

CONSEJO DE PERSONAL

SESION N° 019-2024

Sesión ordinaria del Consejo de Personal celebrada a las siete horas y treinta minutos del veintidós de octubre de dos mil veinticuatro, con asistencia de la Mag. Julia Varela Araya quien preside, Mag. Carlos Guillermo Zamora Campos, MBA. Roxana Arrieta Meléndez, Mtra. Alejandra Rojas Calvo y el Dr. Ricardo Madrigal Jiménez.

ARTÍCULO I

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-CAP-520-2024 relacionado con nómina para la beca “Curso de Alta Formación en Justicia Constitucional y tutela jurisdiccional de los derechos” impartido por la Universidad de Pisa, Italia, el cual indica:

“En sesión de Consejo Superior No. 032-2023 celebrada el 19 de abril de 2022, artículo XXVI, en sesión No. 63-2024 celebrada el 16 de julio de 2024, artículo LI y en sesión No. 78-2024 celebrada el 29 de agosto de 2024, artículo LXVII, específicamente para el **programa presupuestario 927 (Judicatura)**, se aprobaron recursos en la subpartida 00105 (suplencias) y 60201 (Becas a funcionarios) respectivamente, para otorgar **cuatro (4) becas** a cuatro personas que pertenezcan a este programa y que participen en el **Curso de Alta Formación en Justicia Constitucional y tutela jurisdiccional de los derechos** impartido por la Universidad de Pisa, Italia.

Cada beca cubre:

- Permiso con goce de salario con sustitución durante la fase presencial del Curso de Alta Formación
- Beca completa que cubre el 100% del costo de la matrícula, siendo este 1.100€ (mil cien euros).

El **Curso de Alta Formación en Justicia Constitucional y tutela jurisdiccional de los derechos** se impartirá bajo la modalidad presencial del 13 al 31 de enero del 2025.

Dicho lo anterior, el Subproceso Gestión de la Capacitación procede a informar:

- a) El día 06 de setiembre de 2024, se divulgó por medio de la oficina de Protocolo y Relaciones Públicas la invitación del **Curso de alta formación en Justicia Constitucional y tutela Jurisdiccional de los Derechos** de la Universidad de

Pisa. Asimismo, se compartió con la Escuela Judicial un diseño de la invitación para compartir por medio de redes sociales como WhatsApp.

- b) El 30 de setiembre de 2024, se cerró el periodo de inscripción a la actividad para personas servidoras judiciales.
- c) En el proceso de elaboración de nómina, se registró en el sistema de becas de SIGA-GH la inscripción por parte de trece (13) personas servidoras judiciales, sin embargo, se excluye:
 - a. Una (1) persona servidora por pertenecer a otro programa presupuestario.
 - b. Una (1) persona servidora que indicó no haber hecho el proceso de preinscripción ante la Universidad de Pisa.
 - c. Dos (2) personas servidoras que indicaron que no deseaban continuar con el proceso.
- d) El 02 de octubre se solicitó a las personas interesadas por la beca presentar el visto bueno de la jefatura correspondiente y el comprobante de preinscripción de la Universidad de Pisa. Lo anterior, en atención al artículo 7 del Reglamento de becas y permisos de estudio para el personal del Poder Judicial, el cual indica textualmente:

*“Artículo 7.—La elección de candidatos a la beca, se hará por medio de concursos de oposición y antecedentes que administrará el Departamento de Personal, **así como de otras pruebas que se consideren pertinentes.** Para el propósito el Consejo de Personal hará la convocatoria mediante el uso de los mecanismos de comunicación interna.” (La negrita no pertenece al original)*

Se incorpora al final de la nómina un total de dos (2) personas que **no presentaron el visto bueno de la jefatura correspondiente y/o el comprobante de preinscripción por parte de la Universidad de Pisa.**

Si bien, el Reglamento de becas no restringe la participación de las personas que no presenten dicha información; se considera que el visto bueno de la jefatura y el comprobante de preinscripción son pruebas pertinentes para verificar que los estudios no afectarán el servicio público que se brinda, que la beca es afín a las labores que se desempeñan y que la persona cumple con todos los requisitos solicitados por el ente organizador, en este caso, la Universidad de Pisa, con el fin de tener la seguridad que la beca podrá ser aprovechada.

Por lo anterior, se detalla para análisis y recomendación, la nómina correspondiente con la información de **diez (10) personas servidoras judiciales** interesadas en participar que resultaron admitidas por el ente organizador, pertenecen al programa presupuestario correspondiente 927 (Judicatura), cuentan con el visto bueno de la respectiva jefatura y cumplen con los requisitos establecidos en los artículos 16 y 22 del Reglamento de becas y permisos de estudio para el personal del Poder Judicial actualmente vigente, los cuales indican textualmente:

“Artículo 16.—Para conceder la licencia y los otros beneficios que procedan, el Consejo de Personal tomará en consideración de manera especial lo siguiente:

- 1) Disponibilidad presupuestaria.
- 2) Que el candidato tenga, por lo menos, dos años al servicio del Poder Judicial en forma continua y ocupe un cargo en propiedad. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 9º de este reglamento.
- 3) Repercusión que tenga sobre el servicio la ausencia del servidor.
- 4) Importancia y necesidad de los estudios a realizar para la Corte.
- 5) Méritos del candidato.
- 6) Posibilidad de obtener ayuda de otras fuentes.

[...]

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

A continuación, el detalle:

Nómina

Curso de alta formación en Justicia Constitucional y tutela Jurisdiccional de los Derechos

Universidad de Pisa

No.	Nombre	Cédula	Puesto en Propiedad	Oficina Judicial Puesto En Propiedad	Puesto Actual	Oficina Judicial Actual	Fecha Propiedad como Profesional	Tiempo servido	Disfrute de Becas Anteriores tramitadas por Gestión Humana	Evaluación del desempeño Año 2023		Quejas o Sanciones en Inspección Judicial
										Nota	Resultado	
1	MARICRUZ BARRANTES CORDOBA	0205500628	JUEZ 2	JUZGADO DE COBRO GRECIA	JUEZ 5 a.i.	TRIBUNAL DE APELACION CIVIL Y TRABAJO ZONA ATLANTICA (SEDE LIMON)	1/4/2016	16 Años 11 Meses 6 Días	Curso Virtual, de Derecho Procesal de Trabajo Iberoamericano. Del 18/04/2016 al 09/12/2016 INTERNACIONAL Doctorado Académico en Derecho. Del 09/01/2023 al 31/12/2024. AVAL DE PARTICIPACIÓN, NACIONAL.	100,00	Sobresaliente	Ninguna
2	MARIA SOPHIA RAMIREZ RODRIGUEZ ** Se encuentra participando en la beca de Salamanca	0112990282	JUEZ 3	JUZGADO CIVIL I CIRCUITO JUD. ALAJUELA	JUEZ 3 (traslado interino)	JUZGADO SEGUNDO CIVIL DE SAN JOSE	16/3/2020	16 Años 8 Meses 23 Días	Ninguna	100,00	Sobresaliente	Ninguna
3	MARIA FRANCINI QUESADA SALAS	0107690495	JUEZ 5	TRIBUNAL DE APELACION DE SENTENCIA PENAL II CIRCUITO JUDICIAL SAN JOSE	JUEZ 5	TRIBUNAL DE APELACION DE SENTENCIA PENAL II CIRCUITO JUDICIAL SAN JOSE	1/3/2004	23 Años 5 Meses 22 Días	Curso de Delitos Cibernéticos. Del 19/06/2017 al 23/06/2017. INTERNACIONAL	99,50	Excelente	Ninguna

4	JUAN CARLOS DE LOS A ALVARADO MIRANDA	0401300930	JUEZ 2	JUZGADO EJECUCION DE LA PENA DE ALAJUELA	JUEZ 2	JUZGADO EJECUCION DE LA PENA DE ALAJUELA	15/10/2014	10 Años 2 Meses 12 Días	Curso "Garantías de los encausados y las víctimas en el proceso penal". Del 29/08/2016 al 02/09/2016 INTERNACIONAL	98,80	Excelente	Ninguna
									Curso Garantías de los encausados y las víctimas en el proceso penal. Del 18/09/2017 al 22/09/2017 INTERNACIONAL			
									Curso "Abordaje y atención de las personas con problemas asociados al consumo de sustancias psicoactivas para profesionales, nivel I". Del 20/01/2017 al 21/04/2017. NACIONAL			
5	JIMMY DE LOS ANGELES SANCHEZ CESPEDES ** Se encuentra participando por las becas de Salamanca y Castilla de La Mancha	0114100074	TÉCNICO JUDICIAL 3	TRIBUNAL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO	PROFESIONAL EN DERECHO 3B a.i.	SALA PRIMERA	No posee puesto en propiedad como profesional	13 Años 6 Meses 13 Días	IX Congreso Internacional de Derecho Procesal, con el lema el Impacto en el Sistema Jurídico de los recientes códigos procesales. Del 22/05/2019 al 23/05/2019. NACIONAL	98,70	Excelente	Ninguna
6	FRANCISCO JOSE QUESADA QUESADA *** Fue seleccionado como suplente para la beca del Máster en Argumentación Jurídica, no obstante, la	0205930575	JUEZ 3	JUZGADO DE TRABAJO I CIRCUITO JUDICIAL DE LA ZONA ATLANTICA	JUEZ 3 (traslado interino)	JUZGADO CIVIL, TRABAJO Y FAMILIA PURISCAL	25/11/2019	15 Años 4 Meses 19 Días	Ninguna	98,00	Excelente	Ninguna

	persona beneficiaria ya aceptó la beca y se encuentra en proceso de firma de contrato											
7	MAILYN DE LOS ANGELE DURAN SOLANO	0110080517	JUEZ 1	JUZGADO PENSIONES ALIMENTARIAS II CIRC. JUD. DE SAN JOSE	JUEZ 1	JUZGADO PENSIONES ALIMENTARIAS II CIRC. JUD. DE SAN JOSE	1/12/2020	9 Años 7 Meses 18 Días	Ninguna	97,15	Excelente	Sanciones en SIGA Fecha de vigencia: 30/09/2022 Fecha fin de vigencia: 30/09/2022 Descripción tipo de acción: Advertencia Número de acción: 2022477229 Descripción Estado: Aplicada Comentarios de la oficina: Según SICE 19639-2022 se recibe Voto/Resolución 3474-2022 emitido por Tribunal De La Inspección Judicial con fecha de 30-septiembre-2022, relacionada con Expediente 21-004394-0031-DI. Se impone la sanción de Advertencia Leve contra Mailyn De Los Angeles Duran Solano cédula 0110080517. Acción SIGA . Jdp.
PERSONAS QUE NO PRESENTARON EL VISTO BUENO NI COMPROBANTE DE PREINSCRIPCIÓN												
8	ALEJANDRA AVENDAÑO VARGAS	0110360988	JUEZ 3	JUZGADO PENAL DE GARABITO	JUEZ 3	JUZGADO PENAL DE GARABITO	1/8/2009	22 Años 3 Meses 15 Días	Ninguna	100,00	Sobresaliente	Sanciones en SIGA Fecha de vigencia: 15/05/2020 Fecha fin de vigencia: 15/05/2024 Descripción tipo de acción: Suspensión sin goce de salario Número de acción: 2020131477 Descripción Estado: Aplicada Comentarios de la oficina: Se le impone la sanción de UN DÍA DE SUSPENSIÓN SIN GOCE DE SALARIO al a funcionaria Alejandra Avendaño Vargas, se informa que dicha sanción se hará efectiva el día 15 de mayo del 2020.

9	ADRIANA DE LA TRINID OROCU CHAVARRIA	0303170898	JUEZ 3	JUZGADO PRIMERO CIVIL DE SAN JOSE	JUEZ 3	JUZGADO PRIMERO CIVIL DE SAN JOSE	10/3/2004	22 Años 2 Meses 7 Días	Especialidad en Administración de Justicia Civil y Penal Enfoque Sociojurídico. Del 01/03/2004 al 28/02/2005 NACIONAL	100,00	Sobresaliente	Sanciones en el SIP Fecha de vigencia: 24/04/2002 Fecha fin de vigencia: 01/01/1900 Descripción del movimiento: CORRECCION DISCIPLINARIA Descripción tipo de acción: No indica Código de oficina: 50025039 Comentarios: OFICIO NO 5264-02 SESSIO CORTEPLENA 14-02 DEL 01/04/2002 RESOLUCION NO 1485 DEL 12/11/0AMONESTACION ESCRITA E.SALAZAR C 09/09/2002
									III Congreso Panameño de Derecho Procesal. Del 16/0/2006 al 19/08/2006. INTERNACIONAL			Sanciones en el SIP Fecha de vigencia: 17/06/2002 Fecha fin de vigencia: 01/01/1900 Descripción del movimiento: CORRECCION DISCIPLINARIA Descripción tipo de acción: No indica Código de oficina: 50025039 Comentarios: OFICIO NO 7244-02 SESION 32-02SECRETARIA GENERAL OFICIO NO 1351-2001 R AMONESTACION ESCRITA E.SALAZAR CC 18/06/2002
									Taller Técnicas de Oratoria. Del 10/09/2008 al 11/09/2008. NACIONAL			Sanciones en el SIP Fecha de vigencia: 16/06/2002 Fecha fin de vigencia: 23/06/2002 Descripción del movimiento: SUSPENSION Descripción tipo de acción: SUSPENSION TEMPORAL Código de oficina: 50025039 Comentarios: FECHA ENVIO O.T.M.: 28-06-2002FECHA APROX. PAGO: 28-07-2002NOMINA NOMBRAM.: 30-05-2002 SIN GOCE DE SALARIO, RESOLUCION DEL TRIBUNAL DE LA INSPECCION JUDICIAL N 951/01 "80" P/21 POR COBRAR 19-06-2002 MLBA
									El nuevo Derecho Público del siglo XXI y la protección multinivel de los derechos humanos. Del 23/08/2014 al 07/12/2014. NACIONAL			
									XXXIX Cursos de Especialización en Derecho. Del 07/06/2016 al 24/06/2016. INTERNACIONAL			

SOLICITUD AL CONSEJO DE PERSONAL

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

1. Analizar y recomendar a **cuatro personas servidoras** judiciales integrantes de la nómina con el fin de que se le otorgue a cada una la beca completa que cubre el 100% del costo de matrícula por un monto de €1.100 (mil trescientos euros) y permiso con goce de salario con sustitución durante la fase presencial para que participen en el **Curso de Alta Formación en Justicia Constitucional y tutela jurisdiccional de los derechos** de la Universidad de Pisa, Italia, que se impartirá bajo la modalidad presencial del 13 al 31 de enero del 2025.
2. Recomendar una o varias personas suplentes en caso de que alguna de las personas seleccionadas como beneficiarias de la beca, rechacen la misma o bien, por situaciones de fuerza mayor no puedan participar.
3. Tomar en cuenta que, según el artículo 7 del Reglamento de becas y permisos de estudio para el personal del Poder Judicial, el cual indica textualmente:

*“Artículo 7.—La elección de candidatos a la beca, se hará por medio de concursos de oposición y antecedentes que administrará el Departamento de Personal, **así como de otras pruebas que se consideren pertinentes.** Para el propósito el Consejo de Personal hará la convocatoria mediante el uso de los mecanismos de comunicación interna.” (La negrita no pertenece al original)*

Se incorpora al final de la nómina un total de dos (2) personas que **no presentaron el visto bueno de la jefatura correspondiente y/o el comprobante de admisión por parte de la Universidad de Pisa**, los cuales se consideran pruebas pertinentes para verificar que los estudios no afectarán el servicio público que se brinda, que la beca es afín a las labores que se desempeñan y que la persona cumple con todos los requisitos solicitados por el ente organizador, en este caso, la Universidad de Pisa, con el fin de tener la seguridad que la beca podrá ser aprovechada.

4. Para la redacción del contrato de adiestramiento por concepto de beca, la Escuela Judicial se encontró de acuerdo con la utilización de la plantilla de contrato propuesta por la Dirección Jurídica mediante criterio No. 349-DJ/CAD-2021.

Por lo que se solicita recomendar al Consejo Superior, la aprobación de la utilización de esta plantilla de contrato de adiestramiento para todas las becas que se gestionen con recursos presupuestarios asignados al programa 927 (Judicatura), siempre y cuando la información que se modifique sea correspondiente a las características de la actividad formativa y a la información personal de la persona beneficiaria y de la persona fiadora.



Contrato beca
(plantilla).doc



Criterio N
349DJ-CAD-2021.pdf

5. Para el pago de la beca, se solicita recomendar la aprobación para generar una **reserva de gobierno** debido a que la fecha límite para realizar el pago de matrícula es el 15 de diciembre de 2024. Asimismo, en el año 2025 se solicitará una reserva a la Unidad de Presupuesto de la Dirección de Gestión Humana en la subpartida 00105 (suplencias) para otorgar el permiso de la beca.
6. Por la cantidad de gestiones necesarias que se deben realizar antes de que finalice el plazo de matrícula establecido por el ente organizador para la formalización de la beca, **se solicita al Consejo de Personal que el acuerdo quede en firme** y a la vez, **recomendar al Consejo Superior que el acuerdo quede en firme al momento de su valoración**, de lo contrario existe el riesgo que estas becas no se puedan ejecutar ni hacer efectivas.”

--- 0 ---

Analizado el informe anterior, explica la MBA. Roxana Arrieta, que los parámetros que se utilizan para la designación de los postulantes a ser beneficiados de una beca por parte del Consejo de Personal están relacionados con la nota de evaluación, la atinencia de curso con respecto al puesto que desempeña, las sanciones disciplinarias, la distribución de becas por todo el país, así como la equidad de género.

Por tanto, por mayoría de votos, se acordó:

1. *Recomendar a las siguientes personas servidoras judiciales titulares y dos suplentes en caso de que las personas seleccionadas como beneficiarias de la beca, rechacen la misma o bien, por situaciones de fuerza mayor no pueda participar, con el fin de que se le otorgue una beca:*

Nómina												
Curso de alta formación en Justicia Constitucional y tutela Jurisdiccional de los Derechos												
Universidad de Pisa												
No.	Nombre	Cédula	Puesto en Propiedad	Oficina Judicial Puesto En Propiedad	Puesto Actual	Oficina Judicial Actual	Fecha Propiedad como Profesional	Tiempo servido	Disfrute de Becas Anteriores tramitadas por Gestión Humana	Evaluación del desempeño Año 2023		Quejas o Sanciones en Inspección Judicial
										Nota	Resultado	
TITULARES												
1	MARICRUZ BARRANTES CORDOBA	0205500628	JUEZ 2	JUZGADO DE COBRO GRECIA	JUEZ 5 a.i.	TRIBUNAL DE APELACION CIVIL Y TRABAJO ZONA ATLANTICA (SEDE LIMON)	1/4/2016	16 Años 11 Meses 6 Días	Curso Virtual, de Derecho Procesal de Trabajo Iberoamericano. Del 18/04/2016 al 09/12/2016 INTERNACIONAL Doctorado Académico en Derecho. Del 09/01/2023 al 31/12/2024. AVAL DE PARTICIPACIÓN, NACIONAL.	100,00	Sobresaliente	Ninguna
2	MARIA SOPHIA RAMIREZ RODRIGUEZ	0112990282	JUEZ 3	JUZGADO CIVIL I CIRCUITO JUD. ALAJUELA	JUEZ 3 (traslado interino)	JUZGADO SEGUNDO CIVIL DE SAN JOSE	16/3/2020	16 Años 8 Meses 23 Días	Ninguna	100,00	Sobresaliente	Ninguna
3	MARIA FRANICINI QUESADA SALAS	0107690495	JUEZ 5	TRIBUNAL DE APELACION DE SENTENCIA PENAL II CIRCUITO JUDICIAL SAN JOSE	JUEZ 5	TRIBUNAL DE APELACION DE SENTENCIA PENAL II CIRCUITO JUDICIAL SAN JOSE	1/3/2004	23 Años 5 Meses 22 Días	Curso de Delitos Cibernéticos. Del 19/06/2017 al 23/06/2017. INTERNACIONAL	99,50	Excelente	Ninguna
4	JUAN CARLOS DE LOS ALVARADO MIRANDA	0401300930	JUEZ 2	JUZGADO EJECUCION DE LA PENNA DE ALAJUELA	JUEZ 2	JUZGADO EJECUCION DE LA PENNA DE ALAJUELA	15/10/2014	10 Años 2 Meses 12 Días	Curso "Garantías de los encausados y las víctimas en el proceso penal". Del 29/08/2016 al 02/09/2016 INTERNACIONAL Curso Garantías de los encausados y las víctimas en el proceso penal. Del 18/09/2017 al 22/09/2017 INTERNACIONAL Curso "Abordaje y atención de las personas con problemas asociados al consumo de sustancias psicoactivas para profesionales, nivel I". Del 20/01/2017 al 21/04/2017. NACIONAL	98,80	Excelente	Ninguna
SUPLENTES												
1	JIMMY DE LOS ANGELES SANCHEZ CESPEDES	0114100074	TÉCNICO JUDICIAL 3	TRIBUNAL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO	PROFESIONAL EN DERECHO 38 a.i.	SALA PRIMERA	No posee puesto en propiedad como profesional	13 Años 6 Meses 13 Días	IX Congreso Internacional de Derecho Procesal, con el tema el Impacto en el Sistema Jurídico de los recientes códigos procesales. Del 22/05/2019 al 23/05/2019. NACIONAL	98,70	Excelente	Ninguna
2	MAILYN DE LOS ANGELE DURAN SOLANO	0110080517	JUEZ 1	JUZGADO PENSIONES ALIMENTARIAS II CIRC. JUD. DE SAN JOSE	JUEZ 1	JUZGADO PENSIONES ALIMENTARIAS II CIRC. JUD. DE SAN JOSE	1/12/2020	9 Años 7 Meses 18 Días	Ninguna	97,15	Excelente	Sanciones en SIGA Fecha de vigencia: 30/09/2022 Fecha fin de vigencia: 30/09/2022 Descripción tipo de acción: Advertencia Número de acción: 202247729 Descripción Estado: Aplicada Comentarios de la oficina: Según SICE 19639-2022 se recibe Voto/Resolución 3474-2022 emitido por Tribunal de La Inspección Judicial con fecha de 30-septiembre-2022, relacionada con Expediente 21-004394-0031-DI. Se impone la sanción de Advertencia Leve contra Mailyn De Los Angeles Duran Solano cédula 0110080517. Acción SIGA. Jdp.



Nómina
seleccionada.xlsx

2. Para la redacción del contrato de adiestramiento por concepto de beca, la Escuela Judicial se encontró de acuerdo con la utilización de la plantilla de contrato propuesta por la Dirección Jurídica mediante criterio No. 349-DJ/CAD-2021.

Por lo que se solicita recomendar al Consejo Superior, la aprobación de la utilización de esta plantilla de contrato de adiestramiento para todas las becas que se gestionen con recursos presupuestarios asignados al programa 927 (Judicatura), siempre y cuando la información que se modifique sea correspondiente a las características de la actividad formativa y a la información personal de la persona beneficiaria y de la persona fiadora.



Contrato beca
(plantilla).doc



Criterio N
349DJ-CAD-2021.pdf

3. *Para el pago de la beca, se recomienda la aprobación para generar una reserva de gobierno debido a que la fecha límite para realizar el pago de matrícula es el 15 de diciembre de 2024. Asimismo, en el año 2025 se solicitará una reserva a la Unidad de Presupuesto de la Dirección de Gestión Humana en la subpartida 00105 (suplencias) para otorgar el permiso de la beca.*
4. *Por la cantidad de gestiones necesarias que se deben realizar antes de que finalice el plazo de matrícula establecido por el ente organizador para la formalización de la beca, se solicita al Consejo Superior que el acuerdo quede en firme al momento de su valoración, de lo contrario existe el riesgo que estas becas no se puedan ejecutar ni hacer efectivas.”*

Se declara en firme.

ARTÍCULO II

Se procede a conocer oficio N°PJ-DGH-CAP-522-2024 relacionado con nómina para la beca “la Maestría en Ingeniería del Software con énfasis en Inteligencia Artificial” impartida por la Universidad de CENFOTEC, el cual indica:

“En sesión de Consejo Superior No. 030-2024 celebrada el 18 de abril de 2024, artículo XVI, específicamente para el **programa presupuestario 928 (Organismo de Investigación Judicial)**, se aprobaron recursos en la 60201 (Becas a funcionarios) para otorgar **una (1) beca completa** a una persona que pertenezca a este programa para que participe en la **Maestría en Ingeniería del Software con énfasis en Inteligencia Artificial** impartida por la Universidad de CENFOTEC.

La beca cubre el 100% del costo de materias, matrícula y cuota tecnológica (TecnoFee) del plan de estudios. Se excluyen los costos correspondientes a los derechos de grado y trámites de graduación.

La **Maestría en Ingeniería del Software con énfasis en Inteligencia Artificial** se impartirá bajo la modalidad virtual sincrónica e inicia lecciones el 20 de enero de 2025, posee una duración total de seis cuatrimestres incluyendo el tiempo para el desarrollo y presentación del Trabajo Final de Graduación.

Horario del Primer Cuatrimestre 2025

- Martes de las 18:00 a las 21:00 horas (virtual)
- Jueves de las 18:00 a las 21:00 horas (virtual)

Nota: La gerencia de la Universidad CENFOTEC habilitará los próximos horarios a partir del mes de octubre del año 2024.

Dicho lo anterior, el Subproceso Gestión de la Capacitación procede a informar:

- e) El día 17 de setiembre de 2024, se divulgó por medio de la oficina de Protocolo y Relaciones Públicas la invitación de la **Maestría en Ingeniería del Software con énfasis en Inteligencia Artificial** de la Universidad CENFOTEC. Asimismo, se compartió con la Dirección del OIJ un diseño de la invitación para compartir por medio de redes sociales como WhatsApp.
- f) El 30 de setiembre de 2024, se cerró el periodo de inscripción a la actividad para personas servidoras judiciales.
- g) En el proceso de elaboración de nómina, se registró en el sistema de becas de SIGA-GH la inscripción por parte de seis (6) personas servidoras judiciales.
- h) El 02 de octubre se solicitó a las personas interesadas por la beca presentar el visto bueno de la jefatura correspondiente y el comprobante de preinscripción de la Universidad CENFOTEC. Lo anterior, en atención al artículo 7 del Reglamento de becas y permisos de estudio para el personal del Poder Judicial, el cual indica textualmente:

*“Artículo 7.—La elección de candidatos a la beca, se hará por medio de concursos de oposición y antecedentes que administrará el Departamento de Personal, **así como de otras pruebas que se consideren pertinentes.** Para el propósito el Consejo de Personal hará la convocatoria mediante el uso de los mecanismos de comunicación interna.” (La negrita no pertenece al original)*

Se incorpora al final de la nómina un total de una (1) persona que **no presentó el visto bueno de la jefatura**

correspondiente ni el comprobante de preinscripción por parte de la Universidad CENFOTEC.

Si bien, el Reglamento de becas no restringe la participación de las personas que no presenten dicha información; se considera que el visto bueno de la jefatura y el comprobante de preinscripción son pruebas pertinentes para verificar que los estudios no afectarán el servicio público que se brinda, que la beca es afín a las labores que se desempeñan y que la persona cumple con todos los requisitos solicitados por el ente organizador, en este caso, la Universidad de CENFOTEC, con el fin de tener la seguridad que la beca podrá ser aprovechada.

Por lo anterior, se detalla para análisis y recomendación, la nómina correspondiente con la información de **seis (6) personas servidoras judiciales** interesadas en participar que presentaron al ente organizador la documentación solicitada, pertenecen al programa presupuestario correspondiente 928 (OIJ), cuentan con el visto bueno de la respectiva jefatura y cumplen con los requisitos establecidos en los artículos 16 y 22 del Reglamento de becas y permisos de estudio para el personal del Poder Judicial actualmente vigente, los cuales indican textualmente:

“Artículo 16.—Para conceder la licencia y los otros beneficios que procedan, el Consejo de Personal tomará en consideración de manera especial lo siguiente:

- 1) Disponibilidad presupuestaria.*
- 2) Que el candidato tenga, por lo menos, dos años al servicio del Poder Judicial en forma continua y ocupe un cargo en propiedad. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 9º de este reglamento.*
- 3) Repercusión que tenga sobre el servicio la ausencia del servidor.*
- 4) Importancia y necesidad de los estudios a realizar para la Corte.*
- 5) Méritos del candidato.*
- 6) Posibilidad de obtener ayuda de otras fuentes.*

[...]

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

A continuación, el detalle:

Nómina												
Maestría en Ingeniería del Software con énfasis en Inteligencia Artificial												
Universidad CENFOTEC												
No.	Nombre	Cédula	Puesto en Propiedad	Oficina Judicial Puesto En Propiedad	Puesto Actual	Oficina Judicial Actual	Fecha Propiedad como Profesional	Tiempo servido	Disfrute de Becas Anteriores tramitadas por Gestión Humana	Evaluación del desempeño Año 2023		Quejas o Sanciones en Inspección Judicial
										Nota	Resultado	
1	JASON TREJOS GONZALEZ	0114050872	INVESTIGADOR 2	DIRECCION GENERAL	INVESTIGADOR 2	DIRECCION GENERAL	No posee puesto en propiedad como profesional	8 Años 5 Meses 1 Días	Ninguna	100,00	Sobresaliente	Ninguna
2	EVELIO GERARDO MORALES ANCHIA	0204670771	TÉCNICO ESPECIALIZADO 5	PLATAFORMA DE INFORMACION POLICIAL	TÉCNICO ESPECIALIZADO 5	PLATAFORMA DE INFORMACION POLICIAL	No posee puesto en propiedad como profesional	7 Años 6 Meses 16 Días	Ninguna	100,00	Sobresaliente	Ninguna
3	LUIS MARTIN SEGURA RIVERA	0113690665	PROFESIONAL EN INFORMÁTICA 2	SECCION ESPECIALIZADA CONTRA EL CIBERCRIMEN	PROFESIONAL EN INFORMÁTICA 2	SECCION ESPECIALIZADA CONTRA EL CIBERCRIMEN	1/7/2023	6 Años 9 Meses 25 Días	Ninguna	100,00	Sobresaliente	Ninguna
4	JOSE ALBERTO RETANA CALDERON	0113620398	TÉCNICO JUDICIAL 1	JUZGADO PENSIONES ALIMENTARIAS II CIRC. JUD. DE SAN JOSE	PROFESIONAL EN INFORMÁTICA 2 ** Desde el año 2017 ha desempeñado nombramientos interinos en el OIJ	PLATAFORMA DE INFORMACION POLICIAL	No posee puesto en propiedad como profesional	17 Años 2 Meses 26 Días	Ninguna	99,60	Excelente	Ninguna
5	FREDDY ALBERTO ALVARADO OROZCO	0113200919	PROFESIONAL EN INFORMÁTICA 3	UNIDAD TECNOLÓGICA INFORMATICA	PROFESIONAL EN INFORMÁTICA 3	UNIDAD TECNOLÓGICA INFORMATICA	31/10/2019	9 Años 4 Meses 30 Días	Ninguna	99,41	Excelente	Ninguna
PERSONAS QUE NO PRESENTARON VISTO BUENO NI COMPROBANTE DE INSCRIPCIÓN												

6	JOSE FEDERICO ZUÑIGA QUESADA	0303860966	PERITO JUDICIAL 1	SECCION PERICIAS FISICAS	PERITO JUDICIAL 1	SECCION PERICIAS FISICAS	No posee puesto en propiedad como profesional	15 Años 6 Meses 24 Días	Ninguna	98,20	Excelente	Ninguna
---	---------------------------------	------------	-------------------	-----------------------------	----------------------	-----------------------------	---	-------------------------------	---------	-------	-----------	---------

En el caso específico del servidor José Alberto Retana Calderón, si bien posee puesto en propiedad como Técnico Judicial 1 en el Juzgado de Pensiones Alimentarias del II Circuito Judicial de San José, **desde el año 2017 ha desempeñado nombramientos interinos de forma regular en el programa presupuestario 928 (OIJ)**, lo cual se podrá visualizar en el siguiente reporte:



Puestosdesempeñad
osempleado.xlsx

SOLICITUD AL CONSEJO DE PERSONAL

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

7. Analizar y recomendar a **una persona servidora** judicial integrante de la nómina con el fin de que se le otorgue una beca completa que cubre el 100% del costo de materias, matrícula y cuota tecnológica (TecnoFee) del plan de estudios de la **Maestría en Ingeniería del Software con énfasis en Inteligencia Artificial** de la Universidad CENFOTEC, la cual se impartirá bajo la modalidad virtual sincrónica e inicia lecciones el 20 de enero de 2025, con una duración total de seis cuatrimestres incluyendo el tiempo para el desarrollo y presentación del Trabajo Final de Graduación.
8. Recomendar una persona suplente en caso de que la persona seleccionada como beneficiaria de la beca, rechace la misma o bien, por situaciones de fuerza mayor no pueda participar.
9. Tomar en cuenta que, según el artículo 7 del Reglamento de becas y permisos de estudio para el personal del Poder Judicial, el cual indica textualmente:

*“Artículo 7.—La elección de candidatos a la beca, se hará por medio de concursos de oposición y antecedentes que administrará el Departamento de Personal, **así como de otras pruebas que se consideren pertinentes.** Para el propósito el Consejo de Personal hará la convocatoria mediante el uso de los mecanismos de comunicación interna.” (La negrita no pertenece al original)*

Se incorpora al final de la nómina un total de una (1) persona que **no presentó el visto bueno de la jefatura correspondiente y/o el comprobante de admisión por parte de la Universidad CENFOTEC**, los cuales se consideran pruebas pertinentes para verificar que los estudios no afectarán el servicio público que se brinda, que la beca es afín a las labores que se desempeñan y que la persona cumple con todos los requisitos solicitados por el ente organizador, en este caso, la Universidad CENFOTEC, con el fin de tener la seguridad que la beca podrá ser aprovechada.

10. Para la redacción del contrato de adiestramiento por concepto de beca, la Unidad de Capacitación del OIJ se encontró de acuerdo con la utilización de la plantilla de contrato propuesta por la Dirección Jurídica mediante criterio No. 349-DJ/CAD-2021.

Por lo que se solicita recomendar al Consejo Superior, la aprobación de la utilización de esta plantilla de contrato de adiestramiento para todas las becas que se gestionen con recursos presupuestarios asignados al programa 928 (OIJ), siempre y cuando la información que se modifique sea correspondiente a las características de la actividad formativa y a la información personal de la persona beneficiaria y de la persona fiadora.



