

CONSEJO DE PERSONAL

SESION N° 01-2014

Sesión ordinaria del Consejo de Personal celebrada a las ocho y treinta horas del dieciséis de enero de dos mil catorce, con asistencia de la Magistrada Licda. Magda Pereira Villalobos quien preside, Dra. Eva Camacho Vargas; el Juez Superior Dr. José Rodolfo León Díaz y el MBA Francisco Arroyo Meléndez Jefe Departamento de Personal. La Licda. Ana Luisa Meseguer Monge se excusó por no poder asistir.

ARTICULO I

Lectura y aprobación del acta anterior.

ARTICULO II

*El Licenciado **Marco Tulio Hernández Mora** presenta copia del título de Maestría Profesional en Ciencias Penales de la Universidad de Costa Rica, por cuanto la Institución le brindó una ayuda económica para realizar sus estudios.*

Se acordó: Tomar nota y agregar al expediente del Lic. Hernández Mora.

ARTICULO III

La Secretaría General de la Corte en el Oficio N° 0023-14 señala:

“En sesión N° 31-12 celebrada el 3 de marzo del 2012, artículo XXX, se tomó el acuerdo que literalmente dice:

“El licenciado Hugo Esteban Ramos Gutiérrez, Auditor Judicial, en oficio N° 145-06-AEE-2012 de 16 de febrero del año en curso, manifestó:

"Con el propósito de que lo haga del conocimiento de Corte Plena, le remito el estudio relacionado con el Sistema de Evaluación del Desempeño (SED) del Poder

Judicial. Dicho estudio fue realizado por la Sección Auditoría de Estudios Especiales del Despacho a mi cargo, cuyos resultados, conclusiones y recomendaciones avalo en todos sus extremos.

El objetivo general del estudio comprendió la evaluación del diseño e implementación del SED en el Poder Judicial, con el fin de determinar el grado de eficiencia obtenido en su desarrollo.

Para lo anterior, se revisó las gestiones realizadas por la Comisión de Evaluación del Desempeño y personal de apoyo, para el diseño e implementación del SED, en las diferentes áreas que conforman el Poder Judicial, a saber: Jurisdiccional, Administrativa, Defensa Pública, Ministerio Público y Organismo de Investigación Judicial, constatándose el avance logrado en cada una de ellas. Además, se cuantificaron los recursos invertidos por la Institución en el diseño e implementación del SED y se analizaron los factores externos relacionados con la labor que lleva a cabo la Comisión de Evaluación del Desempeño.

De lo anterior, se detectaron áreas susceptibles de mejora, las cuales se citan a continuación:

Se identificó que a nivel institucional existe un limitado avance en el tema de evaluación del desempeño. Lo expuesto en virtud de que luego de aproximadamente seis años de haberse definido la competencia para el desarrollo del proyecto, a la fecha se cuenta únicamente con una propuesta de evaluación para los jueces y juezas que atienden materia laboral; por lo que no se vislumbra que a corto plazo la Institución disponga de un sistema de evaluación del desempeño que integre todas las dependencias que conforman el Poder Judicial.

Es importante resaltar que a la fecha de corte del estudio referido, no se ha emitido un plan de acción con sus correspondientes actividades, procesos y plazos, que defina la estrategia para abordar la implementación del sistema de evaluación del desempeño en los diferentes ámbitos y la fecha prevista para su finalización.

Aunado a lo anterior, la Comisión de Evaluación del Desempeño no ha generado las capacidades para que cada una de las áreas avancen en el trabajo y generen los insumos necesarios para desarrollar a lo interno una propuesta de evaluación del desempeño, dejándole a la Comisión la labor de validación e integración, por lo que no se ha logrado una mayor fluidez en el proceso de diseño e implementación de la herramienta.

El proyecto carece de una dirección funcional que supervise técnicamente la labor de los profesionales a cargo del diseño e implementación del SED, no permitiendo definir y separar las funciones de planeación y control de las respectivas funciones de ejecución, motivo por el cual la Comisión de Evaluación del Desempeño debe involucrarse en la operatividad del proyecto, incidiendo en la definición de actividades, procesos, comunicación y coordinación necesaria para ejecutar las labores a cabalidad.

El Plan Estratégico 2007-2011 del Ministerio Público y de la Defensa Pública, no incluyó como eje de acción el tema de evaluación del desempeño, por lo que éste no constituyó una prioridad estratégica para dichos entes. Esta omisión conlleva la dificultad de integrar estas dependencias con los objetivos y metas planteadas en el Plan Estratégico Institucional, dificultando maximizar el logro de los objetivos y de los recursos invertidos.

Sin embargo, es importante indicar que el área administrativa y el Organismo de Investigación Judicial sí contemplaron estos aspectos, pero en ambos casos las metas establecidas al respecto no fueron cumplidas.

Al 30 de noviembre del 2011, la inversión en recurso humano, utilizado en el diseño e implementación del SED, le ha significado una erogación al Poder Judicial de ¢400.895.209.74 (cuatrocientos mil ochocientos noventa y cinco mil doscientos nueve colones con 74/100), solamente considerando lo invertido en el rubro de salarios con sus correspondientes cargas patronales.

Se observó una alta rotación en el equipo técnico encargado del diseño e implementación del sistema de evaluación del desempeño, afectando con ello la coordinación y los procesos de sensibilización logrados previos a la implementación del SED, específicamente para el caso de la propuesta de evaluación del desempeño de los jueces y juezas.

No se evidenció que la Comisión de Evaluación del Desempeño cuente con un proceso permanente y formal de rendición de cuentas ante Corte Plena, que le permita a este Órgano conocer el grado de avance del proyecto, así como el cumplimiento de las actividades, procesos y plazos planteados.

La Comisión de Evaluación del Desempeño invirtió importantes recursos en el desarrollo de una propuesta de evaluación del desempeño para los funcionarios y funcionarias del Ministerio Público; sin embargo, con el nombramiento del nuevo Fiscal General se dejó de lado el trabajo realizado, por cuanto se consideró que lo planteado en dicha propuesta debería ser revisado y no era en ese momento una prioridad.

Existen factores externos que han afectado el diseño e implementación del SED. Dentro de los principales se encuentra la inadecuada utilización del Sistema de Gestión en los despachos que conformaron el plan piloto. Otro igualmente relevante consiste en la resistencia de los jueces y juezas al proyecto, interponiéndose contraposiciones que se han tenido que ir resolviendo a lo largo del proceso.

Es importante indicar que los resultados, conclusiones y recomendaciones de este informe, fueron expuestos previamente a los funcionarios responsables de implementar las recomendaciones, a fin de obtener las observaciones correspondientes, las cuales fueron consideradas en lo pertinente, en los respectivos resultados del presente informe.

No omito señalar, que copia de este informe se remite a las dependencias que se indican en este oficio, con el fin de que implementen las recomendaciones en los plazos acordados."

- 0 -

[...]

RECOMENDACIONES

Para solventar las situaciones descritas, esta Auditoría estima pertinente que se atienda las siguientes recomendaciones:

Corte Plena

Valorar la dirección estratégica del proyecto para el Sistema de Evaluación del Desempeño, a fin de decidir la conveniencia de mantenerla en la Comisión de Evaluación del Desempeño o por competencia, trasladarla al Consejo de Personal. Lo anterior considerando que este es un tema relacionado con la gestión del recurso humano y que en Sesión Extraordinaria del Consejo Superior No. 29-11, artículo II, quedó establecido que corresponderá al Departamento de Gestión Humana su

administración y ejecución, logrando con ello una relación más directa, así como una comunicación y coordinación más cercana con el equipo técnico encargado del diseño e implementación del SED.

Independientemente de la decisión que se tome al respecto, es importante que en el ente responsable de esa dirección estratégica, exista representación temporal de los ámbitos o de las dependencias auxiliares de Justicia que se requiera, según sea el trabajo que se está desarrollando con el SED, con el propósito de lograr un conocimiento técnico de la materia a desarrollar, una mayor comprensión de las diferentes variables y funcionalidades que intervienen en la evaluación del desempeño de cada uno de los niveles ocupacionales, así como de lograr el nivel de compromiso necesario al momento de la implementación del SED.

Plazo de implementación: inmediato a la aprobación del informe.

Contemplar en el plan estratégico 2012-2016, dentro del marco de la estrategia general que se desarrollará según la recomendación 4.3, objetivos de evaluación del desempeño, para cada uno de los ámbitos que conforman el Poder Judicial, con el fin de que exista congruencia entre el plan estratégico general y el de los diferentes ámbitos, de tal manera que se evidencie el compromiso explícito que se adquiere para el desarrollo de la estrategia.

Plazo de implementación: en el momento de la elaboración del plan estratégico 2012-2016.

Comisión de Evaluación del Desempeño o ente que se asigne en la recomendación anterior (4.1).

Definir formalmente la estrategia institucional para el desarrollo e implementación de un Sistema de Evaluación que comprenda los diferentes ámbitos del Poder Judicial. Esta estrategia deberá considerar el abordaje particular que se realizará para el ámbito Auxiliar de Justicia, Administrativo y Jurisdiccional, a efecto de considerar las particularidades de cada uno.

Además para el caso específico de Ámbito Jurisdiccional, esta estrategia debe considerar la definición del responsable de la evaluación del desempeño de los jueces y juezas, ya que por su fuero especial carecen de un jefe inmediato que los evalúe. Con esto se pretende lograr la correspondiente retroalimentación y las medidas correctivas necesarias y mejorar con ello el rendimiento de dichos funcionarios y funcionarias judiciales.

La definición de este marco orientador será el insumo básico que considerará el Departamento de Gestión Humana para realizar el Plan de Acción contemplado en la recomendación 4.9 de este informe.

Plazo de implementación: segundo semestre 2012

Evaluar el avance del proyecto y rendir informes semestrales a Corte Plena, de tal manera que se garantice el cumplimiento de las actividades, procesos y plazos planteados en el plan de acción y contar en un plazo razonable con un sistema de evaluación del desempeño.

Plazo de implementación: cada semestre, iniciando en el primer semestre del 2012, hasta la finalización del proyecto.

Valorar la conveniencia de retomar el trabajo realizado en el Ministerio Público, con el fin de hacer los ajustes necesarios a la propuesta inicial de evaluación del desempeño de los fiscales y fiscalas, para que de esta manera no se desaprovechen los recursos y el tiempo invertidos por la Institución en el desarrollo de dicha propuesta.

Plazo de implementación: segundo semestre del 2012.

Establecer la necesidad real del recurso de Tecnología de Información que apoya indirectamente el proyecto, con la finalidad de lograr el mejor aprovechamiento de los recursos asignados, considerando que estas plazas fueron creadas para un fin específico, de conformidad con el artículo 44 de la Ley Orgánica Poder Judicial.

Plazo de implementación: inmediato a la aprobación del informe.

Consejo Superior

Girar instrucciones al Departamento de Gestión Humana, para que asuma la dirección funcional del Proyecto, con el fin de contar con una organización adecuada para el desarrollo y aplicación de la herramienta de evaluación del desempeño, así como una mayor supervisión técnica, una comunicación más directa y la búsqueda del logro de los objetivos y las directrices definidas, dado que según el acuerdo del Consejo Superior, en Sesión Extraordinaria No. 29-11, artículo II, dicho Departamento a partir del 2012, será el encargado de la ejecución del proyecto.

Plazo de implementación: inmediato a la aprobación del informe

Departamento de Personal

Coordinar con el Departamento de Tecnología de Información, antes de implementar el SED Jurisdiccional, la implementación de los controles correctivos para la depuración de la información del Sistema de Gestión, necesarios para asegurar la confiabilidad, calidad, suficiencia, pertinencia y oportunidad de la información que genere, insumo primordial para obtener una correcta evaluación del desempeño de los jueces y juezas.

Plazo de implementación: antes de implementar el SED Jurisdiccional en un despacho judicial.

Elaborar un plan de acción con sus correspondientes actividades, procesos y plazos, con el fin de establecer e implementar un método de evaluación del desempeño que propicie un enfoque integral, con parámetros y funcionalidades aplicables a cualquiera de los ámbitos y niveles ocupacionales, en procura de que se convierta en un instrumento efectivo, con miras a establecer un mejoramiento continuo y sistemático de todo el personal y en una herramienta para la toma de decisiones administrativas.

Dentro de las actividades a desarrollar se debe incluir las correspondientes a la elaboración y aprobación de un reglamento de evaluación del desempeño que contemple todos los ámbitos que conforman el Poder Judicial, con el fin de establecer los aspectos reglamentarios necesarios para evaluar el desempeño de todos los funcionarios judiciales.

Plazo de implementación: segundo semestre del 2012."

El Magistrado Vega, en su condición de Coordinador de la Comisión de Evaluación del Desempeño, en oficio N° CED-013-2012 de 23 de junio del año en curso, expresó:

"...me permito hacerle llegar las observaciones de la Comisión y el Equipo Técnico de trabajo en relación con el informe N° 145-06-AEE-2012 de fecha 16 de febrero del presente año, emitido por la Auditoría Judicial. Le ruego sea puesto en conocimiento de los señores y señoras Magistradas.

Recomendaciones dadas por la Auditoría Judicial

En la recomendación 4.1., se le sugiere a la Corte Plena valorar la dirección estratégica del proyecto, a fin de decidir la conveniencia de mantenerla en la Comisión de Evaluación del Desempeño o por competencia, trasladarla al Consejo de Personal. Igualmente en la recomendación 4.6., para el Consejo Superior, se menciona girar instrucciones al Departamento de Gestión Humana, para que asuma la dirección funcional del Proyecto, con el fin de contar con una organización adecuada para el desarrollo y aplicación de la herramienta de evaluación del desempeño, lo anterior conforme lo acordado en la sesión extraordinaria del Consejo Superior No. 29-11, donde queda establecido que corresponderá al Departamento de Gestión Humana su administración y ejecución, logrando con ello una relación más directa.

Materia	Juzgad os	Tribunale s	Totale s
Familia	3	2	5
Laboral	6	1	7
Contencioso	1	6	7
Contravencionales	3	-	3
Tránsito	3	-	3
Civil	8	4	12
Agrario	2	1	3
Pens. Alimentarias	3	-	3
Penal Juvenil	2	2	4
Viol. Doméstica	4	-	4
Notariado	1	1	2
Penal	4	8	12
Mixtos	20	-	20
Total	60	25	85

A la fecha se han realizado las siguientes matrices:

Juzgado de Seguridad Social

Tribunal Disciplinario Notarial

Juzgado de Violencia Doméstica del II Circuito Judicial de San José

Juzgado de Trabajo Electrónico y Físico del II Circuito Judicial de San José
Juzgado de Pensiones Alimentarias del I Circuito Judicial de San José
Juzgado de Trabajo de Alajuela, Heredia y Guápiles (Plan Piloto)

Matrices en proceso de elaboración, ya se les dio la primera charla con las instrucciones generales, explicación del proyecto y sensibilización del buen uso del Sistema de Gestión de Despachos Judiciales:

Juzgado Notariado
Juzgado de Familia de San José y Desamparados
Juzgado de Tránsito de Heredia y Alajuela.
Juzgado de Pensiones de Desamparados
Tribunal de Familia
Juzgado de Niñez y Adolescencia
Juzgado de Violencia Doméstica Cartago
Jurisdicción Agraria Primera Instancia un 90%

Reuniones pendientes ya programadas:

Juzgado de Tránsito San José
Reunión Escuela Judicial para elaborar lo correspondiente a Familia y Penal

Materias que no se ha tenido ningún contacto:

Civil, Contencioso y Penal

Problemas que se presentan para elaborar las matrices jurisdiccionales

Disponibilidad de los jueces y juezas para reunirse con el equipo técnico.

Falta de compromiso por parte de los jueces y juezas para confeccionar las matrices para evaluar el trabajo de otros.

Dificultad de trasladarse desde otros circuitos sin haber mediado un permiso sin goce de salario.

Dificultad de coordinar las agendas entre los jueces para un día específico.

Las señoras juezas y los señores jueces, se resisten a la evaluación, manifiestan que no están disconformes con el tema de que se les evalué, sino el como lo van hacer.

Por cada matriz se requiere por lo menos 4 audiencias de trabajo.

Existe mucha variación en la estructura laboral entre mismos juzgados de una materia especializada. Cada despacho se organiza diferente para atender los asuntos, teniéndose que hacer más matrices.

Propuestas de solución, para confección de las matrices en forma conjunta con los jueces y juezas expertas

Solicitar a cada comisión jurisdiccional, designar al menos 4 jueces o juezas y se les delegue la responsabilidad de que en forma conjunta con el equipo técnico, realicen las matrices necesarias para la evaluación.

Programar las reuniones y solicitar los permisos con goce de salario, a fin de que todos lleguen el mismo día.

Ya se designó una persona de Género en la Comisión de Evaluación del desempeño, a fin de visibilizar este tema en las propuestas de evaluación. Por lo que

es necesario incluir a una persona representante de Valores, ya que se debe incluir este tema en las propuestas."

- 0 -

[...]

Se acordó: Aprobar la propuesta de la Magistrada Arias y del Magistrado Cruz, en consecuencia, trasladar a la Comisión de Evaluación del Desempeño, a la Asociación Costarricense de la Judicatura (ACOJUD) y a la Asociación de Juezas, el informe N° 145-06-AEE-2012 de 16 de febrero del año en curso, emitido por la Auditoría Judicial, referente al estudio relacionado con el Sistema de Evaluación del Desempeño (SED) del Poder Judicial, para lo que a bien tengan manifestar en el plazo de 15 días contados a partir de la comunicación de este acuerdo. **Se declara acuerdo firme.**

- 0 -

En la verificada N° 41-12 del 26 de noviembre de 2012, artículo XV, se tomó el acuerdo que en lo que interesa dice:

"[...]

En sesión N° 38-12 celebrada el 5 de noviembre en curso, artículo XI, se tomó el acuerdo que en lo que interesa literalmente dice:

"[...]

El Magistrado Vega, en condición de Coordinador de la Comisión de Evaluación del Desempeño, en oficio N° CED-019-2012 de 19 de octubre recién pasado, manifestó:

"Por este medio, me permito dar respuesta al oficio N° 8935-12 relacionado con la referencia N° 11789-2010, en el cual se transcribe el acuerdo tomado por Corte Plena en la sesión N° 31-12 celebrada el 3 de setiembre en curso, artículo XXX.

El mismo se solicita trasladar a la Comisión de Evaluación del Desempeño el informe N° 145-06-AEE-2012 de 16 de febrero del año en curso, emitido por la Auditoría Judicial, referente al estudio relacionado con el Sistema de Evaluación del Desempeño (SED) del Poder Judicial, para lo que a bien se tenga que manifestar en el plazo de 15 días contados a partir de la comunicación de este acuerdo.

Cabe indicar que mediante correo electrónico de fecha 27 de setiembre del año en curso, se les envió para conocimiento de todos los integrantes de la Comisión lo resuelto por Corte Plena.

Al día de hoy, no se han hecho más observaciones a las ya indicadas en el oficio No. CED-013-2012 de fecha 23 de junio del mismo año, ya de conocimiento de la Corte Plena. Sin embargo, la Comisión de Evaluación del Desempeño ha considerado oportuno poderse pronunciarse sobre las observaciones recibidas por parte de las Asociaciones. En un plazo de 15 días le estaré haciendo llegar el criterio de la Comisión para conocimiento de la Corte."

