración Pública.

“Artículo 129. - El acto deberá dictarse por el órgano competente y por el servidor regularmente designado al momento de dictarlo, previo cumplimiento de todos los trámites sustanciales previstos al efecto y de los requisitos indispensables para el ejercicio de la competencia.”

Ley Orgánica del Poder Judicial:

“Artículo 136. - Salvo los que corresponda hacer al Consejo, los jefes de Despacho -sujetos a la aprobación de aquel- podrán nombrar a sus respectivos funcionarios y empleados. Cuando se trate de nombramientos en propiedad”

Estatuto de Servicio Judicial:

“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...”

Artículo 28.- Al recibir la solicitud de elegibles el Departamento de Personal deberá enviar al Jefe de la Oficina Judicial, a la mayor brevedad posible, una terna con los candidatos más idóneos y sus antecedentes.

El jefe petionario deberá escoger uno de esos candidatos y para su elección remitirá la terna a la Corte Plena, sugiriendo la persona que considere más indicada para ocupar el puesto.

IV. Acuerdos y Jurisprudencia relacionada.

Consejo de Personal, Sesión N° 0023-2004, del 23 de noviembre 2004, artículo V:

“...Comunicar a la Sección de Reclutamiento y Selección que en los casos donde producto de un concurso únicamente resulte una persona elegible para integrar la terna y está sea impugnada por el jefe de oficina, de oficio el Departamento de

Personal deberá tomar las medidas necesarias para garantizar la confección de una nueva terna, donde al menos incluya dos personas, lo anterior en concordancia con los principios de debe regir el concurso por oposición y con los factores legales establecidos para selección en la Ley Orgánica del Poder Judicial. Si el candidato inicial no es impugnado por el jefe de oficina deberá incluirse en la nueva terna, respetando su derecho obtenido a través del proceso de selección...”

Sala Constitucional 14615-2003, expediente 03-0111934-0007-CO:

“Según se desprende del antecedente de cita, para que el nombramiento de un servidor público surta efectos jurídicos se requiere el cumplimiento de los requisitos establecidos, de ahí que la simple comunicación que respecto a ese nombramiento haya realizado el Director Jurídico a la Sección de Recursos Humanos –con copia a la recurrente-, ambos del IFAM, sin la emisión de la correspondiente acción de personal y sin la aprobación de la Dirección Ejecutiva, ni la misma oficina de Recursos Humanos, no tiene la virtud por sí sola de garantizar un nombramiento a la amparada. Esta Sala reiteradamente ha señalado que: “el error no crea derecho”, y que las simples comunicaciones de un nombramiento no tienen la virtud de consolidarlo, sino que éste nace a la vida jurídica cuando se cumple con el procedimiento que al efecto establecen las normas legales y reglamentarias aplicables.”

V. Análisis y argumentos brindados a la señora SNV.

Mediante oficio PJ-DGH-RS-0180-2024, comunicado el 06 de marzo 2024, se brinda atención al recurso de revocatoria presentado en el Subproceso de Reclutamiento y Selección, en contra de la resolución administrativa N.º RDGH-0013-2024, sobre el cargo Contralor de Servicios Regional, donde se hace el abordaje de los planteamientos de manera integral, por tratarse de la disconformidad en uno de los requisitos que establece el Manual de puestos institucional vigente. De ahí que, se concilia con el Subproceso de Análisis de Puestos, área profesional especializada de la Dirección de Gestión Humana del Poder Judicial, cuya labor primordial es aplicar el Sistema de Clasificación y Valoración de Puestos, proceso mediante el cual se detallan los diferentes roles dentro de la Institución, así como evaluando las responsabilidades, habilidades, competencias, y nivel requerido de experiencia necesario para cada puesto de la organización.

Sobre los planteamientos, inicialmente se abordarán los puntos 1, 3 y 4:

1. ¿Por qué sólo para este puesto, se obliga a tal requisito? ¿y por qué, para todos los demás no?

3. Solicito por favor, la debida justificación legal del requisito en cuestión. ¿Por qué sólo para este puesto se solicitan dos años en el Poder Judicial?