Contrato beca
(plantilla).doc



Criterio N
349DJ-CAD-2021.pdf

11. Para el pago de la beca, se solicita recomendar la aprobación para generar **reservas de caja chica durante los años 2025 y 2026** debido a que la Universidad de CENFOTEC posee un calendario de pagos que se debe cumplir para evitar cobros por recargo.

Por la cantidad de gestiones necesarias que se deben realizar antes de que finalice el plazo de matrícula establecido por el ente organizador para la formalización de la beca, **se solicita al Consejo de Personal que el acuerdo quede en firme** y a la vez, **recomendar al Consejo Superior que el acuerdo quede en firme al momento de su valoración**, de lo contrario existe el riesgo que estas becas no se puedan ejecutar ni hacer efectivas.”

--- 0 ---

Analizado el informe anterior, Mag. Julia Varela Araya comenta que por el tema de la beca, los conocimientos que se adquirieran pueden contribuir a tener un mejor control del cibercrimen, por eso optaría por recomendar a la persona de la Sección Especializada contra el Cibercrimen.

Por otra parte, la MBA. Roxana Arrieta Meléndez, menciona que esta beca podría tomar en consideración que para dar una mejor devolución de los conocimientos adquiridos, la

persona acreedora tenga personal a su cargo, por ello optaría por recomendar a la persona de la Unidad de Tecnológica Informática.

El Mag. Carlos Guillermo Zamora Campos, la Mtra. Alejandra Rojas Calvo y el Dr. Ricardo Madrigal Jiménez, asienten lo expresado por la Mag. Varela Araya.

Por lo tanto, por mayoría de votos, **se acordó:**

1. Recomendar a la siguiente persona servidora judicial titular y suplente en caso de que la persona seleccionada como beneficiaria de la beca, rechace la misma o bien, por situaciones de fuerza mayor no pueda participar, con el fin de que se le otorgue la beca correspondiente:

Nómina												
Maestría en Ingeniería del Software con énfasis en Inteligencia Artificial												
Universidad CENFOTEC												
No.	Nombre	Cédula	Puesto en Propiedad	Oficina Judicial Puesto En Propiedad	Puesto Actual	Oficina Judicial Actual	Fecha Propiedad como Profesional	Tiempo servido	Disfrute de Becas Anteriores tramitadas por Gestión Humana	Evaluación del desempeño Año 2023		Quejas o Sanciones en Inspección Judicial
										Nota	Resultado	
TITULAR												
1	LUIS MARTIN SEGURA RIVERA	0113690665	PROFESIONAL EN INFORMÁTICA 2	SECCION ESPECIALIZADA CONTRA EL CIBERCRIMEN	PROFESIONAL EN INFORMÁTICA 2	SECCION ESPECIALIZADA CONTRA EL CIBERCRIMEN	01/07/2023	6 Años 9 Meses 25 Días	Ninguna	100,00	Sobresaliente	Ninguna
SUPLENTE												
1	FREDDY ALBERTO ALVARADO OROZCO	0113200919	PROFESIONAL EN INFORMÁTICA 3	UNIDAD TECNOLÓGICA INFORMÁTICA	PROFESIONAL EN INFORMÁTICA 3	UNIDAD TECNOLÓGICA INFORMÁTICA	31/10/2019	9 Años 4 Meses 30 Días	Ninguna	99,41	Excelente	Ninguna



Nómina
seleccionada.xlsx

2. Para la redacción del contrato de adiestramiento por concepto de beca, la Unidad de Capacitación del OIJ se encontró de acuerdo con la utilización de la plantilla de contrato propuesta por la Dirección Jurídica mediante criterio No. 349-DJ/CAD-2021.

Por lo que se recomienda al Consejo Superior, la aprobación de la utilización de esta plantilla de contrato de adiestramiento para todas las becas que se gestionen

con recursos presupuestarios asignados al programa 928 (OIJ), siempre y cuando la información que se modifique sea correspondiente a las características de la actividad formativa y a la información personal de la persona beneficiaria y de la persona fiadora.



Contrato beca
(plantilla).doc



Criterio N
349DJ-CAD-2021.pdf

3. *Para el pago de la beca, se recomienda la aprobación para generar reservas de caja chica durante los años 2025 y 2026 debido a que la Universidad de CENFOTEC posee un calendario de pagos que se debe cumplir para evitar cobros por recargo.*

4. *Por la cantidad de gestiones necesarias que se deben realizar antes de que finalice el plazo de matrícula establecido por el ente organizador para la formalización de la beca, se recomienda al Consejo Superior que el acuerdo quede en firme al momento de su valoración, de lo contrario existe el riesgo que estas becas no se puedan ejecutar ni hacer efectivas.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO III

Se procede a conocer oficio N°PJ-DGH-CAP-531-2024 relacionado con nómina para la beca “Maestría Internacional en Team Building, Gestión de Liderazgo y Negociación en la Empresa impartida por ELBS Business School, el cual indica:

“En sesión de Consejo Superior No. 79-2024 celebrada el 03 de setiembre de 2024, artículo LXII, específicamente para el programa presupuestario 950 (Oficina de Atención y Protección a la Víctima del Delito) se aprobaron recursos en la

subpartida 60201 (Becas a funcionarios) para otorgar **una (1) ayuda económica de ₡130.000,00 (ciento treinta mil colones)** a una persona que pertenezca a este programa para que participe en la **Maestría Internacional en Team Building, Gestión de Liderazgo y Negociación en la Empresa** impartida por ELBS Business School.

La **Maestría Internacional en Team Building, Gestión de Liderazgo y Negociación en la Empresa** se impartirá bajo la modalidad virtual asincrónica y se proyecta el inicio de lecciones para el 09 de diciembre de 2024, con una duración total de 12 meses.

Dicho lo anterior, el Subproceso Gestión de la Capacitación procede a informar:

- i) El día 25 de setiembre de 2024, se divulgó por medio de la oficina de Protocolo y Relaciones Públicas la invitación de la **Maestría Internacional en Team Building, Gestión de Liderazgo y Negociación en la Empresa** de la ELBS Business School. Asimismo, se compartió con la Oficina de Atención y Protección a la Víctima del Delito un diseño de la invitación para compartir por medio de redes sociales como WhatsApp.
- j) El 04 de octubre de 2024, se cerró el periodo de inscripción a la actividad para personas servidoras judiciales.
- k) En el proceso de elaboración de nómina, se registró en el sistema de becas de SIGA-GH la inscripción por parte de una (1) persona servidora judicial.

Por lo anterior, se detalla para análisis y recomendación, la nómina correspondiente con la información de **una (1) persona servidora judicial** interesada en participar que pertenece al programa presupuestario correspondiente 950 (OAPVD), cuentan con el visto bueno de la respectiva jefatura y cumple con los requisitos establecidos en los artículos 16 y 22 del Reglamento de becas y permisos de estudio para el personal del Poder Judicial actualmente vigente, los cuales indican textualmente:

“Artículo 16.—Para conceder la licencia y los otros beneficios que procedan, el Consejo de Personal tomará en consideración de manera especial lo siguiente:

- 1) Disponibilidad presupuestaria.*
- 2) Que el candidato tenga, por lo menos, dos años al servicio del Poder Judicial en forma continua y ocupe un cargo en propiedad. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 9º de este reglamento.*
- 3) Repercusión que tenga sobre el servicio la ausencia del servidor.*
- 4) Importancia y necesidad de los estudios a realizar para la Corte.*
- 5) Méritos del candidato.*
- 6) Posibilidad de obtener ayuda de otras fuentes.*

[...]

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

A continuación, el detalle:

Nómina**Maestría Internacional en Team Building, Gestión de Liderazgo y Negociación en la Empresa****ELBS Business School**

No.	Nombre	Cédula	Puesto en Propiedad	Oficina Judicial Puesto En Propiedad	Puesto Actual	Oficina Judicial Actual	Fecha Propiedad como Profesional	Tiempo servido	Disfrute de Becas Anteriores tramitadas por Gestión Humana	Evaluación del desempeño Año 2023		Quejas o Sanciones en Inspección Judicial
										Nota	Resultado	
1	KARLA PAMELA CASCANTE AGUILAR	0113020571	PROFESIONAL 2	OFICINA DE ATENCION A LA VICTIMA DE DELITOS	PROFESIONAL 2	OFICINA DE ATENCION A LA VICTIMA DE DELITOS	01/04/2020	13 Años 6 Meses 10 Días	Ninguna	98,75	Excelente	Ninguna

SOLICITUD AL CONSEJO DE PERSONAL

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

12. Analizar y recomendar a **una persona servidora** judicial integrante de la nómina con el fin de que se le otorgue una ayuda económica de ₡130.000,00 (ciento treinta mil colones) para cursar la **Maestría Internacional en Team Building, Gestión de Liderazgo y Negociación en la Empresa** de EBLs Business School, la cual se impartirá bajo la modalidad virtual asincrónica y se proyecta el inicio de lecciones para el 09 de diciembre de 2024, con una duración total de 12 meses.
13. No se podrá recomendar una persona suplente ya que solo hubo una persona interesada en participar.
14. Para la redacción del contrato de adiestramiento por concepto de beca, al pertenecer la OAPVD al Ministerio Público, la Unidad de Capacitación del Ministerio Público se encontró de acuerdo con la utilización de la plantilla de contrato propuesta por la Dirección Jurídica mediante criterio No. 349-DJ/CAD-2021.

Por lo que se solicita recomendar al Consejo Superior, la aprobación de la utilización de esta plantilla de contrato de adiestramiento para todas las becas que se gestionen con recursos presupuestarios asignados al programa 929 (Ministerio Público), siempre y cuando la información que se modifique sea correspondiente a las características de la actividad formativa y a la información personal de la persona beneficiaria y de la persona fiadora.



Contrato beca
(plantilla).doc



Criterio N
349DJ-CAD-2021.pdf

15. Para el pago de la beca, se solicita recomendar la aprobación para generar una **reserva de gobierno** debido a que la ELBS Business School no posee una fecha específica para el pago de la matrícula.
16. Por la cantidad de gestiones necesarias que se deben realizar antes de que finalice el plazo de matrícula establecido por el ente organizador para la formalización de la beca, **se solicita al Consejo de Personal que el acuerdo quede en firme** y a la vez, **recomendar al Consejo Superior que el acuerdo quede en firme al momento de su valoración**, de lo contrario existe el riesgo que estas becas no se puedan ejecutar ni hacer efectivas.”

--- O ---

Analizado el informe anterior y tratándose de solamente una persona interesada en participar por la beca correspondiente, por unanimidad, **se acordó**:

1. Recomendar a la siguiente persona servidora judicial:

Nómina												
Maestría Internacional en Team Building, Gestión de Liderazgo y Negociación en la Empresa												
ELBS Business School												
No.	Nombre	Cédula	Puesto en Propiedad	Oficina Judicial Puesto En Propiedad	Puesto Actual	Oficina Judicial Actual	Fecha Propiedad como Profesional	Tiempo servido	Disfrute de Becas Anteriores tramitadas por Gestión Humana	Evaluación del desempeño Año 2023		Quejas o Sanciones en Inspección Judicial
										Nota	Resultado	
1	KARLA PAMELA CASCANTE AGUILAR	113020571	PROFESIONAL 2	OFICINA DE ATENCION A LA VICTIMA DE DELITOS	PROFESIONAL 2	OFICINA DE ATENCION A LA VICTIMA DE DELITOS	01/04/2020	13 Años 6 Meses 10 Días	Ninguna	98,75	Excelente	Ninguna



Nómina
seleccionada.xlsx

2. Para la redacción del contrato de adiestramiento por concepto de beca, al pertenecer la OAPVD al Ministerio Público, la Unidad de Capacitación del Ministerio Público se encontró de acuerdo con la utilización de la plantilla de contrato propuesta por la Dirección Jurídica mediante criterio No. 349-DJ/CAD-2021.

Por lo que se recomienda al Consejo Superior, la aprobación de la utilización de esta plantilla de contrato de adiestramiento para todas las becas que se gestionen con recursos presupuestarios asignados al programa 929 (Ministerio Público), siempre y cuando la información que se modifique sea correspondiente a las características de la actividad formativa y a la información personal de la persona beneficiaria y de la persona fiadora.



Contrato beca
(plantilla).doc



Criterio N
349DJ-CAD-2021.pdf

3. *Para el pago de la beca, se recomienda la aprobación para generar una reserva de gobierno debido a que la ELBS Business School no posee una fecha específica para el pago de la matrícula.*
4. *Por la cantidad de gestiones necesarias que se deben realizar antes de que finalice el plazo de matrícula establecido por el ente organizador para la formalización de la beca, se recomienda al Consejo Superior que el acuerdo quede en firme al momento de su valoración, de lo contrario existe el riesgo que estas becas no se puedan ejecutar ni hacer efectivas.”*

Se declara en firme.

ARTÍCULO IV

Se procede a conocer oficio DP-PGC-306-24 relacionado con informe de cumplimiento de beca de la señora Gabriela María Díaz Brenes, el cual indica:

“INFORME DE CUMPLIMIENTO
CONTRATO DE ADIESTRAMIENTO - BECA
PROCESO DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO
DEFENSA PÚBLICA

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA BECADA

Nombre: Gabriela María Díaz Brenes

Cédula: 1-861-717

Puesto en el que se desempeña: Defensora Pública

Oficina: Proceso de Gestión del Conocimiento

DETALLE DEL POSGRADO

Actividad: Maestría en Administración de justicia, enfoque socio jurídico, con énfasis en el área de relaciones familiares.

Ente organizador: Universidad Nacional.

Fecha inicio: 13 de marzo del 2012.

Fecha fin: 13 de marzo del 2013.

DETALLE DE LA BECA

Beneficio recibido por parte del Poder Judicial:

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

Acuerdo del Consejo Superior en que se otorgó la beca:

Consejo Superior en la sesión No. 24-12, celebrada el 13 de marzo del 2012 en el artículo LV.

DETALLE DEL CONTRATO

Consecutivo del contrato suscrito: 017-AD-12

Número de cláusula(s) a la(s) cual(es) da cumplimiento: segunda, tercera y cuarta.

CLÁUSULA	COMPROMISO	COMPLIMIENTO	
		SI	NO
Segunda	Obtener el título correspondiente dentro del lapso del permiso.	X  Título Gabriela Díaz.jpg	
Segunda	Seguir prestando sus servicios al Poder judicial en la forma que lo disponen la Ley y el Reglamento respectivos; en el caso concreto, al ser la licencia con goce de sueldo completo, los prestará durante un tiempo de tres veces el de la licencia y en el mismo puesto en el que se encontraba al momento en que se le concedió el permiso, salvo que por disposición de "La Corte" o del Consejo Superior, por medio de los trámites legales, pase a servir otro cargo de acuerdo con los conocimientos adquiridos y las necesidades del servicio del Poder Judicial.	X	
Segunda	Asimismo, se obligará a impartir dichos conocimientos mediante cursos y conferencias en la Escuela Judicial o en otros lugares que "La Corte" disponga y a publicar en la Revista Judicial por lo menos un artículo por año, también durante la vigencia del contrato.	No se solicitó	

		 <p>publicaciones o capacitaciones maest</p>	
Segunda	Del mismo modo, al concluir la beca, deberá elaborar un artículo sobre el aprendizaje obtenido, que será remitido a la Escuela Judicial para que sea publicado en la revista de la Escuela Judicial.	<p>No se solicitó</p>  <p>publicaciones o capacitaciones maest</p>	
Tercera	Presentar semestralmente ante el Consejo de Personal, un informe de los resultados parciales de sus estudios, acompañado de originales y copias de los documentos expedidos por el centro educativo, donde se demuestre la veracidad de la información presentada. / Certificación de notas	<p>X</p>  <p>NOTAS.pdf</p>  <p>Notas Gabriela María Díaz Brenes0001.pdf</p>	
Cuarta	"La persona beneficiaria" se compromete en un plazo no mayor a tres meses a partir de la conclusión de los estudios y obtención del título correspondiente, a presentar ante el Consejo de Personal con copia a la Escuela Judicial, un informe final con el detalle sobre los estudios realizados.	<p>X</p>  <p>INFORME DE APRENDIZAJE EN MAI</p>	
Cuarta	Deberá presentar ante la Biblioteca Judicial un ejemplar del Trabajo Final de Graduación.	<p>X</p>  <p>Entrega de Tesis Gabriela María Díaz B</p>	

SOLICITUD AL CONSEJO DE PERSONAL

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

1. Tomar nota del cumplimiento de los compromisos establecidos en las cláusulas segunda, tercera y cuarta por la servidora Gabriela María Díaz Brenes.

2. Solicitar a la Unidad de Gestión Documental y Archivo de la Dirección de Gestión Humana incorporar el acuerdo que tome el Consejo de Personal al expediente digital de la servidora Gabriela María Díaz Brenes.”

--- 0 ---

Conocido el informe anterior, se acordó:

1. *Tomar nota del cumplimiento de presentación de título obtenido por la señora Gabriela María Díaz Brenes.*
2. *Solicitar a la Unidad de Gestión Documental y Archivo de la Dirección de Gestión Humana incorporar este el acuerdo al expediente digital de la señora Díaz Brenes.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO V

Se procede a conocer el oficio de la Secretaría de la Corte N°8729-2024 relacionado con el procedimiento para la gestión de becas y permisos de estudio según el reglamento y las directrices vigentes, el cual indica en su parte dispositiva:

Se acordó: 1) Tener por atendida la audiencia concedida a la máster Roxana Arrieta Meléndez y a la licenciada Cheryl Bolaños Madrigal, por su orden, directora y jefa del Subproceso Gestión de la Capacitación, ambas de la Dirección de Gestión Humana y por hechas las manifestaciones de quienes hicieron uso de la palabra. **2)** Acoger las recomendaciones indicadas en el informe N°PJ-DGH-CAP-165-2024 de la Dirección de Gestión Humana, en consecuencia: **a.)** Deberán las Unidades de Capacitación y Escuela Judicial realizar 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.)** Deberá el Consejo Directivo de la Escuela Judicial supervisar u orientar 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. Así mismo deberá presentar un informe en el plazo de diez días a este Consejo Superior. **c.)** Deberán las Unidades de Capacitación y la Escuela Judicial realizar 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. Asimismo, deberán rendir informes trimestrales a este Consejo Superior sobre lo actuado. **d.)** Deberá el Despacho de la Presidencia, la Escuela Judicial y la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales (OCRI), revisar 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, de igual forma presentar un informe acerca de estos convenios a este Consejo Superior. **e.)** Solicitar a la Presidencia de la Corte, y Consejo Directivo de la Escuela Judicial, 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. **f.)** Deberá el Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional en conjunto con las Comisiones, con los gestores y con los jueces y juezas coordinadores de los distintos despachos del país, realizar la divulgación de las oportunidades de beca por categorías específicas de acuerdo con la materia, por medio de correo electrónico o los mecanismos que se consideren oportunos para su efectiva comunicación. **g)** Instar al Consejo de Personal que remita la propuesta de actualización del reglamento de becas. **3.)** Solicitar a la Dirección de Gestión Humana y a la Escuela Judicial considerar a este Consejo Superior en los diagnósticos en relación con los temas de capacitación y becas e informar lo correspondiente. **4.)** Hacer este acuerdo de conocimiento del Consejo



Oficio N
8729-2024.docx

--- 0 ---

La MBA. Roxana Arrieta, menciona que el informe expuesto por la Licda. Cheryl Bolaños Madrigal, Jefa ai del Subproceso Gestión de la Capacitación, demuestra las acciones que se han venido realizado por parte de la Dirección de Gestión Humana, lo que queda es finiquitar el tema del reglamento, que se está coordinando con la Dirección Jurídica.

Añade que Gestión Humana que con esto se estaría informando al Consejo de la Judicatura, cómo es que se vienen realizando los procesos. Lo que ellos ven es la ejecución, como se indicó, el problema de la ejecución es un programa específico y ya se están tomando acciones conjuntas para poder promover un poco más el tema de las becas.

El Mag. Carlos Guillermo Zamora Campos indica que se debería enviar al Consejo Superior algo sobre el punto “g) Instar al Consejo de Personal que remita la propuesta de actualización del reglamento de becas”.

Doña Roxana menciona que el Consejo de Personal ya revisó el Reglamento y está actualizado, lo único que falta es el artículo 21 el accionado con el tema de las garantías, que se está coordinando con la Dirección Jurídica.

Doña Cheryl Bolaños menciona que lo correspondiente es consultar al Consejo Superior para que valoren sí se mantiene y se deja en el reglamento solamente el uso de fianza como garantía, o si ellos ven estrictamente necesario utilizar otro, tendrían que considerar toda la complejidad administrativa que implica esto.

Por lo tanto, se **acordó**: informar que la Dirección de Gestión Humana estará emitiendo un criterio en relación con las garantías que deben incluirse en el reglamento de becas y que conforme eso se resuelve y se presenta al Consejo Superior se retomará la remisión del Reglamento.

Se declara en firme.

ARTÍCULO VI

Se procede a conocer oficio N°PJ-DGH-SAS-2704-2024 relacionado con estudio de reconocimiento de grado académico adicional solicitado por la señora Ivette Margoth Agüero Pérez, el cual indica:

N° PJ-DGH-SAS-2704-2024
20 de setiembre del 2024



DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA
Unidad de Componentes Salariales
Informe Integral de Carrera Profesional



N° de Referencia	Fecha de prestación de Gestión	Nombre	N° cédula	Puesto Desempeñado	Formación Académica del servidor	Colegio Profesional (Requisito Legal del Manual de Puestos)	Disciplinas académicas temáticas y Req. Legal del Manual de Puestos	Grado Adicional a Reconocer	Rige del Pago	Puntaje a Reconocer
1121-2020	25/4/2019	Ivette Margoth Agüero Pérez	110860990	Clase ancha: Jefe de Investigación 1 Clase angosta: Jefe de Investigación 1	* Licenciatura en Criminología, ULECOR, 26/06/2010 * Maestría en Derecho, UNICA, 24/08/2017 * Colegio de Profesionales en Criminología de Costa Rica, 23/09/2012. * Colegio de Profesionales en Derecho de Costa Rica, 26/05/2018.	* Incorporado al Colegio Profesional respectivo cuando la ley así lo establezca para el ejercicio del cargo profesional.	* Bachiller universitario en una de las disciplinas académicas de las Ciencias Criminológicas, Criminología o Derecho preferentemente en el área de las Ciencias Criminológicas, salvo disposición de ley expresa en contrario, según acuerdo de Corte Plena en sesión del 25-02-02, artículo XXXII.	* Licenciatura en Derecho en la Universidad Cristiana del Sur, Costa Rica, 01/12/2015	25/04/2019	5 Puntos

Consideraciones importantes:

- Para la elaboración del estudio de reconocimiento del Grado Académico Adicional, se toma en consideración el criterio legal n° DJ-824-2019, aprobado por Corte Plena mediante sesión n° 11-19 del 18 de marzo de 2019, artículo XIV
 - En este informe integral se investigaron, revisaron y analizaron diferentes fuentes de información con que cuenta la Dirección de Gestión Humana relacionados con información académica, nombramientos, clases anchas y angostas, pago de componentes, etc. Entre estas fuentes, se encuentra el Módulo de Reportes, el Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA), el expediente personal de la servidora en el Sistema Visión 2020, el Sistema Integrado de Correspondencia Electrónica, el Manual Descriptivo de Clases por Puestos Vigentes, las Actas de Consejo Superior y las Actas del Consejo de Personal.
 - Por las características del caso que nos opera y dada la afinidad existente y relación directa que existe entre los contenidos curriculares del grado académico de **Licenciatura en Derecho** y la naturaleza funcional del puesto de Jefe de Investigación 1 (Planificar, dirigir, supervisar, organizar, coordinar, controlar y evaluar la ejecución de las labores policiales (técnicas-identificadas), que implica el ejecutar procedimientos ordenados, metódicos, meticulosos, apagados a los dictados de la ciencia criminalística y de acuerdo con la normativa jurídica penal), es que el reconocimiento de este grado académico adicional le resulta útil al desempeñarse como Jefe de Investigación 1.
- Lo anterior tomando en consideración que la Administración Pública está sujeta a la necesidad de organizar a su personal en Manuales Descriptivos y que por ello existe una descripción completa y detallada de las atribuciones y deberes para cada clase en particular, así como también los requisitos mínimos de cada clase. Por otra parte, las funciones pueden quedar configuradas en las descripciones de las clases que no necesariamente realizan todos los funcionarios nombrados bajo esa misma denominación obligando a que, el reconocimiento de un título profesional sea por la afinidad de las actividades que deba atender a las funciones que de manera efectiva realiza el servidor en el cargo que se le designe.
- Conclusiones y Recomendaciones**
Por las anteriores consideraciones y salvo mejor criterio, se recomienda reconocer **5 puntos** por el grado académico adicional de **Licenciatura en Derecho** a la servidora judicial **Ivette Margoth Agüero Pérez**, pues los conocimientos adquiridos en la disciplina que solicita le van a permitir tener mayor capacidad de análisis al momento de estudiar y comprender los asuntos que sean de su conocimiento al momento de ejecutar sus labores en el Poder Judicial.

Licda. Arleín Gabriela Ramírez Molina
Coordinadora de Unidad a.i.

Licda. Maureen Silas Mata
Jefe Administración Salarial

Licda. Olga Guerrero Córdoba
Subdirectora a.i. de Proceso Administración Humana

Realizado por: Lic. José Carlos Corrales Brenes
Técnico Administrativa 2



PJ-DGH-SAS-2704-2
024 Ivette Margoth ,,,

--- 0 ---

Atendido lo anterior, se **acordó**: aprobar lo indicado en el oficio N°PJ-DGH-SAS-2704-2024 y reconocer a la señora Ivette Margoth Agüero Pérez, 5 puntos por el grado de Licenciatura en Derecho en la Universidad Cristiana del Sur, Costa Rica.

Se declara en firme.

ARTÍCULO VII

Para la atención de este artículo la Mag. Julia Varela se había retirado por cuanto debió atender asuntos propios de su cargo.

Se procede a conocer el informe N°PJ-DGH-RS-745-24 relacionado con apelación en subsidio presentado por el señor PCG.

El informe citado fue explicado por la Licda. Laura Rojas Solano, Psicóloga de la Unidad de Psicología del Subproceso Reclutamiento y Selección, luego interviene la Msc. Alejandra Jerez Soto, Coordinadora de esa unidad, retroalimenta lo expuesto, indicando que al señor PCG se le había enviado el informe de resultados donde se le explicó los motivos por el cual él no se ajustaba al perfil de Fiscal Auxiliar y también que se le había dado respuesta de revocatoria en el momento que él presentó esta gestión y agrega que después de esto la persona interesada no presentó gestiones en ningún aspecto al Subproceso de Reclutamiento ni a la Unidad de Psicología.

La Mtra. Alejandra Rojas Calvo comenta que ella sí está de acuerdo y votaría porque se acceda a la petición de don PCG en tanto que él pidió una revaloración. Menciona que entiende que por temas presupuestarios tal vez no es posible, “pero no podemos achacarle o decirle a una persona que en igualdad de condiciones con otros compañeros que no se le puede hacer una revaloración que tenga que esperarse, sobre todo porque él está participando en una convocatoria, la revaloración podría ser inclusive desfavorable también, pero podría ser favorable y considero que ese tiempo que está esperando le sería nugatorio y que él en igualdad de condiciones con otros compañeros, porque no es algo novedoso que está solicitando que se dé esa revaloración, yo creo que habría un quebranto a la igualdad entre funcionarios y servidores no permitirle esa opción que él está requiriendo dentro de su recurso.”

El Mag. Carlos Zamora Campos opina que “para solicitar una reevaluación tiene que brindarse razones, no solamente me fue mal, hágamela otra vez, porque eso no aplica en ninguna área de la vida, pero tengo que decir por qué?”

En este caso el criterio técnico, sería evaluativo del área de la psicología, es que quien debe decir que amerita otro examen, no es solamente que yo estoy disconforme con lo que se digo, la disconformidad tiene que ser una disconformidad fundamentada, creo que los psicólogos, los expertos en esas áreas son

los que tienen que decir si se cumplió o no con ese requerimiento técnico y si se cumple, yo estaría de acuerdo que la tenga de nuevo, pero si no se cumple, no.”

La MBA. Roxana Arrieta Meléndez opina que se debe respetar el criterio administrativo de los seis meses en igualdad de condiciones de este señor, y expresa “con el debido respeto, reitero, que las pruebas tienen una base científica y para eso se les da la opción del perito, quien puede, según la normativa del Colegio de Psicólogos, rebatir cualquier dictamen de esta naturaleza, mi posición es mantener los 6 meses para su recalificación, en función de que no hay un dictamen pericial que diga lo contrario”.

El Dr. Ricardo Madrigal Jiménez manifiesta “yo no es que esté o no de acuerdo, no es la resolución de un caso en concreto, sino que afectaría de una u otra manera una postura general institucional, creo que deberían estar presentes los dos magistrados que integran este órgano para votar este asunto, este caso afectaría otros casos. Entonces, si a esa persona se le da la oportunidad lo lógico sería es que en los restantes sea parecido, al contrario, si a esta persona se le cierra la oportunidad, pues a las otras también, entonces yo personalmente hago una propuesta de orden, en el sentido de que el tema se retrase para que estén presentes los dos magistrados que integran el órgano, para hacerlo, digamos más completo, porque ellos son los que más manejan el tema de la política institucional de la Corte como un todo, dejo planteada gestión para hacer la parada”.

Doña Alejandra Rojas indica estar de acuerdo con don Ricardo.

Doña Roxana Arrieta hacer un recordatorio, de que “este caso es la segunda vez que viene, ya va a cumplir los 6 meses y al final no se está resolviendo nada, si bien es cierto don Ricardo aclara que esto va a tener una repercusión en el resto de los procesos, lo podríamos retomar en otra sesión como un punto específico, para valorar y resolver la gestión del señor PCG”.

El Mag. Carlos Zamora Campos considera “que las pruebas psicológicas son pruebas estándar, no son pruebas que se hacen para el caso concreto, ni es que unos psicólogos se ponen a hacer un examen para ver cómo le hacen una prueba mañana a cualquiera, responden a un estándar técnico entonces para oponerse a un estándar técnico se tienen que brindar razones técnicas poderosas por lo menos razonables. No puede ser solo pedir que se repita, porque de todas maneras de lo que entiendo, también esas pruebas se pueden repetir cada 6 meses, si se falló no es que no la pueda hacer nunca más; entonces no veo como una violación a un derecho o un derecho fundamental, porque puede hacerla nuevamente y además si se tuvieran las razones y eso sería de alguien que conoce el tema, que pudiera decir que ese examen está mal hecho, pero sin ese criterio yo me apegaría a lo que los técnicos dijeron

sobre el examen, si los técnicos lo que han dicho es que el examen está bien hecho y que no hay razones para anularlo, yo me pegaría eso y diría que ese es el criterio.

Si se impugna algo técnico, las razones deben ser técnicas, deben ser razonables, para anular ese examen y esa prueba psicológicos.

Entiendo también de lo que dijo doña Roxana y las compañeras psicólogas, que las pruebas se hacen cada seis meses para que las personas no puedan, porque es un criterio técnico que tenga 6 meses para que la prueba verdaderamente valore el aspecto psicológico de la persona, porque si es en un plazo más corto eso no se da. Si fuera así, yo estoy de acuerdo con las señoras Alejandra y Doña Roxana”.

Doña Alejandra Jerez menciona “que esta gestión está un poco atrasada en su resolución, ahora en enero el señor podría realizar las pruebas para que lo tomen en cuenta”.

La Licda. Rojas Solano amplía que al señor PCG “se le hizo una devolución, donde se le informa aspectos importantes competenciales que se dieron dentro de las pruebas, él tiene conocimiento de eso y puede también en ese momento hacer cambios de estructura, de personalidad y otras, que él también puede tomar en cuenta al momento de nuevamente hacer sus pruebas”.

Según lo indicado por don Ricardo Madrigal, destaca doña Roxana Arrieta “esto no podríamos verlo como apartado de la nueva del nuevo modelo de Reclutamiento y Selección que está bajo el marco de la Ley Marco de Empleo Público, esto está prácticamente listo, está en conocimiento de la Comisión de Magistrados para hacer la publicación o presentación a Corte Plena, yo indicaría que esta situación podría afectar la dinámica del nuevo modelo, principalmente en los tiempos y los plazos, el modelo exige que sean por oposición los concursos con una serie de evaluaciones técnicas como psicológicas, de valoración socio laboral y de antecedentes, esto retrasaría mucho si fuera un cambio que nosotros propongamos. En los procesos de reclutamiento y selección a futuro, no podríamos verlo aislado del entorno, de los nuevos modelos de reclutamiento y selección, en casos específicos para el resto de la población, que no es la Judicatura.

Para este caso, no se estaría perjudicando al señor PCG con otra oportunidad porque podría entrar en el próximo concurso en enero.

Solo quiero dar la alerta que sí es mejor, como ver lo de la política institucional y el caso concreto del señor, desde el contexto integral del nuevo modelo de reclutamiento y selección, bajo la Ley Marco”.

Considerado lo anterior, se acordó: dejar para una próxima sesión la toma de decisión definitiva de la gestión presentada por el señor PCG, una vez se cuente con la asistencia de las dos personas Magistradas integrantes del Consejo de Personal.

Se declara en firme.