- 0 -

Se acordó: Tomar nota de la comunicación anterior y estar a la espera del criterio de la Comisión de Evaluación del Desempeño sobre las observaciones recibidas por parte de las citadas asociaciones. **Se declara acuerdo firme."**

- 0 -

Vencido el plazo otorgado, la única respuesta recibida fue la nota de 15 de noviembre en curso, suscrita por la máster Ana Luisa Messeguer Monge, en su condición de Presidenta de la Asociación Costarricense de Juezas, quien manifestó:

"En relación con el **Oficio N° 8937-12**, cumpla con informarle que la Junta Directiva de la Asociación Costarricense de Juezas, avala la mayor parte de las conclusiones y recomendaciones formuladas por el Auditor Judicial, contenidas en el estudio relacionado con el Sistema de Evaluación del Desempeño (SED) del Poder Judicial.

Asimismo, en relación con el tema tratado en la Sesión N° 31-12, celebrada el 3 de setiembre del año en curso y en cuanto nos atañe en forma directa, en la búsqueda de solución a la inequidad que se daría en la Evaluación del Desempeño de las Juezas, desde octubre pasado, nos avocamos a formular observaciones y plantear mejoras al respectivo Reglamento, las cuales se adjuntan en archivo aparte. Dicha propuesta ya fue remitida a la Comisión de Evaluación del Desempeño para que sea tomada en cuenta, a fin de asegurar el derecho de las juzgadoras a un trato digno y sin discriminaciones que, pretende la concreción de acciones afirmativas a favor de éstas, para lograr la verdadera igualdad en la evaluación del desempeño frente a la de los juzgadores varones."

- 0 -

Manifiesta el Presidente, Magistrado Mora: "En este tema propondría trasladarse a la Comisión de Evaluación del Desempeño las observaciones formuladas por la Asociación Costarricense de Juezas."

Se acordó: Aprobar la propuesta planteada por el Presidente, Magistrado Mora, por ende, remitir las observaciones formuladas por la Asociación Costarricense de Juezas a la Comisión de Evaluación del Desempeño, para su estudio e informe a esta Corte, en el plazo de un mes, contado a partir de la comunicación de este acuerdo. **Se declara acuerdo firme.**

- 0 -

El licenciado Hugo Ramos Gutiérrez, Auditor Judicial, en oficio N° 429-43-AEE-2013 de 2 de mayo de este año, manifestó:

"En consideración a lo estipulado en el artículo 37 de la Ley General de Control Interno, que establece que "Cuando el informe de auditoría esté dirigido al jerarca, este deberá ordenar al titular subordinado que corresponda, en un plazo improrrogable de treinta días hábiles contados a partir de la fecha de recibido el informe, la implantación de las recomendaciones. Si discrepa de tales recomendaciones, dentro del plazo indicado deberá ordenar las soluciones alternas que motivadamente disponga; todo ello tendrá que comunicarlo debidamente a la auditoría interna y al titular subordinado correspondiente", a continuación se expone lo siguiente:

Esta Auditoría, remitió a Corte Plena, mediante oficio N° 145-06-AEE-2012 del 16 de febrero del 2012, el informe sobre el "Sistema de Evaluación del Desempeño (SED) del Poder Judicial", en el cual se emitieron las siguientes recomendaciones dirigidas al Jerarca:

4.1 *Valorar la dirección estratégica del proyecto para el Sistema de Evaluación del Desempeño, a fin de decidir la conveniencia de mantenerla en la Comisión de Evaluación del Desempeño o por competencia, trasladarla al Consejo de Personal. Lo anterior considerando que este es un tema relacionado con la*

gestión del recurso humano y que en Sesión Extraordinaria del Consejo Superior No. 29-11, artículo II, quedó establecido que corresponderá al Departamento de Gestión Humana su administración y ejecución, logrando con ello una relación más directa, así como una comunicación y coordinación más cercana con el equipo técnico encargado del diseño e implementación del SED.

Independientemente de la decisión que se tome al respecto, es importante que en el ente responsable de esa dirección estratégica, exista representación temporal de los ámbitos o de las dependencias auxiliares de Justicia que se requiera, según sea el trabajo que se está desarrollando con el SED, con el propósito de lograr un conocimiento técnico de la materia a desarrollar, una mayor comprensión de las diferentes variables y funcionalidades que intervienen en la evaluación del desempeño de cada uno de los niveles ocupacionales, así como de lograr el nivel de compromiso necesario al momento de la implementación del SED.

Plazo de implementación: inmediato a la aprobación del informe.

4.2 Contemplar en el plan estratégico 2012-2016, dentro del marco de la estrategia general que se desarrollará según la recomendación 4.3, objetivos de evaluación del desempeño, para cada uno de los ámbitos que conforman el Poder Judicial, con el fin de que exista congruencia entre el plan estratégico general y el de los diferentes ámbitos, de tal manera que se evidencie el compromiso explícito que se adquiere para el desarrollo de la estrategia.

Plazo de implementación: en el momento de la elaboración del plan estratégico 2012-2016.”

Además, en el citado informe se emiten recomendaciones dirigidas a otras dependencias, cuya implementación depende de manera directa de la aprobación de las transcritas anteriormente, las cuales a la fecha no se han logrado implementar dado que el informe N° 145-06-AEE-2012 aún no ha sido aprobado por Corte Plena.

Según consulta realizada al Sistema de Correspondencia de la Secretaria de la Corte, este informe se incluyó en un primer momento en la agenda para ser conocido en la Sesión de Corte Plena N° 15-12 del 30 de abril del 2012, no obstante, se fue trasladando de sesión en sesión hasta que fue conocido por el Órgano Superior en sesión N° 31-12 del 3 de setiembre de 2012, artículo XXX, donde se acordó:

“Aprobar la propuesta de la Magistrada Arias y del Magistrado Cruz, en consecuencia, trasladar a la Comisión de Evaluación del Desempeño, a la Asociación Costarricense de la Judicatura (ACOJUD) y a la Asociación de Juezas, el informe N° 145-06-AEE-2012 de 16 de febrero del año en curso, emitido por la Auditoría Judicial, referente al estudio relacionado con el Sistema de Evaluación del Desempeño (SED) del Poder Judicial, para lo que a bien tengan manifestar en el plazo de 15 días contados a partir de la comunicación de este acuerdo. Se declara acuerdo firme.”

Posteriormente, en sesión N° 38-12 celebrada el 5 de noviembre del 2012, artículo XI, la Corte Plena acordó esperar el criterio de la Comisión de Evaluación del Desempeño sobre las observaciones recibidas por parte de las asociaciones.

El 15 de noviembre del 2012 la máster Ana Luisa Messeguer Monge, Presidenta de la Asociación Costarricense de Juezas, remitió nota que fue conocida por Corte Plena en sesión N° 41-12 celebrada el 26 de noviembre del 2012, en la que se refirió al informe de Auditoría señalando:

“... cumplo con informarle que la Junta Directiva de la Asociación Costarricense de Juezas, avala la mayor parte de las conclusiones y recomendaciones formuladas por el Auditor Judicial, contenidas en el estudio relacionado con el Sistema de Evaluación del Desempeño (SED) del Poder Judicial.

Asimismo, en relación con el tema tratado en la Sesión N° 31-12, celebrada el 3 de setiembre del año en curso y en cuanto nos atañe en forma directa, en la búsqueda de solución a la inequidad que se daría en la Evaluación del Desempeño de las Juezas, desde octubre pasado, nos avocamos a formular observaciones y plantear mejoras al respectivo Reglamento, las cuales se adjuntan en archivo aparte.[...].”

Al respecto la Corte en la citada sesión acordó:

“Aprobar la propuesta planteada por el Presidente, Magistrado Mora, por ende, remitir las observaciones formuladas por la Asociación Costarricense de Juezas a la Comisión de Evaluación del Desempeño, para su estudio e informe a esta Corte, en el plazo de un mes, contado a partir de la comunicación de este acuerdo.”

Es preciso indicar que las recomendaciones contenidas en el informe de Auditoría, no tienen relación directa con las observaciones al Reglamento de Evaluación del Desempeño, que las asociaciones de juezas han emitido y que a la fecha no han sido conocidas por ese Órgano.

Por lo anterior, me permito solicitar respetuosamente, se sirvan conocer y pronunciarse con respecto al informe 145-06-AEE-2012 del 16 de febrero del 2012 y sus respectivas recomendaciones, dado que ya ha transcurrido en demasía el tiempo establecido en la Ley General de Control Interno para el conocimiento de informes por parte del Jerarca, por lo que preocupa a esta Auditoría la oportunidad en la aplicación de estas recomendaciones, a fin de contar con una organización adecuada para el desarrollo y aplicación de la herramienta de evaluación del desempeño, así como lograr el mejor aprovechamiento de los recursos invertidos por la Institución en este proyecto y garantizar el cumplimiento de los objetivos propuestos.”

- 0 -

A petición de la Presidenta, Magistrada Villanueva, la Secretaria General de la Corte, solicitó el criterio correspondiente al máster Francisco Arroyo Meléndez, Jefe del Departamento de Personal, sobre las recomendaciones emitidas por la Auditoría Judicial que se dio cuenta.

A dichos efectos el máster Arroyo Meléndez, en su citada condición, en oficio N° 236-CP-2013 de 4 de noviembre en curso, transcribe el acuerdo tomado por el Consejo de Personal, en sesión N° 18-2013 celebrada el 17 de octubre último, artículo I, que literalmente dice:

“En atención a correo electrónico de fecha cuatro de octubre del año en curso, mediante el cual remite para criterio la recomendación de la Auditoría sobre la dependencia que debe tener a su cargo la administración y definición del Sistema

de Evaluación del Desempeño en el Poder Judicial, me permito indicar que de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de Servicio Judicial (Ley número 5155) artículo 12, el establecimiento de políticas en materia de recursos humanos es una labor que corresponde tanto al Departamento de Gestión Humana, como al Consejo de Personal, como órganos técnicos y asesores en la materia, por lo que se plantean las observaciones de ambas instancias para valoración de la Corte Plena.

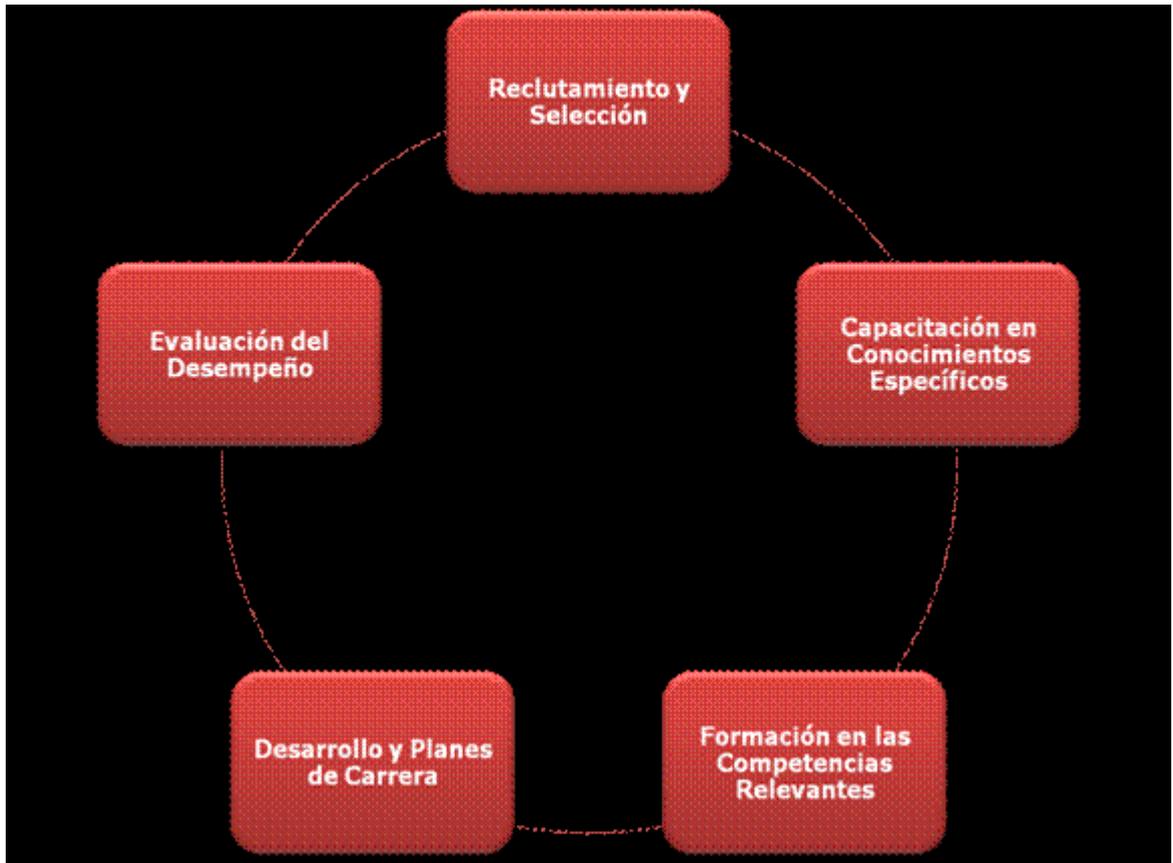
Primero.- Planteamiento de la consulta.

Se desea conocer el criterio del Departamento de Personal en relación al informe de auditoría N° 145-06-AEE-2012 de fecha 16 de febrero del 2012, mediante el cual la Auditoría Judicial solicita a la Corte Plena en lo que interesa:

“Valorar la dirección estratégica del proyecto para el Sistema de Evaluación del Desempeño, a fin de decidir la conveniencia de mantenerla en la Comisión de Evaluación del Desempeño o por competencia, trasladarla al Consejo de Personal. Lo anterior considerando que este es un tema relacionado con la gestión del recurso humano y que en Sesión Extraordinaria del Consejo Superior No. 29-11, artículo II, quedó establecido que corresponderá al Departamento de Gestión Humana su administración y ejecución, logrando con ello una relación más directa, así como una comunicación y coordinación más cercana con el equipo técnico encargado del diseño e implementación del SED”.

Segundo.- Evaluación del Desempeño: Importancia de su aplicación en el Poder Judicial.

En un esquema de crecimiento y mejora continua, las evaluaciones del desempeño contribuyen a la motivación de los y las funcionarias que estarán más anuentes de cumplir con las fechas estipuladas y realizar las tareas programadas. Además, permitirá al Poder Judicial identificar las debilidades en los equipos de trabajo, desarrollar planes de capacitación adecuados, determinar si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y hasta identificar si existen problemas personales que afecten el desempeño de sus funciones.



Conforme se observa, en un proceso dinámico de desarrollo del personal basado en las competencias laborales, la Evaluación del Desempeño es un pilar que sustenta el círculo de mejora. Una persona que se recluta, capacita y se potencia, debe ser evaluada como una forma natural de promover la calidad; es la retroalimentación del sistema para que cada individuo sea analizado en función de su contribución a la labor sustantiva.

Las evaluaciones del desempeño, ayudan de igual manera a que la Institución identifique de modo técnico y consistente a aquellas personas servidoras que se destacan por su eficiencia y utilizar esa información para las promociones evitando un desgaste innecesario de recursos en el reclutamiento y capacitación de nuevos integrantes, considerando que los ascensos dentro de la Institución son beneficiosos en el tanto que quienes los asuman son trabajadores ambientados e inmersos en las planes, objetivos y metodologías utilizados por el Poder Judicial.

En diversas ocasiones el Departamento de Gestión Humana se había pronunciado sobre la importancia de realizar evaluaciones del desempeño a los servidores y las servidoras judiciales; por ello, mediante oficio número 634-JP-2003 fechado el siete de octubre del año dos mil tres y conocido por el Consejo Superior, en Sesión No. 78-03, celebrada el 16 de octubre del 2003, artículo XXVIII, se realizó un análisis del sistema utilizado hasta ese momento, indicando en lo que interesa que:

“La Constitución Política en sus artículos 191 y 192 regula la idoneidad y el desempeño de los servidores públicos, su propósito según la Asamblea Constituyente de 1949 entre otros argumentos fue el siguiente:

"Conformar una Administración Pública con recursos humanos de la mejor calidad y condición (moral, técnica y científicamente hablando), a efecto de hacerla eficiente para el cumplimiento de sus objetivos."

En ese sentido la Sala Constitucional ha desarrollado ampliamente el tema de la idoneidad y la eficiencia del servidor público en diferentes resoluciones, tal es el caso del Recurso de Amparo N° 3125-95, donde se expuso para los efectos de interés lo siguiente:

*"III.- PRINCIPIO DE IDONEIDAD.- Así como la Constitución Política exige en los artículos 191 y 192, que para el ingreso al régimen del Servicio Civil, se debe exigir la comprobación de la idoneidad, **a la vez que se debe exigir eficiencia en el cumplimiento del cargo**, en virtud de lo dicho en el considerando anterior, **se debe concluir que tales requisitos son deseables en toda relación de los entes públicos con sus servidores**. La Sala en su sentencia N° 140-93 de las dieciséis horas cinco minutos del doce de enero de mil novecientos noventa y tres, considerando III, señaló:*

*"El primero de estos dos principios significa que es condición necesaria para el nombramiento de los servidores públicos, "con las excepciones que esta Constitución o el Estatuto de Servicio Civil determinen", tener o reunir las características y condiciones que los faculten para desempeñarse óptimamente en el trabajo, puesto o cargo público, es decir, reunir los méritos que la función demande. **El segundo significa no solo la realización de los cometidos públicos (eficacia, como se entiende en la Ciencia de la administración), sino también llevarlos a cabo de la mejor manera (buena calidad y menores o mínimos costos, por ejemplo)...**" (el resaltado no pertenece al original)*

*"...Examinada la anterior jurisprudencia que ahora se confirma, se agrega que los dos principios de **idoneidad y eficiencia, deben estar presentes, siempre, en toda relación de servicio**. Desde luego que debe entenderse que el legislador ordinario podrá concebir los medios adecuados, distintos o variados, para que la **demonstración de ambos principios sea una realidad en los términos de la norma constitucional y no una mera apariencia que haga nugatorios sus efectos...**" (el resaltado no pertenece al original)*

Por su parte la resolución N° 2000-07680 nos señala lo siguiente:

*"...Por lo demás, los servidores públicos: las personas que prestan servicios a la Administración a nombre y por cuenta de ésta, como parte de su organización, **deben desempeñar sus funciones de modo que satisfagan primordialmente el interés público...**" (el resaltado no pertenece al original)*

*"...los principios de **mérito y capacidad** tienen como propósito lograr una mayor **eficiencia del servicio** o la prosecución de otros bienes constitucionales protegidos, pues si no se procediere conforme se ha hecho, la Administración incumpliría los fines que le son propios.:" (el resaltado no pertenece al original)*

Para efectos del Poder Judicial los principios de idoneidad y eficiencia son desarrollados en la Ley Orgánica del Poder Judicial y especialmente en el Estatuto de Servicio Judicial como instrumento jurídico de similar naturaleza al empleado por el Poder Ejecutivo y Legislativo con el denominado Estatuto de Servicio Civil".

Finalmente, hemos de abonar que el objetivo de la evaluación del desempeño es medir, analizar y desarrollar las habilidades, conocimientos y comportamientos estratégicamente requeridos por la Institución, como señalan varios autores expertos en este campo y por ello debe ser utilizada como una herramienta de identificación, desarrollo y retención de talento que a su vez beneficie al servidor y a la servidora judicial si se utiliza como un medio de comunicación para hacer que estos entiendan los aspectos que le serán valorados, así como las expectativas y la diferencia que pueda existir entre su desempeño actual y el deseado por la Institución.

Tercero.- Antecedentes y estado actual.