Nótese por ejemplo que para el Puesto Profesional en Salud Ocupacional, no piden ninguna experiencia, y para los demás puestos profesionales en todas las categorías la experiencia va de seis meses a tres años, para dichas categorías no solicitan dos

años de trabajar para el Poder Judicial, como sí lo hacen para el puesto de Contralor de Servicios.

4. Respecto al párrafo anterior, solicito también se aclare justificadamente lo pertinente.

En términos generales, sería mencionar que es en razón de que, de las plazas concursadas, solo el puesto de Contralor de Servicios Regional lo establece en el Manual de Puestos Institucional Vigente, instrumento aprobado por el Órgano Superior competente para esos efectos. Sin embargo, dado que los planteamientos versan básicamente sobre el mismo tema, se requiere brindar una perspectiva integral como bien se indicó en el primer párrafo del presente oficio, de modo que:

El Subproceso de Reclutamiento y Selección, conforme al artículo 24 del Estatuto de Servicio Judicial, publica bajo la modalidad de antecedentes el concurso CN-003-2023 para nombramientos en propiedad correspondiente a plazas profesionales, coordinaciones y jefaturas. Dicha modalidad consiste en la comprobación de los requisitos establecidos en el perfil competencial según el Manual de Clases de Puesto Institucional vigente.

En un concurso, se incluyen varias plazas de carácter profesional, tal y como se hizo el concurso CN-003-2023, y cada una de ellas tiene definido sus requisitos que surgen del Manual referido, y vienen claramente especificados en el cartel por cada puesto, con el objetivo de que la persona interesada verifique para cuál de ellos puede optar.

Es así como, cada requisito deriva de un proceso sistemático que radica en determinar mediante un examen que involucra la recolección, evaluación y organización de información, los elementos o características inherentes a cada puesto. Por medio de este análisis se logra determinar la razón de ser del cargo, deberes, responsabilidades, requisitos u otras exigencias.

Este proceso integra dos actividades la primera relacionada con el análisis del puesto y la segunda asociada a la descripción del puesto o perfil, en este último se plasma parte de toda la información que se analizó.

Chiavenato expone que “Las necesidades básicas de recursos humanos para la organización se establecen mediante un esquema de descripción y especificación de cargos, debido a la división del trabajo y a la consiguiente especificación de funciones. **La descripción del cargo se refiere a las tareas, los deberes y las responsabilidades del cargo, en tanto que el análisis del cargo se ocupa de los requisitos que el aspirante necesita cumplir. Por tanto, los cargos se proveen de acuerdo con esas descripciones y análisis. El ocupante del cargo debe tener características compatibles con las especificaciones del cargo y el papel que deberá desempeñar es el contenido del cargo registrado en la descripción. Es necesario que se analicen y se describan los cargos, para conocer su contenido y sus especificaciones, con el fin de poder administrar los recursos humanos empleados en ellos**”¹. (El resaltado no pertenece al original)

Por su parte los autores Pereda y Berrocal definen que “Los perfiles de los puestos recogen, según el enfoque que se siga en la gestión de recursos humanos los conocimientos, aptitudes, rasgos de personalidad o competencias que deberán reunir sus ocupantes para poder llevar

¹ Idalberto Chiavenato, Administración de Recursos Humanos. 1999, pág. 30.

a cabo con eficiencia, seguridad y satisfacción las funciones, actividades y responsabilidades incluidas en los mismos.”

De lo anterior se tiene que la descripción o perfil de puesto es un documento que contiene entre otros elementos un resumen conciso y preciso del cargo en el cual se plasma la razón de ser, tareas, responsabilidades, así como los requisitos y habilidades que debe poseer el aspirante al cargo.

Este instrumento permite a la persona que lo lea, darse una idea del rol que tendrá el puesto dentro de la organización, pues se reitera en él se identifican cada una de las responsabilidades, tareas y demás atributos y condiciones que caracterizan al puesto analizado.

Todas esas características y condiciones establecen el marco normativo o regulador del cargo.

Asimismo, el perfil de un puesto se constituye en un instrumento que facilita el proceso de reclutamiento y selección, inducción, capacitación, evaluación del desempeño, entre otros.