ARTÍCULO VIII

Se procede a conocer el oficio N°PJ-DGH-RS-0978-2024 relacionado con recurso de apelación en subsidio presentado por la señora NSA, el cual indica:

“Para su conocimiento y fines consiguientes, se remite recurso de apelación en subsidio y nulidad concomitante presentado por correo electrónico 08 de agosto del 2024, por parte de la oferente del proceso selectivo de Primer Ingreso llamada N.E.S.A., en donde remite una disconformidad contra del informe de resultados de pruebas selectivas realizado por el licenciado Rodrigo Vega Aguilar, el motivo de la impugnación es por supuesta falta de transparencia, fundamentación y violación al principio de defensa en contra del informe de resultados realizados por el mencionado profesional de la Unidad de Psicología, a continuación se detalla:

“Quien suscribe: N.E.S.A, cedula de identidad 0x-xxxxxxx, con correo electrónico XXXXXX@gmail.com, y de conformidad con los artículos 255 y 260 de la Ley General de la Administración Pública, interpongo recurso de revocatoria con apelación en subsidio y nulidad concomitante en contra de! Informe de Resultados de Pruebas Selectivas, emitido por la Sección de Reclutamiento y Selección, Unidad de Psicología, en el proceso selectivo de Primer Ingreso, con base en los siguientes motivos: Motivo de Impugnación: Falta de Transparencia, Fundamentación y Violación al Principio de Defensa

Las evaluaciones psico-laborales, tanto en el sector privado como en el público, deben ser objetivas y transparentes, apoyando el proceso de selección de personal con criterios claramente definidos y tiempos adecuados. Es esencial que las pruebas sean realizadas bajo condiciones que permitan una evaluación justa y precisa, lo cual incluye la supervisión directa de un profesional en psicología que pueda valorar adecuadamente al evaluado. En este caso, las conclusiones emitidas por el Licenciado Rodrigo Vega Aguilar, aunque son muy respetables, no puedo compartirlas ni estar de acuerdo pues no reflejan mi perfil real. La evaluación se realizó mediante una computadora en un tiempo excesivamente limitado de dos horas, sin la presencia de un profesional en psicología que pudiera realizar una valoración personalizada. Este procedimiento automatizado no solo limita la profundidad y precisión del análisis, sino que también impide una interacción directa que podría haber permitido una mejor comprensión de mis capacidades como técnica judicial.

Entiendo que este es el procedimiento que se ha establecido y aplicado a otras personas oferentes de nuevo ingreso para el Poder Judicial, sin embargo la falta de un análisis personalizado, junto con el uso exclusivo de herramientas automatizadas, compromete seriamente la validez del proceso evaluativo. Las pruebas realizadas a través de una computadora, sin la intervención presencial de un profesional en psicología, carecen de la capacidad para capturar matices y contextos cruciales que influyen en el desempeño del evaluado. Se esperaba que un profesional en psicología no solo se limite a interpretar los resultados numéricos de una prueba, sino que también, deben tener la habilidad y sensibilidad

de identificar factores psicológicos y emocionales que pueden influir en las respuestas del evaluado, factores que una maquina simplemente no puede discernir... continúa”

Aunado, refiere: “Las evaluaciones realizadas en mi contra presentan irregularidades significativas y no reflejan adecuadamente mis competencias y capacidades reales. Además, el proceso de evaluación no ha respetado los principios constitucionales del debido proceso y la defensa adecuada, como lo establece la jurisprudencia de la Sala Constitucional en la Resolución No. 2017-004048 y la Sentencia N° 2020020666. Las pruebas psicométricas, de carácter complementario, han sido utilizadas indebidamente como criterio excluyente, vulnerando así mis derechos fundamentales.

Pruebas:

Aporto las siguientes pruebas en respaldo de mi impugnación:

Carta del Coordinador: Documento que certifica mi desempeño positivo y adecuado en las funciones asignadas.

Notas del Colegio: Certificaciones de mis calificaciones escolares que demuestran un historial académico consistente, contradictorio a las conclusiones de las evaluaciones impugnadas.

Calificaciones Universitarias: Mis notas en la Universidad de las Ciencias y el Arte.

Calificación realizada en el examen de conocimientos Básicos del Poder Judicial.

Petitoria:

Solicito que se revoque la calificación de 69.40 y se realice una nueva valoración de mi desempeño. Subsidiariamente, si esto no es procedente, solicito que se declare la nulidad e ineficacia de las pruebas realizadas, y que estas sean sustituidas por una entrevista presencial y personalizada con un profesional en psicología, permitiendo una evaluación más acorde con la realidad de mi situación y competencias. N.E.S.A., :, San Jose, 08 de agosto del 2024”.

I- ANTECEDENTES DEL PROCESO SELECTIVO PSIO-LABORAL

Respecto, a este tema nos permitimos hacer las siguientes consideraciones fácticas:

1. El proceso selectivo relacionado con las personas de nuevo ingreso al Poder Judicial, del cual participó la persona oferente cuenta con una serie de fases selectivas, a saber:

- a. Verificación de requisitos académicos y legales, establecidos en el Manual Descriptivo de Clases de Puesto vigente.
- b. Prueba de Conocimientos Generales del Poder Judicial.
- c. Pruebas psicolaborales.
- d. Investigación Sociolaboral y de Antecedentes.

2. En virtud de lo anterior, sobre las pruebas psicolaborales para el proceso de Primer Ingreso, siguiendo el procedimiento establecido para esos efectos, esta Unidad de Psicología le envió un cuestionario de consulta para que indicara en que modalidad desea realizar la evaluación psico-laboral si presencial o modalidad en línea.

Con respecto a la aplicación en línea, se aclara que se le envió mediante un correo electrónico de consulta el día 18 de julio del 2024, a cargo de Procesos de Primer Ingreso GH a cargo de la técnica Cristina Granados un enlace de consulta de modalidad, **fue la persona oferente quien indicó acceder a la atención en línea**. Prueba de lo anterior es que según la revisión efectuada ingresó una respuesta a nombre de N.E.S.A., el 19/07/2024 a las 8:33:28 a.m. y finaliza a las 8:37:47 a.m. en donde mediante un enlace de Microsoft Forms externó dicha escogencia, de ahí que no es atendible lo manifestado sobre la modalidad de aplicación.

Según, los registros el día 19 de julio del presente año se le envió mediante correo electrónico una convocatoria remitida por la licenciada Marion Cerna Solano, en donde se informó que era convocada a realizar las pruebas el día 23 de julio de este año con el licenciado Rodrigo Vega Aguilar, el cual la iba acompañar durante todo el proceso de aplicación virtual según lo solicitado.

Según el procedimiento, se asignó el caso para atención en línea a cargo del licenciado Vega Aguilar, por lo cual este profesional sería el encargado de enviarle el acceso a la plataforma y de realizar un acompañamiento tecnológico ante cualquier duda o situación que se le presente durante la aplicación de las pruebas selectivas en línea por medio de la plataforma Microsoft TEAMS, por lo que siempre hubo un acompañamiento personalizado con un profesional en psicología durante toda la valoración.

Según, lo que remite el licenciado Vega Aguilar todo transcurrió de forma natural no se presentó ningún inconveniente y la persona evaluada firmó el consentimiento informado sin objeción ni comentario alguno de ninguna situación. Por lo cual la atención se brindó de manera fluida y sin inconvenientes, por eso extraña los comentarios que indica su persona que no hubo acompañamiento.

Aunado, la revisión fue asumida por el mismo licenciado Vega Aguilar, el cual se realizó cumpliendo el procedimiento en igualdad de condiciones y oportunidades para la persona evaluada. Asimismo, se hizo una revisión rigurosa, minuciosa, detallada de todas las pruebas psico-laborales realizando un análisis e interpretación de los resultados con respecto a las matrices selectivas que sirven como guías

Se envió la notificación del resultado obtenido el miércoles, 31 de julio de 2024, por medio de la técnica Nicolle Fernández Cordero y se le informó que debido al mismo, no podrá realizar nombramientos interinos o meritorios, pues según lo acordado por el Consejo Superior, por cuanto la nota mínima de aprobación de las diferentes evaluaciones es de 70; en caso de que actualmente mantenga un nombramiento interino vigente, podrá finalizarlo, más no podrá prorrogarse por ningún motivo.

Posteriormente, su persona solicitó un informe psico-laboral el día 31 de julio del presente año, el cual fue realizado y entregado mediante correo electrónico por el profesional 2 en psicología, licenciado Vega Aguilar, el día 07 de agosto del mismo año, cumpliendo su solicitud. Este informe psico-laboral suscita que la persona oferente presente una apelación al respectivo informe técnico.

Luego, de la entrega del informe psico-laboral su persona remite el día viernes, 9 de agosto de 2024 a la técnica Nicolle Fernández Cordero, la gestión de esta apelación en subsidio y nulidad concomitante en contra del informe de resultados de pruebas selectivas realizado por el licenciado Vega Aguilar, por un supuesto motivo de impugnación por falta de transparencia, fundamentación y violación al principio de defensa.

II- ASPECTOS LEGALES Y ADMINISTRATIVOS DEL PROCESO SELECTIVO

En este caso, es necesario dejar claro que las notas de la evaluación psico- laboral son inferiores a 70 el procedimiento indica que todo los “factores de calificación” deben ser igual o mayor a 70.00%, para obtener la condición de idoneidad, por lo que resulta improcedente hacer un promedio simple de las calificaciones dado que las pruebas aplicadas son de distinta naturaleza. En este sentido, se respetará la exactitud de la calificación obtenida, incluso en los dígitos de los decimales, por lo que no es viable el redondeo de las calificaciones conseguidas por las personas que ofrecen sus servicios al Poder Judicial. Lo anterior de conformidad con el criterio jurídico DJ-AJ-3375-2016.

Para efectos de esta respuesta, es importante citar alguna normativa y jurisprudencia constitucional relacionada con el tema, y se aclara que los énfasis no corresponden al original.

- **Constitución Política de Costa Rica**

Artículo 192

Con las excepciones que esta Constitución y el estatuto de servicio civil determinen, los servidores públicos serán nombrados a base de idoneidad comprobada (...)

- **Estatuto de Servicio Judicial**

Artículo 18

“Para ingresar al Servicio Judicial se requiere:

...

c) Llenar los requisitos que establezca el Manual de Clasificación, para la clase de puesto de que se trate...”

- **Principio de Igualdad**

Sentencia: 1472-94 (...) el principio de igualdad ante la ley no es de carácter absoluto, pues no concede un derecho a ser equiparado a cualquier individuo, sino más bien a exigir que la ley no haga diferencias entre dos o más personas que se encuentren en una misma situación jurídica o en condiciones idénticas, o sea que no puede pretenderse un trato igual cuando las condiciones o circunstancias o desiguales.”

Resolución N° 2378-99 Sobre la eventual afectación de los derechos de los participantes, en amparo de la norma, la Sala Constitucional ..., indicando:

[...]

“III. SOBRE EL DERECHO: El principio de igualdad, consagrado por el artículo treinta y tres de nuestra Carta Magna, al ser relacionado con el derecho al trabajo y de estabilidad laboral, implica que, en condiciones de igualdad, no se puede discriminar a un trabajador en relación con otro. Es decir, que si hay varios sujetos que cumplen con todos los requisitos para ocupar una plaza determinada, todos ellos deben contar con las mismas posibilidades para acceder a esa plaza, sin que se pueda dar preferencia a uno sobre otro de manera arbitraria e injustificada. Si se incumple lo anterior, se estaría ante una flagrante violación del derecho de igualdad y concomitantemente se estaría negando al individuo su derecho al trabajo. Lo anterior presupone, claro está, que se esté ante supuestos de hecho iguales...” [...] (El resaltado no pertenece al original).

Por su parte, la circular No. 217-2015: Sobre nombramientos de personal meritorio e interino, que no han sido evaluados por el “Nuevo modelo para el reclutamiento, selección y nombramiento de vacantes en el Poder Judicial, se indica:

“Una vez obtenido el resultado de las evaluaciones señaladas, aquellas personas que superen el proceso positivo se incluirán en el Registro de Postulantes, a efecto que puedan continuar siendo nombrados; asimismo en el caso de las personas que obtengan un resultado desfavorable en el proceso selectivo, se considera conveniente que se permita concluir con el nombramiento registrado en el sistema (inferior a un mes), sin embargo, una vez finalizado dicho periodo sin excepción alguna no se le podrán realizar nuevos nombramientos, (no son sujetos de prórrogas) lo cual se validará mediante el sistema de pagos, razón por la cual la Jefatura deberá coordinar lo correspondiente ante la Sección de Reclutamiento y Selección con el fin de proponer a otra persona para valorar”.

“Conformados los registros de postulantes y de elegibles, las jefaturas deberán recurrir obligatoriamente a las listas respectivas para nombrar por períodos cortos de sustituciones del personal a su cargo. Si ya se cuenta con un Registro de Elegibles, éste tendrá prioridad”.

Es importante mencionar que según lo dispuesto por el Consejo Superior en sesión N° 95-15, celebrada el 27 de octubre de 2015, artículo LXX, se tiene:

“...Una vez obtenido el resultado de las evaluaciones señaladas, aquellas personas que superen el proceso positivo se incluirán en el Registro de Postulantes, a efecto que puedan continuar siendo nombrados; asimismo en el caso de las personas que obtengan un resultado desfavorable en el proceso selectivo, se considera conveniente que se permita concluir con el nombramiento registrado en el sistema (inferior a un mes), sin

embargo, una vez finalizado dicho periodo sin excepción alguna no se le podrán realizar nuevos nombramientos, (no son sujetos de prórrogas)..."

II- ASPECTOS TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS DEL PROCESO SELECTIVO

Es así como, el proceso de selección es una elección de acuerdo con el perfil descriptivo del puesto previamente establecido, por ende, unas personas oferentes serán seleccionadas y otras no serán elegidas, debido a que no cumplen las expectativas de los perfiles a participar. Por tal caso, pretender que todas las personas que optan ingresar a laborar en el Poder Judicial se ajusten al perfil, se convierte en algo utópico.

Ahora bien, lo que remite la persona evaluada carece tanto de validez como de fundamento técnico, ya que esta persona fue la que completó las pruebas y nos basamos en lo mismo que fue consignado, ya que como medida de seguridad, todos los datos que se generan en función del uso de las diferentes evaluaciones se encuentran encriptadas en servidores AWS, razón por la cual NO ES POSIBLE alterar o modificar en ningún sentido preguntas, respuestas y tampoco los informes que como respuesta al desarrollo de la misma se obtiene. Entonces, la única responsable de los resultados obtenidos es la persona evaluada.

Debe de quedar claro que los procesos selección se basan en el perfil descriptivo del puesto, donde se evalúan características afines a las tareas y funciones laborales que debe de ejecutar una persona en un puesto, por tanto, se van a evaluar variables laborales no de aspecto clínico, ya que se basa en fundamentos teóricos y empíricos de la rama de la psicología laboral.

Aunado a lo anterior, no deben de realizarse procedimientos que vayan en contra del tecnicismo del quehacer profesional para responder a intereses propios o consideraciones a favor de una persona, ya que se podría caer en conflictos de intereses en donde la misma Corte Plena, en sesión No. 14-19 celebrada el 1 de abril de 2019, artículo XIII, dispuso aprobar el siguiente Reglamento para la Regulación, Prevención, Identificación y la Gestión Adecuada de los Conflictos de Interés en el Poder Judicial, porque realizar cambios a solicitud de una persona oferente es responder a preferencias que opacarían el quehacer objetivo y neutral, así como la igualdad de condiciones y oportunidades que deben proliferar en el Subproceso de Reclutamiento y en la Institución en general.

Es importante señalar, que todas las personas oferentes están obligadas a demostrar lo que se ha denominado idoneidad comprobada, respetando la igualdad de condiciones y de oportunidades de una convocatoria. Se debe tomar en cuenta, que cualquier proceso de selección a nivel institucional u organizacional va a existir una lista de personas (oferentes) que se obtuvieron del proceso de reclutamiento, lo cual permite seleccionar aquellas personas que posean los mejores indicadores y criterios exigidos para desempeñarse en la institución.

En virtud de ello, debe notarse que las acciones que ha llevado a cabo la institución obedecen a un importante esfuerzo para equilibrar el acceso a la institución mediante mecanismos de orden equitativos, validados y estandarizados, de manera tal que sea posible garantizar el cumplimiento de los principios de nuestro ordenamiento jurídico al tiempo que se alcanzan los objetivos institucionales.

De esta manera, las pruebas psico-laborales, proporcionan información cuantitativa y cualitativa que facilita comparar a las personas con base en idénticos criterios de un perfil a evaluar; esto fomenta procesos selectivos neutrales sin subjetividades asociadas, ya que la elección se basa en el análisis de variables objetivas, los cuales a su vez son completados por los mismos interesados, como se ha reiterado en este caso. En síntesis, lo anterior, garantiza la transparencia de los procesos selectivos de esta Institución.

CONCLUSIONES:

- Las reglas que rigen la convocatoria son establecidas previamente y del conocimiento con antelación en igualdad de condiciones de todas las personas participantes en la convocatoria de este proceso selectivo, por lo que la persona oferente debe tener claro que estas evaluaciones fueron creados para cumplir primordialmente a la sociedad e institución antes que a un sujeto en forma individual, de ahí que no es de recibo manifestar

desconocimiento del proceso selectivo o bien, según las revisiones aplicadas omitir información elemental en el proceso mencionado y luego indicar gestiones como las presentadas por la persona evaluada.

- Mantener el apego a la igualdad de condiciones y oportunidades de los procesos de selección, ya que en este caso no existió nunca una arbitrariedad o desigualdad en contra la persona interesada, tampoco hubo ningún tipo de afectación, ni mucho menos discriminación por parte del Subproceso de Reclutamiento y Selección, propiamente la Unidad de Psicología, lo único que se ha apegado es al cumplimiento de una función laboral la cual consiste en que el Poder Judicial cuente con un proceso selectivo transparente, serio, apegado al marco de legalidad y constitucionalidad, evitando conflictos de intereses o tratos preferenciales en la función pública.
- Aunado, se indica que los argumentos de la apelación son improcedentes por ser la interesada una persona lega en la materia de psicología, desconociendo el quehacer técnico y profesional para indicar cuestionamientos como los que realiza de forma arbitraria y subjetiva.
- Se desarrolló un informe psico-laboral, que es un documento oficial elaborado en el marco de los convenios o tratados internacionales, la Constitución Política de Costa Rica, las leyes y reglamentos nacionales, así como en el Código de Ética y otros reglamentos/ documentos pertinentes aprobados por el Colegio de Profesionales en Psicología.
- Sumado, el informe psico-laboral realizado por el licenciado Rodrigo Vega Aguilar, cumple con aspectos relacionados para su emisión: *1-Tener como mínimo el grado de licenciatura o maestría en psicología (títulos reconocidos por el Colegio) y la incorporación activa dentro del Colegio de Profesionales en Psicología. 2- Respetar la dignidad, libertad y autonomía de la persona, grupo o comunidad a la que se refiere el informe. 3- Respetar los límites de la confidencialidad y secreto profesional, de acuerdo con las leyes nacionales y el Código de Ética y Deontológico del Colegio Profesionales en Psicología de Costa Rica.4- Tener la formación adecuada en el área donde se enmarca el informe.5-. Contar con el Consentimiento Informado de la persona, grupo o comunidad a la que se refiere el informe (o representantes legales). elaborar el informe. 6. Proteger los documentos de respaldo al informe (pruebas, gráficos, consentimiento informado, etc. 7. Los informes psicológicos siempre deben llevar el nombre, firma y número de colegiado/a de la o el profesional en Psicología; así como la fecha de su elaboración.*
- Los argumentos de la apelación son respetables, pero no son de recibo para este tipo de evaluaciones, ya que esto no se basa en criterios de recomendaciones subjetivas y afectadas por la influencia o los conflictos de interés si no se basa en resultados objetivos y cuantificables, por lo cual acá las recomendaciones personales no son parte de este trabajo técnico- científico.
- Además, este informe cumplió con todos los criterios de un buen informe psico-laboral es claro, pertinente al objetivo de este, fundamentado y sin prejuicios, breve, se utiliza lenguaje científico pero con vocabulario comprensible para quien leerá el informe psico-laboral.
- Los resultados de las evaluaciones son objetivas y se obtienen justamente de las respuestas que libremente la persona evaluada indicó en las diferentes pruebas de la plataforma empleada y que en este caso no son compatibles con el perfil (es) buscado para el puesto o los puestos en que participa.
- Por otro lado, se podría caer en el marco del irrespeto y hasta un tema injurioso indicar una supuesta falta de transparencia y fundamentación a un informe técnico realizado por un profesional competente y basado en las evidencias de las propias pruebas realizadas por la persona evaluada. Por tanto, se concluye con el debido respeto a una persona lega en la materia y que desconoce un procedimiento, así como el expediente, su contenido total, es improcedente que externe contrariedades sobre el proceso selectivo y sobre informe realizado por una persona profesional.
- Sobre la solicitud de la apelación en subsidio, en donde la evaluada indicó que se declare la nulidad e ineficacia de la prueba con base en lo expuesto por la persona y menciona que se sustituya la evaluación por solo una entrevista. Se indica que las condiciones y las reglas del proceso selectivo estaban dadas desde el inicio son aplicadas en igualdad de condiciones y oportunidades, las mismas se reiteraron en el documento llamado consentimiento informado. Además que, la persona oferente no tiene potestad para indicarle a la Administración

que técnicas y metodologías debe de implementar, en virtud que el proceso selectivo no responde a intereses personales si no a objetivos institucionales propios del Poder Judicial los cuales están basados en aspectos técnicos, necesidades, recursos, presupuestos, entre otras variables. En síntesis, no es competencia de la persona oferente determinar que se debe implementar.

- Sobre este proceso selectivo de Primer Ingreso, la Sala Constitucional, ha dispuesto:

Expediente: 22-005929-0007-CO, Res. N° 2022008222 a las nueve horas veinte minutos del ocho de abril de dos mil veintidós.

“Revisados los autos, este Tribunal Constitucional no estima que exista mérito para acoger este proceso de amparo. Esto, por las razones puntuales que se dirán a continuación. En primer término, debe observarse que la recurrente inició el proceso selectivo de nuevo ingreso al Poder Judicial, teniendo pleno conocimiento que - entre otros requisitos-, debía necesariamente superar dos pruebas, a saber, la prueba de conocimientos generales del Poder Judicial y las pruebas psicológicas o psicolaborales, cada una, con una nota mínima de 70%. Nótese que en la boleta de primer ingreso que completó la tutelada, concretamente, en la sección de aceptación de condiciones, se señaló lo siguiente: “(...) Las personas de primer ingreso que obtengan resultado desfavorable en alguna de las valoraciones que se realizan, no podrán continuar siendo nombradas de manera interina, ni meritoria en el Poder Judicial (...)”. Asimismo, se acreditó que la promovente firmó el documento llamado Consentimiento informado para revisión de la persona oferente, en el cual se consignó lo siguiente “(...) Me doy por enterado(a) de que el objetivo de este proceso selectivo es determinar mi idoneidad para las clases de puestos que me inscribí en el primer ingreso del Poder Judicial. En caso de que los resultados se detecten variables que no resulten concordantes con los perfiles (incluyendo el cumplimiento de la totalidad de requisitos) acepto la desestimación de este proceso de selección (...)”. De este modo, esta Sala observa que las autoridades del Poder Judicial, desde un inicio, fueron claras en establecer los requisitos a cumplir por los postulantes para acceder a un puesto, en particular, lo referente a la obligatoriedad de obtener resultados favorables en ambas pruebas, lo cual, tal y como se dijo, fue aceptado por la tutelada. En consecuencia, si la tutelada obtuvo un mal resultado en las pruebas psicológicas, (tal y como así se acreditó) este Tribunal entiende, entonces, que el Poder Judicial tenía la potestad de excluirla como postulante y, en consecuencia, cesar su nombramiento interino. En ese mismo orden de consideraciones, debe tomarse en cuenta que esta jurisdicción constitucional no es competente, por tratarse de un tema de mera legalidad, para examinar y determinar si la exigencia de los requisitos reclamados por la recurrente resulta o no pertinente. En ese particular, resulta menester señalar que esta Sala recientemente se pronunció sobre un caso similar al ahora planteado y, en la Sentencia No. 2022-5203 de las 09:20 hrs. de 4 de marzo de 2022, dispuso, n lo conducente, lo siguiente: “(...) En todo caso, se le debe advertir que cualquier discusión que pueda derivar en relación con la procedencia o improcedencia de los requisitos exigidos, el procedimiento empleado para reclutar y seleccionar a los funcionarios del Poder Judicial, de conformidad con la normativa infra constitucional que rige la materia, el requerimiento de puntos extras o si valorar si realmente tiene la idoneidad psicológica necesaria para desempeñar el cargo de su interés, son cuestiones que exceden el ámbito de competencia de este Tribunal. Por lo tanto, deberá el accionante gestionar sus reclamos o disconformidades ante la propia autoridad recurrida o en la vía jurisdiccional competente, vías en las cuales, podrá acudir a fin de discutir el fondo del asunto y hacer valer sus pretensiones. Por lo expuesto, lo procedente es desestimar el recurso (...)” Bajo tal orden de consideraciones y, al no existir, en la especie, motivos que hagan variar lo señalado en el supra citado voto, lo procedente es desestimar el presente proceso de amparo”.

En cuanto a las petitorias de la apelación son improcedentes, ya que esto es un proceso selectivo en igualdad de condiciones y oportunidades, el licenciado Vega Aguilar, tiene evidencia documental en donde siempre hubo un acompañamiento, la persona evaluada solicitó y consintió la aplicación de las pruebas bajo la modalidad de aplicación en línea que es atinada a la realidad tecnológica del avance de los procesos de selección.

- Finalmente, en cuanto a la repetición de pruebas, es importante mencionar que el Consejo Superior en sesión N° 20-2024, artículo XXI, dispuso que una vez transcurrido 6 meses desde la aplicación de la prueba y a solicitud de parte, el Subproceso de Reclutamiento y Selección podrá realizar la revaloración correspondiente. Cabe resaltar que esta solicitud la podrá presentar siempre y cuando no exista un periodo de ruptura laboral igual o superior a un año dado que en este caso corresponde realizar todo el proceso de reingreso.

RECOMENDACIÓN:

Considerando el principio de idoneidad comprobada que establece la Constitución Política y el Estatuto de Servicio Judicial, y en pro de garantizar un proceso en igualdad de oportunidades y condiciones a todas las personas participantes, se recomienda rechazar las pretensiones de la persona oferente, ya que son miles de personas que se han atendido en igualdad de condiciones y de oportunidades, careciendo de objetividad las argumentaciones presentadas, más bien son comentarios subjetivos y arbitrarios para la labor de una persona profesional.

En razón de todo lo anteriormente expuesto en este oficio y según lo establece el artículo 11 y 12 del Estatuto de Servicio Judicial, se procede con el traslado del recurso de apelación al Consejo de Personal para su resolución.”

--- 0 ---

Expuesto el informe anterior por el Lic. Rodrigo Vega Aguilar, Profesional de la Unidad de Psicología de Reclutamiento y Selección – DGH, la Msc. Alejandra Isabel Jerez Soto, Coordinadora de esa unidad, retroalimenta y menciona que “es importante tomar en cuenta que cuando la señora NSA presenta la apelación en subsidio con revocatoria, nosotros le contestamos a ella directamente; no obstante ella no externó absolutamente nada, pero cómo está la revocatoria en subsidio, y de acuerdo con lo que nos ha indicado la administración, en la parte legal se debe elevar esta apelación a la parte superior, en este caso el Consejo de Personal”.

Interviene la Mtra. Alejandra Rojas Calvo para aclarar que “cuando se remite para revocatoria es para ustedes, porque es para la misma entidad, es decir la oficina que le resolvió, y cuando le adicionan con apelación o con apelación en subsidio, es que si la oficina no le acepta la revocatoria, lo eleve después de que se le resuelve al órgano superior”.

Nuevamente toma la palabra la señora Jerez Soto y manifiesta “que para el caso en discusión se presenta una situación: primero, el informe psicolaboral es un informe técnico basado en pruebas y si los resultados de aplicación de esas pruebas muestran que una persona no tiene las competencias necesarias para ocupar un puesto, es de ahí donde se va a elaborar el informe; por lo tanto, que la persona

se sienta identificada o no, con los resultados expuestos, depende mucho de las respuestas que dio esa persona.

El segundo punto que ella plantea es que indica que no se le aplique la metodología de las pruebas, quiere que nada más se le haga una entrevista, como bien lo indicaba la recomendación técnica del informe, “las reglas del proceso selectivo estaban dadas desde el inicio son aplicadas en igualdad de condiciones y oportunidades, las mismas se reiteraron en el documento llamado consentimiento informado ... la persona oferente no tiene potestad para indicarle a la Administración que técnicas y metodologías debe de implementar, en virtud que el proceso selectivo no responde a intereses personales si no a objetivos institucionales propios del Poder Judicial los cuales están basados en aspectos técnicos, necesidades, recursos, presupuestos, entre otras variables. En síntesis, no es competencia de la persona oferente determinar que se debe implementar”.

Tercer punto es que a ella también se le dio la oportunidad a un peritaje, pero no lo hizo, por lo general las personas no acceden al peritaje porque tiene un costo que debe cubrir la misma persona interesada.

Es así como el proceso en el que participó la señora NSA se da en igualdad de condiciones y está establecido según las necesidades técnicas de la administración y el presupuesto que tiene el Poder Judicial.”

La MBA. Roxana Arrieta Meléndez menciona que la señora NSA “si lo desea puede repetir la prueba, está programada para después de seis meses. Estas pruebas son temas con base científica, no es un tema de criterios, la misma plataforma a la cual se les da acceso a las personas, tiene toda una configuración y una lógica técnica que emite los resultados y no hay ninguna interpretación de ningún sentido por parte de los profesionales encargados del proceso.”

La Mag. Julia Varela Araya, expresa que como se ha señalado, “todo esto son procesos de un acto administrativo, son informes técnicos que tienen una reglamentación y de no pasarse la prueba puede repetirse a los seis meses. Además, por las explicaciones que dio doña Roxana estas pruebas y las del peritaje que podría aportar la persona interesada, sirven de base para hacer los estudios, pero es necesario conocer cómo lo abordamos desde el punto de vista técnico jurídico para las inconformidades que presentan las partes”, y solicita que don Carlos Zamora y don Ricardo Madrigal se expresen.

El Mag. Carlos Guillermo Zamora Campos menciona “que todo lo dicho por la compañera Alejandra es correcto, el recurso de revocatoria se presenta directamente ante la instancia que emite el acto, en este caso lo que se impugna es la decisión de que alguien no aprobó y cuando viene en apelación vendrá ante el Consejo ... normalmente lo que van a hacer como una apelación de un examen.

Escapa un poco a las reglas de impugnación de actos administrativos porque no va a venir diciendo, salvo que sea, un recurso hecho por un profesional que venga atacando los elementos del acto, la forma o la sustancia, el motivo, el contenido, el fin o los aspectos procesales del acto, si es que en alguno de esos se separó de aquello, lo que hace es simplemente impugnar el examen por razones propias de la evaluación, pues igual hay que atenderlo, no va a cumplir con requerimientos como normativos para impugnar un acto, pero habría que atenderlo igualmente.”

Doña Alejandra Rojas opina “que lo explicado por los compañeros de la Unidad de Psicología está bastante claro, sí cree que aunque doña NSA no sea psicóloga todos tenemos derecho a increpar y decir no estoy de acuerdo, sobre todo porque el resultado no le fue positivo para ella, pero sí creo que viendo algunas circunstancias, no me parece que exista esa falta de transparencia o falta de fundamento como los motivos para impugnar, a ella de previo se le explicó cuál era la dinámica para ser evaluada, finalmente con ese informe ella lo aceptó y no opuso ninguna circunstancia en contra y, aunque lo hubiera hecho entonces, eso se lo hubiera resuelto a final de cuentas. Ella se sometió a ese proceso, luego el proceso sí fue transparente y fundamentado, no se hizo en una forma oculta, a ella desde el primer momento siempre se le indicó cómo iba a hacer el proceso y al momento de explicarle cada cosa, inclusive de previo, da con el principio de transparencia y el fundamento no es indebido, los instrumentos que ustedes nos indican utilizados para evaluar, dan la objetividad suficiente para pensar entonces que la respuesta que ustedes incluso ya le dieron en revocatoria, fue la adecuada. Y por último, doña NSA es contradictoria en lo que está exponiendo, si habla de falta de transparencia y faltaba de fundamentación, entonces por qué ella pide que no se haga su análisis mediante instrumentos, que solamente una entrevista, eso sí sería, pues una falta de transparencia, inclusive de imparcialidad con respecto a otros oferentes, donde ella quisiera que se le dé un trato diferente a las demás personas; en ese tanto, consideraría que el recurso de apelación debería ser reiterando el rechazo que ya se dio a la revocatoria.

No se cuenta con la opinión del Dr. Ricardo Madrigal Jiménez quien se tuvo que ausentar, por cuanto tenía que atender asuntos propios de su cargo.

Discutido todo lo anterior, se acordó: rechazar el recurso de apelación en subsidio y nulidad concomitante presentado por la señora NSA y recomendar su participación en una nueva convocatoria de exámenes para el puesto que mantenga interés.

Se declara en firme.

ARTÍCULO IX

Se procede a conocer oficio PJ-DGH-RS-0772-2024 relacionado con solicitud del Lic. Juan Carlos Pérez Murillo, Director de la Defensa Pública, para anular la plaza N° 374141, clasificada como Técnico Jurídico de la Sección Especializada de Asistencia Social del concurso CN-04-2021, el cual indica:

“De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 29 del Estatuto de Servicio Judicial, que establece lo siguiente:

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

*Si el Departamento considerare atendibles las objeciones repondrá la terna. De lo contrario el **Consejo de Personal decidirá lo que corresponda**; y si éste resolviere mantener la terna, el Departamento la devolverá al jefe de la oficina para los fines del artículo 28, párrafo segundo.”*

Para conocimiento y resolución de los integrantes del Consejo de Personal, se remite el siguiente informe, siendo que, el Director de la Defensa Pública, don Juan Carlos Pérez Murillo, mediante el oficio N° JEFDP-0297-2024, ha solicitado al Subproceso de Reclutamiento y Selección la anulación de la plaza N° 374141, clasificada como Técnico Jurídico de la Sección Especializada de Asistencia Social, correspondiente al concurso CN-04-2021, en los siguientes términos:

Código de Puesto	Detalle
374141	<i>Con relación a este código de puesto ya se han propuesto dos personas y no cumplen requisito, el tema es que, al revisar la nómina, las personas restantes no tienen requisito o ya no se desempeñan como personas técnicas jurídicas.</i>

(...)

*En cuanto al ***código de puesto 374141**, se solicita que proceda el Departamento de Personal a tomar las medidas necesarias para garantizar la confección de una nueva nómina, donde al menos incluya dos personas, lo anterior en concordancia con los principios que debe regir el concurso por oposición y con los factores legales establecidos*

para selección en la Ley Orgánica del Poder Judicial y lo dispuesto en casos afines por el Consejo de Personal (Acta N° 23 del 23 de noviembre de 2004, artículo V.)