Mediante la Ley número 5155 del dieciocho de diciembre del año mil novecientos setenta y dos, la Asamblea Legislativa promulgó el Estatuto de Servicio Judicial, que entre otras cosas vino a regular la evaluación del desempeño de los servidores judiciales, estableciendo dicho estatuto que:

“Artículo 10.- La calificación periódica de servicios se hará anualmente por el Jefe de cada oficina judicial respecto de los subalternos que laboren en ella, usando formularios especiales que el Jefe del Departamento de Personal enviará a las diferentes oficinas en los meses que él determine. Las preguntas del formulario deberán contestarse en forma concreta y el Jefe de la Oficina será responsable de cualquier inexactitud en que incurra al rendir esos informes, los cuales deberán devolverse al Departamento de Personal dentro de los ocho días siguientes. La tardanza injustificada en la devolución de los formularios dará lugar a que el Jefe del Departamento ponga el hecho en conocimiento de la Presidencia de la Corte, para lo que corresponda”.

Para complementar lo indicado en el artículo 10 del Estatuto Judicial, la Corte Plena mediante sesión celebrada el treinta y uno de agosto del año mil novecientos ochenta y uno, aprobó el denominado Reglamento Sobre la Calificación de Servicios para los Empleados del Poder Judicial. El cual en su artículo 2 indica que:

“El Departamento de Personal distribuirá los respectivos formularios en el mes de octubre y le corresponderá a éste la modificación de los mismos, si fuera necesario, previa consulta al Consejo de Personal”.

Con base en esta disposición, durante muchos años el Departamento de Personal ejecutó el proceso citado. Durante ese lapso, este Departamento realizó diferentes investigaciones sobre el procedimiento que se venía aplicando para la calificación de servicios y los alcances obtenidos para nuestra organización. Las deficiencias determinadas por este Departamento a lo largo de los años sobre el marco legal, reglamento y el procedimiento seguido para evaluar el desempeño de los servidores y funcionarios judiciales, fue analizado profundamente por la empresa consultora SONDA en el marco del Contrato de Servicios de Consultoría para el desarrollo del proyecto denominado "Fortalecimiento De La Gestión de Los Recursos Humanos Del Poder Judicial".

En razón de lo anterior, mediante acuerdo del Consejo Superior, en Sesión No. 78-03, celebrada el dieciséis octubre del año dos mil tres, se dispuso suspender en forma transitoria la aplicación de la evaluación del desempeño correspondiente al período 2002-2003 con el objetivo de hacer un replanteamiento sobre sus resultados y alcances.

En el acuerdo citado, se hacía referencia a la importancia de realizar las evaluaciones del desempeño, porque resultan un mandato de ley al que el Poder Judicial está obligado por el principio constitucional de legalidad, no obstante de igual manera advertimos que no podía continuarse con el sistema vigente pues:

“...se colige que tanto el Reglamento, procedimiento e instructivo del actual Sistema de Evaluación del Desempeño que se ha venido aplicando a los servidores judiciales es inconveniente para una sana administración de las personas en la organización.

Estos aspectos fueron considerados y ratificados por la empresa consultora Sonda, razón por la cual es abordado un nuevo enfoque sobre como debe el Poder Judicial aplicar la evaluación del desempeño con el fin de integrar sus beneficios y resultados a toda la organización. Así se desprende del documento aprobado por el Consejo Superior y denominado "Rediseño de Procesos". (Ver oficio 634-JP-2003 fechado el siete de octubre del año 2003).

En este sentido, y entendiendo que el sistema de evaluación del desempeño es un proceso que facilita e impulsa el logro de los objetivos de las Instituciones, era imperioso reevaluar los procedimientos utilizados y definir un nuevo y conveniente rumbo al sistema, de manera tal que los recursos invertidos no constituyan un simple gasto para cumplir con el mandato de ley, si no, que se aprovecharan al máximo pues no puede dejarse de lado que la razón fundamental de evaluar el desempeño de los funcionarios y las funcionarias judiciales debe sustentarse en el afán y la obligación de mejorar la calidad de los servicios prestados, de tal manera que la Institución, los y las trabajadoras, los usuarios de los servicios y hasta el Estado mismo se beneficien de la inversión de esos recursos en esta materia.

No obstante, mientras el Departamento hacía los estudios correspondientes y preparaba una propuesta para un Plan Piloto en el Organismo de Investigación Judicial, la Corte Plena en sesión número 25-06 del once de setiembre del año dos mil seis dispuso la conformación de una comisión denominada Comisión de Evaluación del Desempeño, cuyo objetivo primordial, sería desarrollar y ejecutar las actividades necesarias para implementar en el Poder Judicial un nuevo Sistema de Evaluación del Desempeño.

En función de lo dispuesto por la Corte Plena, la Comisión inició su trabajo de elaborar una propuesta de modelo para el Sistema de Evaluación del Desempeño. La Comisión se propuso como tarea primaria, definir una metodología para evaluar la labor de las personas que ocupan cargos de administradores de justicia (jueces y juezas) por ser estas personas quienes realizan la función sustantiva de la institución. En una segunda etapa, se harían los ajustes correspondientes a la metodología, para aplicarla al Ministerio Público, Defensa Pública, OIJ y sector administrativo.

Como es del conocimiento institucional, la Comisión ha venido trabajando en dicha propuesta, que dicho sea de paso, ha resultado compleja en relación con la metodología y parámetros a utilizar, siendo que a esta fecha la Corte Plena tiene para estudio una propuesta de Reglamento, que viene a plantear los elementos base para su posterior ejecución.

Desde octubre de 2012, la Comisión validó que el Departamento de Gestión Humana continuara con un desarrollo de una propuesta para el resto de sectores de la institución, y de ese modo, avanzar en áreas que presentaran características distintas de la judicatura, y que permitieran una implantación a corto plazo.

En esta línea, en este momento el Departamento de Gestión Humana ha avanzado en la elaboración de Perfiles por Competencias para un 45% a 50% de las clases de puestos existentes y está elaborando una propuesta de metodología de evaluación, para ser analizada y discutida en el seno del Consejo de Personal y de las instancias decisorias en la institución.

Cuarto.- Propuesta para la creación del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial.

Conforme se indicó, dentro de las funciones asumidas por la Comisión de Evaluación del Desempeño citada líneas arriba, se estableció la necesidad de contar con una nueva normativa que regule la aplicación del Sistema de Evaluación y que sirva a su vez de herramienta en la ejecución del mismo.

Por ello, se procedió a la elaboración de un borrador de reglamento que fue presentado a la Corte Plena, la cual solicitó que antes de su aprobación se remitiera a consulta de las diferentes organizaciones de la institución.

Una vez realizada la consulta solicitada por la Corte Plena, se elaboró una propuesta final de reglamento, la cual fue remitida a la Presidencia de la Corte el pasado veintitrés de julio del año en curso, mediante oficio CED-000-2013, suscrito por el Magistrado Rolando Vega Robert, quien funge como coordinador de la Comisión.

A efectos de referencia, se transcriben los artículos de interés donde se propone la disposición de los órganos rectores.

“Artículo 5: Órganos judiciales involucrados en el S.I.E.D. Los Órganos Judiciales que intervienen en el S.I.E.D. son:

a) El Consejo de Personal será el órgano rector de la evaluación de las servidoras y los servidores judiciales, con excepción del sector jurisdiccional. Además de las otras funciones que le asigne este reglamento, aprobará las respectivas matrices de evaluación. (énfasis agregado)

b) El Consejo de la Judicatura será el órgano rector y responsable de la evaluación del desempeño de quienes ocupen puestos de magistratura, de jueces y juezas. Además de las otras funciones que le asigne este reglamento, aprobará las respectivas matrices de evaluación. (énfasis agregado)

c) En el caso del Ministerio Público, el Organismo de Investigación Judicial, la Defensa Pública y los órganos administrativos, la responsabilidad por la aplicación del S.I.E.D. corresponderá a las jerarquías de dichos órganos. La evaluación de cada servidora o servidor la realizará su jefatura inmediata.

En los despachos judiciales corresponde al Juez o Jueza Coordinadora evaluar al personal administrativo a su cargo.

d) El Departamento de Personal - Gestión Humana, por medio del Subproceso de Evaluación del Desempeño, tiene a su cargo el desarrollo de las acciones administrativas necesarias para el funcionamiento del S.I.E.D.

e) El Departamento de Planificación coadyuvará con los órganos rectores del S.I.E.D. en la definición de los parámetros de desempeño.

f) *La Dirección de Tecnología de la Información y Comunicación tiene a su cargo la creación y mantenimiento de los sistemas de información necesarios para aplicar el S.I.E.D.*

g) *La Escuela Judicial y las unidades de capacitación, según sus respectivas competencias, tienen a su cargo la elaboración, diseño y administración de los planes de formación o capacitación necesarios para mejorar el desempeño de las servidoras y los servidores judiciales. Para ello considerará, al elaborar sus planes académicos, los resultados obtenidos por los procesos de evaluación del desempeño, procurando siempre el crecimiento de las personas evaluadas en sus tres plenitudes: laboral, ciudadana y humana*

h) *Las demás oficinas y dependencias judiciales colaborarán, en el marco de sus competencias, para el logro efectivo de los objetivos que orientan el S.I.E.D.”*

Asimismo, en el mismo articulado se establecen las instancias de impugnación de las evaluaciones, en particular se definió:

“Artículo 15: Impugnación del resultado. *Si la persona evaluada no estuviere de acuerdo con el resultado obtenido, podrá presentar recurso de revocatoria dentro de cinco días hábiles, ante la jefatura que efectuó la evaluación. El recurso será resuelto en un plazo máximo de 15 días a partir de la presentación. Contra esta resolución cabrá recurso de apelación ante la jefatura inmediata de quien evaluó, para lo cual se aplicarán los mismos plazos establecidos en este artículo. Estos plazos tendrán el carácter de ordenatorios.*

En el caso de las personas que administran justicia, se podrá interponer recurso de reconsideración ante al Consejo de la Judicatura, en los mismos plazos definidos en el párrafo anterior.”

Como se observa, en el borrador del nuevo reglamento, se mantiene la diferenciación entre la población que atendería el Consejo de Personal y el Consejo de Judicatura, respecto de los responsables de administrar justicia.

Es importante dejar claro que –como se indicó-, hasta la fecha, este reglamento es un borrador y se encuentra a la espera de ser aprobado por la Corte Plena, y en ese tanto podría ser modificado, pero en lo esencial, la posición del Consejo de Personal es conteste con lo que específicamente citan el artículo 5, incisos a) y b).

Quinto.- Criterio del Consejo de Personal.

Como ha quedado señalado en los puntos expuestos, la voluntad del legislador -cuando emitió la Ley número 5155 del dieciocho de diciembre del año mil novecientos setenta y dos, mejor conocida como “Estatuto de Servicio Judicial”-, y la de los Magistrados y Magistradas que conforman la Corte Plena al aprobar los diferentes reglamentos y propuestas realizadas sobre el tema, ha sido que el Consejo de Personal, en coordinación con el Departamento de Personal sean quienes definan las propuestas de políticas en materia de recursos humanos. Siendo inherente la Evaluación del Desempeño a los procesos propios de la gestión humana, resulta natural que sean estos órganos los competentes para asumir la dirección y el desarrollo de las estrategias para implementar y ejecutar el Sistema de Evaluación del Desempeño.

Dicho lo anterior es preciso señalar también que por la naturaleza propia de la institución y de las características propias del cargo "Juez" el Poder Judicial creó el Consejo de la Judicatura como un órgano responsable de mantener la idoneidad y el perfeccionamiento de la administración de justicia.

Así indica el Reglamento Interno del Sistema de Carrera Judicial:

Artículo 1°- *El Consejo de la Judicatura, es el órgano director de la Carrera Judicial. En consecuencia, es el encargado de regular todo lo referente a los concursos y su desarrollo, dentro de la competencia específica que le confiere la Ley de Carrera Judicial y su objetivo es mantener la idoneidad y el perfeccionamiento en la administración de justicia". (énfasis agregado).*

Precisamente en concordancia con esta atribución, y dentro del proceso de desarrollo institucional, es que el Poder Judicial ha discutido acerca del tratamiento del proceso de administración de los recursos humanos en la judicatura, y en ese marco, ha consensuado propuesta de reforma legal a la Ley Orgánica del Poder Judicial, asignando al Consejo de la Judicatura dicha competencia de modo expreso. Obsérvense lo que el Proyecto de Reforma a la Ley Orgánica del Poder Judicial señala en lo que interesa:

CAPÍTULO II

Del Consejo de la Judicatura.

Artículo 76. *El Consejo de la Judicatura es el encargado de la administración de la carrera judicial. Tendrá como órgano auxiliar al Departamento de Personal y dependerán de él la Escuela Judicial y el órgano administrativo de la carrera judicial. (énfasis agregado)*

Artículo 79. *Corresponde al Consejo de la Judicatura:*

1. *Administrar, convocar y decidir sobre los concursos de antecedentes y oposición de la carrera judicial.*

2. *Establecer los mecanismos de evaluación y capacitación de jueces de carrera y de los candidatos a ingresar a ella. (énfasis agregado)*

(...)

Así las cosas, este Consejo manifiesta:

1- *La Evaluación del Desempeño es un proceso propio de las áreas de recursos humanos, por lo que resulta ajustado a las competencias legales y técnicas que tanto el Consejo de Personal como el Departamento de Gestión Humana asuman la rectoría y administración de dicha actividad, tal y como lo propone el proyecto de Reglamento respectivo en su artículo 5, incisos a) y b).*

En caso de que la Corte Plena avale este criterio, el Consejo de Personal elaborará una propuesta con el acompañamiento técnico del Departamento de Gestión Humana, que contemple las distintas áreas del Poder Judicial. Para esta labor, se planteará una agenda y un cronograma de trabajo con las diversas instancias del Poder Judicial.

Para asumir este proceso, la institución deberá facilitar los recursos humanos y materiales que se requieran, conforme la propuesta que oportunamente se presente.

2- *Se exceptúa de esta competencia lo referente a la Evaluación del Desempeño para los Jueces que debe corresponder al Consejo de la Judicatura, en razón de las particularidades y naturaleza de estos cargos. Debe reseñarse que de*

esta misma forma lo plantea el proyecto de Reglamento respectivo, que cuenta con el aval del mismo Consejo de la Judicatura, y también así se establece en el proyecto de reforma a la Ley Orgánica del Poder Judicial, conforme se ha reseñado.

Por esta razón la dirección estratégica del proyecto para el Sistema de Evaluación del Desempeño para los Jueces junto con las acciones y recursos necesarios para su ejecución, es una tarea que deberá analizar el citado Consejo.

Del mismo modo, los insumos que hasta la fecha haya elaborado la Comisión existente deben ser objeto de análisis de esta instancia para que defina las próximas acciones a seguir.

3-Como se observa, el criterio de este Consejo supone la aprobación del Reglamento para la Evaluación del Desempeño que se encuentra en estudio en el seno de la Corte Plena. Considerando que tanto esta consulta como aspectos fundamentales para el adecuado desarrollo de una propuesta de Evaluación de Desempeño descansan sobre la base del reglamento tantas veces citada, se considera que más que resolver sobre este aspecto puntual, corresponde a la Corte Plena valorar y pronunciarse sobre su contenido integral.”

- 0 -

Manifiesta la Presidenta, Magistrada Villanueva: “Este asunto se refiere a un informe del licenciado Hugo Esteban Ramos Gutiérrez, Auditor Judicial, relacionado con el Sistema de Evaluación del Desempeño, y una recomendación que fue conocida desde el año 2012.

A raíz de este informe y por una decisión de esta Corte, se le concedió audiencia a las asociaciones y al Consejo de Personal.

El informe del Consejo de Personal indica que lleva razón la Auditoría Judicial en su recomendación, que el Proceso de Evaluación del Desempeño lo debe llevar en su dirección el Departamento de Personal y el Consejo de Personal y en cuanto a jueces y juezas el Consejo de la Judicatura.

Esa es la recomendación que también abona el informe que presenta el Consejo de Personal, en una nota que nos envía la Magistrada Pereira”.

Expresa el Magistrado Jinesta: “Me imagino que luego analizaremos el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño, por lo que de una vez comunico que voy a dejar por escrito mis observaciones al reglamento, a la Secretaría General de la Corte, esto por cuanto no estaré la próxima semana.

Este tema está relacionado con el Proyecto de Reglamento, porque en éste se señala, reitera y ratifica el tema de los Órganos encargados de la Evaluación del Desempeño, que dicho sea de paso, la implementación de esto me parece muy positivo y además congruente con la reforma de hace más de diez años, el artículo 11 de la Constitución Política.

El tema que voy a señalar para el reglamento es que, no sé si una serie de materias que vienen reguladas, pueden estarlo en una disposición de carácter administrativo, porque parece que hay muchas que son materia de reserva de ley.

En el reglamento hay una serie de confusiones sobre el sistema recursivo, es decir, los recursos que se pueden plantear frente al acto de evaluación y la Sala Constitucional lo ha señalado, luego se prevé que un mal rendimiento, como es

normal en casi todos los sistemas que regulan esta materia, pueda determinar una sanción disciplinaria.

Indico que en su momento la Sala Constitucional ha señalado que los procedimientos para el dictado de actos de gravamen o actos ablatorios son reserva de ley, no puede ser que un reglamento regule procedimientos sobre el particular, pero en su momento lo haré.

En cuanto a los Órganos competentes para llevar a cabo la evaluación y la rendición de cuentas, hace mucho tiempo intervine en Corte e incluso hice una propuesta a don Luis Paulino Mora Mora (q.d.D.g), para que creáramos un Órgano Evaluador en el Poder Judicial, porque éste según la doctrina generalizada debe ser un órgano completamente independiente, lo que se llama en Europa “Autoridad Administrativa Independiente”, además 100% dedicado al tema de la evaluación.

El derecho comparado en cuanto a la regulación, es un tema de tipo nacional y no judicial, los Órganos reguladores tienen que ser autoridades administrativas independientes, que aseguren la objetividad, imparcialidad y neutralidad en su funcionamiento.

En el caso del Consejo de Personal no lo veo como un Órgano independiente, no está estructurado organizativamente en el Poder Judicial como un Órgano desconcentrado.

Lo óptimo sería que creáramos esa autoridad u órgano evaluador como un Órgano desconcentrado, en su momento señalé que tenía que estar en la línea *staff* de la Presidencia de la Corte, pero repito, el Consejo de Personal considero que no es un Órgano desconcentrado, que se vaya a dedicar única y exclusivamente al tema de la evaluación, que es un tema fundamental, pues tiene otras competencias asignadas.

En el caso del Consejo de la Judicatura tampoco está estructurado o concebido como un Órgano desconcentrado en grado máximo dentro de la estructura organizacional del Poder Judicial y entiendo que tiene otras competencias también que desarrollar.

La idea es crear una competencia especializada y además otorgarla exclusivamente a un órgano desconcentrado en grado máximo, que asegure imparcialidad, neutralidad y objetividad. Por eso, es que lo propuesto en cuanto a los Órganos evaluadores, que se ve luego reflejado en el reglamento y que será analizado en la sesión siguiente, no me parece la solución más acertada, porque sería agregarle una competencia más, tanto al Consejo de Personal como al Consejo de la Judicatura, cuando ya tienen otras y el tema de Evaluación y Rendición de Cuentas es un tema estratégico y fundamental para la toma de políticas judiciales.