Ahora bien, para elaborar un perfil de un puesto tal y como se mencionó anteriormente es necesario analizar una serie de información, en primer lugar la suministrada por los ocupantes de los cargos por medio de los cuestionarios de Clasificación y Valoración de Puestos; la información que se obtiene a través del trabajo de campo efectuado (observación directa y entrevistas) así como aquellos datos que se derivan de la naturaleza sustantiva de la dependencia en que se ubica, la razón de ser del puesto en concordancia con la necesidad institucional.

La redacción de un perfil de puesto debe seguir un formato establecido con la finalidad que exista uniformidad con el resto de los perfiles incluidos dentro del Manual de Puestos; para una adecuada redacción este debe de considerar aspectos generales tales como:

- Título o nomenclatura del puesto: La denominación de cargo es sin duda un elemento de relevancia ya que para algunos autores conlleva connotaciones de status dentro de la organización por lo cual debe ofrecer algunas indicaciones de las principales obligaciones que conlleva el puesto.
- Naturaleza del trabajo: Describe en pocas palabras la esencia del puesto o razón de ser, enfatizando la función primordial y objetivo de este.
- Tareas típicas: En este apartado se enumeran las principales obligaciones del puesto de trabajo su intención es ofrecer a la persona que ocupe el cargo una idea de las tareas a desempeñar. Estas se consignan a manera general y de forma sintetizada, así como las más representativas de los cargos. Además, se indica un apartado adicional de “Realizar otras labores propias del cargo” el cual deja abierta la posibilidad de incluir otras tareas que a futuro se puedan establecer siempre y cuando sean propias de la naturaleza sustantiva que ostenta el puesto.
- Factores organizacionales y ambientales: En este se definen aquellos factores que caracterizan a los puestos entre ellos: responsabilidad por funciones, por relaciones de

trabajo, por equipo materiales y valores, condiciones de trabajo, consecuencia del error, supervisión ejercida y recibida, requisitos, etc. Cabe señalar la clasificación y valoración de los puestos se sustenta en el análisis de estos factores.

- Competencias: Se identifican a aquellos comportamientos observables necesarios para desempeñar de forma eficaz el puesto.
- Requisitos académicos: Se evalúa el requerimiento académico mínimo necesario, que debe poseer el ocupante de un puesto para ejecutar adecuadamente las tareas que configuran el cargo.
- Requisitos legales en caso de que *el puesto lo amerite*.
- *Experiencia: Establece el grado de experiencia que se requiere para desempeñar satisfactoriamente las tareas de un puesto.*

Ahora bien, tal y como se logra apreciar entre los elementos que se deben de examinar para la clasificación y valoración de un puesto y establecimiento del perfil se rescata el factor de “Requisitos” este es un componente que se analiza para identificar los estudios, **experiencia**, licencias, así como otras exigencias.

De lo anterior se tiene que el establecimiento del subfactor experiencia está ligado a la naturaleza sustantiva que origina la creación del cargo, misma que está en función de las necesidades que persigue la institución y lo que ésta pretende cubrir.

En el caso particular la Contraloría de Servicios del Poder Judicial su objetivo tal y como lo establece el artículo 5 del “Reglamento de creación, organización y funcionamiento de la Contraloría de Servicios del Poder Judicial” es “... contribuir a que en la prestación del servicio público, el Poder Judicial funcione con un máximo de eficiencia a fin de satisfacer oportuna y adecuadamente las legítimas demandas de los usuarios, así como brindarle la información que éstos requieran para orientar y facilitar su contacto con la institución.”.

Aunado a lo anterior, la Ley N° 9158 “Ley Reguladora del Sistema Nacional de Contralorías de Servicios” misma que integra el Poder Judicial, tiene como objetivo “... regular la creación, la organización y el funcionamiento del Sistema Nacional de Contralorías de Servicios, (...) como un mecanismo para garantizar los derechos de las personas usuarias de los servicios que brindan organizaciones públicas y empresas privadas que brindan servicios públicos ...”

Esa normativa en su artículo 12 establece que aquellas instituciones que crean o mantengan contralorías de servicios deberán inscribirla en el Sistema y cumplir las obligaciones establecidas en esta ley y su reglamento.

Aunado a lo anterior la citada ley determina que las contralorías de servicios estarán a cargo de una persona contralora de servicios y que para un mejor desempeño podrán contar con personas subcontraloras de servicios.