Adicionalmente, se solicita la emisión de resolución administrativa por parte del órgano rector, en la cual se haga constar esta situación y la respectiva notificación a las partes interesadas.

Adicionalmente mediante la plataforma TEAMS, el 17 de julio de 2024, se solicitó al personal de la Defensa Pública aclarar el motivo por el cual la Defensa indicó en el oficio N° JEFDP-0297-2024, que la nómina no contaba con personas con requisitos, a lo que aclaró lo siguiente:

En esa plaza íbamos a solicitar valorar la posibilidad de excluirla porque es muy vieja y no hay personas con el requisito para nombrar

17/7 09:42

Si nosotros recibimos el oficio JEFDP-0289-2024 que pide excluirla, de ahí mi consulta ya que identificamos 260 con requisitos en la nómina depurada, y nos queda la duda si fue que hicieron ustedes algún tipo de revisión adicional

Ana Karen Arias Matarrita 17/7 09:51

AM Es que nosotros a lo interno tenemos un reclutamiento

Específico para la materia laboral

Lo que se busca es que las personas tengan ese requisito

Ahí tenemos lo que indica el reglamento de carrera en la parte de nombramientos en propiedad del personal de apoyo

17/7 09:55

ok entonces no encontraron candidatos con el requisito de experiencia en materia laboral y por eso indican que no hay personas con requisitos en la nómina ¿Es así?

Ana Karen Arias Matarrita 17/7 09:56

AM No solo con el requisito de experiencia, sino que hubieran aprobado el proceso en la materia laboral

Así las cosas, para consideración de este órgano se presentan los siguientes hechos:

I. Publicación de la plaza No. 374141:

- Según lo dispuesto en el artículo N° 24 del Estatuto de Servicio Judicial, en sesión del Consejo Superior N° 50 del 31 de mayo de 2019, artículo XXV, se aprobó promover concursos bajo la modalidad de antecedentes, siendo que la plaza N° 374141 se publicó en el concurso por antecedentes CN-04-2021, proceso que se habilitó para inscripciones del martes 27 de julio de 2021 al 06 de agosto de 2021.
- En el cartel del concurso CN-04-2021, se especificó lo siguiente respecto a la plaza N°374141:

Clase Ancha	Oficina	Puesto
TÉCNICO (A) JURIDICO	SECCIÓN ESPECIALIZADA DE ASISTENCIA SOCIAL (destacado en la Defensa Pública de San José Laboral)	374141 ⁽²⁵⁾

⁽²⁵⁾ Conforme a la necesidad institucional y el buen servicio público, las personas nombradas en la Defensa Pública a raíz de este proceso, podrán estar sujetas a laborar en horarios alternos o diferidos, bajo la modalidad presencial o de teletrabajo (siempre y cuando la Administración así lo requiera), prestar sus servicios cuando sean requeridos, bajo modalidad ordinaria, o bien, estar sujetos a cambios en la ubicación de la plaza (entre las distintas oficinas de la Defensa Pública), o inclusive a cambios de jornada laboral. **Todas las plazas de la Defensa Pública objeto del presente concurso deberán realizar funciones en todas las materias y áreas que atiende la institución conforme a la necesidad institucional.** La indicación de la materia y área en el concurso es a los fines de facilitar a las personas oferentes su escogencia inicial, sin embargo, deben considerar lo indicado respecto de la reubicación y movilidad de los puestos, conforme se señaló. (el subrayado no pertenece al original)

- Asimismo, los requisitos vigentes señalados en el cartel y los aprobados por el Órgano Superior establecidos en el perfil del cargo para la clase de Técnico Jurídico son los siguientes:

Formación académica:

- Bachiller en Educación Media.
- Tercer año universitario en Derecho

Experiencia:

- Requiere un mínimo de un año de experiencia en labores relacionadas con el puesto.

- Respecto al rubro de experiencia se debe considerar que el perfil del puesto, no hace una diferenciación por materia o oficina, por el contrario, únicamente se establece la necesidad de tener experiencia en labores relacionadas.
- En este sentido, considerando que en el cartel del concurso no se estableció la existencia de un requisito adicional o específico, siendo este el acto administrativo que regula y estipula las condiciones de participación para las personas interesadas en optar por un puesto, este Subproceso considera que la anulación de la plaza, basándose en los argumentos presentados por la Defensa Pública, sería un acto contrario a lo dispuesto en dicho cartel; recalándose además que en el cartel se estableció que las plazas de la Defensa Pública deben cumplir funciones en todas las materias y áreas que atiende la institución, conforme a las necesidades institucionales.

II. Nómina NRS-0516-2021:

- La nómina NRS-0516-2021, se conformó a partir del concurso CN-004-2021, con 666 personas inscritas en tiempo y forma.
- La Defensa Pública previamente ha preseleccionado dos personas para este cargo, sin embargo, ambas elecciones se han dejado sin efecto, por cuanto a la primera persona se le aplicó una revocatoria de nombramiento y a la segunda se le desestimó por falta de experiencia a la fecha de cierre de las inscripciones.
- Ahora bien, la Defensa Pública solicitó la depuración de la nómina, por lo tanto, se logró identificar un total de 260 personas que cumplen con requisitos señalados en el perfil del cargo y en el cartel del concurso, para ocupar la plaza en análisis. (ver anexo N°2). Entre estas 260 personas se registran, personas propietarias e interinas en la clase Técnico Jurídico, personas propietarias con cargos superiores o inferiores, además de personas con nombramientos interinos en otras clases como técnicos judiciales o Coordinadores Judiciales y finalmente personas externas.
- Como parte del seguimiento del caso, el Subproceso de Reclutamiento y Selección mediante oficios N° PJ-DGH-RS-0147-2024 y PJ-DGH-RS-0289-2024, realizó dos recordatorios formales a la Defensa Pública del trámite pendiente.
- Para julio del año en curso, se recibió el oficio de la Defensa Pública N° JEFDP-0297-2024, donde se aclaró que la Defensa Pública no identificó personas con requisitos para ocupar el puesto, motivo por el cual se rinde el presente informe.
- Sobre el motivo referido en el informe N° JEFDP-0297-2024, es importante señalar que, teniendo presente el cumplimiento de lo que establece el Estatuto del Servicio Judicial relacionado con la rectoría de la Dirección de Gestión Humana como órgano técnico especializado en materia de análisis para la Clasificación de Puestos, el establecimiento de requisitos, así como en materia de reclutamiento y selección del personal en el Poder Judicial, es que este Subproceso no encuentra elementos suficientes para proceder con la anulación solicitada. Por el contrario, lo procedente es continuar con el concurso de la plaza referida, por los motivos señalados en el apartado anterior, respecto de los requisitos contenidos en el perfil del cargo y lo establecido en el cartel de publicación, documento en cual se establecen las reglas que rigen los concursos para todos los participantes, así como para la Administración, condiciones que son del conocimiento de todas las personas al momento de publicarse el concurso.

III. Sobre el “Reglamento del Sistema de Carrera en la Defensa Pública”:

La Secretaria General de la Corte Suprema de Justicia, comunicó el 23 de agosto de 2023, a todos los servidores judiciales la Circular N° 199-2023, lo aprobado por Corte Plena mediante la sesión N° 33-2023, celebrada el 31 de julio de 2023, artículo IV, en el cual, se definió el proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramientos del recurso humano de la Defensa Pública, sin embargo, primeramente debe considerarse que, la publicación del puesto N° 374141 se realizó previo a la aprobación del citado reglamento.

Ahora bien, teniendo presente que este “Reglamento del Sistema de Carrera en la Defensa Pública” se aprueba y publica posterior a la publicación del concurso, se considera importante señalar algunos artículos de interés:

*“**Artículo 23.-** Ingreso del personal administrativo, técnico jurídico, de investigación, profesionales en administración y otros profesionales en la Defensa Pública. **El ingreso para estos puestos se realizará a través de la Dirección de Gestión Humana, quien remitirá un listado de personas a la Defensa Pública, con indicación de la calificación obtenida en las pruebas que hayan sido practicadas.**”*

*Posteriormente, la Defensa Pública **previa autorización de la Dirección de Gestión Humana, podrá aplicar los instrumentos selectivos que considere necesarios** para la toma de sus decisiones en materia de nombramientos.” (énfasis agregado)*

*“**Artículo 25.-** Propiedad. Toda persona que aspire a un puesto en propiedad como técnica jurídica, de investigación, puestos administrativos, profesionales en administración u otras especialidades, **deberá participar del concurso que al efecto publique la Dirección de Gestión Humana y cumplir con todos los requisitos establecidos en el respectivo cartel.**”*

*Posteriormente, la Defensa Pública **realizará las respectivas propuestas de nombramiento, con base en la información que le proporcione la Dirección de Gestión Humana, de acuerdo con la normativa vigente.**” (énfasis agregado)*

De los artículos citados se extrae que las plazas de técnico jurídico se deben llenar de acuerdo con los listados (nóminas) de personas que suministre la Dirección de Gestión Humana y de acuerdo con los requisitos y condiciones que se incluyen en los carteles que este órgano técnico pública.

IV. Normativa relacionada:

A continuación, se cita alguna normativa y disposiciones relacionada con el caso expuesto:

- **Estatuto de Servicio Judicial:**

“Artículo 18.-Para ingresar al Servicio Judicial se requiere:

...

c) *Llenar los requisitos que establezca el Manual de Clasificación, para la clase de puesto de que se trate.*

...

d) *Demstrar idoneidad, sometiéndose a las pruebas, exámenes o concursos que esta ley disponga, o que determine el Departamento de Personal...”*

“Artículo 28.-

...

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.”

- **Criterio jurídico DJ-AJ-C-85-2022 del 3 de marzo del 2022. En lo que interesa indica:**

*“12.- Para suprimir el concurso objeto de consulta, tendría que fundamentarse por parte de algún órgano técnico la decisión de requerir su revocación en orden al interés público, fundado en la inconveniencia o inoportunidad de que el concurso se resuelva en todos y cada uno de los casos afectados, **evidenciando la divergencia grave entre los efectos del acto y el interés público**, así como la existencia de una distinta valoración de las circunstancias que fundaron la necesidad de apertura del concurso o del interés público afectado o de **nuevas circunstancias de hecho no conocidas originalmente**.*

*13.- Dicha decisión requiere una debida motivación, fundada en las consideraciones anteriores, **máxime que se está afectando la esfera jurídica de personas con intereses legítimos. De no contarse con los anteriores supuestos descritos, no sería procedente dictar una revocación del acto que dispuso la apertura del respectivo concurso ...**” (énfasis agregado)*

- **Sala Constitucional, Sentencia: 1472-94: Principio de Igualdad**

(...) el principio de igualdad ante la ley no es de carácter absoluto, pues no concede un derecho a ser equiparado a cualquier individuo, sino más bien a exigir que la ley no haga diferencias entre dos o más personas que se encuentren en una misma situación jurídica o en condiciones idénticas, o sea que no puede pretenderse un trato igual cuando las condiciones o circunstancias o desiguales.”

V. Conclusiones y consideraciones finales:

- La plaza N° 374141, correspondiente a la clase Técnico Jurídico de la Sección Especializada de Asistencia Social, fue publicada como parte del concurso por antecedentes CN-004-2021.
- El cartel del concurso contenía los requisitos establecidos en el perfil del cargo. Además, señalaba que las plazas de la Defensa Pública podían desempeñar funciones en todas las materias y áreas que atiende la institución, conforme a las necesidades institucionales.
- La nómina NRS-0516-2021 inicialmente contó con 666 personas participantes. Posteriormente, tras la solicitud de depuración realizada por la Defensa Pública, se identificaron 260 personas que cumplen con los requisitos definidos para el puesto.
- La Defensa Pública realizó dos preselecciones para ocupar la plaza, sin embargo, en ambos casos, las personas no completaron el proceso selectivo para ocupar el cargo en propiedad.
- El Subproceso de Reclutamiento y Selección devolvió la nómina a la Defensa Pública para realizar una nueva preselección y envió dos recordatorios sobre este trámite. En julio de 2024, la Defensa Pública informó mediante oficio JEFDP-0297-2024 que ninguna de las personas de la nómina se desempeñaba actualmente como Técnico Jurídico, ni contaba con experiencia específica en materia laboral, por lo cual solicitaron la anulación de la plaza del concurso CN-04-2021.
- Aunque en 2023 Corte Plena aprobó el Reglamento del Sistema de Carrera en la Defensa Pública, el cual regula los procesos de reclutamiento, selección y nombramientos, en la Defensa Pública, la publicación de la plaza N° 374141 se efectuó antes de la entrada en vigencia de este reglamento. Además, el procedimiento aplicable en este caso se encuentra regulado por el modelo aprobado por el Consejo Superior en su sesión N° 50-19 del 31 de mayo de 2019, artículo XXV, y analizado por la Dirección Jurídica mediante el oficio DJ-AJ-1588-2019.

VI. Recomendación:

- A la luz de lo expuesto, el Subproceso de Reclutamiento y Selección considera que no existe fundamento suficiente para anular la plaza N° 374141 del concurso CN-004-2021,

por los motivos que rigen los concursos, reglas y condiciones señalados en el presente informe, que son del conocimiento de todas las personas al momento de publicarse el concurso, de modo que, si se procede con la anulación, se podría estar actuando contrario al marco normativo regulatorio. De ahí que, como órgano técnico en la materia en el reclutamiento y la selección, este Subproceso recomienda continuar con el concurso de la plaza referida.

De acogerse la recomendación, procede que el Subproceso de Reclutamiento y Selección devuelva la nómina depurada NRS-0516-2021 a la jefatura de la Defensa Pública, para que se proceda con un nuevo análisis de los candidatos contenidos en esta y se realice la preselección de la persona que considere más idónea para ocupar en propiedad la plaza N° 374141.

En razón de lo expuesto, se eleva el presente informe para análisis y resolución del Consejo de Personal.

Anexo N° 1 Cartel del concurso	Anexo N° 2 Nómina depurada NRS-0516-2021	Anexo N° 3 Oficios del Subproceso de Reclutamiento y Selección	Anexo N° 4 Oficio de la Defensa Pública
 CN-004-2021 Puestos asistencial	 NRS-0516-2021.xlsx	 PJ-DGH-RS-0147-20 24 - Preselecciones r  PJ-DGH-RS-0289-20 24 ampliación del re	 Oficio JEFDP-297-2024.pdf

”

--- 0 ---

*Presentado el informe anterior por la Licda. Aslhey Quesada Valerio, Coordinadora de Unidad de Reclutamiento, por unanimidad se **acordó**: aprobar en todos sus extremos el informe N°PJ-DGH-RS-0772-2024.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO X

El Consejo de Personal en sesión N°15-2024 celebrada el 03 de setiembre de 2024 artículo III conoce apelación presentada por el señor JFVZ, en contra del resultado

desfavorable obtenido en la valoración médica para el proceso selectivo CV-0008-2023 para Puestos Varios del Organismo de Investigación Judicial y acuerda “acoger parcialmente con lugar la apelación que presenta el señor JFVZ en el sentido que la profesional médica que atendió el caso del oferente, debe dar explicación técnica y científica de lo documentado en su expediente y brindar la motivación de los resultados obtenidos. Asimismo, se devuelve a la Administración del Organismo de Investigación Judicial el informe 866-ADM-OIJ-2024.”

En obediencia a lo acordado por el Consejo de Personal, la Unidad de Potencial Interno Administración del Organismo de Investigación Judicial mediante el oficio N°1386-ADM-OIJ-2024 explica al interesado lo dispuesto por el órgano recomendativo; por tanto, en razón de lo anterior, el señor JFVZ vía correo electrónico del 30-09-24 remite solicitud para que se le convoque nuevamente para ser valorado de manera definitiva para optar por puestos varios del Organismo de Investigación Judicial, la cual indica:

“Buenas tardes estimadas personas, reciban un cordial saludo, con base en la respuesta emitida por la doctora Vargas Quirós, la cual, se enfoca, básicamente en el nivel de obesidad que mi persona presentaba a mediados del presente año, como factor de riesgo para las patologías mencionadas, cuando se me realizó la valoración médica, deseo manifestarles que durante el tiempo que ha transcurrido a la fecha de hoy, me he mantenido en constante actividad física y con una mejora sustancial en mis hábitos alimenticios, razón por la cual, he logrado bajar 16kg.

Por tanto, les solicito muy respetuosamente, favor se me convoque nuevamente para ser valorado de manera definitiva en un plazo de tres meses contados a partir de la fecha de hoy, cabe destacar, que el día en cuestión, estaré aportando el plan nutricional, los resultados de exámenes generales de laboratorio, los comprobantes correspondientes a la toma de presión de las últimas dos semanas, así como un dictamen médico emitido por un especialista en cardiología para así demostrar mi buen estado de salud, agradeciendo de antemano su atención-“

--- 0 ---

Considerado lo anterior, se observa que el señor JFVZ está tomando las medidas correspondientes para poder cumplir con los requisitos que el puesto de su interés demanda.

*Por lo tanto, se **acordó**: dar por atendible la pretensión del interesado y realizar de nuevo ante la administración las gestiones pertinentes, una vez transcurrido seis meses, siempre y cuando se encuentre vigente la accesibilidad a un nuevo proceso selectivo para el cargo, de conformidad a las condiciones de igualdad que rigen el proceso referido, reglas que son establecidas previamente en el cartel y puestas en conocimiento con antelación a todas las personas participantes al momento de su publicación.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO XI

El Consejo de Personal en sesión N°15-2024 celebrada el 03 de setiembre de 2024 artículo IV conoce apelación presentada por el señor RARA contra del resultado desfavorable obtenido en la valoración médica para el proceso selectivo CV-0008-2023 para Puestos Varios del Organismo de Investigación Judicial, clasificados como Custodio de detenidos – Agente de Protección a Víctimas y Testigos 1, la cual fue enviada por la Unidad de Potencial Interno - Administración del Organismo de Investigación Judicial, mediante el Oficio-1177-ADM-OIJ-2024, el cual indica:

“Para su conocimiento y fines consiguientes, se remite el recurso de apelación presentado el día 30/07/2024 por el oferente RARA, cédula de identidad 0xxxxxx, en contra del resultado desfavorable obtenido en la valoración médica para el proceso selectivo CV-0008-2023 para Puestos Varios del Organismo de Investigación Judicial, del cual a continuación se transcribe recurso de revocatoria y apelación:

“EDUARDO SOLANO ABOGADO & NOTARIO
Sección de Reclutamiento y Selección
Departamento de Recursos Humanos
Organismo de Investigación Judicial Poder Judicial

SE PRESENTA RECURSO DE REVOCATORIA Y APELACIÓN CONCOMITANTE

Quien suscribe, RARA, portador de la cédula 00000, soltero, mayor de edad, xxx, vecino de xxxx, me apersono a presentar recurso de revocatoria contra el acto administrativo de no aprobación de prueba médica y decisión de no dar continuidad al proceso de selección para los puestos de custodio de detenidos – agente de protección a víctimas y testigos 1 del Organismo de Investigación Judicial (en adelante OIJ), fundamentado en los artículos 342, 343, siguientes y concordantes de la Ley General de Administración Pública, bajo los siguientes razonamientos:

i . Sobre el cuadro fáctico

El suscrito participó en el proceso selectivo para la convocatoria CV-00082023 para el puesto de CUSTODIO-AGENTE 1. Dentro de las pruebas iniciales, fui aprobando todas y cada una, hasta que se presentó la prueba médica, pues mediante oficio **PJ-OIJ-ADM-UPI-2024-4-0276** se me indicó que no había aprobado la prueba debido a una "deficiencia de visión a color por tablas de Ishihara." Asimismo, mediante el informe médico por reconsideración del 24 de julio del 2024, la Dra. Verónica Morales Vindas con código médico 17456, informa que el suscrito presenta una "deficiencia grave en la percepción del color. En consecuencia, en su caso particular, se confirma el diagnóstico de daltonismo severo." Debido a esta situación, el 22 de julio del 2024, mediante correo electrónico con el asunto

"0118050627-RESULT-PRUE-MÉDIC-CV-0008-2023-CUSTODIO

- AGENTE 1", firmado por Gabriel Rodríguez Lobo, Técnico Administrativo 2, Sección de Reclutamiento y Selección del Poder Judicial, se me indicó que no podría continuar con el proceso de selección, razón por la cual, quedaba excluido y no podría continuar en el proceso de reclutamiento para el puesto concursado. Esta decisión se desea impugnar en este acto.

ii. Sobre las diferencias en la valoración médica

Según los informes citados en el acápite anterior, la Sección Médica del OIJ determina -de forma general- que el suscrito no es apto para ser seleccionado en el puesto concursado por una deficiencia visual significativa, debido al daltonismo severo. Sin embargo, según los criterios de especialistas oftalmológicos que el suscrito visitó posterior a la notificación del **oficio PJ-OIJ-ADM-UPI-2024-0276**, la condición médica visual que poseo **está lejos de ser grave, todo lo contrario, se califica como leve - muy leve.**

Las pruebas médicas que se presentan como prueba para este proceso recursivo fueron efectuadas por el Dr. José Hincapié López, código 8342 y la Dra. Delia Marchena Cruz, código 8466, ambos especialistas oftalmológicos. En sus informes, que se aportarán más adelante, concluyen que mi condición es una protanopia leve, es decir, el suscrito sí puede discernir todos los colores, sin embargo, solo padezco una leve pérdida de sensibilidad al color rojo únicamente. **Tal condición, no puede catalogarse como un daltonismo severo.**

Según se puede observar del dictamen del Dr. Hincapié López, la situación que padece el suscrito es una protanopia muy leve, lo cual es lejano de ser igualado al daltonismo severo. Como lo indica el mismo dictamen, tal condición no genera ninguna afectación para poder desempeñar las funciones ordinarias de un agente judicial.

Bajo esta circunstancia, se considera que debe aplicarse el inciso 1) del artículo 16 de la Ley General de Administración Pública, que reza lo siguiente:

"Artículo 16.-

1.

En ningún caso podrán dictarse actos contrarios a reglas unívocas de la ciencia o de la técnica, o a principios elementales de justicia, lógica o conveniencia. [...]"

Como se indica, teniendo dos informes de médicos especialistas distintos, que indican que mi condición es leve, e incluso ni siquiera calificaría como "daltonismo", deben utilizarse como criterio predominante y no se debe utilizar como fundamento la valoración de los médicos generales, pues la regla unívoca de la ciencia, plantea más confiabilidad al criterio especialistas que al general.

Bajo este orden de ideas, el criterio médico que debe constar en mi expediente y, sobre el cual se debe tomar una decisión respecto a mi condición de salud, son los criterios de los especialistas en oftalmología y no la valoración de un médico general. Por ende, mi condición médica debe variar si indicarse como "daltonismo severo" a una simple "protanopia leve".

iii. Sobre la utilización de daltonismo severo como criterio de exclusión

Según consta en la valoración efectuada por la Dra. Verónica Morales Vindas, se considera que el daltonismo severo es un criterio de exclusión para poder laborar en el OIJ. Ahora bien, si ese es el proceso lógico, ya en el acápite anterior se exploró que mi criterio médico debe ser el brindado por ambos especialistas en la materia, por ende, sería una condición leve, la cual no alcanza como criterio de exclusión. Bajo este orden de ideas, el resultado de mis exámenes físicos debería cambiarse de "No cumple requisitos" a la categoría de "Cumple requisitos", pues mi condición es tan leve que no afectaría mis labores como funcionario del OIJ.

Como se puede profundizar en el estudio de los peritajes de los especialistas oftalmológicos, la condición visual sufrida no afecta ningún proceso de trabajo ordinario, ni la afectación es significativa, por ende, no debería considerarse como criterio de exclusión para ser descartado en el reglamento. Es decir, el suscrito puede trabajar de la misma forma que cualquier funcionario que no padezca mi condición leve.

En síntesis, el suscrito no padece daltonismo severo, sino de una protanopia leve, razón por la cual, se debe replantear el resultado, y admitir que soy un candidato idóneo físicamente.

iv. Sobre la utilización de un protocolo para la exclusión

Como se puede observar del informe de la Dra. Verónica Morales Vindas, la doctora indica que el suscrito debe ser descartado debido a que mi supuesta condición (la cual ya se vio que fue descartada y replanteada) es un incumplimiento del "Protocolo General para la Evaluación Médica de los Candidatos a los Diferentes Puestos del Organismo de Investigación Judicial (OIJ)". A la hora de solicitar tal protocolo, el señor José Manuel Mata Arburola, profesional Administrativo 1 de la Unidad de Potencial Interno, en correo del 29 de julio de 2024, indicó que se trataba de un documento de uso interno y que no se podía compartir.

Este proceder es una violación grave de los derechos del suscrito, pues se está utilizando como criterio de exclusión una normativa que no es de acceso para el administrado. Si la condición de daltonismo severo es considerada de exclusión, tal decisión debe constar en un acto administrativo eficaz, que fundamente las razones para tal exclusión. Si el protocolo no es de acceso público, implica que tampoco fue publicado en el Diario Oficial La Gaceta, por lo cual, no podría ser utilizado como criterio de descarte técnico. Mismo análisis aplica si la protanopia es criterio de exclusión.

Además, el hecho de que no se haya podido saber los detalles técnicos de qué se considera como daltonismo severo, es una flagrante violación de los derechos del administrado (como indiqué anteriormente), pues ¿cómo es posible que se determine tal exclusión? Como se indicó aquí, mi condición no es considerada daltonismo severo, es una protanopia leve y tal condición no se sabe si está indicada en el protocolo citado. De no estar indicada, lo correcto es aceptar mi perfil, al no calzar con el supuesto criterio de exclusión que indica el protocolo privado.

En síntesis, si ese protocolo es la base técnica de exclusión, debería expresamente señalar la protanopia leve como criterio de exclusión, si eso no se señala, lo correcto es aceptar mi perfil e indicar que sí cumpla los requisitos de idoneidad física.

v. Sobre la violación al principio de proporcionalidad y razonabilidad Otro aspecto que se desea impugnar es la razonabilidad y proporcionalidad de descartar mi perfil por la condición tan leve detectada. Según la resolución N° 2013-1276 de las 14:50 horas del 29 de enero de 2013, la Sala Constitucional ha definido los principios de razonabilidad y proporcionalidad de la siguiente manera:

"En tal sentido, la Sala considera que la medida impugnada se encuentra acorde al principio de razonabilidad. Este último está compuesto por los siguientes componentes: legitimidad, necesidad idoneidad, y proporcionalidad en sentido estricto. La legitimidad se refiere a que el objetivo pretendido con el acto o disposición impugnado no debe estar, al menos, legalmente prohibido; la idoneidad indica que la medida estatal cuestionada deber ser apta para alcanzar efectivamente el objetivo pretendido; la necesidad significa que entre varias medidas igualmente aptas para alcanzar tal objetivo, **la autoridad competente debe elegir aquella que afecte lo menos posible la esfera jurídica de la persona; Y la proporcionalidad en sentido estricto dispone que aunque una medida sea idónea y necesaria, será irrazonables si lesiona el contenido esencial de otro derecho fundamental, si lo vacía de contenido.** (El resaltado es propio)

Como se logra identificar, no basta que una medida sea legítima e idónea, si ésta lesiona innecesariamente un derecho fundamental, debe desaplicarse. Tal circunstancia se observa en el caso concreto, pues se entiende que el daltonismo severo puede ser un criterio de exclusión, es legítimo y necesario para la labor policial, sin embargo, resulta desproporcionado utilizar el mismo criterio de exclusión para el daltonismo severo que para mi condición de protanopia que resulta muy leve.

Como indicaron los peritajes oftalmológicos, mi condición visual es muy leve y, por ende, no es ni incapacitante ni afectaría mi rendimiento como agente judicial. Ante estas circunstancias, es desproporcionado que se me excluya del proceso de selección utilizando como criterio médico una condición tan leve. Tal condición en nada me afectó para pasar las anteriores pruebas efectuadas, tampoco fue una afectación durante toda mi educación primaria, secundaria y carrera universitaria, la cual pude completar sin siquiera identificar que existía esta condición. Fui graduado de Honor en la carrera universitaria de Ciencias Criminológicas conforme los registros de la UNED.

Ser descartado por esta condición tan leve es una forma directa de impedir que trabaje en el OIJ de forma permanente. Tal medida es ampliamente gravosa viendo la carrera universitaria que estudié, la cual, tiene como objetivo principal poder ser parte de este organismo. Esta decisión es una afectación directa a mi derecho al trabajo y a mi proyecto de vida, razón por la cual, resulta ampliamente desproporcionado que se me descarte por esta condición leve.

Como se interrelaciona con la jurisprudencia citada, es entendible que el daltonismo grave y severo sea utilizado como criterio válido de exclusión, sin embargo, mi condición no es ni cercana a este nivel (en la escala de gravedad de la dificultad la identificación de los colores rojo y verde), por ende, es desproporcionado que la medida de exclusión se me aplique con la misma rigurosidad siendo circunstancias diferentes.

En resumen, se me está excluyendo de mi derecho al trabajo y a materializar mi objetivo de vida, solo por tener una deficiencia leve en identificar el color rojo. Tal condición es sumamente leve y, por ende, es desproporcionado ser excluido del proceso de selección.

vi. Sobre la falta de fundamentación

Finalmente, todo acto administrativo requiere de una adecuada fundamentación, según los artículos 130, 136 siguientes y concordantes de la Ley General de Administración Pública. En el caso en estudio, los actos carecen de la fundamentación mínima adecuada, pues deberían explicar las razones por las cuales se considera al daltonismo como razón de exclusión. Tales circunstancias, son ajenas a la exclusión sufrida por el suscrito. No se brinda una explicación clara, concisa ni detallada de las razones por las cuales mi condición no es apta para ser agente judicial. Si el resultado arrojado en el examen médico indica alguna afectación para la labor policial, ésta debe justificarse en el por qué y todas las razones que justifican tal decisión, la cual es sumamente gravosa como para ser solo sucintamente mencionada.

Como se indicó párrafos atrás, esta exclusión es una afectación directa sobre mi derecho al trabajo, mi proyecto de vida y mis objetivos trazados, entiéndase que escogí mi carrera universitaria con el objetivo, principalmente, de poder formar parte del OIJ y al recibir esta exclusión se me está privando de alcanzar esos objetivos. La decisión es sumamente grave, para no estar adecuadamente justificada en aspectos legales y técnicos definidos con anterioridad a mi exclusión.

Esta falta de fundamentación lo que genera es que mi exclusión de forma automática, casi por machote, no hay profundidad en observar las razones de por qué mi condición visual me hace no apto para trabajar en el OIJ. Si existiera una fundamentación técnica del por qué el daltonismo severo es criterio de exclusión, se podría contrastar con mi condición de protanopia y se observaría que las razones por las cuales el daltonismo severo es criterio de exclusión, no aplican para mi condición médica.

vii. Fundamentación

Fundamento este recurso de revocatoria con apelación de forma concomitante, en los artículos 342, 343, siguientes y concordantes de la Ley General de Administración Pública y en mi derecho al acceso a la justicia administrativa.

viii. Pruebas

Aporto los siguientes medios de prueba:

1. Dictamen médico oftalmológico del Dr. José Hincapié López, código 8342, quién es médico especialista en oftalmología.
2. Dictamen médico oftalmológico de la Dra. Delia Marchena Cruz, código 8466, quién es médico especialista en oftalmología. Este dictamen se aportará en cuanto se reciba, pues es entendible, por lo corto de los plazos, que aún no esté listo para poderlo aportar.
3. Correo de José Manuel Mata Arbuola, indicando que no me pueden facilitar el "Protocolo General para la Evaluación Médica de los Candidatos a los Diferentes Puestos del Organismo de Investigación Judicial (OIJ)"

ix. Petitoria

De conformidad con los argumentos expuestos, solicito:

- a. Se tenga por presentado el recurso de revocatoria con la decisión de ser excluido del proceso de selección del OIJ por el resultado de mi estudio médico.
- b. Se incorporen mis dictámenes oftalmológicos a mi expediente y se utilice ese criterio como el válido para tomar una decisión sobre mi condición visual.
- c. Se anule el informe en el que se me califica que "no cumplo requisitos" y se indique que "Sí cumplo los requisitos" necesarios para ser reclutado como agente del OIJ.
- d. Se determine que aprobé los exámenes médicos y se me permita avanzar al siguiente nivel del proceso de selección.
- e. De ser rechazado este recurso, se tenga por interpuesto el recurso de apelación.

x. Notificaciones

Presento como medio de notificaciones el siguiente:

Correo electrónico: xxxxxx06@gmail.com

Teléfono: xxxx

Heredia, 29 de julio del 2024

RARA

Cédula: xxxxx"

Respecto a la participación a continuación se señalan algunas condiciones generales del proceso selectivo:

El señor RARA, participó en el proceso selectivo dentro de la convocatoria CV-0008-2023 Puestos Varios del Organismo de Investigación Judicial.

Con motivo del nombramiento para este cargo, la persona interesada debe someterse a la evaluación establecida para estos tipos de puestos el cual cuenta con una serie de fases selectivas, a saber:

Verificación de requisitos académicos y legales, establecidos en el Manual Descriptivo de Clases de Puesto vigente.

Prueba técnica conocimiento para puestos varios del Organismo de Investigación Judicial que corresponda.

Prueba de Inteligencia.

Pruebas psicolaborales y entrevista competencial individual.

Investigación Sociolaboral y de Antecedentes por parte de la Unidad de Investigación de Antecedentes.

Prueba de manejo Pruebas médicas y otras.

En virtud de lo anterior, en atención a la disconformidad presentada sobre el resultado de las pruebas médicas para dicho proceso selectivo, se informa que estas se le realizaron siguiendo el procedimiento establecido en el anuncio de convocatoria de dicho puesto.

Aunado a lo anterior, el día de la aplicación de pruebas médicas, el oferente leyó y firmó el documento llamado Consentimiento informado.

Dicha evaluación médica a nivel laboral tiene un procedimiento establecido según su matriz selectiva, lo cual permite llegar a un análisis técnico y científico a nivel laboral para indicar que una persona es recomendable o no recomendable para dicho puesto así determinar esto de forma científica, objetiva y neutral. En el caso que nos atañe el resultado fue adverso.