En esto tiene que haber órganos desconcentrados en grado máximo, totalmente separados de cualquier línea jerárquica, porque el Consejo de Personal, bien que mal tiene alguna línea jerárquica y luego el Consejo de la Judicatura, repito, no es órgano desconcentrado.

Quiero dejar planteadas esas inquietudes y la propuesta señalada no me parece y no comparto que sea lo óptimo, y debería de pasar un poco por la creación de una autoridad evaluadora independiente dentro del Poder Judicial.

Probablemente el ensayo que se da dentro del Poder Judicial, obedece a la falta de una ley de evaluación y rendición de cuentas, una ley general que desarrolle el artículo 11 de la Constitución Política, párrafo segundo, pero este es otro tema que está ahí planteado, ya no es propio del Poder Judicial, prácticamente es una mora del Poder Legislativo en el desarrollo de una norma constitucional importante”.

MIENTRAS SE HALLABA EN USO DE LA PALABRA EL MAGISTRADO JINESTA, ENTRÓ EL MAGISTRADO RUEDA.

Prosigue la Presidenta, Magistrada Villanueva: “La Secretaria General de la Corte procederá a dar lectura a las recomendaciones emitidas por la Auditoría Judicial”.

A solicitud de la Presidenta, Magistrada Villanueva, la Secretaria General de la Corte procedió a dar lectura a las recomendaciones formuladas por la Auditoría Judicial y agregó lo siguiente: “También hay recomendaciones dirigidas a la Comisión de Evaluación del Desempeño o al ente que se le asigne la recomendación 4.1 que sería la de valorar a quién le corresponde la Evaluación del Desempeño, además otras para el Consejo Superior y al Departamento de Personal”.

Dice la Magistradas Pereira: “Desde un principio, cuando empezamos a analizar lo de la Evaluación del Desempeño, externaron el criterio de que entrándose de todo lo que fuera para el personal que no es profesional, el Consejo de Personal sea quien se encargue, y hemos estado de acuerdo con eso, aunque efectivamente el Consejo de Personal tiene el conocimiento de muchas otras obligaciones.

Nosotros estuvimos desde un principio conformes en que entrándose del personal técnico o auxiliar, era el Consejo de Personal a quien le correspondía por ser la instancia que está directamente relacionada con el Departamento de Personal.

En cuanto a la calificación o evaluación de los jueces, estimamos al igual que se había comentado desde un inicio cuando se refirió respecto a este tema el Magistrado Vega en esta Corte, que lo ideal sería que fuera el Consejo de la Judicatura.

Ahora, el Magistrado Jinesta nos dice que discrepa en cuanto a que su posición desde un inicio, que también la recordé ahora que la mencionó, es que se creara un tipo de Consejo específico de evaluación.

Conforme estuve de acuerdo en el momento en que conocimos e informamos lo que usted ha leído hoy, mantengo la posición de que no veo ninguna incompatibilidad para que la evaluación del desempeño sea realizada tal y como la estamos proponiendo.

En realidad estamos en una gran deuda como institución, de avocarnos a este tema, de tener algún sistema de evaluación de desempeño y no dejo de ver que a futuro podrían incluirse algunas mejoras, pero estimo que si nosotros logramos por lo menos dar unos pasos en que lo iniciemos tal y como la propuesta lo tiene y tengamos un reglamento que trate de uniformar los aspectos, podríamos dar grandes avances, que es el cuestionamiento que se nos hace, en el sentido de que esa es una deuda que tenemos porque no lo estamos efectuando en este momento.

De manera, que sí reitero la posición del acuerdo que tomamos en el Consejo de Personal.

Esto significa y quiero hacerlo ver, una carga que casi implicaría una sesión más del Consejo de Personal para aspectos específicos de lo que son la Evaluación del Desempeño, que lógicamente pasa también porque el jefe inmediato tendrá conforme ahí se indicó también, una primera evaluación directa del servidor o servidora judicial y tendremos algunos datos que nos llegan para poder sopesar cómo es que debe llevarse a cabo la evaluación y finalmente concretar lo correspondiente.

Estimo que entratándose de los jueces y juezas, el Consejo de la Judicatura tiene todo lo que tiene que ver para la carrera profesional en los administradores de justicia, pues también cuenta con las competencias para poder evaluar a quiénes nombra y a quiénes ellos recomiendan integrar nueva terna de acuerdo a los insumos que el Departamento de Personal en la Carrera Judicial especialmente, les va indiciando en el quehacer diario. No veo como una incompatibilidad, en que pueda también evaluar a quiénes ellos sugieren como nombres para que finalmente el Consejo Superior o la Corte los designe en el puesto que están”.

Añade la Presidenta, Magistrada Villanueva: “El tema en lo personal es importante, no hemos avanzado y tenemos un retraso institucional muy grande y si ustedes observan, el informe es del año 2012 y no ha existido un pronunciamiento y lo que hace la Auditoría Judicial es decir: *“esto lo está llevando una Comisión de Evaluación de Desempeño que no ha tenido un Staff para impulsarlo”* y la recomendación es que se necesitan Órganos en este momento permanentes para poder promover un Proyecto de Sistema de Evaluación, lo cual considero importante.

La Auditoría Judicial frente a una Comisión dice que se necesitan órganos permanentes, para que impulsen el proceso de la creación del sistema. No observo incompatibilidad con la posición del Magistrado Jinesta, que una vez establecido u observando el sistema, sea conveniente la creación del Órgano que señala, no lo descarto, es decir, lo que rescato de esta comunicación de la Auditoría Judicial, es que la estrategia del sistema tiene que impulsarla actualmente alguien de manera permanente y estable. Este es un tema muy importante para la Presidencia. Es necesario que camine.

En cuanto a la sugerencia de si es un Órgano diferente, viene luego y la recomendación es la propuesta por la Auditoría Judicial.

Magistrado Jinesta, no veo una exclusión de su propuesta y más bien considero muy importante que se estudie esa posibilidad e incluso hacemos circular las observaciones, no obstante, el proyecto tiene que impulsarse por alguien y me parece que lo propio sería por los órganos que tienen esas tareas, con un salario y dedicados en parte a ese recurso, lo que me parece es que no son excluyentes las posiciones”.

Agrega el Magistrado Jinesta: “Tiene razón usted, porque aún no se ha aprobado el reglamento, de momento me podría allanar al criterio del Auditor Judicial y de todas maneras existe un procedimiento para poder separarse de dicho criterio, que es bastante engorroso y complicado y podríamos dejar la discusión de cuáles órganos son los encargados de la evaluación y la rendición de cuentas para cuando la Corte apruebe el reglamento.

Repito, la semana entrante no estaré, pero dejaré mis observaciones por escrito”.

Aclara la Presidenta, Magistrada Villanueva: “Considero que el reglamento no se resolverá en un solo día, sino que ocupará varias sesiones.

Tengo por presentadas sus observaciones y someto a votación las recomendaciones de la Auditoría Judicial, que están avaladas también por el Consejo de Personal. Lo anterior, en el entendido de que la Comisión de Evaluación del Desempeño, que es la que ha venido desempeñándose, será un apoyo importante, pero que el proceso lo dirigirán los otros Órganos”.

Se acordó: Tener por presentadas las observaciones del Magistrado Jinesta y aprobar las recomendaciones vertidas en el informe N° 145-06-AEE-2012 de 16 de febrero del 2012, emitido por la Auditoría Judicial, referente al estudio relacionado con el Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño (SED) del Poder Judicial, las que también son avaladas por el Consejo de Personal, en consecuencia: **1.)** Tanto el Consejo de Personal como el Departamento de Personal asumirán en conjunto la rectoría y administración del Proyecto para el Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño tal y como lo propone el actual Proyecto de Reglamento en su artículo 5, incisos a y b. **2.)** El Consejo de Personal elaborará una propuesta en conjunto con el Departamento de Personal que contemple las distintas áreas del Poder Judicial. Para esta labor, se planteará una agenda y un cronograma de trabajo con las diversas instancias del Poder Judicial. **3.)** El Consejo de Personal tendrá representación temporal de los ámbitos o de las dependencias auxiliares de Justicia que se requiera, según sea el trabajo que se está desarrollando con el SED, con el propósito de lograr un conocimiento técnico de la materia a desarrollar, una mayor comprensión de las diferentes variables y funcionalidades que intervienen en la evaluación del desempeño de cada uno de los niveles ocupacionales, así como de lograr el nivel de compromiso necesario al momento de la implementación del SED. **4.)** Se exceptúa de esta competencia lo referente a la Evaluación del Desempeño para el sector Jurisdiccional que corresponde al Consejo de la Judicatura, en razón de las particularidades y naturaleza de estos cargos. **5.)** El Departamento de Planificación contemplará en el Plan Estratégico 2012-2016, dentro del marco de la estrategia general que se desarrollará según la recomendación 4.3 de dicho informe, objetivos de evaluación del desempeño, para cada uno de los ámbitos que conforman el Poder Judicial, con el fin de que exista congruencia entre el plan estratégico general y el de los diferentes ámbitos, de tal manera, que se evidencie el compromiso explícito que se adquiere para el desarrollo de la estrategia. **6.)** Los insumos que hasta la fecha haya elaborado la Comisión de Evaluación del Desempeño, deberán ser objeto de análisis del Consejo de Personal y del Consejo de la Judicatura para que definan las próximas acciones a seguir.”

Se acordó: Tomar nota.

ARTICULO IV

La Sección de Análisis de Puestos en el Informe N° SAP-004-2014 indica:

Con la finalidad de que sea conocido por los señores miembros del

Consejo de Personal, nos permitimos exponer lo siguiente:

Mediante oficio sin número, de fecha 23 de octubre de los corrientes, el señor Marco Vinicio Vargas Masís, presenta la siguiente gestión:

“(...) Petitoria: En virtud de que a partir del 01-12-10 empezó a regir mi nombramiento en propiedad en la plaza 350042 como Auxiliar Judicial 2, bajo Nómina N° 0576-2010 como se confirma por el Consejo Superior en sesión 95-10 del 26 de octubre del 2010, artículo XL.

Posteriormente se realiza la valoración de puestos para los cargos no profesionales a nivel institucional según el Acta N° 108-10 art LXIX y es en este acto donde se indica que los ocupantes de las plazas Auxiliares Judiciales 2 pasan a ser Técnicos Judiciales 2.

Luego de gestionar con el Departamento de Personal, sección Análisis de Puestos para que se valorará este caso, es que la sección de Análisis de Puestos, resolvió a mi favor en el SAP-224-2013, SICE 9747-13, otorgando que el puesto 350042 se ajuste su categoría a Técnico Judicial 2, toda vez que el ser nombrados en propiedad no se me respetó el imperativo legal, correspondiente a los derechos adquiridos. Lo anterior producto de la política institucional, cuando se realiza una reasignación hacia abajo.

También indica que se debe modificar la categoría de puesto mencionado una vez que la plaza quede vacante, sea que el titular del cargo se traslade de manera definitiva a otra plaza de igual, menor o mayor categoría o en su defecto, se jubile o renuncie al cargo mientras tanto se les conservarán los derechos adquiridos como se indico anteriormente. En donde concluyen que se debía trasladar la gestion al proceso de Administración Salarial, con el fin de que se realicen los cálculos de las sumas de (SIC) que dejaron de percibir el puesto bajo análisis.

En el informe SAP-261-2013, SICE9747-13 se comunica que no se aplicará el pago de lo concedido, sin fundamento alguno que desacredite el derecho adquirido.

Recurro a su instancia, con el fin de que se mantenga lo resuelto en el informe SAP-224-2013 el cuál me otorgó el derecho de pago de las diferencias salariales dejadas de percibir y sus respectivos intereses desde el momento en que se hizo el cambio de la categoría de mi puesto.”

Con respecto a la situación que expone el señor Vargas Masís, se debe indicar que mediante informe SAP-261-2013 se amplió el análisis sobre la situación que se dio en el caso del puesto N° 350042 ocupado en propiedad por el petente. En ese informe es claro, que de la situación acontecida no es posible otorgarle las pretensiones planteadas, por cuanto la política institucional en relación con los derechos adquiridos se da bajo el presupuesto de que se realice una reasignación hacia bajo de la clase

de puesto; condición que no acaece ni concurre en el marco fáctico que se dio en el caso del puesto N° 350042, el cual fue ajustado de acuerdo a la técnica de clasificación y valoración de puestos de conformidad con las funciones que efectivamente realizaba en el desempeño del puesto.

Con el fin de fundamentar lo anteriormente expuesto se procede a indicar lo siguiente con respecto al informe SAP-261-2013:

1. En el informe se lee claramente lo siguiente:

“Al revisar con mayor detalle la situación del señor Vargas Masís y de las conversaciones sostenidas con los compañeros de la Unidad de Presupuesto y Estudios Especiales es claro que el ocupante del cargo 350042 se encuentra en propiedad a partir del 1 de diciembre del 2010. Logramos establecer que en el informe SAP-128-2010 de fecha 25 de mayo del 2010 elaborado por la Sección de Análisis de Puestos relacionado con el “Estudio sobre la clasificación y valoración de los puestos que integran el Área Administrativa de la Secretaría General del Organismo de Investigación Judicial, la Oficina Administrativa del Primer Circuito Judicial del San José, las Unidades Administrativas del Ministerio Público y la Defensa Pública, las Administraciones Regionales de Osa y Grecia, así como los puestos administrativos del Juzgado de Tránsito del Primer Circuito Judicial de San José y la Sala Constitucional” se consigna que: “...y como Auxiliar Judicial 2 el N° 350042; y sus ocupantes se encuentran desarrollando funciones propias de la Oficina Administrativa del I Circuito Judicial de San José. A pesar que el III Circuito Judicial de San José no cuenta con una edificación propia y los de despachos que se ubican en los distritos y cantones de los sectores Sur y Oeste de San José a excepción de los juzgados de tránsito, son atendidos por la Oficina Administrativa del I Circuito Judicial de San José; el III Circuito Judicial es una realidad, existe y cuenta con recurso humano; razón por la cual los puestos N° 350041 y 350042, no serán considerados en este informe.”

De lo anterior es claro que el puesto N° 350042 desde esa fecha, es decir mayo del 2010, realizaba funciones administrativas propias de una Administración Regional.

2. Así mismo se indica en el informe de cita que “la Sección de Análisis de Puestos, procedió a elaborar un informe, bajo el número SAP-331-2010 de fecha 08 de noviembre del 2010, relacionado con una propuesta de revaloración para los cargos no profesionales de la institución, el cual fue aprobado mediante acuerdo del Consejo Superior del Poder Judicial en la sesión número 108-10, artículo LXIX, celebrada el día 9 de diciembre del año 2010.”. Como efecto directo de los alcances del SAP-331-2010 y por competencia propia de esta Sección, se procedió a consultar y revisar los cargos que se encontraban ubicados en oficinas donde sus competencias difieren con la clase de puesto, con el fin de ubicarlos y establecer su

correcta clasificación y valoración; al respecto se tiene que el puesto ocupado por el Señor Vargas Masís N° 350042 se encontraba en esa situación, en ese sentido señala el informe SAP-261-2013 indica:

“Es así, que se determina que el cargo que ocupa el petente realiza actividades propias de un “Asistente Administrativo”; y no de un cargo propio de un “Técnico Judicial”.

Tal y como podemos apreciar los cambios acontecidos para este puesto de conformidad con el análisis de los factores ocupacionales y ambientales presentes en él, se tiene que el mismo fue revalorado y por ende sufrió un aumento en su base salarial de ¢ 18.400,00; tal y como se observa a continuación:

Clasificación actual Auxiliar Judicial 2	Salario asignado antes del estudio SAP-331-10	Clasificación propuesta Asistente Administrativo 1	Salario asignado según estudio SAP-331-10	Diferencia
Salario base actual	¢354.200,00	Salario base propuesto	¢372.600,00	¢18.400,00

Fuente: Índice salarial del I semestre del 2011.

Derivado de lo anterior y conforme a la propuesta de revaloración, se tiene que el cargo 350042, clasificado como “Auxiliar Judicial 2”, pasó a ajustarse a la categoría de un “Asistente Administrativo 1”, por cuanto su accionar funcional no correspondía a labores jurisdiccionales, sino más bien desempeñaba actividades de índole asistencial administrativo, en la oficinas ubicadas en el Primer Circuito Judicial de San José.”

Tal y como se aprecia se puede constatar que la reasignación del puesto en mención no contraviene los derechos subjetivos producto del nombramiento en propiedad del señor Vargas Masís y por el contrario significó un aumento en el salario base de ¢18.400,00, por lo cual no fue necesario aplicar la política institucional que se sigue en los casos en que se reasignen puesto en propiedad a una categoría inferior, en cuyo caso se deben respetar los derechos adquiridos del propietario de manera tal que no exista ninguna afectación salarial.

Por lo tanto, a partir del acuerdo del Consejo Superior en la sesión 108-10 celebrada el día 9 de diciembre del 2010, artículo LXIX (donde se aprobó el informe SAP-331-2010), el señor Vargas Masís, devengó un

salario mayor producto de la reasignación hacia arriba de su puesto en propiedad, es decir el N° 350042 que se reasigno de Auxiliar Judicial 2 a la clase de Asistente Administrativo 1.

3. En referencia a la técnica de clasificación y valoración de puestos, es importante aclarar que se centra en analizar las funciones que el puesto desempeña o debe desempeñar, con el fin de mantener el ordenamiento sistemático y racional de las tareas de los puestos de la institución, su ordenamiento jerárquico y su correspondiente fijación salarial; en consecuencia el informe SAP-331-2010 fue confeccionado conforme a lo que dicta la técnica de clasificación y valoración de puestos, procediendo a estudiar las tareas desempeñadas a luz de los factores de clasificación y valoración; en vista de lo anterior se logró concluir en dicho informe que el puesto N° 350042 ocupado por el señor Varas Masis efectuaba tareas propias de la naturaleza del “Asistente Administrativo 1” tal y como fue reasignado.

• RECOMENDACIÓN TÉCNICA:

1. De acuerdo con el análisis presentado se recomienda denegar las pretensiones presentadas por el señor Marco Vinicio Vargas Masis, Asistente Administrativo 1, de la Oficina Administrativa del I Circuito Judicial de San José, ya que la reasignación del puesto N° 350042 obedeció a que no desempeña funciones propias para la clase de Auxiliar Judicial en ese entonces, siendo mas bien actividades de

carácter administrativo, por otra parte la reasignación realizada en su momento no contraviene los derechos subjetivos producto del nombramiento en propiedad del señor Vargas Masís y por el contrario significó un incremento en el salario base de ¢18.400,00; por lo cual no fue necesario aplicar la política institucional que se sigue en los casos en que se reasignen puesto en propiedad a una categoría inferior, en cuyo caso se deben respetar los derechos adquiridos del propietario.

--*-*-*

De la revisión del caso, queda demostrado que el señor Vargas Masís participó en el Concurso N° 21-2010, plaza 350042 y fue designado en propiedad como Auxiliar Judicial 2, a partir del 01 de diciembre de 2010 (sesión del Consejo Superior 95-10 del 26 de octubre de 2010). Si paralelamente a estos hechos, el Consejo Superior revalora los cargos de Auxiliar Judicial 2 a Técnico Judicial 2, y no se modificó, anuló o reversó el nombramiento de cita, este Consejo estima que corresponde extender los alcances de la revaloración a Técnico Judicial 2, por haberse consolidado un derecho a su favor.