De igual forma establece requisitos de nombramiento para la persona Contralora de Servicios (artículo 21) y para la subcontralora (artículo 25):

“La persona **contralora de servicios** deberá cumplir los siguientes requisitos:

- 1) Contar con al menos **tres años de experiencia** en áreas relacionadas con servicio al cliente o gestión de calidad, **preferiblemente en la organización para la que labora.**
- 2) Poseer el grado de licenciatura o maestría.
- 3) Estar incorporada al colegio respectivo, cuando este se encuentre constituido legalmente.
- 4) **Tener experiencia y conocimientos respecto del servicio que brinda la organización.**
- 5) Poseer reconocida solvencia moral.”

“La persona **subcontralora de servicios** deberá contar con los siguientes requisitos:

- 1) Al menos **tres años de experiencia** en áreas relacionadas con servicio al cliente o gestión de calidad, **preferiblemente en la organización para la que labora.**
- 2) Poseer el grado de licenciatura o maestría.
- 3) Estar incorporada al colegio respectivo, cuando este se encuentre constituido legalmente.
- 4) **Tener experiencia y conocimientos respecto del servicio que brinda la organización.**
- 5) Poseer reconocida solvencia moral.” (El resaltado no pertenece al original.)

Ahora bien, una vez atendidos los puntos, 1, 3 y 4, se procede a abordar el planteamiento 2.

2. ¿En que difiere la naturaleza de funciones de un Contralor de Servicios del Poder Judicial o un Contralor de Servicios también de la Administración Pública, pero de otra institución? Favor brindar una explicación al respecto.?

Este requisito, resulta discriminatorio, y no permite valorar correctamente la idoneidad de otros candidatos externos, como lo es el caso de mi persona.

Es más, siendo este puesto el único que considera dicho requisito, eventualmente puede hacer incurrir a los participantes a error, dado que para todas las demás categorías no se solicita un requisito como el mencionado que tacha hasta de excluyente.

En relación con este planteamiento, es necesario reiterar como bien se señaló en el primer párrafo del presente informe, que la realización de los concursos llevados a cabo por esta Dirección, son ejecutados en apego a la normativa que regula la materia y a la institución, con transparencia, sin discriminación y siempre en igualdad de condiciones en respeto del principio de la dignidad humana y demás derechos fundamentales consagrados constitucionalmente.

Ahora bien, es importante hacer notar que el Poder Judicial, responde a una estructura organizacional muy compleja dividida en tres grandes ámbitos, a saber:

- 1) **Jurisdiccional:** Corte Suprema de Justicia, Salas de la Corte, Tribunales, Juzgados, etc.
- 2) **Auxiliar de Justicia:** Ministerio Público, Defensa Pública, Organismo de Investigación Judicial Centro Electrónico de Información Jurisprudencial, Archivo y Registro Judicial, etc.
- 3) **Administrativo:** Presidencia de la Corte, Despacho de la Presidencia, Consejo Superior, Direcciones del Poder Judicial, Secretaría General de la Corte, Administraciones Regionales, Departamento de Prensa, Departamento de Servicios Generales, oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales, Comisión para el Mejoramiento de la Administración de Justicia entre otros.

Los cuales en total albergan 859 dependencias aproximadamente entre despachos y oficinas administrativas.

Precisamente dada la complejidad de la estructura organizacional del Poder Judicial el *“Reglamento de Creación, Organización y Funcionamiento de la Contraloría de Servicios del Poder Judicial”* establece la apertura de las oficinas regionales que se estimen necesarias, así como y el personal requerido para el cumplimiento de los objetivos propuestos.

En ese sentido las descripciones de las clases de puestos que ostenta la Contraloría de Servicios responden a los requerimientos que establece la ley, los reglamentos y por ende a la necesidad que demanda la institución para cumplir con la finalidad que persigue la Contraloría de Servicios.

Precisamente la Contraloría de Servicios dispone de un escalafón de puestos a los cuales se les exige un nivel de experiencia que de conformidad con lo que establece la ley, el reglamento, el análisis realizado al momento de establecer el perfil y la necesidad institucional que se amerita para desempeñar satisfactoriamente las tareas del puesto.