ANTECEDENTES RELEVANTES DEL CASO:

1. En primer lugar, en el día designado para la evaluación, se le solicitó al candidato que leyera detenidamente el consentimiento informado. Una vez completada la lectura, se le ofrecieron aclaraciones ante cualquier pregunta, el candidato firmó el consentimiento, conforme.
2. A continuación, se procedió con la recopilación de la historia clínica, durante la cual se indagó sobre antecedentes laborales previos, enfermedades propias del oferente, así como tratamientos que utiliza, se consultó acerca de hábitos, antecedentes médicos familiares, traumas y cirugías previas.
3. Luego, se llevó a cabo la toma de signos vitales, que incluyó la medición de la presión arterial, la frecuencia cardiaca, la saturación de oxígeno, la temperatura y la glicemia. Seguidamente, se realizó la evaluación de la composición corporal, midiendo la circunferencia abdominal, la altura y el peso en una balanza que también registra otros parámetros como el índice de masa corporal, el porcentaje de grasa corporal, el nivel de grasa visceral, el porcentaje de músculo-esquelético y el porcentaje de agua corporal total.
4. Posteriormente, se llevó a cabo la valoración física, que incluyó la palpación de la glándula tiroides y los triángulos musculares del cuello, seguida de la auscultación cardiopulmonar y abdominal, se realizó la palpación abdominal, a descartar patologías.
5. Seguidamente, se evaluó la fuerza muscular en miembros superiores e inferiores, así como los reflejos con un martillo de reflejos, propiamente. Se procedió con la valoración de pulsos y los rangos de movilidad en cabeza y extremidades.
6. A continuación, se realizó una evaluación integral del sistema nervioso central, incluyendo la sensibilidad, la propiocepción, la coordinación y la valoración de los nervios craneales. Se examinaron las articulaciones de las manos y las rodillas. Finalmente, se llevó a cabo un tamizaje de la agudeza visual, una prueba de visión a color con las tablas de Ishihara y un examen mental para evaluar la orientación, atención, cálculo, memoria e idioma del candidato
7. Después de completar toda esta evaluación, que incluye historia clínica, examen físico y pruebas médicas validadas, se realizó una valoración integral del candidato. Esta evaluación se utiliza para emitir un criterio basado en un análisis exhaustivo. En dicho análisis se consideraron tanto las funciones requeridas para el puesto en el Organismo de Investigación Judicial como los posibles riesgos para la salud del candidato, de otros civiles y de sus compañeros que podría enfrentar al desempeñar este tipo de trabajo.

CONCLUSIONES RELEVANTES DEL CASO:

En el caso que nos ocupa, no existió nunca una arbitrariedad o desigualdad en contra del oferente RODRIGUEZ ARCE RICARDO ANDRES tampoco hubo ningún tipo de discriminación, dado que esta oficina responde a los intereses del Poder Judicial, por lo cual cuenta con un proceso selectivo transparente, uniforme, serio, apegado al marco de legalidad y constitucionalidad.

La Unidad de potencial interno y el área médica, ha actuado conforme al ordenamiento estatutario, así como a los valores y principios consagrados en el Estatuto Judicial y la Constitución Política, en cuanto a comprobar la idoneidad de los postulantes en igualdad de condiciones con otros interesados, para optar por puestos en la Administración Pública.

I-RECOMENDACIÓN:

Considerando el principio de idoneidad comprobada que establece la Constitución Política y el Estatuto de Servicio Judicial, y en pro de garantizar un proceso en igualdad de oportunidades y condiciones a todas las personas participantes, se recomienda no acoger ninguna pretensión de la persona oferente, ya que la atención de todas las personas se ha realizado en igualdad de condiciones y oportunidades. Aunado, las argumentaciones presentadas carecen de objetividad.

Así las cosas, se remite el presente informe, con el Informe Médico respectivo adjunto, para lo que este Órgano Superior bien estime disponer. “

--- 0 ---

Analizado el informe anterior el Consejo de Personal, acordó: solicitar al Departamento de Medicina Legal del Organismo de Investigación Judicial revalore la condición del señor RARA, oferente para ocupar puestos

de Custodio de detenidos – Agente de Protección a Víctimas y Testigos, e informe a este órgano los resultados del criterio médico correspondiente, a fin de mejor resolver la apelación presentada.

En acato a lo acordado por el órgano recomendativo, el Dr. Franz Vega Zúñiga, Jefe del Departamento de Medicina Legal, mediante oficio N°JDML-2024-0196-06 manifiesta:

*“El Departamento de Medicina Legal de Costa Rica (DML), por mandato legal, únicamente puede resolver los casos atinentes al Organismo de Investigación Judicial, tal cual lo ordena la Ley N. 5524 en su artículo 31, que indica: "El Departamento de Medicina Legal será el encargado de efectuar los exámenes y evacuar las respectivas consultas médico-forenses, **en los casos cuyo conocimiento corresponda al Organismo.**" Por otra parte, el Consejo Médico Forense, órgano que se encarga de resolver las apelaciones, le corresponde, según lo establece el artículo 33 de la misma norma, (...) "**dictaminar, en alzada, sobre las cuestiones médico legales que se susciten en los procesos cuando lo ordenen los Tribunales de Justicia, de oficio o a solicitud de parte. Para ejercer sus potestades, deberá existir la consulta, en su caso, o el respectivo recurso de apelación, el cual se interpondrá ante el Tribunal que conoce del proceso, dentro de los ocho días siguientes a aquel en que el dictamen impugnado haya sido notificado a todas las partes.**" Por lo tanto, no es procedente acceder a su petición, pues el DML no es competente para valorar en alzada apelaciones de valoraciones desfavorables de proceso selectivos, no judicializados.”*



2024-0196-OG.pdf

--- 0 ---

*Recapitulado lo anterior por la MBA. Roxana Arrieta Meléndez, sobre la apelación del señor RARA quien presenta criterios médicos donde dicen que el daltonismo de esta persona es muy leve y no habría problema para desempeñar el puesto, contrario a lo que dice el informe presentado por el Organismo de Investigación Judicial, indicando que el problema de daltonismo no se puede considerar leve para el ejercicio del puesto, por el riesgo que pueda surgir y, ante consulta realizada al Departamento de Medicina Legal al respecto, informan que “el DML no es competente para valorar en alzada apelaciones de valoraciones desfavorables de proceso selectivos, no judicializados”; por lo tanto, considera este órgano recomendativo que para poder mantener el debido proceso y poder tomar una decisión definitiva con mayor esclarecimiento de la gestión presentada, **acordó:***

invitar a la Dra. Verónica Morales Vindas, Médico de Apoyo al proceso de Reclutamiento y Selección del OIJ para que de manera más detallada teniendo en cuenta los documentos presentados por la persona oferente, explique al Consejo de Personal la incidencia en el trabajo específico del puesto para el que aspira el señor RARA.

Se declara en firme.

ARTÍCULO XII

Se procede a conocer solicitud del señor Carlos Marín Mesén, Profesional de la Dirección de Tecnología de la Información, sobre atinencia Licenciatura en Docencia para concursos de Gestores de Métodos de Enseñanza, la cual indica:

“Por este medio me permito solicitar que se considere en los siguientes puestos, con el fin de participar en algún concurso futuro:

- Gestor de Capacitación 1
- Gestor de Capacitación 2
- Gestor de Capacitación 3

Para este trámite, en mi expediente ya se cuenta con los siguientes Títulos:

- Profesorado de Estado en la Especialidad de Informática
- Bachillerato en Educación Técnica.
- Licenciatura en Docencia.

Se adjuntan los archivos recibidos por GH.

Mi puesto actual es de Profesional en Informática 1.

--- 0 ---

Anterior a la información indicada, el 19 de agosto de 2024 el señor Marín Mesén mencionó “yo tengo una Licenciatura en Docencia y me gustaría que fuera tomada en cuenta para futuros concursos de Gestores de Métodos de Enseñanza”.

En atención a lo precedente se consultó al Subproceso de Reclutamiento y Selección y mediante correo electrónico recibido el 29 de agosto de 2024 señalaron:

“Antes, es importante tener a la vista lo que el señor Marín planteó inicialmente: *“Yo tengo una **Licenciatura en Docencia** y me gustaría que fuera tomada en cuenta para futuros concursos de **Gestores de Métodos de Enseñanza**.”*, lo cual amplió en su oficio en los siguientes términos:

Por este medio me permito solicitar que se considere en los siguientes puestos, con el fin de participar en algún concurso futuro:

- Gestor de Capacitación 1
- Gestor de Capacitación 2
- Gestor de Capacitación 3

Lo anterior por cuanto en la solicitud se hace una mezcla entre clases angostas distintas, por lo que corresponde recordar que a nivel de estructura de puestos existe la clase de “Gestor de Capacitación” que cuenta con tres niveles, y además también existe otra clase angosta de una de ellas con otro perfil específico denominada “Profesional en Metodología de la Enseñanza” (clase ancha Gestor de Capacitación 2) para lo cual estos son los requisitos académicos que establecen los respectivos perfiles o descripciones de la clase (angosta), para mejor resolver:

Gestor de Capacitación 1	Gestor de Capacitación 2	Gestor de Capacitación 3	Profesional en Metodología de la Enseñanza
<p>Naturaleza: Ejecutar labores técnicas y profesionales relacionadas con la elaboración e instrucción de lecciones correspondientes a actividades de capacitación.</p>	<p>Naturaleza: Ejecutar labores profesionales complejas y variadas relacionadas con el proceso de capacitación de funcionarios y servidores judiciales.</p>	<p>Naturaleza: Ejecutar labores profesionales complejas y variadas relacionadas con el desarrollo de programas de capacitación especializada, dirigida a poblaciones que ejecutan la actividad sustantiva del Poder Judicial: Judicatura, Ministerio Público y Defensa Pública.</p>	<p>Naturaleza: Ejecutar labores profesionales complejas y variadas relacionadas con la orientación pedagógica bajo el enfoque metodológico requerido para el desarrollo de programas de capacitación especializada.</p>
<p>Bachiller universitario en una carrera que lo faculte al desempeño del cargo según las necesidades del área de</p>	<p>Licenciatura en una carrera que lo faculte al desempeño del cargo según las necesidades del área de capacitación donde así se requiera.</p>	<p>Licenciatura en Derecho.</p>	<p>Licenciatura en una de las disciplinas académicas de las Ciencias de la Educación con énfasis en Educación de Adultos, Currículo, Administración de Programas de</p>

capacitación donde así se requiera.			Educación no formal, Administración Educativa, Informática Educativa, Evaluación Educativa, u otro énfasis acorde al cargo, a juicio del Consejo de Personal.
-------------------------------------	--	--	---

De las 4 posibles clases relacionadas, se descarta -por la carrera requerida- una posible atinencia con el cargo de *Gestor de Capacitación 3*; no obstante, su título de licenciado en Docencia coincide inicialmente con el requisito académico para la clase angosta de Profesional en Metodología de la Enseñanza.

Para Gestor de Capacitación 1 y 2 la posibilidad de atinencia académica dependerá de la ubicación y naturaleza del cargo pues la redacción del Manual es general y al no definirse tal detalle no es factible que este Subproceso adelante criterio sin poder determinar a qué área correspondería el puesto, sino que esta valoración sería en un momento posterior (en caso de resultar preseleccionado para ocupar el puesto en un concurso o por solicitud de una jefatura para realizar un interinazgo), tema en el que no se descarta la asesoría de otra instancia especializada, según las diferentes especialidades académicas que podrían admitirse para una oficina o área en particular."

--- 0 ---

La MBA. Roxana Arrieta Meléndez, procede a detallar que según la naturaleza de los puestos, los gestores de Capacitación tienen diferentes especialidades, los gestores de Capacitación tienen que ejecutar labores técnicas y profesionales variadas y si bien es cierto tienen que tener una naturaleza para transmitir el conocimiento, no es exclusivo.

Por otra parte, para el caso del Gestor de Capacitación 3 el requisito es Licenciatura en Derecho.

Además, para las clases Gestor de Capacitación 1 y 2, la posibilidad de atinencia académica dependerá de la ubicación y la naturaleza del cargo. Por ejemplo, una oficina

o despacho puede requerir un Gestor de Capacitación 2, pero es Diseñador Gráfico, porque es lo que se necesita, esto es parte de la dinámica de necesidades institucionales.

También, quizás otra oficina tiene una persona servidora judicial nombrada Gestor de Capacitación 2, pero es Trabajadora Social porque lo que se necesita es promover procesos de capacitación en una línea de trabajo.

Por lo tanto, los cargos de gestores de capacitación pueden depender de la necesidad institucional; en este sentido, el hecho de ser profesor no quiere decir que tenga la especialidad que se requiere para el desempeño de la actividad propia de la clase angosta, va a depender de la condición específica de la clase angosta del puesto que se requiera.

*Debido a lo anterior, **se acordó:** considerar como una de las disciplinas académicas el grado de licenciatura de Docencia para la clase de puesto de Gestor de Capacitación 2, siempre y cuando esté definida en el cartel del concurso; lo anterior, en concordancia con el área específica de la ubicación del puesto y las necesidades institucionales.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO XIII

Se procede a conocer los oficios N°PJ-DGH-SAP-188-24 y N°PJ-DGH-SAP-396-24 relacionados con solicitud de reconsideración sobre la clasificación y valoración para los puestos de jueces de Ejecución de la Pena, el cual indica:

“La Secretaría General de la Corte mediante oficio número 1913-2024, traslada el acuerdo tomado por el Consejo Superior, en sesión número 12-2024 celebrada el 15 de febrero de 2024, artículo IX, que señala:

“De previo a resolver lo que corresponda, se acordó: 1) Tener por recibido los recursos de reconsideración presentados por el personal juzgador de ejecución de la pena del país, contra el acuerdo tomado en sesión N° 3-2024 celebrada el 16 de enero de 2024, artículo LIV, relacionado con la solicitud de recalificación del puesto que ocupan de juez (a) 2 a la categoría de juez (a) 3. 2) Trasladar a la Dirección de Gestión Humana los recursos de reconsideración formulados por el personal juzgador de ejecución de la pena del país, para que se refieran a cada una de las inconformidades que plantean en relación con el informe PJ-DGH-SAP-451-2023 ...”.

a) Consideraciones previas al análisis de las argumentaciones planteadas por los Jueces de Ejecución de la Pena

-Metodología.

Previo a analizar las manifestaciones planteadas por el personal juzgador de Ejecución de la Pena, contra el acuerdo tomado en sesión N° 3-2024 del 16 de enero de 2024, artículo LIV, es importante como primer aspecto, explicar el detalle de la metodología que se utilizó para la elaboración del informe técnico PJ-DGH-SAP-451-2023, mediante la cual se logró obtener el insumo que permitieron, con base en la naturaleza del trabajo, los deberes, responsabilidades, factores y subfactores emitir las conclusiones y recomendaciones plasmadas en el documento técnico objeto en cuestión.

Es importante aclarar que, se tomó en consideración la distribución de los puestos en el ámbito jurisdiccional, correspondiente a la serie de la judicatura, la cual está establecida por cinco niveles, 1,2,3,4 y 5. Los niveles de la serie de clases de puestos; está definida según la responsabilidad que tienen cuando se trata del conocimiento de los asuntos en alzada (*apelaciones*), además de la diferencia en cuanto al nivel de jerarquía de los despachos.

Cabe señalar que, se tomaron en consideración las manifestaciones de los señores magistrados de la Sala de Casación Penal Msc. Rafael Segura Bonilla y Msc. Gerardo Rubén Alfaro Vargas; suplente y propietario respectivamente; referente a la solicitud planteada por las personas juzgadoras de la materia Ejecución de la Pena; las cuales se efectuaron mediante la herramienta teams el 22 de marzo de 2023.

A su vez, dada la necesidad de sumergirse en el tema relacionado a la gestión planteada por las personas juzgadoras de la materia de Ejecución de la Pena, se procedió a indagar sobre el modelo integral de la tramitación penal, con el fin de conocer el quehacer laboral y el proceso de tramitología de la materia penal; desde su inicio hasta la culminación y ejecución final de las sanciones interpuestas; lo anterior, con el fin de efectuar el análisis de los factores y subfactores propios de la técnica como la responsabilidad, complejidad de las funciones, condiciones de trabajo; que le competen a las personas juzgadoras de los distintos órganos jurisdiccionales en la materia penal, tales como: **Juzgados penales, Tribunales penales, Tribunales de apelaciones de sentencia, tanto ordinarios como de la jurisdicción especializada JEDO.**

Mediante trabajo de campo efectuado desde el 24 de abril, 05 de mayo, 07 de junio, 01 de agosto y 14 de setiembre de 2023, se procedió a efectuar entrevistas utilizando la plataforma Microsoft Teams a las personas juzgadoras intervinientes del modelo de tramitación penal, tales como:

- Licenciado Edgar Castrillo Brenes, Juez Coordinador del Juzgado Penal de San José, mediante la plataforma Microsoft Teams el 24 de abril, con el fin de conocer el quehacer laboral de un Juez 3 Penal; con relación a las tres etapas principales del proceso ordinario en donde interviene la persona juzgadora.
- Licenciada Luana Fallas Cedeño, Jueza Tramitadora del Tribunal de Juicio de San José, mediante la plataforma Microsoft Teams el 05 de mayo de 2023. Posteriormente se entrevistó en esa misma fecha a la

Licenciada Laura Sánchez Sánchez, Jueza 4 Coordinadora del Tribunal de Juicio de San José, con el fin de conocer los procedimientos y tareas de una persona juzgadora de un Tribunal Penal. (Juez 4)

- Señora Magistrada Suplente Rosa Acón NG, Jueza Coordinadora del Tribunal de Apelaciones de Sentencia del Segundo Circuito Judicial de San José, mediante la plataforma Microsoft Teams el 07 de junio de 2023, con la intención de conocer el quehacer laboral de los jueces 5; en un Tribunal de Apelaciones de Sentencia Penal.
- Licenciado Erick Calvo Rojas, Juez Coordinador a.í. del Tribunal de Apelaciones de Sentencia Penal Juvenil del Segundo Circuito Judicial de San José, mediante la plataforma Microsoft Teams el 01 de agosto de 2023.
- Licenciado Fabián Serrano Soto, Juez Coordinador del Juzgado Penal Especializado en Delincuencia Organizada (JEDO) mediante la plataforma Microsoft Teams el 14 de setiembre de 2023; en esta misma fecha se entrevistó al Dr. Edwin Salinas Durán, Juez Coordinador del Tribunal Penal de Apelación Especializado en Delincuencia Organizada mediante la plataforma Microsoft Teams el 14 de setiembre de 2023.

Aunado a lo anterior y, para una mejor comprensión de las labores realizadas por las personas juzgadoras de la materia de Ejecución de la Pena, se hizo una visita de manera presencial al Juzgado de Ejecución de Alajuela, para conocer el día a día de estos cargos con relación a la tramitología, celebración de audiencias, así como la explicación de la actividad denominada visitas carcelarias, entre otras. Dicha visita se realizó el 05 de septiembre de 2023, en compañía de las personas juzgadoras Licenciado Mario Rodríguez Arguedas y Licenciada Odilie Robles Escobar, el primero Juez Coordinador y la segunda Jueza de Ejecución de la Pena; ambos del Juzgado de Ejecución de la Pena de Alajuela.

Mediante trabajo de campo realizado el 05 de septiembre de 2023, en compañía de estas personas juzgadoras, quienes posterior a la validación de su quehacer laboral en la visita presencial, tuvieron el espacio para emitir sus consideraciones, producto de la revisión efectuada como parte del trabajo de campo ejecutado por la Sección de Análisis de Puestos de la Dirección de Gestión Humana.

Posterior al trabajo de campo realizado, se procedió tal y como indica la técnica a analizar las tareas, de acuerdo con los factores de clasificación y valoración anteriormente citados, con el fin de contar con elementos objetivos que contribuyan a establecer la adecuada clasificación y valoración de los cargos bajo estudio.

b) Con relación a las manifestaciones presentadas por las personas juzgadoras de ejecución de la pena del país.

El Consejo Superior, en sesión número 12-2024, del 15 de febrero de 2024, artículo IX, acuerda trasladar los recursos de reconsideración contra el acuerdo tomado en sesión N° 3-2024 del 16 de enero de 2024, artículo LIV, relacionado con la solicitud de recalificación de los puestos que ocupan las personas juzgadoras del nivel 2, y que sea la Sección de Análisis de Puestos de la Dirección de Gestión Humana, quién emita el pronunciamiento sobre los aspectos indicados por el personal juzgador de Ejecución de la Pena.

Mediante escrito del 23 de enero de 2024, las personas juzgadoras de ejecución de la pena exponen una serie de disconformidades de manera puntual y concreta con respecto al informe PJ-DGH-SAP-451-2023, relacionado con la pretensión de que se modifique la categoría salarial asignada Juez 2, y se equipare a la categoría salarial de un Juez 3; así las cosas, en las siguientes líneas se transcribe lo expuesto para su respectiva ampliación.

PRIMERO: Consta solicitud de recalificación de puesto de las personas juzgadora, categoría 2 de la Etapa de Ejecución de la Pena del Proceso Penal, por desarrollar funciones que no se justifica, se califiquen como de juez 2, por compartir funciones similares a las competencias categoría 3 en materia penal, y hasta funciones de persona juzgadora 4, considerando además que con el transcurso de los años vía reforma legal o interpretación judicial se han asignado nuevas funciones que obligan la recalificación.

El estudio de Gestión Humana PJ-DGH-451-2023, con base en el que se toma acuerdo por parte del Consejo Superior del Poder Judicial, nunca fue puesto en conocimiento de los interesados por ese departamento, ni por la autoridad del Consejo Superior, lo que resulta abiertamente arbitrario y produce una grosera lesión a nuestros intereses, al acogerse de forma unánime por la autoridad superior a pesar de su evidente falta de motivación y sin la posibilidad de objeción o de ofrecimiento de prueba para controvertir el mismo. Dicho estudio refleja una falta de conocimiento y prejuicios respecto de las funciones de los Juzgados de Ejecución y desconoce las modificaciones que se han ido generando con el transcurso del tiempo.

Sobre este aspecto en particular, los informes técnicos en materia de clasificación y valoración de conformidad con el Estatuto del Servicio Judicial se trasladan al Consejo de Personal; a fin de que se tome un acuerdo recomendativo y determinen dos situaciones:

- ✓ Elevarlo a los órganos superiores para su estudio, análisis y aprobación,
- ✓ Devolver las diligencias a la Sección de Análisis de Puestos para ampliar el criterio técnico.

Así las cosas, se tiene entonces que los informes técnicos que rinde la Sección de Análisis de Puestos de la Dirección de Gestión Humana deben ser puestos en conocimiento del Consejo de Personal; principio que no se aplica para los informes de otras instancias judiciales tales como la Dirección de Planificación, Auditoría Judicial, entre otras; toda vez que, esas dependencias los trasladan en consulta para las partes interesadas; según se tiene comprendido de acuerdo a la práctica administrativa. En ese sentido el artículo 11 del Estatuto del Servicio Judicial establece como órgano superior a la Dirección de Gestión Humana al Consejo de Personal.

También es importante indicar que, por la naturaleza de los informes técnicos que desarrolla la Sección de Análisis de Puestos y la repercusión que tienen sus recomendaciones en las personas servidoras judiciales; las cuales inciden de manera positiva o negativamente en el estipendio no es factible dar a conocer el contenido del informe antes de que los órganos superiores, bajo el examen de las recomendaciones técnicas aprueben o rechacen ese contenido, **pues es evidente que las personas interponen su interés individual antes que cualquier recomendación técnica.**

Dado lo anterior, si bien es cierto el ente técnico en materia de clasificación y valoración de puestos, no tiene como práctica administrativa trasladar a consulta los estudios; ya que, deben ser primero conocidos por el Consejo de Personal; lo cierto del caso, es que las personas juzgadoras Lic. Mario Rodríguez Arguedas y Licda. Odilie Robles Escobar, el primero Juez Coordinador y la segunda Jueza de Ejecución, ambos del Juzgado de Ejecución de la Pena de Alajuela, en representación del personal juzgador tuvieron su espacio para emitir consideraciones, así como la oportunidad de validar la información recopilada producto del trabajo de campo efectuado el 05 de septiembre de 2023, tal y como se puede visualizar en el punto 6 del informe PJ-DGH-SAP-451-2023, aprobado por el Consejo Superior en sesión 03-2024 del 16 de enero de 2024, artículo LIV.

Es importante aclarar que esta situación no viola el debido proceso ni resulta arbitrario por cuanto es en el momento que se toma un acuerdo en firme o “acto administrativo” por parte de las instancias superiores Consejo Superior o Corte Plena es que se ponen en conocimiento de las partes interesadas para que ejerzan la fase recursiva que consideren pertinente hasta tanto estamos en presencia de actos preparatorios.

Por su parte, otra disconformidad detalla lo siguiente:

Esa autoridad ofrece un cuadro de factores organizacionales procurando su diferenciación, asignando erradamente más importancia y preponderancia a la función de los Juzgados Penales. La visión con la que Gestión Humana analiza y compara nuestras tareas devalúa y minimiza nuestras responsabilidades, reflejando así una cultura de menosprecio por la población penal que se extiende hasta devaluar las funciones de los jueces y juezas de ejecución penal.

En ese sentido, debe señalarse que también la fase de Ejecución de la Penal presenta conflicto y contradictorio que debe ser resuelto por la persona juzgadora, es decir, el hecho que una sentencia se esté ejecutando, no implica que no se generen conflictos de carácter interinstitucional, ni que sean decisiones ausentes de reacción social. Nuestra tarea usualmente es controversial por el rechazo a los derechos de las personas privadas de libertad, con reacciones ya sea de la autoridad penitenciaria o de la comunidad.

De la lectura se desprende una confusión de funciones del Juez Penal con las del Tribunal Penal, porque las funciones del Juzgado no determinan la responsabilidad penal -función exclusiva de la autoridad sentenciadora- y solo aplican medidas cautelares para asegurar el sometimiento de la persona al proceso penal y eventualmente medidas alternativas al proceso mientras que los Juzgados de Ejecución de la Pena sí incidimos en la determinación de la forma de ejecución de la sanción penal y la administración objetiva y correcta del castigo penal; es parte fundamental en la solución del conflicto social. Además, en materia de restricción de la libertad se comparten potestades porque ambas autoridades decidimos diariamente sobre las posibilidades de restringir o no la libertad de las personas usuarias, de ordenar su prisionalización o su liberación, de modificar la restricción de libertad o cesar las posibilidades de libertad, de revocar "beneficios" o alternativas a la privación de libertad.

Por otro lado se omite la importante función de los Juzgados de Ejecución de resolver "...las peticiones o quejas que los internos formulen en relación con el régimen y el tratamiento penitenciario en cuanto afecten sus derechos...", es decir la fijación de la condena y medida de seguridad se constituye en una de sus competencias, por cuanto, al resolver las peticiones y quejas, la persona juzgadora también debe dar una salida institucional a estos conflictos sociales, surgidos con una clara desventaja de la persona sentenciada ante el sistema penitenciario, ante el cual debe procurarse el equilibrio además de ejercer un control de legalidad de la actividad administrativa penitenciaria.

Es menester agregar que la responsabilidad de mantener, sustituir, modificar o hacer cesar la pena y las medidas de seguridad, tiene una relación directa con el objetivo de armonía social y no es cierto que en relación con esa tarea sea más importantes o trascendentales las decisiones de un Juzgado Penal que las de uno de Ejecución de la Pena. Debe señalarse que el Juez Penal no tiene competencia alguna en la determinación de la pena ni tiene potestad alguna en su modificación pues solo dicta medidas cautelares que sí podrían restringir provisionalmente la libertad de tránsito, pero los Juzgados de Ejecución sí cumplimos una importante función en la determinación de la forma de cumplimiento de la sanción penal. (Unificación, adecuación, cumplimiento, liquidación, condición cumplimiento, entre otras)

Se ha señalado que los jueces penales 3 participan en dos fases del proceso, y por lo tanto su responsabilidad es mayor, sin embargo, no se toma en consideración que los jueces de Ejecución también participamos de dos tareas esenciales: la ejecución de la pena -control y determinación de forma de cumplimiento- y la Vigilancia Penitenciaria -control de legalidad sobre la autoridad penitenciaria-.

En virtud de lo señalado, referente al cuadro de factores y subfactores de clasificación; es dable indicar que, dada la pretensión de las personas juzgadoras de la materia de Ejecución de la Pena por equipararse a la clase de puesto de un Juez 3, la Sección de Análisis de Puestos de la Dirección de Gestión Humana analizó y cotejó los factores organizacionales y ambientales desde los roles que ejecutan ambas clases de puestos; lo anterior, con el fin de poder verificar si el nivel de Juez 2 de Ejecución de la Pena; ameritaba un ajuste en la categoría salarial. En ningún momento, la Sección de Análisis de Puestos con esta comparación de roles y factores de trabajo pretendía dar más realce a los juzgados penales, ni mucho menos devaluar las funciones de las personas juzgadoras de la materia de

Ejecución de la Pena; por el contrario, se logró evidenciar que ambos roles, tanto el Juez Penal como el Juez de Ejecución de la Pena son de relevancia en el proceso penal; no obstante, se demostró que cada uno tiene a cargo una parte del proceso penal y en el caso específico de los Jueces de Ejecución de la Pena les corresponde la fase que fue incluida en nuestro ordenamiento jurídico dentro del proceso penal, como una fase conclusiva de este; esta situación implica diferencias en la dificultad de las tareas; por lo tanto existen factores y subfactores de trabajo como responsabilidad, complejidad, variedad de actividades, condiciones y relaciones de trabajo, supervisión y consecuencia del error, disímiles entre los puestos de los jueces analizados, dicha situación es la que ha prevalecido a la hora de establecer la categoría salarial de los jueces que atienden la materia penal, además del conocimiento por parte de las personas Juzgadoras que integran los Juzgados Penales de las apelaciones en materia de tránsito y contravencional.

En cuanto a las apreciaciones vertidas, sobre omisiones en la importancia de ciertas funciones de los Juzgados de Ejecución de la Pena entre otras estimaciones y tareas esenciales; no es de recibo, ya que todas las actividades y tareas fueron debidamente analizadas; al respecto, se debe explicar que un punto de partida para efectuar los análisis de clasificación y valoración de puestos es el lograr establecer si han existido variaciones sustanciales en las tareas efectuadas que impliquen cambios en el accionar funcional y es a partir de esa premisa que se inicia con lo revisión de las tareas que desarrollan los jueces de Ejecución de la Pena y se logra establecer que las tareas se encuentran contenidas en la respectiva descripción de clase de puesto; y no existen diferencias con las desarrolladas; en vista de ello, no se reflejan cambios sustanciales y permanentes en la naturaleza y en las tareas de los cargos que impliquen variar la valoración actual.

Otras de las manifestaciones señalan que:

Se expone que los jueces penales en la etapa intermedia dictan resoluciones que ponen fin al proceso, y no se indica que los jueces de Ejecución de la Pena, por medio de sus resoluciones declaran el cumplimiento de la pena, poniendo fin al proceso.

Se llega a la conclusión que los jueces penales 3 de Crimen Organizado tienen más responsabilidades que los jueces 2 de Ejecución de la pena, siendo esta una aseveración injusta y discriminatoria, pues todas las personas condenadas por delitos, sea de la jurisdicción de Crimen Organizado o por el procedimiento Ordinario, o Abreviado, o Tramitación Completa, o por Justicia Restaurativa; todos estos procesos son abordados por el Juez 2 de Ejecución de la Pena en la última etapa del proceso, además no todos jueces 3 conocen crimen organizado porque hay una jurisdicción especializada, no obstante en el caso de los jueces de ejecución de la pena todos conocemos crimen organizado sin ninguna excepción.

Se habla de mayor exposición al peligro por parte de los jueces penales por la atención del crimen organizado, y que esto pone en peligro al juez y familiares mientras que para los jueces y juezas de ejecución de la pena el peligro únicamente se manifiesta en las visitas carcelarias. La afirmación es alejada de la verdad, pues el dictado de la sentencia no desintegra a la persona sentenciada de su organización, todo lo contrario queda demostrada su calidad delincencional, siguen internamente perteneciendo a diferentes bandas a tal punto que deben mantenerse separados por la autoridad penitenciaria y sobre esas mismas personas el Juez o Jueza de Ejecución de la pena se pronunciará en su oportunidad sobre su libertad o no y eso expone a la persona juzgadora al mismo peligro que al Juez Penal 3, o a sus familias. El argumento de la administración al minimizar los riesgos en la fase de ejecución resulta infundados y prejuiciosos, evidencian el desconocimiento de la dinámica y realidad penitenciaria donde las bandas organizadas siguen manteniendo sus actividad y cuotas de poder desde lo interno de la prisión y desconocen que a los Jueces y Juezas de Ejecución también nos corresponde en determinado momento resolver sobre su libertad. Incluso debe tomarse en cuenta que los jueces de ejecución de la pena somos un número reducido que es fácilmente identificable, localizable y por lo tanto vulnerable a cualquier amenaza, a diferencia de los jueces penales que se diluye entre un número considerable de jueces.

Por otro lado, uno de los argumentos para rechazar la solicitud de recalificación es considerar que los Juzgados Penales soportan presión mediática mientras que en Ejecución de la Pena no. La conclusión es ofensiva y resulta dolorosa e inexplicable para quienes constantemente y producto de nuestras decisiones se nos cuestiona, se nos reprocha y hasta persigue por determinados medios de comunicación, donde incluso se nos ha identificado y publicado en primera plana de un periódico amarillista, presentándonos casi como personas sometidas a procesos penales.

Señores y señoras del Consejo Superior, lejos de como lo afirma la autoridad administrativa, la exposición mediática a la cual se han sometido a las personas juzgadora de Ejecución de la Pena ha sido la mayor, la más constante, feroz y crítica, a tal punto que se ha debido rendir cuentas ante la Asamblea Legislativa en torno a nuestras funciones, se recibe en estos momentos cuestionamientos constantes de Presidencia de la República y del Ministerio de Justicia y Paz y en el pasado producto de resoluciones judiciales en esta materia se ha intentado someter a procesos disciplinarios a personas juzgadoras y hasta se ha organizado una marcha en defensa de sus competencias e independencia judicial. Señala Gestión Humana que es más preponderante la función de los Juzgados Penales toda vez que conocen casos de delincuencia organizada, delitos sexuales, sicariato, narcotráfico y homicidios, desconociendo que, sobre esos mismos casos, los Juzgados de Ejecución terminamos dictando resoluciones, decidiendo si se aprueba o no egresos anticipados o beneficios judiciales, bajo la misma presión por el tipo de persona, tipo de delito o pertenencia a grupos organizados.