Se acordó:

- 1) Tener por rendido el informe SAP-004-2014 y apartase de su criterio.*
- 2) Trasladar al Consejo Superior con indicación de que en criterio de esta instancia corresponde acoger la gestión del Sr. Vargas Masís.*

ARTICULO V

Se conoce el Informe N° SAP-253-2013 de la Sección de Análisis de Puestos, el análisis conclusivo y recomendaciones del documento son las siguientes:

Con la finalidad de poner en conocimiento de los integrantes del Consejo de Personal, a continuación se presenta la siguiente información:

Mediante oficio N° 6761-13 de fecha 18 de junio 2013, la Secretaría General de la Corte traslada el acuerdo tomado por el Consejo Superior, en la sesión N° 56-13 celebrada el 30 de mayo del año en curso, artículo LXXXI según se transcribe a continuación:

“...Trasladar la gestión de la Magistrada Calzada al Departamento de Personal para que analice la procedencia de recalificar la plaza N° 92374 ocupada por la licenciada Katia Salas Abarca, a Profesional en Derecho 3B de la Sala Constitucional.”

III. ANÁLISIS CONCLUSIVO

Una vez considerados los aspectos obtenidos durante el desarrollo de este informe a continuación se presenta el siguiente análisis.

3.1. Acerca de las plazas ocupadas por la licenciada Kattia Salas Abarca en la Sala Constitucional.

En relación con la plaza en estudio N° 92374 de Técnico Unidad Ejecutora ocupada en propiedad por la petente, según se tiene el Consejo Superior en sesión 77-12 del 28 de agosto de 2012, artículo LII, aprobó conceder permiso con goce de salario a la licenciada Kattia Salas Abarca, por un

periodo de seis meses a partir del 01 setiembre de 2012 hasta febrero de 2013, para que en coordinación con la Presidencia de la Sala Constitucional, realice la asesoría: “Evaluación del modelo de reorganización de las modalidades de trabajo (rediseño de procesos) en la etapa de admisibilidad de la Sala Constitucional”.

No obstante lo anterior, antes de vencer este permiso, la licenciada Salas fue nombrada en la plaza N° 92980 de Profesional en Derecho 3B, del 03 de diciembre de 2012 hasta el 19 de mayo de 2013 inclusive, para dedicarse a labores propias de la competencia del Seguimiento de Sentencias.

En el transcurso de este último nombramiento el Consejo Superior, en la sesión N° 33-13, artículo XXIX, celebrada el 9 de abril del año en curso, acuerda: “Trasladar el código de puesto 92374 que ocupa en propiedad la licenciada Kattia Eugenia Salas Abarca, a la Sala Constitucional, a partir del 16 de abril de 2013, para atender entre otros, proyectos o actividades que estime necesarios la Presidencia de dicha Sala.

Luego el 30 de abril del año en curso, la Presidenta de la Sala Constitucional en ese entonces Magistrada Ana Virginia Calzada Miranda, en el lanzamiento del Sistema Informático de Seguimientos de Sentencias, comunica el deslinde del Programa de Seguimiento de Sentencias del Centro de Jurisprudencia Constitucional. A partir de esta fecha se designa a la Licenciada Katia Salas como Coordinadora del Programa de

Seguimiento de Sentencias de la Sala Constitucional. Todavía continuaba en su nombramiento como letrada en la plaza de la Presidencia de la Corte Suprema de Justicia.

Posteriormente, el 17 de mayo del año en curso la actual Presidenta de la Corte Suprema de Justicia Magistrada Zarela Villanueva Monge, retoma las plazas que tenía prestadas a la Sala Constitucional, entre ellas, la plaza N° 92980 de Profesional en Derecho 3B, en la que recientemente había sido nombrada la licenciada Katia Salas Abarca, por lo tanto la licenciada Salas vuelve a su plaza en propiedad de Técnico Unidad Ejecutora, pero ejerciendo las mismas labores que venía realizando en el Programa de Seguimiento de Sentencias, hasta esta fecha el referido programa contaba con la plaza de Técnico Unidad Ejecutora ocupada por la licenciada Salas y una plaza de Profesional en Derecho 3B.

Después el 30 de mayo de 2013, el otro Profesional en Derecho 3B del Programa de Seguimiento de Sentencias, vuelve a su plaza de técnico, porque el propietario regresa a su puesto, quedando el referido programa solamente con la plaza de Técnico Unidad Ejecutora ocupada por la petente, para esta misma fecha, la Presidenta de la Sala Constitucional en ese entonces Magistrada Ana Virginia Calzada Miranda, comunica que el Programa de Seguimiento de Sentencias estará dirigido por la licenciada Katia Salas Abarca como Directora, con el apoyo de dos plazas de Técnicos.

3.2. *Acerca del Programa de Seguimiento de Sentencias*

El Programa de Seguimiento de Sentencias de la Sala Constitucional tiene como fin procurar el cumplimiento de los fallos de la Sala Constitucional, realizando un seguimiento de las órdenes emitidas por la Sala, para garantizar la supremacía constitucional, un acceso pleno y la tutela judicial efectiva de las personas que accedan al sistema judicial; así como mejorar la eficacia de la tutela de los derechos fundamentales; ampliar la exigibilidad de estos derechos; contar con datos estadísticos concretos, sobre el grado de cumplimiento de las sentencias constitucionales y documentar las razones por las cuales no se cumplen algunas sentencias de la Sala.

El proyecto consiste en el seguimiento de oficio que hace la Sala Constitucional, sobre el grado de cumplimiento a sus sentencias, únicamente en aquellos casos en donde se emita una orden expresa a la Administración o a un Sujeto de Derecho Privado, de hacer o dejar de hacer una acción, que se considere violatorio de los derechos fundamentales de quienes recurren a esta jurisdicción. Hasta hoy la forma en que se da seguimiento a las sentencias es por medio de llamadas telefónicas a los recurrentes y en caso de que indiquen que la sentencia a su favor no ha sido cumplida, se llamará a la institución recurrida de la cual se hace una constancia, que se pasa al magistrado Instructor del asunto para lo que corresponda.

Según menciona el Magistrado Gilberto Armijo Sancho, Presidente a.i de la Sala Constitucional, al no tener la Sala Constitucional suficientes instrumentos jurídicos para poder ejecutar la totalidad de las sentencias, han utilizado alternativas tales como; testimoniar piezas al Ministerio Público, informar directamente al jerarca sobre la orden dada algún subalterno para hacer cumplir alguna sentencia y que según el recurrente no se había cumplido, para que la Jefatura le ordenara su cumplimiento o en su lugar iniciaran un proceso disciplinario en contra del subalterno, en caso que ambos desobedecieran, se testimonian piezas contra la jefatura y el subalterno, según menciona esto funciono solo para algunos sectores, además se contrataron abogados externos para ayudar en el programa, situación que funciono mientras este grupo de abogados se mantuvo.

Por lo cual se pretende darle un nuevo rumbo al referido programa enviando grupos de casos de los que tienen incumplimiento para el cumplimiento en el Contencioso Administrativo, dado que los jueces del Contencioso Administrativo cuentan con instrumentos para hacer efectivas las sentencias, que la Sala no posee. Según refiere en primera instancia se piensa en grupos pequeños y dependiendo de cómo funcione ir ampliando, la idea sería si la sala está de acuerdo y vota la sentencia en ese sentido.

En relación con el cambio en el rumbo del Programa de Seguimiento de Sentencias de Sala, según señala se espera que en principio el proyecto

crezca, si se logra implementar esta alternativa podría esa unidad llegar a crecer a futuro porque sería el primer plan piloto a nivel latinoamericano de ejecución efectiva de sentencia ante un tribunal constitucional lo que lo reviste de una importancia enorme.

Dicho programa tiene sus inicios en octubre del 2009, desde su comienzo los encargados de realizar esta labor jurisdiccional de seguimiento fueron dos letrados del Centro de Jurisprudencia Constitucional los licenciados; Marcelino Silva Silva y Eugenia Mora Mora con la coordinación de la Licenciada Sonia Villegas Grijalba, dicho centro fue organizado para realizar su labor natural de digesto de jurisprudencia y la de seguimiento.

No obstante lo anterior, en abril del 2013, por decisión de la Magistrada Ana Virginia Calzada Miranda, en ese entonces Presidenta de la Sala Constitucional, se deslinda el Programa de Seguimiento de Sentencias del Centro de Jurisprudencia justificando que las labores de Seguimiento y Ejecución de Sentencias no son afines a las del digesto de jurisprudencia.

Asimismo, es dable acotar que con el fin de reforzar el personal del Programa de Seguimiento de Sentencias, para junio de 2012 con fondos del Banco Mundial son contratados cuatro abogados externos, por un período de 5 meses, para el seguimiento de 2900 sentencias, a las que hasta esa fecha no se les había podido dar el respectivo seguimiento por falta de personal profesional.

En la actualidad el Programa de Seguimiento de Sentencias estará dirigido por la licenciada Katia Salas Abarca, con el apoyo de dos plazas de Técnicos.

En relación con lo indicado en los acápites anteriores, es dable acotar que según el artículo 56 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional, la ejecución de las sentencias es competencia y potestad propia de la Sala Constitucional, salvo lo relativo a indemnizaciones y responsabilidades pecuniarias, por lo tanto se debe conceptualizar la ejecución de sentencias como la etapa final de los procesos que se tramitan en la jurisdicción constitucional, es decir, se inicia con la presentación del recurso, su etapa de admisibilidad, de redacción del proyecto de resolución, la votación del proyecto por los magistrados que conforman la Sala y por último la ejecución de la sentencia. Por lo tanto, como ha quedado claro la ejecución de la sentencia es una etapa más de un proceso concatenado que debe resolver la Sala Constitucional.

3.3. Acerca de las tareas realizadas por la licenciada Kattia Salas Abarca

El detalle de la información recopilada en el trabajo de campo, permite determinar que la petente en la actualidad tiene a cargo el Programa de Seguimiento de Sentencias de la Sala Constitucional junto con dos Técnicos Judiciales, por lo cual le corresponde realizar el estudio inicial del expediente, localizar a los recurrentes, investigar el cumplimiento de la

sentencia con el amparable/recurrentes, investigar el cumplimiento de la sentencia con recurridos, elaborar constancias de los resultados obtenidos en los estudios de ejecución de sentencias , actualizar el Sistema de Gestión de Despachos con la inclusión de constancias en cada expediente, elaborar artículos sobre seguimiento y ejecución de sentencias, (estadísticos, propuestas para el fortalecimiento del Programa, Plan estratégico del Programa, propuestas jurídicas para la ejecución de sentencias), atender recurrentes o recurridos que se acercan a la Sala Constitucional a exponer motivaciones distintas asociadas al cumplimiento de sentencias, atender y resolver consultas relacionadas con los asuntos propios del Programa de Seguimiento y Ejecución de Sentencias (según lo permita la ley), dar seguimiento de incumplimientos enviados al Ministerio Público, cuando la Sala ordena testimoniar piezas y enviar el caso al Ministerio Público.

Además de llevar y mantener actualizados los controles sobre la buena marcha del Programa de Ejecución de Sentencias, a saber sobre las labores del personal a cargo y los controles de la función sustantiva del seguimiento y ejecución de sentencias; coordinar equipos de trabajo con interlocutores asociados al Programa de Seguimiento y Ejecución de Sentencias, a saber: Presidencia u otros Magistrados/as de la Sala Constitucional, Banco Mundial, Programa Estado de la Nación, Dirección de Tecnología de Información, personal a cargo; dar seguimiento a los

asuntos donde se ordena procedimiento administrativo, preparar los anteproyectos de sentencias, coordinar las actividades del personal a cargo, rendir informes mensuales sobre el trabajo realizado en el Programa, coordinar con el Presidente de la Sala Constitucional sobre propuestas y diseños de mejoras y fortalecimiento del Programa de Seguimiento de Sentencias entre otros.

Por otra parte según aporta el Magistrado Gilberto Armijo Sancho ,Presidente a.i de la Sala Constitucional ante el un nuevo rumbo que se pretende dar al referido programa las principales tareas que en este momento debe realizar la petente son; construir esa nueva sección de la sala desde el punto de vista administrativo, fiscalizar el cumplimiento de las sentencias, preparar los proyectos de resolución de sentencias en relación a los asuntos que se votarían en la sala que se estarían reenviando a la Jurisdicción Contencioso Administrativo para la ejecución de la sentencia correspondiente y dar seguimiento a que efectivamente se realice el cumplimiento.

3.4. Experiencia laboral adquirida por la petente en el Poder Judicial.

La licenciada Salas según se tiene, se ha desempeñado en las siguientes oficinas del Poder Judicial; del 03 de enero 1993 hasta 31 de diciembre 1995 en la Auditoría Judicial, el año 1995 en la Presidencia de la Corte Suprema de Justicia, año 1996 hasta el 17 de febrero 2008 en la Unidad Ejecutora Corte-Bid, del 18 de febrero de 2008 al 31 de diciembre de 2008

en la Comisión de Acreditación Judicial, del 09 de enero 2009 al 31 de agosto de 2012 en la Comisión de la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo, del 01 setiembre 2012 hasta la fecha en la Sala Constitucional.

3.5. Apreciaciones de los señores Magistrados de la Sala Constitucional con respecto al Programa de Seguimiento de Sentencias.

Los señores Magistrados, consideran en términos generales que el Programa de Seguimiento de Sentencias, es de suma importancia para la Sala Constitucional considerando que la legitimidad de un Órgano Constitucional consiste en sentencias cumplidas. Además mencionan que no cuentan ni con el tiempo, ni el recurso humano necesario para que cada oficina pueda dar seguimiento a las sentencias que dicta.

Por otra parte aportan que la Sala Constitucional cuenta con herramientas procesales débiles para ejecutar las sentencias que por ende les compete ejecutar, asimismo, en su mayoría coinciden con que la continuidad del Programa es vital para la Sala, que sin esta labor se tendría justicia pronta pero no cumplida y que a esta jurisdicción le compete defender los derechos fundamentales y derechos humanos de los ciudadanos que acuden a esta instancia jurisdiccional. También agregan que no debe dejarse de lado, que los asuntos que se resuelven son sensibles en la esfera jurídica de las personas.

Finalmente, según se tiene la Sala Constitucional, en cuanto a los cargos de mayor nivel, está conformada por Magistrado Presidente de Sala, Magistrado, Profesional en Derecho 3, Secretario de Sala, Administrador Sala Constitucional, y Técnico Unidad Ejecutora, esta última clase es ocupada por la petente, la cual según se logra evidenciar no guarda relación con la estructura de puestos de dicha sala.

5. RECOMENDACIÓN

Ahora bien, según se extrae de la información que ha sido expuesta en el desarrollo de este estudio, la Sala Constitucional como parte de su organización funcional ha desarrollado el denominado “Programa de Seguimiento de Sentencias”; no obstante lo anterior, esta Sección considera que lo que técnicamente procede por cuanto privan elementos de carácter organizacional es necesario que el Departamento de Planificación Órgano competente en esa materia a la luz de la estructura y funcionalidad que caracteriza la Sala Constitucional establezca la estructura orgánica funcional que se requiere para el desarrollo del Programa de Seguimiento de Sentencias o bien si las actividades deben ser asumidas por cargos propios de la Sala ya existentes.

Se acordó: Acoger el informe técnico en todos sus extremos.

ARTICULO VI

Se procede a conocer la Resolución N° 1258-2013 sobre el acuerdo de Corte Plena del 25 de noviembre de 2013, solicitud del pago de zonaje del Lic. José Efraín Sanders Quesada y otros.

“Hágase de conocimiento del **Lic. José Efraín Sanders Quesada, Coordinador Fiscalía Adjunta**, que la Corte Plena del Poder Judicial, en sesión N° 49-13 celebrada el **25 de noviembre del año en curso**, tomó el acuerdo que literalmente dice:

“ARTÍCULO XXVIII

Documento 825, 2000, 2580-2013

El máster Francisco Arroyo Meléndez, Jefe del Departamento de Personal, en oficio N° 011-CP-2013 de 18 de enero del año en curso, transcribe el acuerdo tomado por el Consejo de Personal, en sesión N° 26-2012 celebrada el 20 de diciembre de 2012, artículo X, que literalmente dice:

“Este Consejo en la sesión efectuada el 24 de octubre de 2012 denegó la solicitud de zonaje a los siguientes funcionarios, por los motivos que en cada caso se indican:

Lic. José Efraín Sanders Quesada: “...Se dispone extinguir el pago del plus salarial zonaje al Lic. Sanders Quesada a partir de la firmeza de este acuerdo, toda vez que el gestionante se encuentra dentro de los supuestos descritos en la disposición normativa en cuestión; sean estos: “el servidor judicial establezca su domicilio real en la zona donde disfruta del zonaje” y “con el ánimo de permanencia”. Lo anterior según se advierte, claramente, de la solicitud enviada por el servidor judicial al Departamento de Gestión Humana para el pago de este componente salarial, quien expresamente señala que su “domicilio real” es el mismo que su “domicilio accidental”; manifestación que confirma que el servidor judicial no resulta acreedor de este rubro por no encontrarse dentro de los supuestos que lo hacen beneficiario del mismo, según lo dispone en el artículo 3 del instrumento jurídico recién citado.

Comuníquese al interesado para que en el término de tres días manifieste lo que considere pertinente”.

Lic. Manuel Chavarría Duarte: “...Se dispone extinguir el pago del plus salarial zonaje al Lic. Chavarría Duartes a partir de la firmeza de este acuerdo, toda vez que el gestionante se encuentra dentro de los supuestos descritos en la disposición normativa en cuestión; sean estos: “el servidor judicial establezca su domicilio real en la zona donde disfruta del zonaje” y “con el ánimo de permanencia”. Lo anterior según se advierte, claramente, de la solicitud enviada por el servidor judicial al Departamento de Gestión Humana para el pago de este componente salarial, quien expresamente señala que su “domicilio real” es el mismo

que su “domicilio accidental”; manifestación que confirma que el servidor judicial no resulta acreedor de este rubro por no encontrarse dentro de los supuestos que lo hacen beneficiario del mismo, según lo dispone en el artículo 3 del instrumento jurídico recién citado.

Comuníquese al interesado para que en el término de tres días manifieste lo que considere pertinente”.

Lic. Edgar Ramírez Villalobos: “...Se dispone extinguir el pago del plus salarial zonaje al Lic. Ramírez Villalobos a partir de la firmeza de este acuerdo, toda vez que el gestionante se encuentra dentro de los supuestos descritos en la disposición normativa en cuestión; sean estos: “el servidor judicial establezca su domicilio real en la zona donde disfruta del zonaje” y “con el ánimo de permanencia”. Lo anterior según se advierte, claramente, de la solicitud enviada por el servidor judicial al Departamento de Gestión Humana para el pago de este componente salarial, quien expresamente señala que su “domicilio real” es el mismo que su “domicilio accidental” y que actualmente se encuentra establecido en la zona; manifestaciones que confirman que el servidor judicial no resulta acreedor de este rubro por no encontrarse dentro de los supuestos que lo hacen beneficiario del mismo, según lo dispone en el artículo 3 del instrumento jurídico recién citado.

Comuníquese al interesado para que en el término de tres días manifieste lo que considere pertinente”.

El día 10 de diciembre de 2012 los señores Edgar Ramírez Villalobos, Fiscal Adjunto, José Efraín Sanders Quesada, Coordinador de la Fiscalía Adjunta y Manuel Chavarría Duarte, Defensor, todos del Primer Circuito Judicial de la Zona Sur presentaron **Recurso de Apelación** contra lo resuelto por este órgano colegiado en la sesión n° 21-2012 celebrada el 24 de octubre de 2012, artículos XI, XIII y XVI.