Importante tener presente que este requerimiento tal y el cómo se mencionó anteriormente están muy relacionados con la categoría que tiene el cargo, dado que a mayor categoría de puesto se requiere más años de experiencia y requisitos.

A este tipo de cargos entre otros requerimientos se les exige lo siguiente:

Clase de Puesto	Experiencia solicitada	Requisito académico
Contralor de Servicios.	<ul style="list-style-type: none"> • Contar con al menos tres años de experiencia en áreas relacionadas con servicio al cliente o gestión de calidad, preferiblemente en la organización para la que labora. • Tener experiencia y conocimiento respecto del servicio que brinda la organización. 	<ul style="list-style-type: none"> • Licenciatura ó Maestría (*) en una carrera afín con las competencias y funciones de la institución en que ejerce.
Subcontralor de Servicios.	<ul style="list-style-type: none"> • Contar con al menos tres años de experiencia en áreas relacionadas con servicio al cliente o gestión de calidad, preferiblemente en la organización para la que labora. • Tener experiencia y conocimiento respecto del servicio que brinda la organización. 	<ul style="list-style-type: none"> • Licenciatura ó Maestría (*) en una carrera afín con las competencias y funciones de la institución en que ejerce.
Contralor de Servicios Regional.	<ul style="list-style-type: none"> • Dos años de laborar para el Poder Judicial. • Requiere un mínimo de dos años de experiencia en labores relacionadas con el puesto. • Requiere un mínimo de seis meses de experiencia en supervisión de personal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Licenciatura en Administración ó • Licenciatura en Derecho.
Auxiliar de Contraloría de Servicios.	<ul style="list-style-type: none"> • Requiere un mínimo de seis meses de experiencia en labores relacionadas con el puesto, preferiblemente en labores de tramitación y procedimientos judiciales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Bachiller en Educación Media. • Conocimientos sobre los procedimientos establecidos para la tramitación quejas. • Conocimientos básicos de los diversos trámites de la institución. • Conocimientos sobre la estructura y organización del Poder Judicial y su funcionamiento.

En relación con el puesto de la clase de “Contralor de Servicios Regional” este presenta una naturaleza sustantiva orientada hacia la *“Dirección, coordinación, supervisión y ejecución de las actividades de una Contraloría de Servicios a nivel regional”*.

Precisamente en función de su razón de ser y ligado a la organización estructural compleja que presenta el Poder Judicial, es que se justifica el requerimiento de dos años de laborar para el Poder Judicial; con este la institución se asegura que la persona de una manera muy general obtenga un conocimiento mínimo de la composición y dinámica de las dependencias adscritas a los diversos ámbitos del Poder Judicial, dado que el conocimiento específico se adquiere por medio de la práctica y a través de los años y es en este punto cuando la persona alcanza la madurez laboral y adquiere autonomía, conocimientos y dominio del cargo.

El requisito plasmado se constituye como una experiencia razonable lo anterior partiendo de la base que el cargo representa un puesto a nivel de jefatura con responsabilidades de dirección y orientación hacia sus subalternos; de asesoría en la materia de servicios hacia los órganos superiores y despachos institucionales, siendo responsable de contribuir con el buen funcionamiento del servicio de administración de justicia de velar por una buena atención del usuario en los despachos y oficinas judiciales así como brindarles a éstos la información que requieran para orientar y facilitar su contacto con la institución, además de informar y orientar a los usuarios sobre aspectos de su interés relativos a la organización, funcionamiento y dar a conocer los servicios de administración de justicia que brinda el Poder Judicial; proponer cambios en el servicio evaluar sus resultados, entre otras.

Por otra parte, debe quedar claro que no es un tema de discriminación sino más bien de idoneidad en virtud de que lo que se pretende es garantizar a partir de la combinación de estudios académicos experiencia y otros elementos, que el candidato elegible posea las condiciones necesarias que le permitan ejecutar las funciones de forma óptima según las exigencias del puesto y en aras de la prestación eficiente del servicio público.

Conforme con lo indicado anteriormente, los requisitos, competencias y otros elementos que define el perfil de un puesto responden a las necesidades e intereses del Poder Judicial, así como a las particularidades de cada ámbito u proceso al que se asocian, por ese motivo encontramos diferencias en los perfiles.