Las decisiones de los jueces de ejecución de la pena afectan el sistema penal en general, se demostró que si no se controló la administración penitenciaria ni siquiera se tiene posibilidad de recepción de la población privada de libertad, generando sobre población en celdas judiciales, no realización de juicios, una sensación de impunidad a la sociedad.

La importancia de esta etapa se evidencia en el abordaje que se realiza en este momento de la criminalidad nacional, donde las primeras reformas legislativas corresponden el endurecimiento de beneficios penitenciarios propios de la etapa de ejecución.

Resulta lamentable observar la visualización devaluada de nuestras funciones y rol en el proceso penal cuando se insinúa que nuestras tareas son menos influyentes o relevantes en la dinámica del proceso, desconociendo que tantos jueces penales o de ejecución ejercemos una importante función de garantía solo que en momentos diferente del proceso.

Con relación a lo anterior, del estudio realizado del modelo de tramitación de la materia penal, cada instancia mencionada tiene a cargo una parte esencial del proceso penal y en el caso concreto, las personas juzgadoras de la materia de Ejecución de la Pena les corresponde la etapa que fue incluida en el procedimiento jurídico dentro de la tramitación penal, como una etapa conclusiva de este, lo que denota diferencias en las tareas; por lo tanto, existen factores y subfactores de trabajo como responsabilidad, complejidad, variedad de actividades, condiciones y consecuencia del error opuestos entre los cargos comparados; dicha situación es la que prevalece para establecer los niveles de la serie de jueces. Dado lo anterior, **es erróneo concluir** que dicha aseveración es injusta, discriminatoria y hasta con visualización devaluada de las funciones como lo manifiestan las personas juzgadoras en su escrito de oposición; toda vez que, el sistema de clasificación y valoración de los cargos para este estudio los jueces de Ejecución de la Pena, toma en consideración, **la responsabilidad y el nivel de la distribución de los puestos en el ámbito jurisdiccional** específicamente la judicatura, ya que se establecen conforme con una serie que va desde el “Juez 1” al “Juez 5”; asimismo, se considera **la jerarquía de la clase**; es decir, a mayor jerarquía del despacho que conoce en alza los asuntos, mayor será la categoría de los puestos que le corresponde estudiar dichos recursos, en función de la responsabilidad que tienen cuando se trata del conocimiento de causas en alza (*apelaciones*).

Por su parte, si bien es cierto, como lo indican las personas juzgadoras de la materia de Ejecución de la Pena; *“todos conocemos crimen organizado”*; se debe aclarar que, según dicta la técnica el análisis de puestos en primera instancia conlleva definir cuál es la naturaleza del cargo, las tareas, grado de dificultad, responsabilidad, consecuencia del error y condiciones de trabajo, las cuales hacen en definitiva, la diferencia entre una clase de

puesto y otra, ante lo cual pueda ser que un puesto efectúe tareas semejantes, pero en el contexto de la naturaleza de su accionar funcional presentan amplias diferencias; como en el caso particular de los jueces de Ejecución de la Pena, que conocen causas derivadas del crimen organizado, pero su naturaleza sustantiva se enfoca en la fijación de la condena y de las medidas de seguridad que deben ejercerse para la aplicación de la sentencia.

En cuanto a la inconformidad sobre “(...) uno de los argumentos para rechazar la solicitud de recalificación es considerar que los Juzgados Penales soportan presión mediática mientras que en Ejecución de la Pena no (...)”, no es de recibo las manifestaciones planteadas, ya que como se indicó, ambas clases de puestos, tanto el Juez 3 Penal, como el Juez 2 de Ejecución de la Pena, les compete decidir sobre la situación jurídica de una persona, eso sí, cada uno desde su rol; sin embargo, la inmediatez y cumplimientos de plazos en hechos delictivos como abusos sexuales, homicidios y estructuras de narcotráfico, crimen organizado, trata de personas, secuestros; etc., hacen que la complejidad y exposición de los jueces del nivel 3 sea mayor; toda vez que, se concentran sin duda alguna en estos sucesos; sin demeritar la presión que tienen los encargados de la materia de Ejecución de la Pena, ya que estos intervienen en una etapa del proceso penal, pero menos influyente; es decir, no al calor del hecho delictivo ni de la presión social de ese momento en particular.

Referente a la **exposición mediática**, conviene indicar que, en los últimos años, la información relacionada con el Poder Judicial ha tenido un alto perfil público; es decir, **todos y todas como servidores judiciales estamos expuestos a esa cobertura mediática**, dada alguna situación de casos de corrupción judicial, allanamientos, entre otros. Sin embargo, las notas periodísticas, producto de la alta criminalidad del país recae en sucesos y hechos delictivos; por ende, es entendible que las figuras con mayor exposición sean las personas juzgadoras, los fiscales; no obstante, todos como personas servidoras judiciales; y servidores públicos estamos expuestos a aparecer en esos espacios de difusión en los medios de comunicación, dado el auge del periodismo judicial y denuncias sobre temas de corrupción en instancias del gobierno central.

Por su parte, otras de las argumentaciones señalan que:

“Uno de los pocos argumentos para no avalarse técnicamente la solicitud de recalificación está en considerar que las competencias relacionadas con el asunto de Arresto Domiciliar con Monitoreo Electrónico y el tema de Justicia Restaurativa no son nuevas competencias porque ya están incluidas en las funciones del puesto según el respectivo manual.

“✓ Así las cosas, no se encontraron elementos de peso que exijan el ajuste de los puestos de Juez 2 de Ejecución de la Pena; toda vez que, las actividades se encuentran enmarcadas en su dinámica diaria; asimismo se logra establecer que las tareas denominadas como nuevas funciones se encuentran contenidas en el Manual Descriptivo de Clases de Puestos; tales como:

o Visitar los centros de reclusión y el programa de sanciones alternativas, según la periodicidad establecida por la ley.

o Disponer la sustitución de la pena privativa de libertad por el arresto domiciliario con monitoreo electrónico en los casos legalmente establecidos.

o Aplicar la ley de justicia restaurativa, protocolos de actuación, directrices emanadas del programa de justicia restaurativa y circulares del Poder Judicial.

Fuente: Manual Descriptivo Clases de Puesto, perfil competencial Juez de Ejecución de la Pena. “

La argumentación raya en lo ridículo, carece de seriedad y no contiene el mínimo análisis de lógica ni temporalidad, evidenciando falencias en el estudio realizado y su evidente intención de no acoger la solicitud a toda costa, invocando incluso razones y motivos absurdos y que se apartan de la objetividad y la verdad. Resulta inadmisibles desconocer la novedad de estas funciones y como han

afectado nuestra dinámica y tipo de trabajo. Las nuevas penas alternativas, incluida el Monitoreo Electrónico, la Prestación de Servicios Públicos, el tratamiento de drogas, la aplicación de la justicia restaurativa son todas competencias que se han generado con posterioridad a la primera determinación de nuestra categoría de juez. Así es porque todas son funciones asignadas producto de reformas legales posteriores al Código Procesal Penal de 1996 y si hoy constan en el Manual Descriptivo de Clases de Puestos, no es porque no sean una novedad sino porque evidentemente el referido documento fue actualizado y modificado con posterioridad a su primera emisión y eso no le quita el carácter de novedad a este tipo de funciones, razón que técnicamente permite apartarse del criterio técnico infundado y sin motivación emitido por Gestión Humana. Al respecto debe señalarse que contrario a la conclusión que al respecto emite la administración, es innegable estas nuevas funciones que con el transcurso del tiempo hemos ido asumiendo, como se indicó inicialmente, producto de reformas legales o como en el caso de Unificación y Adecuación de Pena, producto de resoluciones de la Sala Constitucional -nótese que conforme el Código Procesal Penal en su artículo 54, esa es facultad del último tribunal sentenciador-.

Igual de grave es que el estudio técnico de Gestión Humana desconozca la transformación que a la jurisdicción ha generado este tipo de sanciones y el tipo de control sobre la ejecución, porque hasta antes de incorporarse la sanción de Arresto Domiciliar con Monitoreo, los juzgados se limitaban a ejercer un control indirecto de la ejecución penal, normalmente interviniendo solo a gestión del usuario mientras que con este nuevo tipo de sanciones, se pasa a un control directo que ha afectado toda la dinámica judicial de nuestros despachos, donde desde el principio se requiere realizar audiencias iniciales de seguimiento y determinación judicial de condiciones de cumplimiento así como múltiples audiencias de control, asumiéndose así un rol diferente que exige el control total de la ejecución.

No se ha tomado en consideración las competencias en relación con el artículo 11 de la Ley de Registro Judicial y Archivo, por medio de las cuales, se impone a los Jueces de Ejecución de la Pena, la competencia activa como registradores, y el control de legalidad y decisión en torno a este registro, pues brinda la facultad de ordenar el levantamiento de asientos.

Con respecto a las manifestaciones relacionadas con las nuevas competencias de arresto domiciliario con monitoreo electrónico y el tema de justicia restaurativa, ya que en el informe técnico por parte de la Sección de Análisis de Puestos, se determinó que no son competencias nuevas; toda vez que, se encuentran incluidas en la respectiva descripción de clase de puesto; las personas juzgadoras de la materia Ejecución de la Pena indican que: “(...) La argumentación raya en lo ridículo, carece de seriedad y no contiene el mínimo análisis de lógica ni temporalidad, evidenciando falencias en el estudio realizado y su evidente intención de no acoger la solicitud a toda costa, invocando incluso razones y motivos absurdos y que se apartan de la objetividad y la verdad”.

Ante estas aseveraciones, se tiene que, el órgano superior en la sesión 079-2021, del 09 de setiembre de 2021, artículo XXX, mediante oficio N° PJ-DGH-CP-092-2021 del 25 de agosto de 2021, remite el acuerdo tomado por el Consejo de Personal en sesión N° 11-2021 del 05 de agosto de 2021, artículo III, que se relaciona con un estudio de los puestos de la oficina de Justicia Restaurativa, en el cual, a partir del análisis efectuado, **surge la necesidad de actualizar las descripciones de clases de las personas juzgadoras, tomando en consideración el procedimiento de justicia restaurativa.**

Dado lo anterior, la Sección de Análisis de Puestos de la Dirección de Gestión Humana, en concordancia con las facultades que le competen, evidenció, en aquella oportunidad, **la necesidad de actualizar las** descripciones de clases de puestos a partir de las características y particularidades; en ese sentido los instrumentos técnicos a actualizar fueron las clases de: Juez 1, **Juez 2 de Ejecución de la Pena (Penal y Penal Juvenil)**, Juez 3 Penal, Juez 3 Penal Juvenil, Juez 4 Penal y Juez 3 Conciliador.

Sobre el particular, es dable indicar que, según nuestros registros electrónicos para esta actualización de las descripciones de clases de puestos participó como personas expertas de la materia de Ejecución de la Pena las Licenciadas Odilie Robles Escobar y Priscilla Madrigal González; además de otras personas expertas en el tema

de Justicia Restaurativa es así que de acuerdo con lo anterior se determinó que era necesario evidenciar en esas clases de puestos las tareas que se derivan de la actividad de Justicia Restaurativa, sin significar por ello una reasignación de los cargos ya que las tareas están relacionadas con las contenidas en el perfil competencial y la naturaleza propia del puesto de Juez 2 de Ejecución de la Pena (Penal y Penal Juvenil).

Con respecto a las actividades que fueron actualizadas a nivel de la judicatura de forma general, se detallan las siguientes:

- Aplicar la ley de Justicia Restaurativa protocolos de actuación, circulares emanadas de Justicia Restaurativa.
- Identificar y revisar expedientes nuevos para determinar la viabilidad o no de la aplicación del modelo restaurativo en el caso concreto.
- Realizar el señalamiento para la reunión restaurativa.
- Preparar el lugar en donde se va a realizar la reunión restaurativa que contemple los requerimientos que establecen los protocolos de Justicia Restaurativa.
- Facilitar la reunión restaurativa.
- Dictar sobreseimientos definitivos, una vez vencido el plazo o cumplidas las condiciones o revocar la medida alterna en caso de incumplimiento injustificado.
- Crear, controlar y dar seguimiento a las redes de apoyo de interés institucional.
- Programar y realizar las reuniones con el equipo interdisciplinario.
- Identificar bajo criterios de admisibilidad posibles casos en los que aún no se ha llevado a cabo la audiencia preliminar, los cuales podrán ser remitidos al “Proceso de Justicia Restaurativa”.
- Comunicar al Programa de Atención en Comunidad del Ministerio de Justicia y Paz, el plan reparador de la suspensión del proceso a prueba.
- Realizar el señalamiento para la audiencia de seguimiento, o dejar las fechas de audiencias de seguimiento fijadas en la audiencia temprana.
- Realizar audiencias de seguimiento en caso de cumplimiento e incumplimientos del plan reparador de Justicia Restaurativa.
- Participar en capacitaciones de Justicia Restaurativa y de Tratamiento de Drogas bajo supervisión judicial.
- Coordinar calendarios, actividades, reuniones con el equipo interdisciplinario.
- Dictar sobreseimientos definitivos, una vez vencido el plazo o cumplidas las condiciones o revocar la medida alterna en caso de incumplimiento injustificado.
- Participar anualmente de la reunión de seguimiento con las redes de apoyo.
- Realizar reuniones con las instituciones para incluirlas en las redes de apoyo.
- Revisar y aprobar el informe estadístico mensual de Justicia Restaurativa.
- Confeccionar, y remitir informes que solicite Justicia Restaurativa.

***Acuerdo sesión 079-2021, del 09 de setiembre de 2021, artículo XXX.**

Así las cosas, desde el punto de vista técnico la Dirección de Gestión Humana, a través de la Sección de Análisis de Puestos, ha venido ajustando las descripciones de clases de puestos en función de las nuevas leyes que han entrado en vigencia; asimismo conforme a la dinámica de actualización e incorporación de otros procesos especializados en los que ha sido necesario incorporar tareas específicas que respondan a las condiciones particulares de las materias pero sin variar la naturaleza propia del cargo.

Por su parte, con relación a las competencias asignadas sobre la Ley de Registro Judicial y Archivo; por medio de la cual impone a los jueces de la materia de Ejecución de la Pena, la competencia activa como registradoras, facilitando ordenar el levantamiento de asientos, conviene indicar que, esta tarea fue tomada en consideración, lo cual se puede evidenciar en el informe técnico *PJ-DGH-SAP-451-2023*; toda vez que, en entrevista del 21 de febrero de 2023, mediante la plataforma teams, la Licenciada Odilie Robles Escobar y el Licenciado Roy Murillo Rodríguez, tuvieron su espacio para emitir consideraciones y una de ellas es la que a continuación se transcribe:

“...Otra nueva actividad que señalan las personas juzgadoras Licda. Robles y el Lic. Murillo, es la cancelación en el Registro Judicial de los asientos cuando las penas se cumplen (tarea implementada a partir del 2016), esta función no era asumida por ningún juzgado; se asigna a los jueces de Ejecución de la Pena y consiste en introducir en el sistema digital y ejecutar la modificación del asiento, antes solo se hacía la resolución, hoy en día, hay que plasmarlo en el sistema, es una tarea que hay que tenerla al día, ya que significa un recargo importante, toda vez que, si no se eliminan los asientos, la persona no podría tener acceso a ciertos beneficios”.

Consultados en aquella oportunidad, sobre si esta tarea es compleja poderla efectuar, se detalla lo siguiente:

“añaden que, la cancelación en el Registro Judicial de los asientos cuando las penas se cumplen, no es una tarea compleja, ya que es de incorporar en el sistema, es más bien una responsabilidad, añade el Lic. Murillo Rodríguez; sin embargo, hay una incidencia nueva que la Ley autoriza que es la cancelación por condiciones de vulnerabilidad, la ley establece unos plazos de prescripción de los asientos o antecedentes, según el plazo, entonces cuando se acredita en fase de ejecución que el delito se generó por ciertas condiciones de vulnerabilidad, el Juez haciendo los estudios sociales, puede cancelar los asientos, aunque no esté vencido el plazo, esto se denomina la cancelación de antecedentes por condiciones de vulnerabilidad”.

Expuesto lo anterior, no es de recibo las argumentaciones en donde se señala que la Sección de Análisis de Puestos de la Dirección de Gestión Humana, no tomó en consideración esta competencia, ya que producto del trabajo de campo y el espacio dado para emitir consideraciones, las personas juzgadoras representantes de la materia de Ejecución de la Pena (Lic. Roy Murillo Rodríguez y Licda. Odilie Robles Escobar), **indicaron que esta labor no es compleja, es más bien una responsabilidad más**; toda vez que, implica la incorporación de información en un sistema para ordenar el levantamiento de asientos. Es así que, al no ser una labor compleja, pero conlleva responsabilidad, esa responsabilidad no justifica que haya sufrido el puesto un cambio sustancial en su accionar funcional.

Otra inconformidad detalla que:

*SEGUNDO: Con respecto al requerimiento de recalificación de las Juezas de Ejecución de las Sanciones Penales Juveniles, **el acto recurrido se limita a señalar las funciones de los juzgados penales juveniles del Tribunal Penal Juvenil de apelación**, sin embargo ni siquiera mencionan la diferencia o bien las razones para no considerar los planteamientos esbozados en escrito inicial, y que a continuación se reiteran, invisibilizando esa etapa del Proceso Penal Juvenil, el principio de especialización de la materia, y un sector altamente vulnerable de la ciudadanía como lo es la población menor de edad, contrariando las CIEN REGLAS DE BRASILIA, y las políticas institucionales del Poder Judicial, de protección a la población vulnerable.*

RECALIFICACIÓN EN MATERIA DE EJECUCIÓN DE LA SANCIÓN PENAL JUVENIL

Con ocasión de la promulgación de la Ley de Justicia Penal Juvenil que entró en vigencia en el año 1996, en el ordenamiento jurídico costarricense se generó un cambio de paradigma donde se pasó de la doctrina de la situación irregular a la protección integral de los derechos de las personas menores de edad frente al proceso penal.

La Ley de Justicia Penal Juvenil se caracteriza por su especialización y diferenciación de la ley ordinaria, para la atención de la población penal juvenil adolescente que comete delitos entre los 12 años y los 18 años de edad no cumplidos. Requiere para su debida atención especializada, de fiscales, defensores y jueces especializados en la materia. La ley establece un catálogo particular de sanciones diferente a las de adultos con un plazo máximo de internamiento en centro especializado de 15 años, además de sanciones socioeducativas como la Libertad Asistida, Reparación de daños a la víctima cuyo plazo máximo es de hasta 5 años, así como también dispone la imposición de órdenes de orientación y supervisión cuyo plazo máximo es de 2 años, tiempo durante el cual el juez de ejecución debe vigilar el adecuado cumplimiento de la sanción impuesta.

Para el año 2005 se promulga la Ley de Ejecución de las Sanciones Penales Juveniles, la cual implicó un cambio total de la forma de darle seguimiento a la ejecución de las sanciones penales juveniles, puesto que judicializa la fase de ejecución penal juvenil, lo que implica que a diferencia de la fase de ejecución de adultos, cualquier disposición que se vaya a tomar sobre la persona sentenciada y el cumplimiento de su sanción debe pasar por el conocimiento del juez de ejecución de las sanciones

penales juveniles. Se le quita a la administración penitenciaria el control sobre el cumplimiento de la pena, y se le traslada al juez de ejecución ese control, al cual le corresponde vigilar el cumplimiento de la sanción impuesta bajo los parámetros dictados en sentencia y de acuerdo al plan de ejecución de la sanción estructurado para cada caso en particular, además cualquier movimiento que se vaya a realizar a nivel penitenciario con la persona sentenciada debe contar con una resolución judicial y un visto bueno del juez de ejecución penal juvenil, contando esta materia con tramites específicos diferentes a la materia de adultos, tales como los permisos de salida, las reubicaciones de centro penal, etc.

La competencia del Juzgado de Ejecución de las Sanciones Penales Juveniles es Nacional, contando únicamente con cuatro juzgadores para atender todo el país, lo cual evidentemente provoca una carga significativa de trabajo. Es obligación del Juez Penal Juvenil remitir el expediente al Juzgado de Ejecución para que en este Juzgado se inicie con la fase de ejecución. Una vez ingresado el expediente en el despacho, se notifica a las partes para que se apersonen al proceso, siendo una característica de este proceso la garantía de que el joven va a contar con un representante legal durante toda la ejecución de la sanción y no sólo para cada incidencia como ocurre en adultos. Por lo que desde que se recibe el expediente se pone en conocimiento de las partes para que tanto el Ministerio Publico como la Defensa Pública o Particular designen las personas que se encargarán, durante todo el proceso de ejecución y hasta el cumplimiento de la sanción, de dar seguimiento al proceso.

Dado el seguimiento que debe dar el Juez de Ejecución Penal Juvenil a la sanción impuesta, existe obligación de los Centros Penales Juveniles y del Programa de Sanciones Alternativas, ambos del Ministerio de Justicia, de conformidad con el art. 10 y 12 de la Ley de Ejecución de las Sanciones Penales Juveniles de remitir un informe trimestral donde se da cuenta de los avances u obstáculos que se han presentado en la ejecución de la sanción, siendo responsabilidad del Juez de Ejecución de realizar modificaciones a la sentencias y a las obligaciones impuesta en caso de considerarse necesario. Recurriendo al mismo catálogo de sanciones que establece la Ley de Justicia Penal Juvenil y que es utilizado por el Juez Penal Juvenil (juez 3) para imponer la sanción que se considere correspondiente.

Dentro de los incidentes y gestiones que se resuelven por parte del Juzgado de Ejecución Penal Juvenil, ya sea de manera escrita o mediante audiencia oral, se tiene los siguientes: Evaluación del Plan de ejecución de la sanción, Modificación a libertad asistida, Modificación a Libertad Condicional, Modificación a órdenes de orientación y supervisión, Modificaciones de sanción socio-educativa, Modificación a internamiento a centro especializado (revocatoria), Monitoreo Electrónico, Revisión de informe trimestrales, Quejas, Enfermedad, Medida extraordinaria de seguridad, Cese por Doble Condición, Cese anticipado de la Sanción, Cese por cumplimiento de la sanción, Cese por prescripción, Cese por Descuento de pena, Cese por muerte del sentenciado, Ejecución simultánea de la sanción, ejecución sucesiva de la sanción, Suspensión de la ejecución de sanción, Reactivación de Ejecución, Unificación de penas, Adecuación de Penas, Permisos especiales, Cómputo de penas, Reubicación de Centro Penal, Ejecución Diferida, etc. También puede ordenarse medidas correctivas a los centros penales. Cabe mencionar que también se cuenta con población con orden de captura, la cual es atendida en el momento de materialización de la captura, contando con un plazo de 24 horas para resolver su situación jurídica.

Así mismo, se resuelven medidas cautelares bajo los mismos presupuestos que lo hace el juez penal juvenil (juez 3). Se participa en allanamientos para lograr el cumplimiento de la sanción impuesta. Las apelaciones de las resoluciones las conoce el Tribunal de Apelación de Sentencia.

Con la promulgación de la Ley de Justicia Restaurativa en el año 2018, surgió la obligación de aplicar un nuevo procedimiento en la fase de ejecución de las sanciones penales juveniles, para lo cual se ha trabajado en la creación de un protocolo específico de aplicación de la justicia restaurativa en la fase de ejecución de las sanciones penales juveniles y se ha requerido realizar diversas capacitaciones para preparar al personal para asumir este nuevo reto así como las nuevas funciones que ello conlleva.

Como se logra observar, se cuenta con un elenco bastante amplio de incidencias y gestiones, las cuales requieren la deliberación caso por caso del juzgador a cargo, puesto que cada caso es

individual según el plan de ejecución y las circunstancias particulares de cada joven. Esto requiere largas horas de trabajo en escritorio y otras tantas, por medio de señalamiento de audiencia oral y privada, las cuales se llevan a cabo en las salas de juicio del Primer Circuito Judicial, por medio de videoconferencias o por teams.

Por otra parte, le corresponde al juez de Ejecución de la Sanción Penal Juvenil, realizar las visitas carcelarias en cada uno de los Centros donde se encuentre recluida población sentenciada mediante la Ley Penal Juvenil, así como la visita que se realiza a las Instalaciones del Programa de Sanciones Alternativas. Siendo más que justificada la recalificación que se solicita, puesto que muchas de las funciones que se realizan son las mismas que realiza el Juez Penal Juvenil que es Juez 3 y además están las propias de la materia de ejecución que es igualmente importante y delicada que las que realiza el juez penal juvenil, dado que es una fase más del proceso penal juvenil, por lo que no se justifica la diferenciación en la categoría de puesto.

En el caso específico de la clase Juez 2 en Ejecución de la Pena, esta categoría contempla las actividades tanto de penal de adulto como penal juvenil; toda vez que, la naturaleza sustantiva de trabajo de este cargo implica dirigir el procedimiento de ejecución en ambas materias; por lo tanto, si bien es cierto, no se hace la división, es claro que el estudio consideró, analizó y cotejó la valoración de los factores y subfactores de clasificación desde los roles que ejecutan la clase de Juez 2 en Ejecución de la Pena (Penal y Penal Juvenil), al respeto se tiene que las tareas indicadas se pueden visualizar en el perfil competencial del cargo.

A continuación, se extrae la Naturaleza del Trabajo; donde contempla que la clase de Juez 2 en Ejecución de la Pena dirige el procedimiento de Ejecución de la Pena de Penal de Adulto y Penal Juvenil.

JUEZ 2 EJECUCIÓN DE LA PENA (PENAL y PENAL JUVENIL)

NATURALEZA DEL TRABAJO

Dirigir el procedimiento de ejecución de la pena penal y penal juvenil, conforme al ordenamiento jurídico en apego a un Estado Social y Democrático de Derecho.

*Extraído del perfil competencial de la clase juez 2, materia ejecución de la pena.

Es así que, de acuerdo con la información presentada, se tiene que el nivel 2 de Ejecución de la Pena (penal y penal juvenil)”, no ha sufrido una variación sustancial y permanente en los niveles de dificultad, responsabilidad y tareas; toda vez que de la revisión al contenido de la descripción de la clase de puesto; así mismo se logró verificar que las tareas producto del trabajo de campo, se encuentran vinculadas y debidamente comparadas con las contenidas en este instrumento; aunado a lo anterior, se encuentran enmarcadas en la dinámica diaria desarrolladas por dichos puestos bajo estudio y, no es de recibo las aseveraciones hechas; toda vez que, en ningún momento la Sección de Análisis de Puestos, invisibilizó esa etapa del proceso penal juvenil; es decir se efectuó un análisis integral; asimismo, como parte de la revisión del modelo de tramitación de la materia penal, previo al análisis de las pretensiones de esta gestión, la Sección de Análisis de Puestos, entrevistó al licenciado Erick Calvo Rojas, Juez Coordinador a.í. del Tribunal de Apelaciones de Sentencia Penal Juvenil del Segundo Circuito Judicial de San José, con el fin de comprender las particularidades especiales que tienen los Tribunales en materia Penal Juvenil.

Adicionalmente, por medio de escrito del 23 de enero de 2023, la Licda. Vanessa Castro Herrera, Jueza del Juzgado de Ejecución de la Pena de Puntarenas, sede Guanacaste, fundamenta lo siguiente en su oposición al informe técnico PJ-DGH-SAP-451-2023:

*“Se remite a su honorable autoridad un atento saludo y se adiciona formal impugnación, la cual consiste en recurso de **REVOCATORIA Y REPOSICIÓN**, en contra del ARTÍCULO LIV, tomado por el Consejo Superior del Poder Judicial, el 16 de enero del 2024, con fundamento en el informe rendido al efecto por la Dirección de Gestión Humana, conforme los artículos 344, 345 y 346 de la Ley General de la Administración Pública y con base en los siguientes motivos. Lo anterior, sin desconocer y apoyando la gestión que presentamos conjuntamente el día de hoy, en horas tempranas.*

Primer reclamo: en relación con las competencias de los JUECES 2 DE EJECUCIÓN DE LA PENA Y DE LAS SANCIONES PENALES JUVENILES y la ausencia de análisis en el estudio invocado.

Consta solicitud de recalificación de puesto de las personas juzgadora, categoría 2 de la Etapa de Ejecución de la Pena, tanto para las personas adultas como personas menores de edad sancionadas penalmente, a categoría 3, al tener funciones iguales a los jueces penales de esta categoría, y hasta funciones de persona juzgadora 4.

Se reitera que la categoría 2 es obsoleta y discriminatoria, además de invisibilizar las actuales competencias ostentadas por la jurisdicción de Ejecución de la Pena.

El acuerdo tomado por el Consejo Superior, amparado en el estudio de base, realiza un análisis sesgado, y manifiesta una serie de argumentos subjetivos, desactualizados y carentes de fundamento para arribar a la denegatoria de la solicitud. Se presenta una apreciación que evidentemente desconoce la ley y la puesta en práctica de las competencias de la persona juzgadora en materia de ejecución. Es obvio que los Jueces de Ejecución de la pena y Ejecución de las Sanciones Penales Juveniles cumplen con las atribuciones establecidas para la categoría de Jueces 2; sin embargo, las funciones y competencias actuales sobrepasan esta categoría, y el estudio cuestionado ofrece un cuadro de factores organizacionales que omiten funciones que son realizadas en la práctica diaria por las personas juzgadoras.

Es importante hacer notar que la división sistemática establecida en el Código Procesal Penal, excluye la etapa de ejecución de la pena, de los procedimientos ordinario y especiales, es decir, la separa completamente, porque su naturaleza ejecutiva, implica que se ponen en marcha principios diferenciados de las fases previas del proceso penal, tales como: normalidad e inserción social. Esta comprensión es importante, porque este evento no implica un menor valor de la labor desarrollada, sino que corresponde a la realidad del sistema penal. Valorar negativamente que no se participa en una etapa que está diseñada para otros órganos judiciales, es desconocer la realidad jurídica de las instancias que conforman la Corte Suprema de Justicia. Tal hecho tiene relación también con la ausencia de una ley de ejecución de las penas, que se traduce en que la persona juzgadora, deba realizar ejercicios jurídicos más complejos, ante la falta de normas, puesto que el art. 6 del Código Civil plasma el deber inexcusable de resolver los asuntos que se conozcan, acudiendo a las fuentes del derecho. No percibimos en el estudio, la verdadera dimensión de hecho y de derecho, de la etapa de ejecución de las penas, que permita no solo a las personas funcionarias de Gestión Humana tener claridad en cuanto a lo que están analizando, sino también, explicar con propiedad su análisis ante el órgano decisor; Ustedes señores del Consejo, que le permita tener mejores herramientas para tomar una decisión. Esta claridad sobre el trabajo que desarrollamos los jueces y juezas de ejecución, cambiaría las conclusiones superfluas dictadas en el estudio que se impugna, como el hecho de que no generamos impacto en el proceso o que nuestro trabajo no se relaciona con delitos de crimen organizado. Solo para citar un ejemplo de lo infundada de esta apreciación, precisamente, ante solicitudes de sustitución de la pena privativa de libertad, en etapa de ejecución, es necesario considerar el tipo de delito, con el fin de analizar motivaciones para cometerlo (aspecto que pocas veces se analiza en etapas previas, ej. juicio), posición que frente a él mantiene la persona condenada, reflexión de sus acciones, estrategias de reinserción, disposiciones pertinentes para proteger a la víctima, entre otros. Con ello se analiza el delito, desde la etapa ejecutiva de la pena, para fundamentar egresos anticipados de la cárcel y otros actos relacionados que ocupan de su análisis.

Por otro lado, esta invisibilización que se refleja en el citado estudio, no toma en cuenta la naturaleza constitucional de nuestras funciones que ante reiterados recursos de amparo, la Sala Constitucional ha declinado competencia, indicando que, si bien se ventila el menoscabo a un derecho fundamental, su resolución corresponde a la jurisdicción de ejecución de la pena. Incluso no analiza el estudio que se tutela un derecho fundamental como lo es la libertad de tránsito, sujeta a que las resoluciones que dicta la persona juzgadora de ejecución de la pena, lesionen este bien jurídico. Esta posibilidad ha generado infinidad de Recursos de Hábeas Corpus, ante denegatorias de beneficios que pretendían la libertad del tutelado y ante los cálculos para definir la fecha exacta de cumplimiento de una pena. Específicamente, la Sala Constitucional delegó en los jueces de Ejecución de la Pena, lo relacionado a la decisión en torno al Concurso Real, en forma retrospectiva, en sentencias firmes, labor que en principio debería de corresponder a los Tribunales sentenciadores.”.

En virtud de lo señalado por la Licda. Vanessa Castro Herrera, Jueza del Juzgado de Ejecución de la Pena de Puntarenas, sede Guanacaste, referente a su oposición donde menciona que la Sección de Análisis de Puestos *“omite funciones que son realizadas en la práctica diaria por las personas juzgadoras”*, asimismo, (...) *como el hecho de que no generamos impacto en el proceso o que nuestro trabajo no se relaciona con delitos de crimen organizado. Solo para citar un ejemplo de lo infundada de esta apreciación (...), esta invisibilización que se refleja en el citado estudio, no toma en cuenta la naturaleza constitucional de nuestras funciones (...)*; al respecto, se debe aclarar que, según dicta la técnica, el análisis de puestos en primera instancia conlleva el definir cuál es la naturaleza de los cargos bajo estudio, las tareas, grado de dificultad, consecuencia del error, condiciones de trabajo y supervisión recibida, las cuales hacen en definitiva que una clase de puesto sea diferente a otra; es así que, no se omite en el documento técnico que se haya pasado por alto funciones; toda vez que, mediante trabajo de campo, las actividades fueron debidamente analizadas y las personas juzgadoras representantes (*Licda. Odilie Robles Escobar, Lic. Roy Murillo Rodríguez y el Lic. Mario Rodríguez Arguedas*), el 21 de febrero y 05 de septiembre de 2023, tuvieron su espacio para emitir consideraciones y validar toda la información recolectada, referente a tareas, visitas carcelarias y todas las funciones que realizan en su quehacer diario.

Por su parte, en lo relativo al hecho del impacto en las labores de las personas juzgadoras de Ejecución de la Pena, no es de recibo la argumentación planteada; ya que como se indicó, ambas clases de puestos, tanto el Juez 3 Penal, como el Juez 2 de Ejecución de la Pena, les compete decidir sobre la situación jurídica de una persona y, claro, conocen ambos temas relacionados al crimen organizado; eso sí, cada uno desde su rol; sin embargo, la inmediatez y cumplimientos de plazos en hechos delictivos, hacen que la complejidad y exposición de los jueces del nivel 3 sea de mayor complejidad; ya que se concentran sin duda alguna en estos sucesos de cobertura mediática; sin demeritar la presión que tienen los encargados de la materia de Ejecución de la Pena, ya que estos intervienen en una etapa del proceso penal importante; pero en donde la coacción del hecho delictivo y la presión social del momento no es comparable con el nivel 3.