En el documento de cita los servidores judiciales señalan: “Respetuosamente, pedimos tomar en consideración que la decisión de excluirnos del pago salarial mencionado, es totalmente ilegal, desconoce nuestros derechos subjetivos consolidados bajo las circunstancias objetivas (las cuales no han variado) de la normativa reglamentaria que nos garantizó ese plus (Reglamento de Zonaje del Poder Judicial”, Decreto Ejecutivo N° 14315-J del 15 de febrero de 1983 y sus reformas”, lo cual cercena nuestro salario total. De ahí, que la interpretación del Consejo de Personal, referentes al nuevo reglamento que incorpora nuevos conceptos e interpretaciones sobre la figura del zonaje, así como las condiciones específicas para su concesión, no permiten desconocer nuestros derechos subjetivos consolidados.

Es importante, mencionar, que esta discusión ya fue tratada y resuelta por la Honorable Corte Plena, en las sesiones ordinarias números 33-2011 de las trece horas con treinta minutos del diez de octubre del dos mil once y 36-2011 celebrada a las trece horas cincuenta minutos del siete de noviembre del dos mil once, en las cuales se dispuso acoger nuestras solicitudes y en consecuencia se ordenó que se nos debía pagar

el rubro correspondiente al zonaje, conforme se nos venía pagando con anterioridad, pues mantenemos derechos adquiridos al amparo de las regulaciones del anterior Reglamento de Zonaje.

Igualmente, este Honorable Consejo Superior ha tenido la oportunidad de conocer gestiones similares a la situación de estudio, debido, a que en la sesión ordinaria número 06-12 de las ocho horas del veintiséis de enero del dos mil doce: “Se acordó: Acoger la gestión planteada por los máster Luis Fernando Oses Arias y Miguel Antonio Brais Quirós, en consecuencia conforme lo dispuesto por la Corte plena en sesión N° 33-11 celebrada el 10 de octubre de 2011, artículo XX, deberá el Departamento de Personal proceder al pago correspondiente por concepto de zonaje conforme se les venía pagando con anterioridad, ya que mantienen los derechos adquiridos al amparo de las regulaciones del anterior Reglamento de Zonaje”.

Con los antecedentes mencionados, se tiene claro, que el pago de zonaje esta garantizado por la consolidación de nuestros derechos subjetivos, que tienen base en actos administrativos válidos y eficaces, lo cual no faculta su eliminación en la forma en que ocurrió.”

En virtud de los argumentos expuestos por los recurrentes resulta necesario traer a colación algunos aspectos señalados en los acuerdos recurridos y citar otros que no se habían tomado en consideración:

1. Corte Plena en la sesión n° 33-11 celebrada el 10 de octubre de 2011, artículo XX, dispuso: “Acoger la solicitud planteada por los funcionarios Francisco Sánchez Fallas, José Luis Cambronero Delgado, Manuel Rodríguez Arroyo, Randall Quesada Garita y las funcionarias Rosa Elena Zúñiga Vargas, Luz Marina Fernández Alfaro y Shirley Víquez Vargas, Jueces y Juezas de la materia penal, en consecuencia se les debe pagar el rubro correspondiente a zonaje, conforme se les venía pagando con anterioridad, pues mantienen los derechos adquiridos al amparo de las regulaciones del anterior Reglamento de Zonaje.”

2. Corte Plena en la sesión N° 36-11 celebrada el 7 de noviembre de 2011, artículo XVIII, conoció una gestión presentada por los gestionantes y dispuso: “Acoger la solicitud planteada por los funcionarios Manuel Chavarría Duarte, José Efraín Sanders Quesada, Edgar Ramírez Villalobos y la funcionaria Maureen Castillo Vargas, en consecuencia se les debe pagar el rubro correspondiente a zonaje, conforme se les venía pagando con anterioridad, pues mantienen derechos adquiridos al amparo de las regulaciones del anterior Reglamento de Zonaje.”

3. El acuerdo citado en el punto 1 fue analizado y discutido por este Consejo en la sesión n° 26-2011 celebrada el 15 de diciembre de 2011, artículo IV, y al respecto se acordó: “1- Comunicar al Departamento de Gestión Humana que para aquellos casos donde el servidor venía recibiendo zonaje con base en el anterior Reglamento, debe prevenirse al interesado que para mantener el pago de dicho rubro

salarial debe aportar la información necesaria, según los formularios diseñados para tal efecto disponibles en la página Web de dicha instancia. 2- Tomar nota de que el pago de zonaje se restableció para los servidores gestionantes conforme lo dispuso la Corte Plena salvo el caso de Luz Marina Fernández Alfaro, que se analizará en otro acuerdo. 3- Los servidores Francisco Sánchez Fallas, José Luis Cambroner Delgado, Manuel Rodríguez Arroyo, Randall Quesada Garita y las servidoras Rosa Elena Zúñiga Vargas, y Shirley Víquez Vargas deberán llenar el formulario web para el reconocimiento de Zonaje y hacerlo del conocimiento del Departamento de Gestión Humana a la luz de las consideraciones hechas en este acuerdo. Se declara firme.”

4. El texto citado en el apartado anterior fue elevado a conocimiento de Corte Plena, órgano que en sesión n° 2-12 celebrada el 16 de enero de 2012, artículo XII, expresamente apuntó: “Aprobar el acuerdo adoptado por el Consejo de Personal, por ende: 1.) El Departamento de Personal en aquellos casos donde el servidor o servidora judicial venía recibiendo zonaje con base en el anterior Reglamento, debe prevenir al interesado que para mantener el pago de dicho rubro salarial aporte la información necesaria, según los formularios diseñados para tal efecto, disponibles en la página Web de dicha instancia. 2.) Tomar nota de que el pago de zonaje se restableció para los servidores gestionantes conforme lo dispuso esta Corte salvo el caso de Luz Marina Fernández Alfaro, que se analizará en otro acuerdo. 3.) Los servidores Francisco Sánchez Fallas, José Luis Cambroner Delgado, Manuel Rodríguez Arroyo, Randall Quesada Garita y las servidoras Rosa Elena Zúñiga Vargas y Shirley Víquez Vargas deberán llenar el formulario Web para el reconocimiento de Zonaje y hacerlo del conocimiento del Departamento de Personal a la luz de las consideraciones hechas en el citado acuerdo.”

En virtud de lo anterior, con base en la información suministrada por los gestionantes en la solicitud presentada para el cobro de zonaje y lo dispuesto en el artículo 8 del **Reglamento para el pago de zonaje en el Poder Judicial**, publicado el 9 de diciembre de 2010 en el Boletín Judicial, que expresamente señala: “El pago del porcentaje correspondiente a zonaje se extingue cuando el servidor judicial establezca su domicilio real en la zona donde disfruta del zonaje con el ánimo de permanencia.”, lo que procede es denegar la gestión, toda vez que según los datos consignados por los servidores judiciales no existe diferencia entre el “**Domicilio real**” y el “**Domicilio accidental**” de estos. Lo anterior lleva a suponer que el domicilio que en algún momento fue “accidental” se convirtió en “real” por el ánimo de permanencia que se dio con el transcurso del tiempo. Así las cosas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3 del reglamento vigente actualmente, los recurrentes no resultan acreedores del plus salarial de cita por no encontrarse dentro de los supuestos que los hacen beneficiarios del mismo.

Por consiguiente, una vez analizada la gestión, este órgano **acordó:**

1) Mantener lo resuelto en la sesión N° 21-2012 celebrada el 24 de octubre de 2012, artículos XI, XIII y XVI, por considerarse que la decisión tomada por este órgano colegiado resulta conforme a derecho.

2) Elevar el presente acuerdo a conocimiento de Corte Plena para que decida lo que en definitiva corresponda por ser este el órgano que dictó el acuerdo en el cual fundamentan su pretensión los servidores judiciales.”

- 0 -

El máster Francisco Arroyo Meléndez, Jefe del Departamento de Personal, en oficio N° 052-CP-2013 de 21 de febrero del año en curso, transcribe el acuerdo tomado por el Consejo de Personal, en sesión N° 02-2013 celebrada el 7 de ese mes, artículo II, que literalmente dice:

*“El señor **Edgar Ramírez Villalobos**, Fiscal Adjunto del Primer Circuito Judicial de la Zona Sur, el día 30 de enero de los corrientes me remitió un correo electrónico manifestando:*

“Visto el oficio número 011.CP-2013, fechado 18 de enero de 2013, correspondiente a lo resuelto por el Consejo de Personal mediante la sesión N26-2012, artículo 10, exponemos: lo señalado en el documento en mención es contrario a Derecho, en el entendido de que los suscritos, interpusimos Recurso de Apelación, contra lo resuelto por este Consejo en la sesión numero 21-2012 del 24 de octubre, artículos XI, XIII y XVI, siendo lo pertinente trasladar dicha impugnación ante el superior jerárquico del Consejo de Personal, que de acuerdo a los artículos 81 incisos 9 y 21; 84 de la Ley Orgánica del Poder Judicial es el Consejo Superior. Nos llama la atención, que el mismo Consejo de Personal resuelve nuestra impugnación, como si fuese un recurso de reconsideración o revocatoria, lo cual es una abierta violación al Debido Proceso. Por lo anterior, pedimos se revoque la decisión de remitir este asunto ante la Honorable Corte Plena y se enderecen los procedimientos, enviando el citado recurso ante el superior administrativo ya citado por ser el Departamento de Gestión Humana una dependencia del Consejo Superior.”

En atención a lo expuesto, debe indicarse que el servidor de cita y otros dos compañeros interpusieron Recurso de Apelación contra lo resuelto por este órgano colegiado en la sesión n° 21-2012 celebrada el 24 de octubre de 2012, artículos XI, XIII y XVI, mismo que fue elevado a conocimiento de Corte Plena por las razones que continuación se exponen:

1. *Fueron los propios servidores judiciales quienes acudieron, en primera instancia, ante la Corte Plena para exponer su situación particular, misma que fue atendida en la sesión n° 36-11 celebrada el 7 de noviembre de 2011, artículo XVIII.*

2. *Posteriormente, el Consejo de Personal analizó lo dispuesto por Corte Plena en la sesión n° 26-2011 celebrada el 15 de*

diciembre de 2011, artículo IV: “1- Comunicar al Departamento de Gestión Humana que para aquellos casos donde el servidor venía recibiendo zonaje con base en el anterior Reglamento, debe prevenirse al interesado que para mantener el pago de dicho rubro salarial debe aportar la información necesaria, según los formularios diseñados para tal efecto disponibles en la página Web de dicha instancia. 2- Tomar nota de que el pago de zonaje se restableció para los servidores gestionantes conforme lo dispuso la Corte Plena salvo el caso de Luz Marina Fernández Alfaro, que se analizará en otro acuerdo. 3- Los servidores Francisco Sánchez Fallas, José Luis Cambronero Delgado, Manuel Rodríguez Arroyo, Randall Quesada Garita y las servidoras Rosa Elena Zúñiga Vargas, y Shirley Víquez Vargas deberán llenar el formulario web para el reconocimiento de Zonaje y hacerlo del conocimiento del Departamento de Gestión Humana a la luz de las consideraciones hechas en este acuerdo. Se declara firme.”

3. El texto citado en el apartado anterior fue elevado a conocimiento de Corte Plena, órgano que en sesión N° 2-12 celebrada el 16 de enero de 2012, artículo XII, expresamente apuntó: “Aprobar el acuerdo adoptado por el Consejo de Personal, por ende: 1.) El Departamento de Personal en aquellos casos donde el servidor o servidora judicial venía recibiendo zonaje con base en el anterior Reglamento, debe prevenir al interesado que para mantener el pago de dicho rubro salarial aporte la información necesaria, según los formularios diseñados para tal efecto, disponibles en la página Web de dicha instancia. 2.) Tomar nota de que el pago de zonaje se restableció para los servidores gestionantes conforme lo dispuso esta Corte salvo el caso de Luz Marina Fernández Alfaro, que se analizará en otro acuerdo. 3.) Los servidores Francisco Sánchez Fallas, José Luis Cambronero Delgado, Manuel Rodríguez Arroyo, Randall Quesada Garita y las servidoras Rosa Elena Zúñiga Vargas y Shirley Víquez Vargas deberán llenar el formulario Web para el reconocimiento de Zonaje y hacerlo del conocimiento del Departamento de Personal a la luz de las consideraciones hechas en el citado acuerdo.”

En virtud de lo anterior, considera este Consejo que corresponde a la Corte Plena resolver lo que corresponda y no el Consejo Superior, toda vez que fue este órgano quien atendió la gestión particular de los servidores judiciales, en primera instancia, y el que en su momento se pronunció al respecto.

Se acordó: Mantener lo resuelto en sesión N° 21-2012 del 24 de octubre de 2012, artículos XI, XIII y XVI.

Comuníquese a la Secretaría de la Corte.”

- 0 -

El 7 de marzo de este año, se recibió correo electrónico suscrito por el licenciado José Efraín Sanders Quesada, Coordinador de la Fiscalía Adjunta del Primer Circuito Judicial de la Zona Sur, en que indicó:

“Buenas tardes, como se puede observar de los anteriores correos, los suscritos interpusimos Recurso de Apelación contra lo resuelto por el Consejo de Personal en la sesión numero 21-2012 del 24 de octubre, artículos XI, XIII y XVI, sin embargo el mismo Consejo de Personal por el oficio número 011.CP-2013, fechado 18 de enero de 2013, resuelve nuestro Recurso. Como se puede observar fácilmente dicha resolución es contraria a lo que dispone los artículos 81 incisos 9 y 21; 84 de la Ley Orgánica del Poder lo cual es una abierta violación al Debido Proceso, en el sentido que la impugnación debía ser trasladada al Consejo Superior, quien es el superior jerárquico del Consejo de Personal, y no ellos mismos resolver nuestra apelación. En ese sentido solicitamos que nuestro Recurso de Apelación sea resuelto por el Consejo Superior. Valga señalar que el Consejo de Personal remitió a su Despacho mediante oficio 052-CP-2013, lo resuelto en el oficio 011-CP-2013, siendo la referencia la 2000-2013 en su Despacho.”

- 0 -

El licenciado Carlos Mora Rodríguez, Profesional en Derecho 3B de la Secretaría General de la Corte, remite el informe N° 42-2013 de 14 de noviembre en curso, que literalmente dice:

“El Consejo de Personal en la sesión N° 26-2012 celebrada el 20 de diciembre de 2012, artículo X, denegó el pago de zonaje solicitado ante el Departamento de Personal por los señores Edgar Ramírez Villalobos, Fiscal Adjunto, José Efraín Sanders Quesada, Coordinador de la Fiscalía Adjunta y Manuel Chavarría Duarte, Defensor, todos del Primer Circuito Judicial de la Zona Sur, con base en las siguientes consideraciones:

“Lic. José Efraín Sanders Quesada: “...Se dispone extinguir el pago del plus salarial zonaje al Lic. Sanders Quesada a partir de la firmeza de este acuerdo, toda vez que el gestionante se encuentra dentro de los supuestos descritos en la disposición normativa en cuestión; sean estos: “el servidor judicial establezca su domicilio real en la zona donde disfruta del zonaje” y “con el ánimo de permanencia”. Lo anterior según se advierte, claramente, de la solicitud enviada por el servidor judicial al Departamento de Gestión Humana para el pago de este componente salarial, quien expresamente señala que su “domicilio real” es el mismo que su “domicilio accidental”; manifestación que confirma que el servidor judicial no resulta acreedor de este rubro por no encontrarse dentro de los supuestos que lo hacen beneficiario del mismo, según lo dispone en el artículo 3 del instrumento jurídico recién citado.

Comuníquese al interesado para que en el término de tres días manifieste lo que considere pertinente”.

Lic. Manuel Chavarría Duarte: “...Se dispone extinguir el pago del plus salarial zonaje al Lic. Chavarría Duartes a partir de la firmeza de este acuerdo, toda vez que el gestionante se encuentra dentro de los supuestos descritos en la disposición normativa en cuestión; sean estos: “el servidor judicial establezca su domicilio real en la zona donde

disfruta del zonaje” y “con el ánimo de permanencia”. Lo anterior según se advierte, claramente, de la solicitud enviada por el servidor judicial al Departamento de Gestión Humana para el pago de este componente salarial, quien expresamente señala que su “domicilio real” es el mismo que su “domicilio accidental”; manifestación que confirma que el servidor judicial no resulta acreedor de este rubro por no encontrarse dentro de los supuestos que lo hacen beneficiario del mismo, según lo dispone en el artículo 3 del instrumento jurídico recién citado.

Comuníquese al interesado para que en el término de tres días manifieste lo que considere pertinente”.

Lic. Edgar Ramírez Villalobos: *“...Se dispone extinguir el pago del plus salarial zonaje al Lic. Ramírez Villalobos a partir de la firmeza de este acuerdo, toda vez que el gestionante se encuentra dentro de los supuestos descritos en la disposición normativa en cuestión; sean estos: “el servidor judicial establezca su domicilio real en la zona donde disfruta del zonaje” y “con el ánimo de permanencia”. Lo anterior según se advierte, claramente, de la solicitud enviada por el servidor judicial al Departamento de Gestión Humana para el pago de este componente salarial, quien expresamente señala que su “domicilio real” es el mismo que su “domicilio accidental” y que actualmente se encuentra establecido en la zona; manifestaciones que confirman que el servidor judicial no resulta acreedor de este rubro por no encontrarse dentro de los supuestos que lo hacen beneficiario del mismo, según lo dispone en el artículo 3 del instrumento jurídico recién citado.*

Comuníquese al interesado para que en el término de tres días manifieste lo que considere pertinente”.

Posteriormente, los señores Ramírez Villalobos, Sanders Quesada y Chavarría Duarte presentaron recurso de apelación contra lo resuelto por este órgano colegiado en la sesión N° 21-2012 celebrada el 24 de octubre de 2012, artículos XI, XIII y XVI, y dicho Consejo acordó mantener lo resuelto en la sesión N° 21-2012 celebrada el 24 de octubre de 2012, artículos XI, XIII y XVI, por considerar que la decisión tomada resulta conforme a derecho; asimismo, dispuso elevar ese acuerdo a conocimiento de Corte Plena para que decida lo que en definitiva corresponda. Tales acuerdos se comunicaron a la Secretaría General de la Corte mediante oficios 011-CP-2013 y 052-CP-2013 de 18 de enero y 21 de febrero, ambos de 2013, respectivamente.

Los tres casos tienen como denominador común el rechazo del pago de zonaje por parte del Consejo de Personal, en virtud de que los gestionantes no podían ser acreedores de ese rubro al establecer que “... su “domicilio real” es el mismo que su domicilio accidental”. En este sentido, el artículo 8 del Reglamento para el pago de Zonaje en el Poder Judicial, aprobado por la Corte Plena en sesiones N° 19-10 y 26, celebradas el 28 de junio y 20 de setiembre de 2010, respectivamente (derogó el anterior “Reglamento de Zonaje del Poder Judicial”, Decreto Ejecutivo N° 14315-J de 15 de febrero del 1983 y sus reformas), comunicado mediante Circular de la Secretaría General de la Corte N° 110-2010 de 17 de noviembre de 2010, publicada en el Boletín Judicial

Nº 239 del 9 de diciembre de ese mismo año, expresa: “*El pago del porcentaje correspondiente a zonaje se extingue cuando el servidor judicial establezca su domicilio real en la zona donde disfruta del zonaje con el ánimo de permanencia*”.