VI. Consideraciones:

1. La Dirección de Gestión Humana publicó el 20 de febrero del 2023 el concurso por antecedentes CN-003-2023 de clases de profesionales, coordinaciones y jefaturas, en el cual se incluye la plaza vacante 103078 de Contralor (a) de Servicios Regional de la Subcontraloría de Servicios del I Circuito Judicial de la Zona Sur.
2. El concurso por antecedentes consiste en la comprobación de los requisitos establecidos en el Manual de Clases de Puesto Institucional vigente, y se realizan conforme la normativa vigente, bajo el principio de eficiencia administrativa, celeridad y continuidad del servicio público.
3. El Manual Descriptivo de Clases de Puestos del Poder Judicial, establece para la clase de puesto Contralor de Servicios Regional, entre otros requisitos, **“dos años de laborar en el Poder Judicial”**, cuya exigencia está ligada a la naturaleza sustantiva que origina la creación del cargo, misma que está en función de las necesidades que persigue la institución y lo que ésta pretende cubrir, y en el caso

particular de la Contraloría de Servicios del Poder Judicial, su objetivo tal y como lo establece el artículo 5 del “Reglamento de creación, organización y funcionamiento de la Contraloría de Servicios del Poder Judicial” es “... contribuir a que en la prestación del servicio público, el Poder Judicial funcione con un máximo de eficiencia a fin de satisfacer oportuna y adecuadamente las legítimas demandas de los usuarios, así como brindarle la información que éstos requieran para orientar y facilitar su contacto con la institución.”.

4. La señora SNV **no registra nombramiento** en condición interina o propietaria en el Poder Judicial. Por lo tanto, no cumple con el requisito de dos años de laborar en el Poder Judicial conforme lo establece el Manual Descriptivo de Clases de Puestos institucional.
5. Que a solicitud del señor Erick Alfaro Romero, Contralor de Servicios, se depura la nómina NRS-0067-2023 de 180 personas, conforme al cumplimiento de todos los requisitos establecidos en el Manual Descriptivo de Clases de Puestos vigente. Por lo que se remite una nueva nómina bajo el consecutivo **NRS-0359-2023, integrada por 16 participantes que** cumplen con lo requerido para ocupar el cargo de interés. **La señora SNV no integra la nómina por no cumplir con el requisito señalado.**
6. El señor Erick Alfaro Romero y la señora Ericka Chavarría Astorga, en su orden, Contralor de Servicios y Subcontralora de Servicios del Poder Judicial mediante oficio **CSJ-883-2023**, solicitaron al Subproceso de Reclutamiento y Selección, anular del concurso CN-03-2023, la plaza vacante 103078 debido a que producto del proceso de selección aplicado, **resultó que solo una persona cumple con la totalidad de requisitos del puesto de interés**, por lo que consideran prudente garantizar una adecuada escogencia a partir de una mayor cantidad de oferentes.
7. La Dirección de Gestión Humana como máximo órgano administrativo de acuerdo al ámbito de competencia del servicio, dictó la **Resolución Administrativa N° RDGH-0013-2024**, motivada en los argumentos expuestos por la Contraloría de Servicios, a fin de garantizar una adecuada selección de la persona idónea a ocupar el puesto en propiedad. Dicha resolución, conforme procede, se le comunicó mediante correo electrónico por el Subproceso de Reclutamiento y Selección a las 180 personas participantes del concurso de la plaza vacante 103078 de Contralor (a) de Servicios Regional de la Subcontraloría Servicios del I Circuito Judicial de la Zona Sur.
8. La señora SNV, con motivo de la notificación del 01 de febrero del 2024 de la **resolución administrativa RDGH-0013-2024**, el 02 de ese mes, **presentó Recurso de Revocatoria con Apelación en Subsidio ante por dicha resolución**, sustentado en determinar si el requisito de los dos años de laborar en el Poder Judicial, solicitado en el Manual de Puestos, para el cargo de Contralor de Servicios se ajusta a derecho y no resulta discriminatorio a su trayectoria profesional como Contralora de Servicios.
9. EL Subproceso de Reclutamiento y Selección, es una oficina ejecutora de lo establecido por los órganos superiores que rigen la institución, en respeto de la normativa vigente, y para el caso en estudio, a lo establecido en el Manual Descriptivo de Clases de Puestos Institucional. Por lo tanto, **estima conveniente mantener la resolución administrativa** pues se ajusta a las disposiciones administrativas y a las atribuciones legalmente conferidas a la Dirección de Gestión Humana.
10. El análisis y descripción de puestos de trabajo es un proceso sistemático que radica en determinar mediante un examen que involucra la recolección, evaluación y organización de información, los elementos o características inherentes a cada puesto, no es un acto discriminatorio.
11. Las descripciones de las clases de puestos que ostenta la Contraloría de Servicios responden a los requerimientos que establece la ley, los reglamentos y por ende a la necesidad que demanda la institución para cumplir con la finalidad que persigue la Contraloría de Servicios.
12. Es de tutela constitucional el derecho de participación igualitaria de todos aquellos que cumplen con las mismas condiciones, situación que no se cumple en el presente caso ya que la señora SN **no cuenta con un requisito establecido en el Manual Descriptivo de Clases de Puestos del Poder**