Otro de los señalamientos de la Licda. Vanessa Castro Herrera, detallan que,

“Resulta importante aclarar que la responsabilidad de los jueces de ejecución de mantener, sustituir, modificar o hacer cesar la pena y las medidas de seguridad, no nos exime en contribuir con la armonía social surgida a raíz de los conflictos. Nada más evidente en estos argumentos, que el desconocimiento de la importante labor que realiza la jurisdicción de ejecución de la pena. Señores del Consejo, el art. 51 del Código Penal, enfatiza la finalidad resocializadora de la pena, aspecto criminológico que incide directamente en la armonía social, puesto que se revisan aspectos que alteraron esa armonía y se procuran condiciones personales, familiares, laborales y sociales que mejoren la incorporación positiva de la persona sentenciada en la sociedad.

Se ha señalado que los jueces penales 3 participan en dos fases del proceso, y por lo tanto su responsabilidad es mayor, sin embargo no se toma en consideración que los jueces de Ejecución también participamos de dos fases del proceso, uno judicial y otro de naturaleza administrativa, pues además de resolver lo relacionado a mantener, sustituir, o hacer cesar las penas y medidas de seguridad (artículo 482 inciso a), y resolver las peticiones o quejas de la población privada de libertad (artículo

482 inciso c); también debe resolver "...vía recurso, LAS RECLAMACIONES QUE FORMULEN LOS INTERNOS SOBRE SANCIONES DISCIPLINARIAS...", es decir los jueces de 2 de EJECUCIÓN DE LA PENA resuelven en primera instancia, el proceso incidental y, en segunda instancia resolviendo las apelaciones de las sanciones disciplinarias en el proceso disciplinario penitenciario. Esta función expone a la jurisdicción de ejecución de la pena a manejar con sumo cuidado este aspecto, puesto que implica vigilar la actividad de otro poder de la república. Para ejemplo, se cita el Voto de la Sala Constitucional No. 022755-20, de las 09:15 horas del 25 de noviembre de 2020 (se adjunta como prueba), que resolvió acerca de Recurso sobre Conflicto Constitucional de Competencia, interpuesto por la ministra de Justicia de ese entonces, amparada al art. 109 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional.

Los jueces penales deben realizar actos de investigación que posteriormente no pueden repetirse posteriormente en juicio, como podría ser la declaración de una persona el peligro de muerte. Los jueces de ejecución de la pena deben realizar actos de emergencia como audiencias en incidentes por enfermedad o personas con cumplimiento de penas, por peligro de muerte, o por una eventual privación de libertad ilegítima.

Se expone que los jueces penales en la etapa intermedia dictan resoluciones que ponen fin al proceso, y no se indica que los jueces de Ejecución de la Pena, por medio de sus resoluciones declaren el cumplimiento de la pena o bien pueden cesarla, por razones de dignidad y humanidad, poniendo fin al proceso."

Ante lo señalado, es dable indicar que, en el apartado 3 del informe N° PJ-DGH-SAP-451-2023 del 21 de diciembre de 2023, realizado por la Sección de Análisis de Puestos, impugnado por las personas juzgadoras de la materia de ejecución, se hace referencia sobre las atribuciones de las personas juzgadoras de ejecución de la pena y su intervención en el modelo de tramitación penal. En ese apartado se determinó lo siguiente:

*"En referencia al Juzgado Penal, su intervención en el proceso penal se presenta en **dos fases distintas**: en la fase preparatoria, le corresponde conocer de aquellas actuaciones de investigación que puedan lesionar derechos fundamentales de las personas, como, por ejemplo, la prisión preventiva o el allanamiento de morada. Asimismo, el juez o la jueza penal debe, en esta etapa, controlar la labor de investigación del Ministerio Público resolviendo conflictos que se susciten entre las partes en torno a las diligencias que se deban practicar. También debe realizar algunos actos de investigación que por su naturaleza no pueden repetirse posteriormente en juicio, como podría ser, por ejemplo, la declaración de una persona que está en peligro de muerte.*

En cuanto a la fase intermedia, el trabajo del Juez se relaciona fundamentalmente con el dictado de las resoluciones que pongan fin al proceso, tales como: el sobreseimiento definitivo, así como conocer de la acusación o la querrela presentadas para determinar si existe mérito para que el asunto sea conocido en juicio. También les corresponde conocer acerca de las apelaciones que se presenten en asuntos de tránsito y de contravenciones.

Mientras que, al Juez de Ejecución de la Pena, tiene a cargo una parte del proceso que refiere a la resolución, coordinación y supervisión del procedimiento de Ejecución de la Pena y refiere a la fijación de la pena y las medidas de seguridad que deben ejercerse posterior a la aplicación definitiva de la sentencia dictaminada por el Despacho correspondiente, Al respecto la Ley Orgánica del Poder Judicial en el artículo 112 establece las siguientes competencias:

"1.- De las fijaciones de pena y las medidas de seguridad posteriores a la aplicada por el tribunal de sentencia.

2.- De las incidencias y los incidentes formulados en relación con las medidas de control y vigilancia, durante la etapa de ejecución.

3.- De la extinción, la sustitución o la modificación de las penas privativas de libertad y de las medidas de seguridad impuestas.

4.- De los incidentes de ejecución, las peticiones, las quejas y los recursos interpuestos por las partes, en esta etapa del proceso.

5.- De los demás asuntos que la ley establezca.”

Por otra parte, el **artículo 482 del Código Procesal Penal, señala también como atribuciones** de los jueces de ejecución de la pena las siguientes:

“Los jueces de ejecución de la pena controlarán el cumplimiento del régimen penitenciario y el respeto de las finalidades constitucionales y legales de la pena y de las medidas de seguridad. Podrán hacer comparecer ante sí a los condenados o a los funcionarios del sistema penitenciario, con fines de vigilancia y control.

Les corresponderá especialmente:

a) Mantener, sustituir, modificar o hacer cesar la pena y las medidas de seguridad, así como las condiciones de su cumplimiento.

b) Visitar los centros de reclusión, por lo menos una vez cada seis meses, con el fin de constatar el respeto de los derechos fundamentales y penitenciarios de los internos, y ordenar las medidas correctivas que estimen convenientes.

c) Resolver, con aplicación del procedimiento previsto para los incidentes de ejecución, las peticiones o quejas que los internos formulen en relación con el régimen y el tratamiento penitenciario en cuanto afecten sus derechos.

d) Resolver, por vía de recurso, las reclamaciones que formulen los internos sobre sanciones disciplinarias.

e) Aprobar las sanciones de aislamiento por más de cuarenta y ocho horas, en celdas.”

Conviene indicar que, esta revisión fue elaborada por parte de la Sección de Análisis de Puestos, en donde se **contempló el artículo 482 del Código Procesal Penal**, en cuanto a que los jueces de Ejecución de la Pena controlarán el cumplimiento del régimen penitenciario, vía recurso, que formulen los internos; es decir, esta tarea, es una atribución ya considerada e incorporada en la descripción de la clase de puesto bajo estudio; por ende, la argumentación de la Licda. Castro Herrera, no aporta nuevos elementos que evidencien la necesidad de variar la clasificación actual.

Por su parte, la Licda. Castro Herrera cuestiona lo siguiente:

Llama la atención que se haga mención a la Jurisdicción de Crimen Organizado, se hubiesen constituido Jueces 3 de Etapa Preparatoria e intermedia y Juece 4, especializados, y no se hubiese establecido la especialidad de Jurisdicción de Crimen Organizado para Ejecución de la Pena, cuando se trata de una etapa más del proceso penal, y se trata de delitos ya demostrados de Delincuencia Organizada, evidenciándose, una vez la minimización e invisibilización de la naturaleza jurídica del fenómeno delincencial, el descrédito de la etapa de Ejecución de la Pena que, se plasma en el documento puesto en conocimiento, valorando las competencias de este órgano jurisdiccional como una especie de vigilante pasivo de los centros penitenciarios,

Resulta a todas luces lógico que el órgano administrativo llegue a la conclusión que las funciones y actividades de los Jueces 2 de Ejecución de la Pena y Penal Juvenil se ajustan a las funciones, pues precisamente estas funciones y competencias no reflejan la realidad de las actuales competencias que paulatinamente se han complicado a partir de todas las reformas penales y del proceso penal. Los Jueces 2 han debido implementar también medidas cautelares para las penas no privativas de libertad como servicio de utilidad pública, o bien en arresto domiciliario con monitoreo

electrónico, en caso de personas disfrutando beneficios, o personas de riesgo en sometimiento a Medidas de Seguridad Curativas Ambulatorias.

Resulta claramente ofensivo indicar que las tareas ejercidas por los Jueces de Ejecución 2, presentan un papel menos influyente en la dinámica del proceso, cuando corresponde a esta etapa procesal hacer efectivas las disposiciones emitidas en sentencia. La exposición mediática a la cual se ha sometido a las personas juzgadora de Ejecución de la Pena ha sido la mayor y más crítica a la cual se han sometido a las personas juzgadoras en materia penal, a tal punto que se ha debido rendir cuentas ante la Asamblea Legislativa en torno a las funciones. Desde la Presidencia de la República se ha manifestado, ante medios masivos de comunicación, que los jueces hacen "lo que les da la gana", a lo que se suman las críticas provenientes del Poder Ejecutivo, a quienes la jurisdicción de ejecución de la pena, controla y puede llama a rendir informes (ver art. 482 del Código Procesal Penal)

Referente a lo expuesto, es dable indicar que cada instancia que participa en el procedimiento de tramitación penal tiene a cargo una parte fundamental del proceso y en el caso concreto las personas juzgadoras de la materia de Ejecución de la Pena les corresponde la etapa que fue incluida en el procedimiento jurídico dentro de la tramitación penal, como una fase conclusiva correspondiente a la fijación de la condena y de las medidas de seguridad que deben ejercerse para la aplicación de la sentencia; dicho accionar funcional denota diferencias en las tareas del nivel 2 en ejecución de la pena con respecto a los demás intervinientes del proceso penal, sea ordinario o crimen organizado; por lo tanto, como se ha mencionado existen factores y subfactores de trabajo como responsabilidad, complejidad, variedad de actividades, condiciones y consecuencia del error opuestos entre los cargos comparados; dicha situación es la que prevalece a la hora de establecer la categoría de los jueces; toda vez que, cada categoría se diferencia por contener factores ocupacionales, cuyas variables son las que determinan su ubicación en el escalafón salarial del Poder Judicial.

Por su parte, es erróneo concluir que la Sección de Análisis de Puestos desacredita el papel del Juez de Ejecución de la Pena, ni de ninguna otra categoría salarial; puesto que, el sistema de clasificación y valoración de los cargos, toma en consideración los factores y subfactores ya mencionados, así como el nivel ya establecido conforme a la serie que va desde el "Juez 1" al "Juez 5"; asimismo, se considera la jerarquía de la clase; es decir, a mayor jerarquía del despacho que conoce en alzada los asuntos, mayor será la categoría de los puestos que le corresponde estudiar dichos recursos, en función de la responsabilidad que tienen cuando se trata del conocimiento de causas en alzada (*apelaciones*).

El Juez de Ejecución de la Pena, tiene a cargo una parte del proceso que refiere a la resolución, coordinación y supervisión del procedimiento de Ejecución de la Pena; sin embargo, como ya se indicó tanto el Juez 3 Penal, como el Juez 2 de Ejecución de la Pena, les compete decidir sobre la situación jurídica de una persona, **cada uno desde su rol**; no obstante, la inmediatez y cumplimientos de plazos en hechos delictivos como abusos sexuales, homicidios y estructuras de narcotráfico, etc., hacen que la complejidad y exposición de los jueces del nivel 3, sea mayor; toda vez que, se concentran sin duda alguna en estos sucesos; sin desmerecer la presión y exposición que tienen los encargados de la materia de Ejecución de la Pena.

Por su parte, con respecto a la exposición mediática, se tiene claro que, existe una creciente expansión de la cobertura por parte de los medios de comunicación sobre los procesos penales y en general sobre información relacionada con el Poder Judicial. Este auge del periodismo judicial va más allá de informar objetivamente, puesto que, la opinión del medio de comunicación y de la sociedad civil ejerce de forma implícita presión y cuestionamientos hacia a los jueces, fiscales, por mencionar. No quiere decir con esto que, las personas juzgadoras de la materia de Ejecución de la Pena se eximan de esa cobertura mediática y presión ante sus resoluciones, ya que, en efecto las críticas son indudables; no obstante, en esa etapa preparatoria e intermedia, analizada bajo la técnica del sistema de clasificación y valoración evidencian mayor exposición para los Jueces con nivel 3 Penal. Asimismo, es importante indicar que, todas las personas funcionarias judiciales y servidores públicos estamos expuestos a aparecer en esos espacios de difusión en los medios de comunicación, dada la cobertura que se le da al Poder Judicial con temas de corrupción, allanamientos, procesos judiciales y administrativos, entre otros.

Seguidamente, la Licda. Castro Herrera detalla en sus alegatos que:

Otro aspecto que evidencia desconocimiento de las funciones que realiza la jurisdicción de ejecución de la pena, se observa en la conclusión relacionada con el conocimiento de los asuntos en alzada, pues para el estudio cuestionado, no conocemos apelaciones, cuando el inciso d) del art. 482 del Código Procesal Penal, claramente señala: "Resolver, por vía recurso, las reclamaciones que formulen los internos sobre sanciones disciplinarias." La doctrina le ha llamado a esto "jerarquía impropia".

Finalmente, observando el Manual Descriptivo de Puestos del Poder Judicial, se identifican categorías de jueces con funciones de ejecución, de muchísima menor complejidad que la relacionada con la ejecución de las penas, en cuyos casos los bienes jurídicos en discusión son esencialmente patrimoniales. Ejemplo de ello son: Juez 3 Laboral, Juez 3 Prosecutor en Contencioso Administrativo, incluso hay un juez 4 ejecutor de sentencia en lo Contencioso Administrativo. Al respecto, llama poderosamente la atención que exista un Juez 4 ejecutor de sentencia en lo Contencioso Administrativo y también que existe un juez de nivel 3, en lo Contencioso Administrativo, denominado "Tramitador", cuyas funciones consideradas como decisoras en el documento, son las siguientes:

-Resolver los procesos Civiles de Hacienda que no sean ordinarios y de cualquier cuantía, salvo que sean procesos ejecutivos o relativos a la aplicación de la Ley General de Arrendamientos Urbanos y Suburbanos, aun cuando la acción se ejercite a favor o en contra del Estado, un ente público o una empresa pública.

-Resolver interdictos de cualquier cuantía, que se ejerciten en favor o en contra de la Administración Pública Central o descentralizada y demás instituciones públicas, así como los relacionados con empresas públicas.

-Resolver las diligencias especiales de avalúo por expropiación.

-Redactar y firmar proyectos de resolución en asuntos de forma (se supe el resultado).

-Resolver y diligenciar en forma expedita todos los asuntos y gestiones de su competencia. - Asignar, justificar y fundamentar el valor correspondiente a cada uno de los elementos probatorios, según la reglas de la sana crítica y con base en la apreciación conjunta y armónica de toda la prueba esencial.

-Declarar la incompetencia de la demanda mediante resolución.

-Trasladar a otras instancias judiciales, los asuntos que no sean de su competencia. -Decretar embargos a petición de parte para garantizar la reparación de daños, perjuicios, pago de costas y otros. -Realizar otras funciones propias del cargo.

Lo anterior justifica que se han ubicado en el niveles superiores al 2, puestos que mantienen funciones que al parecer no cumplen con los criterios aplicados en el estudio a las funciones desarrolladas por la jurisdicción de ejecución de la pena, tanto para personas adultas como personas menores de edad, lo que evidencia una grosera discriminación que no encuentra sustento en los argumentos contenidos en el estudio.

Finalmente, en este apartado merece la pena se comparen categorías también, desde el punto de vista salarial. Las categorías de defensor y fiscales en ejecución de la pena, comparten misma base salarial con la categoría de juez nivel 2, en la que está encasillada la jurisdicción de ejecución de la pena, siendo actores que esperan respuesta a sus planteamientos, por parte del órgano judicial. En esta misma línea, también se nos encasilla en el nivel IV, junto a los jueces de nivel 3, para el pago de la póliza de fidelidad, lo cual implica que compartimos nivel de riesgo similares, desde el punto de vista laboral.

Con relación al alegato que detalla que la jurisdicción de Ejecución de la Pena “no conocemos apelaciones, cuando el inciso d) del art. 482 del Código Procesal Penal, claramente señala: “Resolver, por vía recurso, las reclamaciones que formulen los internos sobre sanciones disciplinarias.”; es importante indicar que, efectivamente el sistema de clasificación y valoración de los cargos de jueces toma en consideración el nivel y responsabilidad que tienen cuando se trata del conocimiento de los asuntos en alzada (*apelaciones*), pero a nivel de la jurisdicción; es decir, se toma en cuenta la categorización y jerarquía de los puestos de la serie de profesionales en el campo jurisdiccional y los conocimientos de los asuntos en alzada, dado que, a mayor jerarquía del despacho que conoce apelaciones, mayor será la categoría de los puestos que le corresponde estudiar dichos recursos; en el entendido que no son atribuciones ya establecidas por los jueces de Ejecución de la Pena; las cuales están implícitas en la descripción de la clase de puestos que indica:

“Tramitar y resolver, con aplicación del procedimiento previsto para los incidentes de ejecución, las peticiones o quejas que las personas sentenciadas formulen en relación con el régimen y el tratamiento penitenciario”.

Así las cosas, con la entrada en vigencia del Código Procesal Penal a partir del 1° de enero de 1998, la Ley de Reorganización Judicial, el Modelo de Estructura y Organización que se deseaba implantar en los Tribunales del Segundo Circuito Judicial de San José, así como un amplio análisis de los criterios que se venían aplicando para determinar los niveles de categorización y jerarquía de los puestos de juez, dan como resultado una clasificación y valoración para la serie de profesionales en el campo jurisdiccional, tomando en consideración fundamentalmente los siguientes criterios:

- ✓ El peso importante que representa para la Administración de justicia los cargos de la judicatura, conforme a la razón de ser del Poder Judicial.
- ✓ Organización y estructura del ámbito jurisdiccional.
- ✓ **Clasificación y valoración de los cargos de jueces en función del nivel y responsabilidad que tienen cuando se trata del conocimiento de los asuntos en alzada (apelaciones). Este criterio se sustenta en lo indicado en el artículo N° 3 de la Ley Orgánica del Poder Judicial. A mayor jerarquía del despacho que conoce en alzada los asuntos, mayor será la categoría de los puestos.**
- ✓ Clasificación y valoración de los puestos de Jueces en relación con los niveles establecidos en leyes especiales (Ley Orgánica del Poder Judicial).
- ✓ Incidencia de los factores organizacionales y ambientales en que se desempeñan los titulares de los cargos tales como: Dificultad, Supervisión, Responsabilidad, Condiciones de Trabajo, Consecuencias del error, etc.

Adicionalmente, con respecto a la comparación con otros cargos de la institución, la Sección de Análisis de Puestos de la Dirección de Gestión Humana, no comparte la argumentación; toda vez que, la Licda. Castro Herrera identifica puestos profesionales de la categoría de jueces de distinta naturaleza y jerarquía; ya que las clases en las que hace referencia corresponden a Juez 3 laboral, Juez 3 Prosecutor y Juez 4 Ejecutor de Sentencia en lo Contencioso Administrativo, cuyas condiciones difieren sustancialmente en su accionar funcional al de los puestos estudiados.

JUEZ 3 PROSECUTOR
(Tribunal Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda)

PROPÓSITO DEL PUESTO

Dirigir el proceso en la materia Contenciosa Administrativa y Civil de Hacienda, con el objetivo de resolver conflictos, conforme al ordenamiento jurídico en apego a un Estado Social y Democrático de Derecho.

FUNCIONES PRINCIPALES

Función Administrativa: Planificar, dirigir, supervisar, controlar y ejecutar de manera ética y comprometida la administración del despacho judicial; conforme las disposiciones de La Corte y lo establecido en la Ley Orgánica del Poder Judicial.

JUEZ 3 LABORAL

PROPÓSITO DEL PUESTO

Dirigir el proceso en la jurisdicción trabajo en primera instancia, con el objetivo de dirimir conflictos individuales y colectivos, cuya solución requiera la aplicación de normas de derecho de trabajo y seguridad social y los principios que lo informan para encontrarles una solución conforme a un Estado Social y Democrático de Derecho.

FUNCIONES:

Función Administrativa: Planificar, dirigir, supervisar, controlar y ejecutar de manera ética y comprometida la administración del despacho judicial; conforme las disposiciones de La Corte y lo establecido en la Ley Orgánica del Poder Judicial.

JUEZ 4 EJECUTOR DE SENTENCIA

(Tribunal Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda)

PROPÓSITO DEL PUESTO

Dirigir el proceso de ejecución en la materia contencioso administrativo, con el objetivo de dirimir conflictos, para encontrarles solución conforme a un Estado Social y Democrático de Derecho.

FUNCIONES PRINCIPALES

Función Administrativa: Planificar, dirigir, supervisar, controlar y ejecutar de manera ética y comprometida la administración del despacho judicial; conforme las disposiciones de La Corte y lo establecido en la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Expuesto lo anterior, las clases a la que se hacen referencia corresponden concretamente a personal juzgador del Tribunal Contencioso Administrativo y de la materia laboral, en donde las tareas y responsabilidades de trabajo difieren sustancialmente; asimismo, es dable indicar que, la ubicación dentro de la estructura salarial; así como la valoración de las clases de puestos; ha obedecido a una política determinada por la Corte Plena.

Se reitera además que, para la división en la serie de la Judicatura; la clasificación y valoración del personal juzgador, se estableció según la responsabilidad que tienen cuando se trata del conocimiento de los asuntos en alzada (apelaciones) y la atención de los asuntos de forma unipersonal o colegiadamente, además se ha determinado diferencia en cuanto al nivel de jerarquía de los despachos.

Otro argumento expuesto es el siguiente:

Segundo reclamo: Estado de Indefensión

Consideramos que se nos han dejado en estado de indefensión, pues de previo al pronunciamiento no se brindó traslado de la prueba o bien, tener la oportunidad para ampliar aspectos que los informes han omitido o han analizado de forma superficial. En el apartado I. Antecedentes relacionados, se indica que amplios estudios técnicos han atendido reiteradas solicitudes, en los cuales se ha determinado que las actividades ejecutadas corresponden al nivel 2 de la serie de jueces, pero no se menciona ni uno solo que permita realizar un ejercicio intelectual mínimo y que de sustento a la posición expuesta por Gestión Humana. Para empezar, es importantísimo se integre al análisis, el estudio que determinó el nivel 2 para las personas juzgadoras en materia de ejecución de la pena. Su revisión permitiría iniciar un análisis objetivo. Solicitamos que, en esta reconsideración o reposición, se ordene a la Dirección de Gestión Humana, aporte el documento que determinó la citada categoría para el grupo de jueces de ejecución de la pena. De no existir, deberán indicarlo expresamente.

Con relación a este alegato, se reitera que, en el caso particular los informes técnicos en materia de clasificación y valoración de conformidad con el Estatuto del Servicio Judicial se trasladan al Consejo de Personal; a fin de que se tome un acuerdo recomendativo y determinen dos situaciones:

- ✓ Elevarlo a los órganos superiores para su estudio, análisis y aprobación,
- ✓ Devolver las diligencias a la Sección de Análisis de Puestos para ampliar el criterio técnico.

Así las cosas, no es de recibo las manifestaciones, en el cual se indica que se dejó en estado de indefensión a las personas juzgadoras de la materia de ejecución de la pena; toda vez que, los informes técnicos que rinde la Sección de Análisis de Puestos de la Dirección de Gestión Humana **deben ser puestos en conocimiento del Consejo de**

Personal; principio que no se aplica para los informes de otras instancias judiciales tales como la Dirección de Planificación, Auditoría Judicial; entre otras; toda vez que, esas dependencias los trasladan en consulta para las partes interesadas; según se tiene comprendido de acuerdo a la práctica administrativa.

Adicionalmente, por la naturaleza de los informes técnicos que desarrolla la Sección de Análisis de Puestos y la repercusión que tienen sus recomendaciones en las personas, **las cuales inciden de manera positiva o negativamente en el salario, no es factible dar a conocer un informe antes de que los órganos superiores,** bajo el examen de las recomendaciones técnicas aprueben o rechacen ese contenido, pues **es evidente que las personas interponen su interés individual antes que cualquier recomendación técnica,** además se puede indicar todos los actos antes de la aprobación por parte de Consejo Superior o Corte Plena son actos preparatorios que son aquellos que se expiden como parte de un procedimiento administrativo que se encamina a adoptar una decisión final, por lo cual hasta que se toma el acto administrativo con efectos propios por parte de la instancia superior, es cuando se entra en la fase recursiva de conformidad con lo que dicta la Ley General de la Administración Pública.

Si bien es cierto el ente técnico en materia de clasificación y valoración de puestos, no tiene como práctica administrativa trasladar a consulta los estudios; ya que, deben ser primero conocidos por el Consejo de Personal; lo cierto del caso, es que las personas juzgadoras Lic. Mario Rodríguez Arguedas y Licda. Odilie Robles Escobar, el primero juez coordinador y la segunda jueza de ejecución, ambos del Juzgado de Ejecución de la Pena de Alajuela, en representación del personal juzgador **tuvieron su espacio para emitir consideraciones,** así como la **oportunidad de validar la información recopilada producto del trabajo de campo efectuado** el 05 de septiembre de 2023, tal y como se puede visualizar en el punto 6 del informe PJ-DGH-SAP-451-2023, aprobado por el Consejo Superior en sesión *03-2024 del 16 de enero de 2024, artículo LIV.*

En cuanto al nivel otorgado de juez 2, en la oposición se indica:

“En el apartado I. Antecedentes relacionados, se indica que amplios estudios técnicos han atendido reiteradas solicitudes, en los cuales se ha determinado que las actividades ejecutadas corresponden al nivel 2 de la serie de jueces, pero no se menciona ni uno solo que permita realizar un ejercicio intelectual mínimo y que de sustento a la posición expuesta por Gestión Humana. Para empezar, es importantísimo se integre al análisis, el estudio que determinó el nivel 2 para las personas juzgadoras en materia de ejecución de la pena. Su revisión permitiría iniciar un análisis objetivo. Solicitamos que, en esta reconsideración o reposición, se ordene a la Dirección de Gestión Humana, aporte el documento que determinó la citada categoría para el grupo de jueces de ejecución de la pena. De no existir, deberán indicarlo expresamente”.

En cuanto a la génesis de la definición y establecimiento de los criterios sobre la jerarquización de los niveles para la serie de los cargos de la judicatura 1,2,3,4 y 5 es dable indicar que para el año de 1997; se conformó la Comisión de Presupuesto para el año 1998, constituida en ese entonces por el Dr. Luis Paulino Mora Mora, en calidad de Presidente de la Comisión, Licda. Zarela Villanueva Monge, Lic. Juan Diego Rojas Araya, Doctor Daniel González Álvarez, Doctor Hugo Picado Odio. Asimismo, como asesores permanentes de la citada comisión; los licenciados Marta Asch Corrales, Francisco Arroyo Meléndez, Alfredo Jones León, Jefes de Planificación, Personal y Dirección Ejecutiva; respectivamente.

Los integrantes de la Comisión; entre los temas objeto de estudio fue la propuesta de reestructuración presentada por la Comisión de Asuntos Penales, a raíz del nuevo Código Procesal Penal.

Es así, que la Corte Plena en la sesión extraordinaria N° 024-1997, celebrada el día dieciséis de julio de mil novecientos noventa y siete; en los artículos III, IV y V se aprueban respectivamente; el Índice de Salarios, la Tabla de Conversiones, la Relación de Plazas Nuevas; todos para el Presupuesto del año 1998. En cada uno de los instrumentos se establece para los cargos de Juez de Ejecución de la Pena; a raíz de la entrada del Código Procesal Penal, **el nivel 2;** según la nueva serie de cargos de la judicatura.

c) Análisis Conclusivo

- ✓ La Sección de Análisis de Puestos de la Dirección de Gestión Humana, en cada uno de los informes que ha rendido relacionados con la pretensión de las personas juzgadoras de la materia de Ejecución de la Pena sobre la solicitud de recalificación del puesto que ocupan de Juez 2 a la categoría de Juez 3; ha analizado ampliamente las tareas que realizan, así como los factores organizacionales presentes en las actividades; y del análisis integral de esos elementos; sin dejar de lado la dinámica y estructura ocupacional con respecto a la clasificación de los cargos, es que considera el ente técnico en la materia que no existen nuevos elementos que hagan variar el criterio vertido en el informe técnico PJ-DGH-SAP-451-2023.
- ✓ Finalmente, es dable indicar que, las personas juzgadoras en la materia de Ejecución de la Pena han reiterado en diferentes ocasiones sus argumentos, con el fin que se varíe la clasificación de la clase que ostentan, lo cual ha sido un ciclo repetitivo a lo largo de los años; ante lo cual, el criterio técnico de la Sección de Análisis de Puestos de la Dirección de Gestión Humana, siempre ha sido firme, al respaldar que las tareas y roles se encuentran vinculadas con el desempeño de las actividades de la clase bajo análisis; por ende, no se justifica la necesidad de modificar la clasificación; toda vez que, la dinámica diaria se encuentra contenida en la descripción de la clase de puesto de **JUEZ 2 EJECUCIÓN DE LA PENA (PENAL y PENAL JUVENIL)**

d) Recomendaciones técnicas

Mantener el criterio vertido en el informe técnico N° PJ-GH-SAP-451-2023, de manera que se conserve la clasificación y valoración de los cargos analizados que ostentan las personas juzgadoras en la materia de Ejecución de la Pena, en virtud de que no existen elementos técnicos nuevos que hagan variar el criterio vertido por parte del ente técnico en materia de clasificación y valoración de puestos.”

--- o ---

• *Oficio N°PJ-DGH-SAP-396-24*

“La Secretaría General de la Corte mediante oficio número 7798-2024 del 22 de agosto de 2024, traslada el acuerdo tomado por el Consejo Superior, en sesión número 74-2024 celebrada el 20 de agosto de 2024, artículo LXIV, que señala:

“(…) se acordó: 1.) Trasladar el acuerdo adoptado por el Consejo de la Judicatura, comunicado por la máster Lucrecia Chaves Torres, jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial de la Dirección de Gestión Humana, en oficio No. PJ-DGH-SACJ-1015-2024 del 07 de agosto de 2024, a la Dirección de Gestión Humana, para que, dentro del plazo de 15 días a partir de la comunicación del presente acuerdo, estudie y valore los elementos expuestos por ese Consejo e informe a este Órgano Superior si mantiene el informe N° PJ-DGH-SAP-451-2023, y sea analizado de manera conjunta conforme lo solicitó este Consejo Superior en sesión N° 12-2024 del 15 de febrero de 2024, artículo IX. 2.) Notifíquese el presente acuerdo a las partes interesadas”.

Con el propósito de atender la solicitud, se torna indispensable hacer un recuento de los actos administrativos más relevantes.

a) Antecedentes.

- ✓ Informe PJ-DGH-SAP-451-2023 de la Sección de Análisis de Puestos de la Dirección de Gestión Humana, relacionado con la pretensión de las personas juzgadoras de la materia de ejecución de la pena, de que se modifique la categoría salarial asignada “Juez 2”, y se equipare a la categoría salarial de un “Juez 3”.
- ✓ Sesión del Consejo Superior No. 03-2024 del 16 de enero de 2024, artículo LIV, en donde se aprueba el informe PJ-DGH-SAP-451-2023 realizado por la Sección de Análisis de Puestos de la Dirección de Gestión Humana.
- ✓ Sesión del órgano superior No. 12-2024, del 15 de febrero de 2024, artículo IX, donde se acuerda trasladar los recursos de reconsideración contra lo dispuesto en la sesión N° 3-2024 del 16 de enero de 2024, artículo LIV, relacionado con la solicitud de recalificación de los puestos que ocupan las personas juzgadoras del nivel 2.
- ✓ Informe PJ-DGH-SAP-188-2024 de la Sección de Análisis de Puestos de la Dirección de Gestión Humana, sobre el pronunciamiento del ente técnico en materia de clasificación y valoración de puestos de los recursos de reconsideración de las personas juzgadoras del nivel 2.

b) Con relación a las manifestaciones presentadas por el Consejo de la Judicatura en el oficio PJ-DGH-SACJ-1015-2024.

El Consejo Superior del Poder Judicial, en sesión número 74-2024 celebrada el 20 de agosto de 2024, artículo LXIV, acuerda trasladar el oficio PJ-DGH-SACJ-1015-2024 del 07 de agosto de 2024, a la Dirección de Gestión Humana, para que la Sección de Análisis de Puestos estudie y valore los elementos expuestos e indique si mantiene el razonamiento efectuado en el informe N° PJ-DGH-SAP-451-2023, sobre variar el criterio vertido en el citado informe técnico.

En adición al informe PJ-DGH-SAP-188-2024 realizado por la Sección de Análisis de Puestos de la Dirección de Gestión Humana, sobre el pronunciamiento de los recursos de reconsideración de las personas juzgadoras del nivel 2, se adjunta en añadidura, las siguientes consideraciones con relación al informe PJ-DGH-SACJ-1015-2024 del 07 de agosto de 2024, por parte del Consejo de la Judicatura.

En el citado oficio, el Consejo de la Judicatura plantea lo siguiente; se transcribe lo expuesto para su respectiva ampliación.

“1.- Específicamente se solicita el criterio del Consejo de la Judicatura en relación con el informe PJ-DGH-SAP-451-2023 de la Dirección de Gestión Humana, el cual recomienda denegar la equiparación de la categoría de juez y jueza 2 de ejecución de la pena, con la de juez y jueza penal 3.

2.- De previo a abordar el contenido propio del informe PJ-DGH-SAP-451-2023 de la Dirección de Gestión Humana, resulta importante hacer algunas aclaraciones necesarias en vista del contenido del recurso y la solicitud de los jueces y juezas de ejecución de la pena.