En otro orden de ideas, el artículo 4º del citado cuerpo reglamentario define la competencia del Departamento de Gestión Humana para aprobar o suprimir el monto por concepto de zonaje, a saber:

“Corresponde al Departamento de Gestión Humana recibir, analizar, tramitar y aprobar la “Solicitud para Reconocimiento del Zonaje y Declaración Jurada”, así como asignar, modificar o limitar el monto correspondiente por ese concepto”.

Ahora bien, el inciso 1) del artículo 66 de la Ley Orgánica del Poder Judicial establece el Consejo de Personal como una comisión permanente y señala que sus atribuciones son aquellas que señala el Estatuto de Servicio Judicial. Precisamente, los artículos 11 y 12 de ese Estatuto definen esas atribuciones e indican que el Consejo fungirá como superior del Departamento de Personal y órgano de segunda instancia para conocer los reclamos que se presenten contra sus resoluciones o disposiciones.

Las citadas normas literalmente establecen:

Ley Orgánica del Poder Judicial.
“Artículo 66.-

Corresponde a la Corte nombrar comisiones permanentes, especiales y temporales.

Son comisiones permanentes:

1. El Consejo de Personal, con las atribuciones señaladas en el Estatuto Judicial y leyes conexas.

2. El Consejo Directivo de la Escuela Judicial, con las atribuciones establecidas en la Ley de Creación de la Escuela Judicial.

3. La de enlace con el Organismo de Investigación Judicial, que tendrá como atribuciones principales la de pronunciarse, previamente, sobre los asuntos relativos a ese Organismo que deban ser resueltos por la Corte y mantener sobre él una labor de vigilancia para garantizar una eficiente y correcta función policial.

4. La de salud y seguridad ocupacional, que se encargará, fundamentalmente, de hacer recomendaciones a la Corte y al Consejo Superior del Poder Judicial, tendientes a lograr una adecuada política institucional sobre salud y seguridad ocupacional, según lo dispuesto sobre esa materia en el Código de Trabajo.

5. *La de relaciones laborales, que debe pronunciarse, por petición de los interesados, sobre los conflictos derivados de la fijación y aplicación de la política laboral en general y sobre el régimen disciplinario, en relación con los empleados del Poder Judicial, de previo a que esos asuntos sean conocidos por el órgano que agote la vía administrativa. La consulta deberá ser evacuada dentro del término de quince días, plazo en el que no correrá la prescripción.*

Esta Comisión estará integrada por seis miembros, tres de ellos elegidos por la Corte, entre una lista que le someterán a su consideración todas las organizaciones de empleados del Poder Judicial. Los otros tres los escogerá libremente la Corte.

6. *Cualquier otra que determine la Corte.*

Las comisiones especiales son aquellas que se nombren para el estudio de un asunto determinado o para el cumplimiento de una misión específica.

Serán temporales cuando, por la naturaleza del encargo, se establezca que su cometido debe ser cumplido en un plazo determinado.

Salvo disposición legal en contrario, la Corte integrará las comisiones, les fijará su competencia, las reglamentará y les designará su Presidente.

Los dictámenes, informes y recomendaciones de las comisiones no serán vinculantes para la Corte, pero ésta deberá fundamentar su decisión cuando se separe de ellos.

El Presidente de la Corte podrá formar parte de cualquier comisión y cuando lo haga la coordinará”. (El énfasis es suplido).

Estatuto de Servicio Judicial

“Artículo 11.—*Como organismo superior del Departamento de Personal existirá un Consejo integrado por cinco miembros, uno de los cuales será el propio Jefe del Departamento o, en falta de éste el Subjefe.*

Los demás miembros serán nombrados por la Corte Plena a propuesta de su Presidente, por períodos de un año. Dos de ellos deberán ser Magistrados, y los otros dos se escogerán entre funcionarios que administren justicia.

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

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

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

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

c) *Resolver las diferencias relativas a temas cuando no hubiere avenimiento ente el Jefe solicitante y el Departamento de Personal;*

ch) *Las demás que esta ley señale o que le encargue la Corte Plena*". (El énfasis es suplido).

Es preciso recordar que la creación de este tipo de órganos, con competencia o atribuciones específicas, es parte del cometido que persiguió la reforma integral a la Ley Orgánica del Poder Judicial a efecto de descongestionar a la Corte Plena y sustraerle la mayor cantidad de funciones puramente administrativas, permitiendo con ello el dedicar mayor tiempo en su función jurisdiccional, pero reservándole, claro está, la función de gobierno, es decir el dictado de políticas generales y reglamentarias, por ser el órgano superior del Poder Judicial de acuerdo con la Constitución Política.

En ese sentido, vemos que el inciso a) del artículo 12 del Estatuto de Servicio Judicial le otorga la potestad al Consejo de Personal de fungir como revisor de las disposiciones o resoluciones que en primera instancia dicte el Departamento de Personal. Ello se encuentra acorde con lo dispuesto en los numerales 342, 343 y 344 de la Ley General de la Administración Pública, en cuanto establecen la posibilidad de recurrir los actos administrativos mediante los recursos ordinarios de revocatoria y apelación, sea que se utilicen de manera alternativa o concurrente, a saber:

“Artículo 342.-

Las partes podrán recurrir contra resoluciones de mero trámite, o incidentales o finales, en los términos de esta ley, por motivos de legalidad o de oportunidad.

Artículo 343.-

Los recursos serán ordinarios o extraordinarios. Serán ordinarios el de revocatoria o de reposición y el de apelación. Será extraordinario el de revisión.

Artículo 344.-

1. No cabrán recursos dentro del procedimiento sumario, excepto cuando se trate del rechazo ad portas de la petición, de la denegación de

la audiencia para concluir el procedimiento y del acto final.

2. Si el acto recurrible emanare del inferior, cabrá sólo el recurso de apelación; si emanare del jerarca, cabrá el de revocatoria.

3. Cuando se trate del acto final del jerarca, se aplicarán las reglas concernientes al recurso de reposición del Código Procesal Contencioso-Administrativo.

4. La revocatoria o apelación, cuando procedan, se registrarán por las mismas reglas aplicables dentro del procedimiento ordinario”.

Conforme a lo expuesto y a la normativa citada debe concluirse que el Departamento de Personal es el competente para asignar, modificar o limitar el monto de zonaje y contra lo que disponga caben los recursos ordinarios de revocatoria –ante esa misma dependencia- y el de apelación ante el Consejo de Personal, siendo que lo resuelto por éste último, como órgano de alzada, agota la vía administrativa. Así las cosas, no compete a la Corte Plena pronunciarse sobre los recursos de apelación interpuestos por los señores Edgar Ramírez Villalobos, Fiscal Adjunto, José Efraín Sanders Quesada, Coordinador de la Fiscalía Adjunta y Manuel Chavarría Duarte, Defensor, todos del Primer Circuito Judicial de la Zona Sur, contra lo dispuesto en segunda instancia por ese Consejo en materia de zonaje.”

- 0 -

Sin objeción de las señoras Magistradas y los señores Magistrados presentes, **se acordó:** Aprobar el informe jurídico rendido por el licenciado Carlos Mora Rodríguez, Profesional en Derecho 3 de la Secretaría General de la Corte, por ende, el Departamento de Personal es el competente para asignar, modificar o limitar el monto de zonaje y contra lo que disponga caben los recursos ordinarios de revocatoria –ante esa misma dependencia- y el de apelación ante el Consejo de Personal, siendo que lo resuelto por éste último, como órgano de alzada, agota la vía administrativa. En ese sentido, resulta improcedente el recurso de apelación presentado por los señores Edgar Ramírez Villalobos, Fiscal Adjunto, José Efraín Sanders Quesada, Coordinador de la Fiscalía Adjunta y Manuel Chavarría Duarte, Defensor, todos del Primer Circuito Judicial de la Zona Sur, a efecto de que la Corte Plena se pronuncie sobre lo dispuesto por el citado Consejo al denegarle el pago del zonaje.

Los Magistrados y la Magistradas León, Rivas, Solís, González y la Suplente Chaves Cervantes se abstuvieron de votar.”

Se acordó: Tomar nota.

ARTICULO VII

La Unidad de Pagos en el Informe N° ZON-2013004712 indica:

Nombre:	Ivonne Hidalgo Duarte
Nº Cédula:	01-1025-0750
Domicilio Real:	San José, Desamparados, Urbanización Mónaco, cuarta etapa casa número 14.
Domicilio Accidental:	Limón, La Bomba, del cruce New Castle 1500 metros al norte casa esquinera a mano derecha.
Puesto:	Profesional 2 (Oficina de Atención a la Víctima de Delitos)
Condición:	Propietaria desde 01/09/2001 como técnico especializado 5.
Oficina:	Sección de Telemática.
Fecha de presentación de la gestión:	21/08/2013
Pago de zonaje desde:	16/01/2013
Motivo del traslado al Consejo de Personal:	Solicita el pago de zonaje pese a que realiza la solicitud de forma extemporánea.
Observaciones: Se adjunto nota enviada por la señora Hidalgo, en la que explica detalladamente su situación.	

Consideraciones:

La interesada solicitó el pago de zonaje el día 21 de agosto del presente año, para un nombramiento que inició el 05 de agosto y terminó el 14 de agosto 2013, es decir en el momento que realizó la solicitud, el nombramiento ya había terminado y además ya habían transcurrido más de diez días hábiles después de iniciado el nombramiento, por lo que la solicitud le fue devuelta. Este proceder según lo establecido en el Artículo 5º del reglamento de zonaje, donde se indica que el interesado debe presentar solicitud indicando, bajo juramento, su domicilio real, domicilio accidental y demás información solicitada por el Departamento de Gestión Humana, dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha del inicio de su nombramiento en la zona que genera el beneficio para su debido trámite.

Por lo anteriormente expuesto se solicita la consideración del Consejo de Personal a efecto de determinar si el reconocimiento es pertinente debido a las características propias del caso.

Se acordó: *Aprobar por vía de excepción el pago de zonaje por el período indicado en el presente informe, dado que la situación que se plantea no queda resuelta en los términos del reglamento, y no acceder a la gestión por esa*

única razón, va en contra del principio de favorecer al trabajador en caso de duda.

ARTICULO VIII

La Unidad de Pagos en el Informe N° ZON-2013002195 señala:

Solicitud de reconsideración de la solicitud zonaje: N° ZON-2013002195

Nombre:	Andrea González Paniagua
N° Cédula:	07-0158-0309
Residencia Permanente:	Santa Cruz, Guanacaste, Residencial Tulita número 2, casa c-6, de la UNED 100 metros Sur, 100 metros Oeste y 50 metros Sur
Residencia Temporal:	Liberia, Guanacaste, Barrio Capulin Apartamentos Nu Mu Yu, de la Iglesia Católica 150 metros al sur, apartamento número tres
Puesto:	Fiscal Auxiliar
Condición:	Interina
Oficina:	Ministerio Público de Liberia, Guanacaste
Período del Nombramiento:	02/04/2013 al 30/11/2013
Fecha de presentación de la gestión:	09/04/2013
Pago de zonaje desde:	No ha recibido pago de zonaje en la zona en que solicita el reconocimiento.
Motivo del traslado al Consejo de Personal:	Indica en el formulario que el núcleo familiar se trasladó a la zona
Observaciones:	<p>La interesada envía nota en la que indica lo siguiente:</p> <p>“Siendo que me fue negado mi derecho al pago de zonaje por el Consejo de Personal en sesión N° 14-2012 celebrada el cinco de julio del año en curso, artículo X.</p> <p>Solicito de forma respetuosa se me brinde información detallada de la resolución antes indicada, puesto que anteriormente ya se me había negado ese derecho, considerando el consejo que mi persona podía trasladarme desde Santa Cruz, ya que la disponibilidad de fin de semana (cada dos meses) y de semana (cada dos semanas) me lo permitía y por esa razón se me</p>

	<p>negó. Ahora que realizó disponibilidad las 24 horas por ser Fiscal penal Juvenil se me vuelve a negar ese derecho, aunado a ello yo indique que había trasladado a mi hija conmigo por razón de la disponibilidad y por la responsabilidad que tengo como madre.</p> <p>Agradeciendo de la ayuda que me puedan brindar.”</p>
--	---

Consideraciones:

Se tiene que en sesión del Consejo de Personal N° 14-2012 celebrada el cinco de julio del año 2012, en el artículo X, acuerdan:

“Denegar la solicitud de pago de Zonaje de conformidad con las disposiciones del Reglamento vigente, y aclarar a la petente que este únicamente aplica a quienes venían recibiendo el plus salarial a la luz del anterior Reglamento y no han trasladado su domicilio real a su actual sitio del trabajo.”

Además la interesada solicitó la reconsideración de su caso y en sesión N° 20-2012 del Consejo de Personal celebrada el once de octubre del 2012, artículo XV se indica lo siguiente:

“Aclarar a la petente que lo dispuesto por este Consejo no obedece a su condición de interina en el cargo, sino a los factores laborales en relación con su gestión y a la luz del reglamento vigente. No existiendo otros elementos a valorar, se mantiene lo resuelto y se deniega la gestión de reconsideración.”

Es importante aclarar que la Señora González continúa en el mismo puesto en el que en su momento se le negó el pago de Zonaje. Según la información enviada por la Fiscalía Penal Juvenil de Liberia, la interesada realizó el rol de disponibilidad como Fiscal Auxiliar en materia Penal Juvenil únicamente en los meses de octubre y noviembre, de las 07:00 horas del lunes a las 16:30 horas del viernes. No existe a la fecha reporte de horas extras que permita comprobar la realización de una jornada extraordinaria por disponibilidad fuera de las horas ordinarias de su rol de trabajo, lo cual ha sido la razón principal para gestionar una vez más el pago de zonaje.

En virtud de la nueva gestión presentada por la licenciada González Paniagua, en donde las circunstancias son las mismas en las que en su momento se rechazó el pago de zonaje, se solicita una vez más la consideración del Consejo de Personal a efecto de determinar si el reconocimiento es pertinente.

Se acordó: *Mantener lo resuelto por cuanto no existen elementos que modifiquen el criterio de este Consejo.*

ARTICULO IX

La Licenciada Milena Paniagua Mejías en correo fechado 13 de enero de los corrientes señala:

“Reciban de mi parte un atento saludo y deseándoles un venturoso año nuevo, a la vez planteo ante ustedes la presente consulta en cuanto al pago de zonaje, en mi caso particular, la suscrita tengo mi domicilio real en Perez Zeledón, anteriormente estuve nombrada en Quepos y Jacó- Garabito, en donde no tuve problema con el pago del zonaje y a partir del 06 de enero de 2014 fui nombrada en propiedad como Fiscal de la Fiscalía Adjunta de Heredia. El artículo 3 del Reglamento de Zonaje Del pago del zonaje menciona textualmente que " El zonaje se otorga para compensar al beneficiario por los, de acuerdo con las zonas y porcentajes señalados en el artículo 7 del presente Reglamento. (Modificado por Corte Plena en la sesión n° 26-10 celebrada el 20 de setiembre de 2010, artículo XVI.) Como, el mismo siete de enero puse en conocimiento esta situación a la sección de Zonaje y me indican que solicitara el cese de pago, y así lo hice.

*Ahora bien la duda mía radica en lo siguiente, entiendo que el reglamento de zonaje en el artículo 7 establece la tabla de lugares de pago de zonaje, fuera del área metropolitana, pero en mi caso que tengo mi domicilio real en Perez Zeledón, en igual sentido estando aquí en Heredia, he tenido que alquilar un departamento que por facilidades incluso económicas es en Grecia, necesito incurrir en gastos que como lo menciona el mismo reglamento son: **mayores gastos y las distintas condiciones de vida en que se le hace incurrir cuando, por interés institucional, preste servicios en un lugar diferente de aquél donde tiene establecido su domicilio real.***

Con base en lo anterior dejo planteada la posibilidad de analizar mi caso con el fin de ver la posibilidad de obtener el pago del zonaje por las condiciones indicadas anteriormente.”

Se acordó: Denegar la gestión por cuanto el reglamento no contempla el pago de zonaje en Heredia, no siendo posible su reconocimiento; del mismo modo, se deniega por considerar además, que el fin que persigue dicho rubro salarial está en función de compensar condiciones socio económicas y de desarrollo urbano menos favorables que prevalecen en otras zonas del país, situación que no se presenta en este caso.

ARTICULO X

Este Consejo en sesión N° 20-2013, artículo IV tomó el siguiente acuerdo:

*“Analizado el tema y por las razones expuestas **se acordó:***

1) Autorizar por esta única vez la participación de la servidora Taylor Zúñiga, en la convocatoria interna CV-03-13 para la plaza vacante N° 34225 de la clase de puesto de “Técnico Administrativo 2 de Administración Regional” de la Administración Regional del I Circuito Judicial de la Zona Atlántica.

2) La Sección de Reclutamiento y Selección deberá tomar nota de lo dispuesto por este Consejo y dar continuidad al procedimiento para llenar la plaza vacante N° 34225.”

El Master Francisco Arroyo hace la observación que la redacción correcta debe ser:

1) Autorizar por esta única vez la participación de la servidora Taylor Zúñiga, en el concurso N° 12-2013 para la plaza vacante N° 34225 de la clase de puesto de “Técnico Administrativo 2 de Administración Regional” de la Administración Regional del I Circuito Judicial de la Zona Atlántica.

2) La Sección de Reclutamiento y Selección deberá tomar nota de lo dispuesto por este Consejo y dar continuidad al procedimiento para llenar la plaza vacante N° 34225.

ARTICULO XI

La Unidad de Componentes Salariales en el Informe N° 5140-UCS-AS-2013 indica:

Para su conocimiento y fines consiguientes, me permito informarle que en fecha 25 de junio de los corrientes, la licenciada Marianela de los Ángeles Jiménez Monge, cédula de identidad N° 03-0351-0715, quien actualmente ocupa en propiedad el cargo de Oficial de Investigación en la Subdelegación Regional de Siquirres, presentó a la Unidad de Componentes Salariales el Grado Académico de Licenciatura en Derecho, otorgado por la Universidad Florencio del Castillo el día 17 de noviembre de 2012 e incorporada al Colegio Profesional de Abogados en fecha 9 de mayo de 2013, para efectos de que le sea reconocido como una licenciatura adicional en el componente de la Carrera Profesional. Valga indicar que anteriormente se le había reconocido el grado de

Licenciatura en Criminología a partir del 6 de mayo del 2011, cuando inició como profesional en el puesto de Oficial de Investigación. Al respecto nos permitimos informarle lo siguiente:

- ✓ La Carrera Profesional, conforme al artículo 2) del Reglamento para el Reconocimiento de la Carrera Profesional, es un incentivo económico que nace de un interés institucional por estimular y promover la superación de los profesionales judiciales, para así lograr un mejor servicio en la Administración de Justicia.

Este beneficio lo adquieren entre otros factores, por los grados académicos obtenidos por el profesional (*bachiller, licenciatura, especialidad, maestría, doctorado y grados adicionales*) siempre y cuando estén relacionados con el cargo que desempeñan.