Judicial para ocupar el cargo de Contralor de Servicios Regional a saber: Dos años de laborar para el Poder Judicial.

13. El Subproceso de Reclutamiento y Selección no puede ignorar lo que dicta la regla, si esta señala que la persona debe de cumplir con un requisito, no es posible para la administración hacer caso omiso, que implicaría un acto ilegal y sin sustento jurídico que favorecería a la persona que no cumple con lo solicitado.

Por último, es importante señalar que sobre la pretensión de que se le atiendan puntualmente sus consultas, estas fueron oportunamente atendidas mediante oficio PJ-DGH-RS-0180-2024, comunicado el 06 de marzo 2024, en el cual se le dio respuesta al recurso de revocatoria presentado.

En cuanto a las pretensiones, para que se haga una nueva valoración por su participación, que se le elimine el requisito por no ajustarse a derecho y que sea valorada su participación dentro del concurso y en su caso, se brinde la oportunidad a su persona de pasar a posteriores etapas del concurso. Desde el criterio de esta oficina, lo procedente es denegarlas en virtud que el requisito solicitado por el Manual Descriptivo del cargo se encuentra a derecho al estar aprobado por el órgano superior competente. Además, debe tenerse presente que el Poder Judicial, como parte de la Administración Pública, se encuentra sujeto al principio de legalidad, por ende, todas sus actuaciones deben estar conforme a lo que esté autorizado en forma expresa en la Constitución Política, las leyes y demás cuerpos normativos que rigen la Institución, es así como esta oficina considera que las pretensiones planteadas por la señora SNV no son de recibo, conforme con todo anteriormente expuesto. De ahí que se remite la gestión al Consejo de Personal, para lo que a bien estimen disponer.

Anexos

Recurso de Revocatoria con Apelación en Subsidio	Cartel de publicación
 Recurso de Revocatoria Susy Ne	 Cartel CN-0003-2023.pdf
Resolución Administrativa N° RDGH-0013-2024	CSJ-883-2023
 RESOLUCIÓN RDGH-0013-2024.pc	 CSJ-883-2023 Solicitud Concurso I
Descripción de la clase de interés (Manual de Puestos Institucional)  CONTRALOR DE SERVICIOS REGIONAL	
Oficio PJ-DGH-SAP-044-2024  PJ-DGH-SAP-044-20 24%20PJ-DGH-RS-10	

”

Expuesto el caso de apelación de la señora SNV por la señora Alejandra Arce Córdoba, del Subproceso de Reclutamiento y Selección, la Licda. Waiman Hin Herrera hace la consulta sobre: ¿Qué se estaría apelando en este caso? Ya que la señora SNV pareciera que no está apelando la resolución, sino más bien sería el requisito que está en el cartel.

La Mag. Julia Varela Araya interviene y hace la observación de que al salir el concurso publicitado las 180 personas que se inscribieron sabían cuáles eran los requisitos y se inscribieron. Añade que la señora SNV se inscribió a pesar de que sabía que no cumplía con el requisito y no hizo una objeción cuando se realizó la publicación del cartel. Considera que ese era el momento de realizar la objeción al requisito.