En primer lugar, la clasificación de puestos en grados, no constituye un acto discriminatorio, ni el menosprecio a las funciones de las personas juzgadoras que ocupa los grados menores del escalafón, sino que constituye la forma de organización legalmente prevista por el artículo 70 del Estatuto Judicial, ubicando en distintos grados a las personas juzgadoras, según la competencia por la materia, cuantía, las etapas del proceso en que se participan y el conocimiento de recursos de alzada, de los despachos en que prestan sus servicios.

En segundo lugar, el ejercicio de la potestad jurisdiccional corresponde a todas las personas juzgadoras dentro del ámbito de sus competencias, lo que supone dictar resoluciones de trámite y fondo para decidir las situaciones sometidas a su conocimiento.

De esta manera todos los órganos jurisdiccionales participan en la solución de conflictos dentro del ámbito de sus competencias para lo cual deben seguir el procedimiento legal, realizar audiencias cuando esa actividad está prevista como parte del procedimiento, dictar resoluciones de trámite y fondo, lo que implica que siempre existirán similitudes en las tareas que realizan los distintos despachos del Escalafón.

Además, es necesario destacar que el ejercicio de la función jurisdiccional puede ocasionar en muchas ocasiones la exposición a los medios de comunicación, por el contenido de sus resoluciones o las expectativas que pueda generar un caso concreto, lo que suponen críticas, opiniones positivas o negativas por las decisiones que se toman y que suponen un control democrático sobre el ejercicio del poder jurisdiccional”.

Con relación a lo anterior, **tal y como lo señala el Consejo de la Judicatura**, la clasificación de puestos en grados, **no constituye un acto discriminatorio, ni el menosprecio** a las funciones de las personas juzgadoras que ocupa los grados menores del escalafón; por ende, es erróneo concluir que la Sección de Análisis de Puestos desacredita el papel de la persona juzgadora de Ejecución de la Pena, ni de ninguna otra categoría salarial; puesto que, la técnica de clasificación y valoración de los cargos, toma en consideración los factores y subfactores, tales como **la responsabilidad, complejidad, consecuencia del error, entre otros y, el nivel de la distribución de los puestos en el ámbito jurisdiccional**, así como el nivel ya establecido conforme a la serie que va desde el “Juez 1” al “Juez 5”; asimismo, se considera la jerarquía de la clase; es decir, a mayor jerarquía del despacho que conoce en alzada los asuntos, mayor será la categoría de los puestos que le corresponde estudiar dichos recursos, en función de la responsabilidad que tienen cuando se trata del conocimiento de causas en alzada (apelaciones); es así que lo anterior, constituye la **forma de organización legalmente prevista por el artículo 70 del Estatuto Judicial**, en donde se ubica en distintos grados a las personas juzgadoras, dada la competencia por la materia, cuantía, las etapas del proceso en que se participan y el conocimiento de recursos de alzada.

Por su parte, **tal y como lo apuntan en las argumentaciones el Consejo de la Judicatura**, “*los órganos jurisdiccionales participan en la solución de conflictos dentro del ámbito de sus competencias para lo cual deben seguir el procedimiento legal*”, en efecto y, en el caso particular de los jueces de ejecución de la pena, estos tienen a cargo una parte del proceso que refiere a la resolución, coordinación y supervisión del procedimiento de Ejecución de la Pena; sin embargo, tanto el Juez 3 Penal, como el Juez 2 de Ejecución de la Pena, les compete decidir sobre la situación jurídica de una persona, **cada uno desde su rol**; no obstante, la inmediatez y cumplimiento de plazos en hechos delictivos como abusos sexuales, homicidios y estructuras de narcotráfico, etc., hacen que la complejidad y exposición de los jueces del nivel 3, sea mayor; toda vez que, se concentran sin duda alguna en estos sucesos; **sin desmerecer** la presión y exposición que tienen los encargados de la materia de Ejecución de la Pena.

Con respecto a la exposición mediática, en los últimos años existe una creciente expansión de la cobertura por parte de los medios de comunicación sobre los procesos penales y en general sobre información relacionada con el Poder Judicial. Este auge del periodismo judicial va más allá de informar objetivamente, puesto que, la opinión del medio de comunicación y de la sociedad civil ejerce de forma implícita presión y cuestionamientos hacia a los jueces, fiscales, entre otros por mencionar. No quiere decir con esto que, las personas juzgadoras de la materia de Ejecución de la Pena se eximan de esa cobertura mediática y presión ante sus resoluciones, ya que, en efecto **las críticas son indudables**; no obstante, en esa etapa preparatoria e intermedia, **analizada bajo la técnica del sistema de clasificación y valoración** evidencian mayor exposición para los jueces con nivel 3 penal. Asimismo, es importante indicar, **tal y como lo apunta el Consejo de la Judicatura** en su oficio PJ-DGH-SACJ-1015-2024, “...*el ejercicio de la función jurisdiccional puede ocasionar en muchas ocasiones la exposición a los medios de*

comunicación, por el contenido de sus resoluciones o las expectativas que pueda generar un caso concreto, lo que suponen críticas, opiniones positivas o negativas por las decisiones que se toman...”; es decir, todas las personas funcionarias judiciales y servidores públicos estamos expuestos a aparecer en esos espacios de difusión en los medios de comunicación, dada la cobertura que se le da al Poder Judicial con temas de corrupción, allanamientos, procesos judiciales y administrativos, entre otros.

❖ Otros de los argumentos expuestos, son los siguientes:

“3.- En el caso concreto, del informe PJ-DGH-SAP-451-2023 de la Dirección de Gestión Humana, se logra apreciar que las funciones que realizan jueces y juezas penal 3 y los jueces y juezas de ejecución de la pena, son distintas porque corresponden a etapas distintas del proceso penal, que suponen una labor completamente distinta.

4.- Como se destaca en el informe, jueces y juezas penales 3, realizan un rol de jueces de garantía durante dos etapas del proceso penal, que serían la etapa preparatoria y la etapa intermedia. La primera etapa corresponde a la fase de investigación, donde la intervención del Juzgado Penal se divide en dos etapas, en la etapa preparatoria le corresponde conocer de las actuaciones de investigación que pueden lesionar derechos fundamentales de las personas, como dictar la prisión preventiva, allanamientos de morada, además debe colaborar con la investigación del Ministerio Público, resolviendo los conflictos que e susciten entre las partes en torno a las diligencias practicadas. Entre otras labores en esta etapa se realizan: allanamientos, levantamiento de cuerpos, anticipos jurisdiccionales de prueba, requisas, detenciones de las personas, medidas cautelares, fijación de plazos en la investigación, reconstrucción de hechos, inspección y registro del sitio, y todos aquellos actos que requieran la participación de la persona juzgadora, en síntesis como se indica en el informe, la etapa preparatoria cumple una función de filtro y su finalidad es determinar si la hipótesis de la fiscalía tiene asidero para poder convocar a juicio, de lo contrario se rechaza mediante resolución.

La etapa intermedia inicia con la recepción del expediente en el Juzgado Penal, concerniente a la acusación del Ministerio Público o de la querrela de la víctima, o bien la recepción de la solicitud de sobreseimiento formulada. En esta etapa el juez o jueza debe realizar y analizar los resultados de la investigación con el fin de determinar si existe o no base para realizar el juicio oral. Se pueden dictar resoluciones que ponen fin al procedimiento tales como el sobreseimiento definitivo, conocer sobre la acusación o la querrela presentadas para determinar si existe mérito para que el asunto sea conocido en juicio. En la etapa intermedia se realiza la audiencia preliminar en la cual escucha a las partes para decidir sobre la finalización del proceso o por el contrario su avance a la etapa de juicio. En la audiencia se puede conocer sobre alegatos de defectos formales de la acusación o querrela, se puede solicitar el sobreseimiento definitivo o provisional, la suspensión del proceso a prueba, la realización de anticipo jurisdiccional de prueba o la aplicación del procedimiento abreviado, entre otros.

El Juzgado Penal además conoce de las apelaciones del os Juzgados de Tránsito y de Materia Contravencional.

5.- Por su parte los jueces y juezas de ejecución de la pena, participan en una etapa ulterior, en la cual ya se determina la existencia de un delito, se atribuyó y acreditó la responsabilidad penal por esos hechos de las personas acusadas dentro del proceso y se les impuso una pena. De esta manera corresponde al Juzgado de Ejecución de la Pena dirigir, coordinar y supervisar el procedimiento de ejecución de la pena. Su ámbito de competencias está limitado a la sentencia penal firme que se ejecuta.

Para tener mayor claridad el artículo 477 del Código Procesal Penal establece que el Tribunal que dicta sentencia es el competente para realizar la fijación de la pena o las medidas de seguridad, así como las condiciones de su cumplimiento. No obstante, la misma norma señala que las sucesivas fijaciones, extinción, sustitución o modificación de aquellas será competencia del tribunal de ejecución de la pena. Efectivamente para conocer de los incidentes pueden realizar audiencias orales, tal y como lo dispone el artículo 478 del Código Procesal Penal. Puede también suspender medidas administrativas, conforme lo dispuesto por el numeral 479 del Código Procesal Penal.

El artículo 482 del mismo cuerpo normativa le otorga a los jueces y juezas de ejecución de la pena en general la atribución de controlar el cumplimiento del régimen penitenciario y el respeto de las finalidades constitucionales y legales de la pena y de las medidas de seguridad, para ello pueden hacer comparecer ante sí a los condenados o a los funcionarios del sistema penitenciario, con fines de vigilancia y control. En específico les corresponde: a) Mantener, sustituir, modificar o hacer cesar la pena y las medidas de seguridad, así como las condiciones de su cumplimiento. b) Visitar los centros de reclusión, por lo menos una vez cada seis meses, con el fin de constatar el respeto de los derechos fundamentales y penitenciarios de los internos, y ordenar las medidas correctivas que estimen convenientes. c) Resolver, con aplicación del procedimiento previsto para los incidentes de ejecución, las peticiones o quejas que los internos formulen en relación con el régimen y el tratamiento penitenciario en cuanto afecten sus derechos. d) Resolver, por vía de recurso, las reclamaciones que formulen los internos sobre sanciones disciplinarias. e) Aprobar las sanciones de aislamiento por más de cuarenta y ocho horas, en celdas.

Adicionalmente, cuando el condenado sufre alguna enfermedad que no pueda ser atendida en la cárcel, el Juzgado de ejecución de la pena puede, tomando en consideración los informes médicos necesarios, ordenar la internación del enfermo en un establecimiento adecuado y las medidas necesarias para evitar la fuga.

También posee la facultad de suspender el cumplimiento de la pena privativa de libertad ante supuestos los supuestos de embarazo avanzado, mujer con hijo menor de tres meses de edad, cuando la privación de libertad ponga en riesgo la vida, la salud o la integridad de la madre, el feto o el hijo. Esta facultad también se podrá ejercer cuando el condenado se encuentre gravemente enfermo y la ejecución de la pena ponga en peligro su vida.

Otra facultad conferida por el artículo 486 bis del Código Procesal Penal, consiste en la sustitución de la prisión durante la ejecución de la pena por arresto domiciliario con monitoreo electrónico, en los supuestos contenidos en esa misma norma, sea, cuando la mujer se encuentre en estado avanzado de embarazo, sea madre jefa de hogar de una persona menor de doce años, cuando su hijo o hija o familiar sufra algún tipo de discapacidad o enfermedad grave, cuando se acredite además de la enfermedad que la persona estaba bajo su cuidado y no exista otra persona que pueda ocuparse del cuidado. El beneficio se le otorgará también al padre que, en ausencia de madre, asumiera la misma responsabilidad. Cuando la persona condenada sea mayor de sesenta y cinco años, cuando su personalidad, la naturaleza y modalidad del delito justifiquen la sustitución de la prisión. Cuando le sobrevenga alguna enfermedad física, adictiva o psiquiátrica cuyo tratamiento resulte pertinente hacerlo fuera para asegurar la recuperación. Cuando la persona le sobrevengan situaciones en la ejecución de la pena que ameriten el resguardo del principio de humanidad, siempre que su personalidad, naturaleza y modalidad del delito lo justifiquen.

*Todas estas competencias son acordes con el perfil del puesto de ejecución de manera que con independencia de que algunas de ellas respondan a reformas posteriores a la clasificación del perfil en el grado correspondiente a juez o jueza 2, no suponen una modificación de la etapa y su participación en el proceso penal, sino eventualmente la creación de algunas medidas alternas distintas a la prisión y funciones específicas de garantía y seguimiento en la ejecución del pena, **las cuales no equiparan su función con la de la persona jueza penal 3.***

Pareciera relevante aclarar que las funciones de jueces y juezas de ejecución de la pena es de gran relevancia para el correcto funcionamiento de la administración de justicia, en su ámbito de competencia y grado, al igual que todas las demás materias que componen el Poder Judicial”.

En referencia a la intervención de los actores en el proceso penal, en el informe PJ-DGH-SAP-451-2023 de la Sección de Análisis de Puestos de la Dirección de Gestión Humana se explican las dos etapas de la tramitología de la materia penal: la fase preparatoria, en donde le corresponde al Juzgado Penal conocer de aquellas actuaciones de investigación que puedan lesionar derechos fundamentales de las personas, como, por ejemplo, la prisión preventiva o el allanamiento de morada. Asimismo, el juez o la jueza penal debe, en esta etapa, controlar la labor de investigación del Ministerio Público resolviendo conflictos que se susciten entre las partes en torno a las diligencias que se deban practicar. También debe realizar algunos actos de investigación que por su naturaleza no pueden repetirse posteriormente en juicio, como podría ser, la declaración de una persona que está en peligro de muerte.

Por su parte, con relación a la fase intermedia, el trabajo de la persona juzgadora se relaciona fundamentalmente con el dictado de las resoluciones que pongan fin al proceso, tales como: el sobreseimiento definitivo, así como conocer de la acusación o la querrela presentadas para determinar si existe mérito para que el asunto sea conocido en juicio. También les corresponde conocer acerca de las apelaciones que se presenten en asuntos relacionados con las materias de tránsito y contravenciones.

Mientras que, la persona juzgadora de Ejecución de la Pena, como se ha expuesto, tiene a **cargo una parte del proceso** que refiere a la resolución, coordinación y supervisión del procedimiento de Ejecución de la Pena que contempla la fijación de la pena y las medidas de seguridad que deben ejercerse posterior a la aplicación definitiva de la sentencia dictaminada por el despacho correspondiente.

Es así que, bajo este contexto, el Consejo de la Judicatura, analiza en su informe PJ-DGH-SACJ-1015-2024 **de forma muy acertada** que, las funciones que ejecutan los jueces y juezas penal 3 y las personas juzgadoras del nivel 2 de la materia de ejecución de la pena, **son distintas por que corresponden a etapas diferentes dentro de la tramitología de la materia penal** lo que suponen responsabilidades disímiles **y no equiparables en su función con la de las personas juzgadoras penal 3.**

La Sección de Análisis de Puestos como ente técnico en la materia de clasificación y valoración de puestos, en ningún momento con la anterior comparación de roles y factores de trabajo pretendía dar más realce a los juzgados penales, ni mucho menos desvalorizar las funciones de las personas juzgadoras de la materia de Ejecución de la Pena; por el contrario, se logró evidenciar que ambos roles, tanto del juez y jueza penal como el juez de ejecución de la pena **son de relevancia en el proceso penal**; no obstante, se evidenció que cada uno tiene a cargo una parte del proceso penal y en el caso específico de las personas juzgadoras de Ejecución de la Pena les corresponde la fase que fue incluida en nuestro ordenamiento jurídico dentro del proceso penal, como **una fase conclusiva de este; esta situación implica diferencias en la dificultad de las tareas**; por lo tanto existen factores y subfactores de trabajo como responsabilidad, complejidad, variedad de actividades, condiciones y **relaciones de trabajo, supervisión y consecuencia del error, disímiles entre los puestos de los jueces y juezas analizados**; dicha situación es la que ha prevalecido a la hora de establecer la categoría salarial de las personas juzgadoras que atienden la materia penal, además del conocimiento por parte de las juezas y jueces que integran los Juzgados Penales de las apelaciones en materia de tránsito y contravencional.

❖ El oficio PJ-DGH-SACJ-1015-2024, señala que:

“La Ley de Ejecución de las Sanciones Penales Juveniles, Ley número 8460, es de gran relevancia para la tutela judicial efectiva de los derechos fundamentales de las personas menores de edad a quienes se impone una sanción penal por determinar su responsabilidad en la comisión de un ilícito penal. Con esa finalidad se requiere de la especialización en justicia penal juvenil, niñez, adolescencia y juventud, de todas las personas que intervienen en la ejecución de la pena, incluyen

a las personas juzgadoras. Además, se atribuye una serie de tareas específicas, siempre dentro del ámbito de sus competencias de dirigir, coordinar y supervisar la ejecución de la pena, como lo son: Recibir los informes remitidos por los funcionarios de la Dirección General de Adaptación Social, sobre los avances y obstáculos para el cumplimiento del plan individual de ejecución, así como sobre el ambiente familiar y social en que la persona joven se desarrolla. De ser necesario la persona juzgadora puede ordenar a los entes públicos el cumplimiento de los programas fijados o establecidos en el plan individual de ejecución.

Resolver, mediante auto fundado, los incidentes de ejecución que formulen las partes.

Atender las solicitudes de las personas jóvenes, dar curso a sus gestiones y resolver con prontitud lo que corresponda.

Visitar los centros de ejecución o cumplimiento de las sanciones penales juveniles, así como el Programa de Sanciones Alternativas, por lo menos una vez al mes.

Vigilar que la estructura física de los centros especializados de internamiento esté acorde con los fines socioeducativos de la Ley de Justicia Penal Juvenil. Establecer, mediante resolución, el final de la sanción impuesta.

Llevar el cómputo de la sanción impuesta y modificar las condiciones de ejecución, cuando corresponda, pudiendo utilizar los abordajes restaurativos para promover la inserción, integración y restauración individual y social de la persona menor de edad, en la familia y la sociedad, así como el desarrollo de sus capacidades y sentido de responsabilidad.

Velar por que se respeten los derechos de las personas jóvenes sancionadas.

Se establece la facultad de revisar todas las medidas disciplinarias o de cualquier tipo, la cual se tramitará vía incidental.

Conoce también de las solicitudes que plantee el Ministerio Público para revocar las sanciones alternativas a la privación de libertad por incumplimiento de la persona joven.

Puede otorgar la libertad condicional como reconocimiento para la persona joven condenada a una pena privativa de libertad por más de un año, que, por su conducta y comportamiento adecuados en el establecimiento penal, su interés en instruirse y su empeño en adquirir un oficio y formar un proyecto de vida sin comisión de nuevos delitos haya demostrado que se encuentra apta para seguir una vida respetuosa de la ley. Además, en ese acto podrá promover un abordaje restaurativo con el fin de establecer un plan de ejecución en el que se integren las condiciones de orientación y supervisión, prestación de servicios a la comunidad.

El análisis de estas labores, permiten apreciar que a pesar de la especialidad que deben poseer las personas juzgadoras de ejecución de la sanción penal juvenil y la población vulnerable que se tutela, sus labores están comprendidas dentro del ámbito de la ejecución de la pena, realizando las labores propias de esta ejecución, actividad que no es posible equiparar con la que realizan los jueces y juezas penales 3 en la etapa preliminar e intermedia del proceso penal, tal y como lo señala el informe PJ-DGH-SAP-451-2023 de la Dirección de Gestión Humana.”.

Con relación a lo anterior, en el caso específico de la clase “Juez 2 en Ejecución de la Pena”, esta categoría contempla las actividades tanto de penal de adulto como penal juvenil; toda vez que, la naturaleza sustantiva de trabajo de este cargo implica dirigir el procedimiento de ejecución en ambas materias; por lo tanto, el estudio PJ-DGH-SAP-451-2023 de la Dirección de Gestión Humana, **consideró, analizó y cotejó** la valoración de los factores y subfactores de clasificación desde los roles que ejecutan la clase de Juez 2 en Ejecución de la Pena (Penal y Penal Juvenil).

Es así que, de acuerdo con **lo plasmado en la investigación** por parte de la Sección de Análisis de Puestos y con **base en la técnica**, se tiene que el nivel 2 de Ejecución de la Pena (penal y penal juvenil)”, **no ha sufrido una variación sustancial y permanente en los niveles de dificultad, responsabilidad y tareas**; toda vez que de la revisión al contenido de la descripción de la clase de puesto; se logró verificar que las tareas producto del trabajo

de campo realizado en aquella oportunidad, **se encuentran vinculadas y debidamente comparadas con las contenidas en este instrumento; aunado a lo anterior, se encuentran enmarcadas en la dinámica diaria desarrolladas por dichos puestos bajo estudio** y, en ningún momento la Sección de Análisis de Puestos, **invisibilizó** esa etapa del proceso penal juvenil; es decir se efectuó un análisis integral; asimismo, como parte de la revisión del modelo de tramitación de la materia penal, previo al análisis de las pretensiones de esta gestión, la Sección de Análisis de Puestos, entrevistó al licenciado Erick Calvo Rojas, Juez Coordinador a.í. del Tribunal de Apelaciones de Sentencia Penal Juvenil del Segundo Circuito Judicial de San José, con el fin de comprender las particularidades especiales que tienen los Tribunales en materia Penal Juvenil.

Aunado a lo anterior, el Consejo de la Judicatura en su informe, es atinado en indicar:

“(...) El análisis de estas labores, permiten apreciar que a pesar de la especialidad que deben poseer las personas juzgadoras de ejecución de la sanción penal juvenil y la población vulnerable que se tutela, sus labores están comprendidas dentro del ámbito de la ejecución de la pena, realizando las labores propias de esta ejecución, actividad que no es posible equiparar con la que realizan los jueces y juezas penales 3 en la etapa preliminar e intermedia del proceso penal, tal y como lo señala el informe PJ-DGH-SAP-451-2023 de la Dirección de Gestión Humana.”

❖ Otras de las manifestaciones, son las siguientes:

6.- Afirman las recurrentes no se les puso en conocimiento el estudio de Gestión Humana N° PJ-DGH-451-2023, con el cual se sustenta el acuerdo impugnado y que ellos, califican como arbitrario y lesivo a sus intereses. Efectivamente esta omisión ocurrió en el proceso, no obstante, a pesar de ese vicio, se abrió el espacio para que manifestaran sus objeciones, las cuales se están tomando en consideración para la resolución del recurso, de manera que se estaría subsanando el vicio.

7.- También invocaron en el Recurso de Reconsideración, que no se le dio traslado oportuno al Consejo de la Judicatura y a la Unidad de Carrera Judicial, nuevamente si esta omisión constituyera un vicio el mismo fue subsanado en la tramitación de este recurso.

Con relación a estos alegatos, se debe aclarar que, en el caso particular los informes técnicos en materia de clasificación y valoración de conformidad con el Estatuto del Servicio Judicial se trasladan al Consejo de Personal; a fin de que se tome un acuerdo recomendativo y determinen dos situaciones:

- ✓ **Elevarlo a los órganos superiores para su estudio, análisis y aprobación,**
- ✓ **Devolver las diligencias a la Sección de Análisis de Puestos para ampliar el criterio técnico.**

Así las cosas, **no es de recibo las manifestaciones del Consejo de la Judicatura en indicar que hubo omisión de este aspecto en particular**, por lo que no se dejó en estado de indefensión a las personas juzgadoras de la materia de ejecución de la pena; toda vez que, los informes técnicos que rinde la Sección de Análisis de Puestos de la Dirección de Gestión Humana **deben ser puestos en conocimiento del Consejo de Personal**; principio que no se aplica para los informes de otras instancias judiciales tales como la Dirección de Planificación, Auditoría Judicial; entre otras; toda vez que, esas dependencias los trasladan en consulta para las partes interesadas; según se tiene comprendido de acuerdo a la práctica administrativa, pero es atinado el Consejo de Judicatura al indicar que, se abrió el espacio para que las personas juzgadoras del nivel 2 manifestaran sus objeciones, las cuales se están tomando en consideración.

Adicionalmente, por la naturaleza de los informes técnicos que desarrolla la Sección de Análisis de Puestos y la repercusión que tienen sus recomendaciones en las personas, **las cuales inciden de manera positiva o negativamente en el salario, no es factible dar a conocer un informe antes de que los órganos superiores**, bajo el examen de las recomendaciones técnicas aprueben o rechacen ese contenido, pues **es evidente que las personas interponen su interés individual antes que cualquier recomendación técnica**, además se puede

indicar todos los actos antes de la aprobación por parte de Consejo Superior o Corte Plena son actos preparatorios que son aquellos que se expiden como parte de un procedimiento administrativo que se encamina a adoptar una decisión final, por lo cual hasta que se toma el acto administrativo con efectos propios por parte de la instancia superior, es cuando se entra en la fase recursiva de conformidad con lo que dicta la Ley General de la Administración Pública.

Si bien es cierto **el ente técnico en materia de clasificación y valoración de puestos, no tiene como práctica administrativa trasladar a consulta los estudios**; ya que, deben ser primero conocidos por el Consejo de Personal; lo cierto del caso, es que las personas juzgadoras Lic. Mario Rodríguez Arguedas y Licda. Odilie Robles Escobar, el primero juez coordinador y la segunda jueza de ejecución, ambos del Juzgado de Ejecución de la Pena de Alajuela, en representación del personal juzgador **tuvieron su espacio para emitir consideraciones**, así como la **oportunidad de validar la información recopilada producto del trabajo de campo efectuado** el 05 de septiembre de 2023, tal y como se puede visualizar en el punto 6 del informe PJ-DGH-SAP-451-2023, aprobado por el Consejo Superior en sesión *03-2024 del 16 de enero de 2024, artículo LIV*.

❖ Otras argumentaciones que refiere el Consejo de la Judicatura son las siguientes:

8.- En lo que si llevan razón las recurrentes es que los jueces y juezas encargadas de la ejecución de sentencias en otras materias poseen la categoría jueces y juezas en categorías 3, sin que en la actualidad exista una razón para que se dé un trato distinto a los jueces y juezas de ejecución de la pena.

9.- Resulta importante destacar, que a pesar de que las funciones que realizan los jueces y juezas de ejecución de la pena son distintas a las del juez o jueza penal 3, lo cierto es, que las funciones que desempeñan las personas juzgadoras de ejecución de la pena son tan complejas como las que se realizan los jueces y juezas penales del Juzgado Penal ordinario, posee obligaciones de gran relevancia y las consecuencias del error son equivalentes, razón por la que considera este Consejo, que, a pesar de realizar funciones distintas, en la actualidad no existen razones técnicas que permitan considerar que las funciones que ejercen deban calificarse con un rango menor que el que ocupan los jueces de la etapa inicial e intermedia del proceso penal.

10.- Otro aspecto importante de destacar es que los Juzgados de Ejecución de Pena, están regulados en el artículo 112 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, norma que se encuentra en el Título IV De los Tribunales Colegiados y Juzgados, capítulo II De los Juzgados de Primera Instancia y Penales, donde todos los órganos jurisdiccionales están integrados por jueces y juezas de categoría 3 en sus respectivas materias, con la única salvedad de los jueces y juezas de ejecución de la pena.

11.- Tal y como lo destacan las juzgadoras recurrentes es cierto que con el paso de los años y las reformas aprobadas sus labores se han multiplicado y su complejidad se ha incrementado, de manera que se considera oportuno modificar su calificación a jueces y juezas 3.

12.- Resulta importante destacar que la Comisión de la Jurisdicción Penal, órgano con conocimiento técnico directo sobre el funcionamiento de esa jurisdicción, emitió también un informe afirmativo, sobre la pertinencia de la solicitud que se atiende.

Con relación a lo aseverado sobre “...destacar, que a pesar de que las funciones que realizan los jueces y juezas de ejecución de la pena son distintas a las del juez o jueza penal 3, lo cierto es, que las funciones que desempeñan las personas juzgadoras de ejecución de la pena son tan complejas como las que se realizan los jueces y juezas penales del Juzgado Penal ordinario, posee obligaciones de gran relevancia y las consecuencias del error son equivalentes, razón por la que considera este Consejo, que, a pesar de realizar funciones distintas, en la actualidad no existen razones técnicas que permitan considerar que las funciones que ejercen deban calificarse con un rango menor...”, no es de recibo estas manifestaciones; toda vez que, cómo fue analizado por parte del ente encargado en la materia de clasificación y valoración de puestos **y con base en la técnica**, se tiene que el nivel 2 de Ejecución de la Pena (penal y penal juvenil)”, no ha sufrido una variación sustancial y permanente en

los niveles de dificultad, responsabilidad y tareas; toda vez que de la revisión al contenido de la descripción de la clase de puesto; se logró verificar que las tareas producto del trabajo de campo realizado en aquella oportunidad, se encuentran vinculadas y debidamente comparadas con las contenidas instrumento técnico PJ-DGH-SAP-451-2023, aprobado por el Consejo Superior en sesión *03-2024 del 16 de enero de 2024, artículo LIV*; aunado a lo anterior, las actividades se encuentran enmarcadas en la dinámica diaria desarrolladas por los cargos del nivel 2 en la materia de ejecución de la pena.

Asimismo, conviene indicar que, es **contradictorio lo señalado por el Consejo de la Judicatura**, ya que, en argumentos anteriores, señala que “...*las funciones que realizan los jueces y juezas de ejecución de la pena son distintas a las del juez o jueza penal 3...*”, además, destacan en el informe PJ-DGH-SACJ-1015-2024, que “...*las labores están comprendidas dentro del ámbito de la ejecución de la pena, realizando las labores propias de esta ejecución, actividad que no es posible equiparar con la que realizan los jueces y juezas penales 3 en la etapa preliminar e intermedia del proceso penal, tal y como lo señala el informe PJ-DGH-SAP-451-2023 de la Dirección de Gestión Humana*”; mientras en otro párrafo detallan que “*no existen razones técnicas que permitan considerar que las funciones que ejercen deban calificarse con un rango menor que el que ocupan los jueces de la etapa inicial e intermedia del proceso penal...*”; es por ello que se solicita, acoger los recursos de reconsideración planteados y rechazar el informe PJ-DGH-SAP-451-2023.

Ante lo expuesto, conviene indicar que, la Sección de Análisis de Puestos de la Dirección de Gestión Humana, en cada uno de los informes que ha rendido relacionados con la pretensión de las personas juzgadas de la materia de Ejecución de la Pena sobre la solicitud de recalificación del puesto que ocupan de “Juez 2” a la categoría de Juez 3; ha analizado ampliamente las tareas que realizan, así como los factores organizacionales presentes en las actividades; y del análisis integral de esos elementos; sin dejar de lado la dinámica y estructura ocupacional, ha considerado que **desde la técnica de clasificación y valoración de puestos, no existen elementos de peso** que ameriten variar la clasificación de los cargos analizados en el informe técnico PJ-DGH-SAP-451-2023.

Por su parte, en cuanto a la génesis de la definición y establecimiento de los criterios sobre **la jerarquización de los niveles para la serie de los cargos de la judicatura 1,2,3,4 y 5** es dable indicar que para el año de 1997; se conformó la Comisión de Presupuesto para el año 1998, constituida en ese entonces por el Dr. Luis Paulino Mora Mora, en calidad de Presidente de la Comisión, Licda. Zarela Villanueva Monge, Lic. Juan Diego Rojas Araya, Doctor Daniel González Alvarez, Doctor Hugo Picado Odio. Asimismo, como asesores permanentes de la citada comisión; los licenciados Marta Asch Corrales, Francisco Arroyo Meléndez, Alfredo Jones León, jefes de Planificación, Personal y Dirección Ejecutiva; respectivamente.

Los integrantes de la Comisión; entre los temas objeto de estudio fue la propuesta de reestructuración presentada por la Comisión de Asuntos Penales, a raíz del nuevo Código Procesal Penal.

Es así, que la Corte Plena en la sesión extraordinaria N° 024-1997, celebrada el día dieciséis de julio de mil novecientos noventa y siete; en los artículos III, IV y V se aprueban respectivamente; el Índice de Salarios, la Tabla de Conversiones, la Relación de Plazas Nuevas; todos para el Presupuesto del año 1998. En cada uno de los instrumentos se establece para los cargos de Juez de Ejecución de la Pena; a raíz de la entrada del Código Procesal Penal, **el nivel 2**; según la nueva serie de cargos de la judicatura.

Finalmente, con relación a lo señalado sobre que “...*con el paso de los años y las reformas aprobadas sus labores se han multiplicado...*”, es dable destacar que, estos aspectos de incremento de cargas no se consideran como elementos a tomar en cuenta de conformidad con la técnica de clasificar y valorar puestos, ya que este tipo de análisis es de índole organizacional, siendo competencia de la Dirección de Planificación; a quienes les compete establecer este tipo de situaciones y recomendar lo pertinente.

En síntesis y, con relación al pronunciamiento de la Sección de Análisis de Puestos de la Dirección de Gestión, referente al informe del Consejo de la Judicatura número PJ-DGH-SACJ-1015-2024, se establece:

- ✓ Mantener el criterio vertido en los informes técnicos PJ-DGH-SAP-451-2023 y PJ-DGH-SAP-188-2024, de manera que se conserve la clasificación y valoración de los cargos analizados que ostentan las personas juzgadoras en la materia de Ejecución de la Pena, en virtud de que no existen elementos técnicos nuevos que hagan variar el criterio vertido por parte del ente técnico en materia de clasificación y valoración de puestos.”

--- 0 ---

Conocidos los estudios anteriores, expuestos por la Licda. Gabriela Mora Zamora, Jefa del Subproceso Análisis de Puestos, se considera que no existen hay dudas sobre lo analizado en ambos informes.

*Por tanto, por unanimidad se **acordó**: aprobar en todos sus extremos los informes N°PJ-DGH-SAP-188-24 y N°PJ-DGH-SAP-396-24, y acoger la recomendación técnica de “mantener el criterio vertido en el informe técnico PJ-DGH-SAP-451-2023, de manera que se conserve la clasificación y valoración de los cargos analizados que ostentan las personas juzgadoras en la materia de Ejecución de la Pena, en virtud de que no existen elementos técnicos nuevos que hagan variar el criterio vertido por parte del ente técnico en materia de clasificación y valoración de puestos.”*

Se declara en firme.

--- 0 ---

Se levanta la sesión a las once horas.

Mag. Julia Varela Araya
Presidenta

MBA. Roxana Arrieta Meléndez
Secretaria