- ✓ De conformidad con el artículo 12) del citado Reglamento, los grados académicos que presenten los profesionales deberán estar relacionados directamente con la disciplina del cargo que ocupan. Asimismo, cabe señalar que el reconocimiento de los grados académicos adicionales únicamente se efectuará con el criterio del Consejo de Personal, tomando en consideración la afinidad existente entre el título obtenido y el puesto que desempeña el interesado, según lo dispone el artículo 11 del Reglamento de cita.
- ✓ La Clase de Oficial de Investigación tiene como naturaleza funcional la ejecución de investigaciones de delitos punibles complejos que exijan un conocimiento especializado; o, participar en la organización, supervisión y ejecución de las labores de investigación y atención de denuncias a cargo de un grupo de trabajo. Así como la ejecución de labores de investigación en casos de delitos complejos y que requieran conocimientos especializados; recopilar y analizar información relativa al caso; revisar pruebas y antecedentes entrevistar testigos y demás personas vinculadas con el asunto siguiendo los lineamientos de ley.
- ✓ Las responsabilidades son:
 - Trabaja con alguna independencia, siguiendo instrucciones generales y los métodos y procedimientos establecidos en el Código Procesal Penal, Ley del Ministerio Público, Ley Orgánica del Organismo de Investigación Judicial y las directrices giradas por sus superiores. En asuntos fuera de rutina recibe asistencia funcional de su superior inmediato. Debe guardar discreción acerca de los asuntos encomendados y sobre las políticas y controles establecidos por las autoridades superiores; identificarse como Investigador cuando así corresponda; velar por el respeto a los derechos y protección física de los detenidos; estar disponible en situaciones de emergencia; recibir los cursos y la capacitación necesaria para el desempeño

adecuado del cargo. Le corresponde portar armas, trabajar turnos rotativos, prestar los servicios cuando sean requeridos y trasladarse a diversos lugares. Puede estar expuesto a situaciones de peligro. Le puede corresponder organizar, asignar y supervisar el trabajo de personal de un grupo de investigación. Su labor es evaluada mediante el análisis de los informes que presenta, los aportes originales al trabajo que realiza, la eficiencia y la eficacia de los métodos empleados y la calidad de los resultados obtenidos.

- ✓ Los requisitos que se requieren para desempeñar el puesto son:
 - Bachillerato en Ciencias Criminológicas o Criminología o bien, Bachillerato en Derecho.
 - Incorporado al Colegio respectivo, cuando exista esta entidad para la correspondiente área profesional.
 - Experiencia de mínimo un año en labores de investigación criminal.
 - Carné de portación de armas de fuego al día. Licencia de conducir B-1 al día. Manejo de los ambientes computadorizados y los sistemas de información existentes en el área de trabajo.

- ✓ Los reconocimientos de grados académicos adicionales como la licenciatura, debe analizarse por reglamento, de la atinencia con las tareas específicas del cargo. En ese sentido las decisiones del Consejo de Personal han estado orientadas hacia una aplicación más comprensiva del *artículo 2, inciso a)*. “del Reglamento de Carrera Profesional” y si se quiere, hacia la promoción de conocimientos generales que impulsen el desarrollo y la superación de los profesionales en el Poder Judicial.

Por las anteriores consideraciones y salvo mejor criterio, convendría reconocer 5 puntos de carrera profesional a la señora Marianela Jiménez Monge, por el grado adicional de Licenciatura en Derecho, pues los conocimientos adquiridos en esta disciplina le van a permitir tener mayor capacidad de estudiar y comprender los asuntos de su conocimiento a la hora de ejecutar sus labores como Oficial de Investigación.

Se acordó: Acoger el informe técnico en todos sus extremos.

ARTICULO XII

La Unidad de Componentes Salariales en los Informe N° 05205-2013 y

0121-UCS-AS-2014 indica:

**Departamento de Personal
GESTIÓN HUMANA
Unidad de Componentes Salariales
Informe Integral de Dedicación Exclusiva**

N° de Referencia	Fecha de prestación de Gestión	Nombre	N° cédula	Puesto Desempeñado	N° de Puesto	Formación Académica	Requisito Legal	Disciplinas académicas-áreas temáticas y Req. Legal	Rige del Pago	Porcentaje Ded. Exclusiva recomendado
17722-2013	31/10/2013	KAROL CRISTINA CARRANZA RODRIGUEZ	06-0246-0985	Coordinador de Unidad 3	14904	Licenciatura en Administración de Empresas con Énfasis en Banca y Finanzas, Universidad de San José, 11-09-2013	Incorporación Colegio de Profesionales en Ciencias Económicas de Costa Rica, 14-06-2013	Licenciatura en Administración, Incorporado al Colegio Profesional de Ciencias Económicas	31/10/2013	65%
17896-2013	05/11/2013	Mario Alberto Leon Jimenez	01-0585-0752	Oficial de Investigación	17896	Licenciatura en Derecho Universidad Santa Lucía, 29-07-2013	Incorporación Colegio de Abogados de Costa Rica, 04-11-2013	Bachiller Univ. Ciencias Criminológicas o Derecho, incorporado al Colegio respectivo cuando exista	05/11/2013	20%
18036-2013	06/11/2013	RAUL ESTEBAN CAMACHO MORA	01-1013-0595	Profesional 2 (Profesional Administrativo 2)	352548	Licenciatura en Administración de Empresas en Recursos Humanos Universidad Central, 19-04-2013	Incorporación Colegio de Profesionales en Ciencias Económicas de Costa Rica, 03-06-2013	Licenciatura en Administración, Incorporado al Colegio Profesional de Ciencias Económicas	11/11/2013	65%
18058-2013	06/11/2013	YAMILETH DE LOS ANGELES ALFARO POVEDA	03-0307-0516	Oficial de Investigación	56858	Licenciatura en Derecho Universidad Fedéltas, 17-11-2012	Incorporación Colegio de Abogados de Costa Rica, 11-07-2013	Bachiller Univ. Ciencias Criminológicas o Derecho, incorporado al Colegio respectivo cuando exista	06/11/2013	20%
18349-2013	11/11/2013	ELKA MILENA POLTRONIERI VENEGAS	07-0118-0149	Profesional 1 (Interprete)	359228	Bachiller en la Enseñanza de Inglés, Universidad Latina de Costa Rica, 30-07-2013 Resultado del TOEIC: C1	Incorporación Colegio de Licenciados, Profesores en Letras, Filosofía, Ciencias y Arte, 02-11-2013.	Bachiller universitario Inglés preferiblemente con énfasis en traducción. Incorporado al colegio profesional respectivo cuando exista la entidad correspondiente. Conocimiento del idioma inglés: Dominio y habilidad en el idioma inglés, certificado por medio de la prueba TOEIC con un nivel de Usuario Competente B2 o certificado por otra prueba homologa que evalúe los conocimientos en el idioma inglés.	11/11/2013	20%
18537-2013	13/11/2013	LEONELA SALAS GONZALEZ	01-1318-0814	Oficial de Investigación	100979	Licenciatura en Criminología Universidad Libre de Costa Rica, 26-06-2010	Incorporación Colegio de Profesionales de Costa Rica, 12-03-2011, Carné N° 0498	Bachiller Univ. Ciencias Criminológicas o Derecho, incorporado al Colegio respectivo cuando exista	13/11/2013	20%
18662-2013	15/11/2013	ALEXIS JESUS HERNANDEZ GUTIERREZ	01-1286-0539	Profesional 2 (Profesional Administrativo 2)	55525	Licenciatura en Finanzas Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología, 09-08-2013	Incorporación Colegio de Profesionales en Ciencias Económicas de Costa Rica, 10-03-2011	Licenciatura en Administración, Incorporado al Colegio Profesional de Ciencias Económicas, 09-08-2013	15/11/2013	65%
18029-2013	05/11/2013	VIVIANA RAMOS ACURA	01-1368-0829	Perito Judicial 2 (Psicólogo)	96616	Licenciatura en Psicología Universidad de Costa Rica, 07-10-2013	Incorporación Colegio Profesional de Psicólogos de Costa Rica, 01-07-2013	Licenciatura Psicología, Incorporado al Colegio de Psicólogos de Costa Rica.	11/11/2013	65%

Consideraciones importantes:

En este informe integral se investigaron, revisaron y analizaron diferentes fuentes de información con que cuenta el Departamento de Personal 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, SIGA Sistema Integrado de Gestión Administrativa, Sistema Visión 2020 expediente personal del servidor, SIC Sistema Integrado de Correspondencia, Manual Descriptivo de Clases por Puestos Vigentes, Actas de Consejo Superior.

Conclusiones y Recomendaciones

Constatados los atestados de los servidores antes mencionados en relación a los requisitos académicos establecidos en el Manual de Puestos Vigentes y atención, se concluye que cumplen con lo establecido. Por lo anteriormente expuesto se recomienda el reconocimiento del componente de Dedicación Exclusiva para los 8 servidores indicados en el listado y según el porcentaje recomendado.

**Departamento de Personal
GESTIÓN HUMANA
Unidad de Componentes Salariales
Informe Integral de Dedicación Exclusiva**

N° de Referencia	Fecha de prestación de Gestión	Nombre	N° cédula	Puesto Desempeñado	N° de Puesto	Formación Académica	Requisito Legal	Disciplinas académicas-áreas temáticas y Req. Legal	Rige del Pago
14597-2013	10/09/2013	MELBA MENDEZ PORTUGUEZ	01-0786-0648	Oficial de Investigación	15389	Licenciatura en Derecho, Universidad Santa Lucía, 16-12-2008	Incorporación Colegio de Abogados de Costa Rica, 16-06-2009	Bachiller Univ. Ciencias Criminológicas o Derecho, incorporado al Colegio respectivo cuando exista	10/09/2013
19640-2013	05/12/2013	PRISCILLA MASIS ALPIZAR	01-1403-0838	Profesional 1 (Profesional Administrativo 1)	367725	Bachillerato en Administración, Universidad de las Ciencias y el Arte, 01-08-2013	Incorporación Colegio de Profesionales en Ciencias Económicas de Costa Rica, 11-10-2013	Bachiller Universitario en Administración, Incorporado al Colegio Profesional de Ciencias Económicas de Costa Rica.	05/12/2013
19977-2013	12/12/2013	MARIA AMERICA GRUJALBA SEVILLA	05-0327-0175	Profesional en Atención y Protección a la Víctima del Delito (Psicólogo)	366261 y 366260	Licenciatura en Psicología, Universidad Hispanoamericana, 29-05-2010.	Incorporación Colegio Profesional de Psicólogos de Costa Rica, 13-07-2010.	Licenciatura en Psicología (*) Incorporado al Colegio de Psicólogos de Costa Rica	12/12/2013
20041-2013	12/12/2013	GAUDHY GABRIELA CHACON LEON	01-0954-0625	Jefe Depós. De Objetos y Museo Crim. (Jefe del Depósito de Objetos)	43196	Licenciatura en Administración de Empresas, Universidad del Valle, 28-02-2013.	Incorporación Colegio de Profesionales en Ciencias Económicas de Costa Rica, 26-04-13.	Bachillerato Derecho Administración, Incorporado al Colegio Profesional respectivo cuando corresponda.	12/12/2013
20323-2013	18/12/2013	RANDALL EDUARDO DE LOS ANGELES BONILLA QUIROS	01-0692-0949	Oficial de Investigación y Jefe de Investigación 1	15528 y 23147	Bachillerato en Ciencias Criminológicas, Universidad Estatal a Distancia, 29-10-2013	Incorporación Colegio de Profesionales en Criminología de Costa Rica, 23-06-2013	Bachillerato Universitario en Ciencias Criminológicas o Criminología, Derecho (*). Incorporado al Colegio respectivo, cuando exista esta entidad para la correspondiente área profesional	18/12/2013
008-2014	06/01/2014	YARELI MARIA SALAZAR ROJAS	01-1226-0720	Profesional en Atención y Protección a la Víctima del Delito (Psicólogo)	360080	Licenciatura en Psicología, Universidad Católica, 26-06-2009	Incorporación Colegio Profesional de Psicólogos de Costa Rica, 28-08-2009.	Licenciatura en Psicología (*) Incorporado al Colegio de Psicólogos de Costa Rica	06/01/2014

Consideraciones importantes:

En este informe integral se investigaron, revisaron y analizaron diferentes fuentes de información con que cuenta el Departamento de Personal 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, SIGA Sistema Integrado de Gestión Administrativa, Sistema Visión 2020 expediente personal del servidor, SIC Sistema Integrado de Correspondencia, Manual Descriptivo de Clases por Puestos Vigentes, Actas de Consejo Superior.

Conclusiones y Recomendaciones

Constatados los atestados de los servidores antes mencionados en relación a los requisitos académicos establecidos en el Manual de Puestos Vigentes y atención, se concluye que cumplen con lo establecido. Por lo expuesto se recomienda el reconocimiento del componente de Dedicación Exclusiva para los 6 servidores indicados en el listado y según el porcentaje recomendado.

Se acordó: Aprobar el reconocimiento de Dedicación Exclusiva conforme el detalle del informe técnico.

ARTICULO XIII

La Unidad de Componentes Salariales en el Informe N° 5221-UCS-AS-

2013 señala:

Para su conocimiento y fines consiguientes, me permito informarle que en fecha 6 de septiembre de los corrientes, la licenciada Sugey Mabel Fonseca Porras, cédula de identidad N° 01-1073-0434, quien actualmente ocupa en propiedad el cargo de Coordinador de Unidad 3 en la Administración del Primer Circuito Judicial de San José, presentó a la Unidad de Componentes Salariales el Grado Académico de Licenciatura en Derecho, otorgado por la Universidad de las Ciencias y el Arte (UNICA) el día 1° de agosto de 2013 e incorporada al Colegio Profesional de Abogados en fecha 31 de octubre de 2013, para efectos de que le sea reconocido como una licenciatura adicional en el componente de la Carrera Profesional. Valga indicar que anteriormente se le había reconocido el grado de Licenciatura en Dirección de Empresas a partir del 18 de abril de 2005, bajo el estudio de Carrera Profesional CP-0182-2005. Al respecto nos permitimos informarle lo siguiente:

- ✓ La Carrera Profesional, conforme al artículo 2) del Reglamento para el Reconocimiento de la Carrera Profesional, es un incentivo económico que nace de un interés institucional por estimular y promover la superación de los profesionales judiciales, para así lograr un mejor servicio en la Administración de Justicia.

Este beneficio lo adquieren entre otros factores, por los grados académicos obtenidos por el profesional (*bachiller, licenciatura, especialidad, maestría, doctorado y grados adicionales*) siempre y cuando estén relacionados con el cargo que desempeñan.

- ✓ De conformidad con el artículo 12) del citado Reglamento, los grados académicos que presenten los profesionales deberán estar relacionados directamente con la disciplina del cargo que ocupan. Asimismo, cabe señalar que el reconocimiento de los grados académicos adicionales únicamente se efectuará con el criterio del Consejo de Personal, tomando en consideración la afinidad existente entre el título obtenido y el puesto que desempeña el interesado, según lo dispone el artículo 11 del Reglamento de cita.
- ✓ La Clase Coordinador de Unidad 3 tiene como naturaleza funcional la coordinación, ejecución, dirección, control y supervisión de las actividades profesionales, técnicas, administrativas y operativas que se realizan en una unidad con un grado "alto" de dificultad y responsabilidad. Asimismo, le corresponde participar en la coordinación, asignación, ejecución y supervisión de las labores profesionales, técnicas y administrativas de una unidad de conformidad con las directrices y políticas establecidas por la jefatura.
- ✓ Las responsabilidades son:
 - Trabaja con considerable independencia siguiendo instrucciones generales, las normas, los procedimientos técnicos, administrativos y

legales que se dicten al efecto. Le corresponde supervisar el trabajo a personal profesional, técnico, administrativo y operativo y velar por la aplicación de las normas que rigen las actividades que desarrolla. Cuando se amerite debe trasladarse a lo interno o externo de la institución. Debe observar discreción y confidencialidad con respecto a los asuntos e información que se le encomienda. Su labor es evaluada mediante el análisis de los informes que presenta, la eficiencia y eficacia obtenidas en el cumplimiento de los objetivos asignados, la capacidad para dirigir y supervisar el trabajo de otras personas y la comprobación de la calidad de los resultados obtenidos.

- ✓ Los requisitos que se requieren para desempeñar el puesto son:
 - Licenciatura en Administración.
 - Incorporado al Colegio profesional de Ciencias Económicas.
 - Experiencia de mínimo un dos en labores de relacionadas con el puesto y un mínimo de seis meses de experiencia en supervisión de personal.
 - Manejo de los ambientes computarizados y los sistemas de información existentes en el área de trabajo.

- ✓ Los reconocimientos de grados académicos adicionales como la licenciatura, debe analizarse por reglamento, de la atinencia con las tareas específicas del cargo. En ese sentido las decisiones del Consejo de Personal han estado orientadas hacia una aplicación más comprensiva del *artículo 2, inciso a)*. “del Reglamento de Carrera Profesional” y si se quiere, hacia la promoción de conocimientos generales que impulsen el desarrollo y la superación de los profesionales en el Poder Judicial.

Por las anteriores consideraciones y salvo mejor criterio, convendría reconocer 5 puntos de carrera profesional a la señora Suguey Mabel Fonseca Porras, por el grado adicional de Licenciatura en Derecho, pues los conocimientos adquiridos en esta disciplina le van a permitir tener mayor capacidad para estudiar y comprender los asuntos sometidos a su conocimiento a la hora de ejecutar sus labores como Coordinadora de Unidad 3 en Administración del Primer Circuito Judicial de San José.

Se acordó: Acoger el informe técnico en todos sus extremos.

ARTICULO XIV

Señala el Máster Arroyo que de la revisión de antecedentes sobre la labor del Departamento de Personal, se determinó en este año 2014 se cumple el

50 aniversario de su creación. Por esa razón considera importante realizar algunas actividades conmemorativas de este hecho en el transcurso del año, donde la Institución pueda conocer con mayor detalle las tareas y responsabilidades del actual área de Gestión Humana, así como reflexionar sobre los retos de corto, mediano y largo plazo.

Indica la Magistrada Pereira que en el contexto de la moderna organización del Poder Judicial es imprescindible fortalecer el papel de la administración del recurso humano como eje estratégico. Por esa razón, conviene declarar de interés institucional este aniversario y realizar una actividad conmemorativa. Para ese efecto de modo oportuno se hará llegar al Consejo Superior un cronograma de las actividades propuestas para su debida aprobación.

Se acordó: *Poner en conocimiento del Consejo Superior las anteriores manifestaciones para los fines consiguientes.*

ARTICULO XV

La Sección de Reclutamiento y Selección presenta solicitud de revisión o aclaración del acuerdo adoptado por este Consejo, en sesión N° 18-2013 celebrada el 16 de octubre de 2013, artículo VII, por considerar que el Consejo es el competente de acuerdo a lo establecido en el artículo 12 del Estatuto de Servicio Judicial.

El acuerdo a que se hace referencia es el siguiente:

“Se conoce el Informe RS-4654-2013 de la Sección de Reclutamiento y Selección relacionado con la gestión del señor José

Antonio Acevedo Díaz, quien solicita recurso de revocatoria con apelación contra el resultado desfavorable en las valoraciones psicolaborales en la convocatoria CV-002-2012.

Se acordó: Comunicar al Departamento de Gestión Humana que este Consejo no es competente para pronunciarse sobre el contenido de los dictámenes psicolaborales, por lo que deberá ser ese órgano quien resuelva lo que corresponda.”

Se acordó: Comunicar a la Sección de Reclutamiento y Selección que este Consejo mantiene el acuerdo citado. De forma análoga a lo que sucede en el proceso de selección de Jueces, si existe inconformidad con el dictamen emitido por el profesional en Psicología, el oferente podría solicitar un nuevo dictamen elaborado por un profesional distinto al que practicó la valoración.

Se levanta la sesión a las 10:30 horas.

Mag. Magda Pereira Villalobos
Presidenta

MBA Francisco Arroyo Meléndez
Secretario