El Mag. Jorge Leiva interviene y menciona que el cartel es un acto de trámite muy importante dentro del procedimiento de un concurso y que de hecho es el punto de partida. Añade que el artículo 163 de la Ley General de la Adm. Pública habla sobre los vicios propios y que los actos preparatorios se impugnan juntamente con el acto, entendiéndose para este asunto el acto final, indica además que el artículo también establece que esto es aplicable salvo para aquellos actos con efecto propio. Además, menciona que adicionalmente desea someter a consideración que en principio no existe una obligación de someter el cartel a impugnación como una preclusión procesal en materia de personal, que si la tiene la materia de contratación administrativa general. Explica que es también importante recordar que estarían frente a un tema de acceso a cargos públicos y acceso al trabajo por lo cual considera deben ser restrictivos en la interpretación de los límites de acceso a los cargos.

La Mtra. Alejandra Rojas Calvo, manifiesta que considera que existen actos administrativos con fases precluidas, como lo es el cartel, ya que considera que una

persona que opta por participar en un concurso tácitamente está admitiendo que cuenta con la idoneidad solicitada en el cartel y no puede de manera posterior cuando el resultado no le sea favorable pretender retroceder o retrotraer fases.

Doña Julia Varela, indica que considera muy válido el análisis que realiza doña Alejandra Rojas sobre fases precluidas. Menciona que la señora SNV alega que el requisito es discriminatorio, pero al igual que ella podría alejar discriminación toda la población de Costa Rica que pudo haber participado sin contar con el requisito y que estuvieran interesados en el puesto.

El Dr. Ricardo Antonio Madrigal consulta: ¿Qué se declaró en el concurso?

En respuesta de esta pregunta el MBA. Rodolfo Castañeda, Jefe del Subproceso de Reclutamiento y Selección informa que, por no haber posibilidad de elección, se resolvió anularlo y será publicado un nuevo concurso posteriormente.

Don Ricardo Madrigal cuestiona ¿Cuál es entonces la legitimación de la señora SNV? Y sugiere que se sostenga lo ya resuelto, esto por cuanto la elección para nombramiento es totalmente discrecional.

Doña Julia Varela acota que el asunto carece de interés actual.

Don Jorge Leiva interviene y menciona que en caso de aceptar esa apelación podría generar que se anule la declaratoria desierta del concurso y podría obligarse a la jefatura a nombrar, ya que estaría validando que cuenta con el requisito la persona. Sin embargo, aclara que de previo a entrar en análisis del fondo es importante tener claro el tema procesal y si hay o no preclusión.

Doña Julia Varela indica que para su criterio si hay preclusión, por cuanto las reglas del juego estaban trazadas y tanto ella como esas 180 personas se sometieron a las mismas, y ella a sabiendas de que no cumplía con los requisitos igual participó.

Don Jorge Leiva acota que en Derecho Administrativo existe una figura que se conoce como acto consentido, cuando la persona acepta un acto expresa o tácitamente, ya no lo puede impugnar después.

Doña Julia Varela menciona que está de acuerdo con la fundamentación ya que lo que hay es un acto consentido por parte de la señora SNV.

Don Jorge Leiva pide la palabra y explica que al presentar la señora SNV la oferta al concurso de manera tacita estaba dando un consentimiento de los requisitos previstos en el cartel y si no hubiese estado de acuerdo no presenta sus atestados con la oferta, sino que hubiera impugnado el cartel desde el inicio.

*Por lo tanto, por unanimidad, se **acordó:** Rechazar el recurso de apelación presentado por la señora SNV, por cuanto realizado el análisis del caso, este Consejo determina que hay preclusión procesal de la impugnación a los requisitos del cartel, lo anterior por considerarse que la manifestación de la señora SNV de presentar la oferta al concurso implica un consentimiento de los requisitos que se estaban determinando en el cartel y por tanto la impugnación no procede.*

Se declara en firme.

--- o ---

Se levanta la sesión a las trece horas y quince minutos.

Mag. Julia Varela Araya
Presidente

Licda. Waiman Hin Herrera
Secretaria