

**ACTA CONSEJO DE LA JUDICATURA
SESIÓN CJ-003-2018**

Sesión ordinaria celebrada a las catorce con treinta minutos del veintitrés de enero del dos mil dieciocho con la asistencia del magistrado Orlando Aguirre Gómez, quien preside, Dr. Gary Amador Badilla, Dra. Jenny Quirós Camacho, Máster Damaris Vargas Vásquez, Licda. Ileana Guillén Rodríguez, y la colaboración de las máster Roxana Arrieta Meléndez, Lucrecia Chaves Torres y Marcela Zúñiga Jiménez de la Dirección de Gestión Humana.

ARTÍCULO I

Aprobación del acta No. CJ-002-18 celebrada el 16 de enero de 2018.

ARTÍCULO II

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial, remite las siguientes propuestas de modificaciones de promedios:

1) INGRID EDITH CHACON DURAN, CED. 0109120189

EXPERIENCIA:

Juez 3 Familia

Fecha última calificación:	14/01/2014	Puesto
Fecha corte actual:	23/01/2018	
Tiempo laborado tipo A:	4 años y 9 días	Jueza

De acuerdo con lo anterior, su promedio queda de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Familia	86.0779	90.1030

2) KRYCIA ZAMORA PEREZ, CED. 0109620954

EXPERIENCIA:

Juez 1 y Juez 3 Penal

Fecha última calificación:	18/08/2015	Puesto
Fecha corte actual:	23/01/2018	

Tiempo laborado tipo A:	2 años, 5 meses y 2 días	Jueza
Tiempo laborado tipo C:	3 días	Como: Abogada de la Defensa Civil de la Víctima

CONVALIDACIÓN NOTA DE ENTREVISTA: DE JUEZ 4 A JUEZ 1 Y JUEZ 3 EN MATERIA PENAL

Nota anterior	90
Nota propuesta	100

Juez 4 Penal

Fecha última calificación:	18/02/2015	
Fecha corte actual:	23/01/2018	
Tiempo laborado tipo A:	1 año, 3 meses y 24 días	Como: Juez 4
Tiempo laborado tipo B:	1 año, 7 meses y 6 días	Como: Juez 1 y Juez 3
Tiempo laborado tipo C	3 días	Como: Abogada de la Defensa Civil de la Víctima

De acuerdo con lo anterior, sus promedios quedan de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	83.8380	86.7644
Juez 3 Penal	83.8380	86.7644
Juez 4 Penal	72.9524	76.5336

3) LAURA ALEJANDRA CUBILLO MADRIGAL, CED. 0110340270

EXPERIENCIA:

Juez 3 Penal

Fecha última calificación:	18/02/2015	
Fecha corte actual:	23/01/2018	
Tiempo laborado tipo A:	2 años, 4 meses y 14 días	Como: Juez 4
Tiempo laborado tipo B:	5 meses y 20 días	Como: Defensor Público

CAPACITACIÓN:

Cursos de Participación

Tema	Fecha	Horas	Otorgado
------	-------	-------	----------

Teoría del Delito	06- 13/08/2016	16 HRS	Asociación de Ciencias Penales de Costa Rica
Total de Horas		16	

De acuerdo con lo anterior, su promedio queda de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Penal	75.6071	78.3341

4) PATRIC EUGENIO RAMOS CHAVARRIA, CED. 0110830292

CAPACITACIÓN:

Cursos de Aprovechamiento

Tema	Fecha	Horas	Otorgado
Sistema Financiero Costarricense	17/06/2016 - 02/12/2016	169 HRS	CONASIFF, Superintendencias y Escuela Judicial
Total de Horas		169	

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor.

De acuerdo con lo anterior, sus promedios quedan de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Genérico	82.8216	83.5716
Juez 3 Laboral	79.8494	80.5994
Juez 4 Laboral	75.0822	75.8322

5) YOGEBERT SUCEH MEJIAS SOSA, CED. 0110900932

CONVALIDACIÓN DE NOTA DE EXAMEN: DE JUEZ 3 A JUEZ 1 EN MATERIA PENAL

Nota anterior	85
Nota propuesta	90

De acuerdo con lo anterior, su promedio queda de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	75.5147	79.2647

6) JULIO DAVID REBELO ORELLANA, CED. 0114610372

EXPERIENCIA:

Juez 1 Laboral

Fecha última calificación:	12/08/2015	Puesto
Fecha corte actual:	23/01/2018	
Tiempo laborado tipo A:	1 año, 1 mes y 25 días	Juez

De acuerdo con lo anterior, su promedio queda de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Laboral	81.9088	83.0616

7) MARIO INOCENCIO MURILLO CHAVES, CED. 0204290832**EXPERIENCIA:****Juez 3 Familia, Juez 3 Familia y Penal Juvenil, Juez 3 Penal Juvenil**

Fecha última calificación:	30/08/2004	
Fecha corte actual:	23/01/2018	
Tiempo laborado tipo A:	13 años, 4 meses y 21 días	Como: Juez
Tiempo efectivo reconocido:	4 años, 5 meses y 14 días	

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor.

De acuerdo con lo anterior, sus promedios quedan de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Familia	88.2775	92.7317
Juez 3 Familia y Penal Juvenil	88.2775	92.7317
Juez 3 Penal Juvenil	88.2775	92.7317

8) MARICRUZ BARRANTES CORDOBA, CED. 0205500628**EXPERIENCIA:****Juez 1 Genérico**

Fecha última calificación:	06/10/2015	Puesto
Fecha corte actual:	23/01/2018	
Tiempo laborado tipo A:	2 años, 3 meses y 16 días	Jueza

De acuerdo con lo anterior, su promedio queda de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Genérico	83.2290	85.5235

9) YEISON DARIO RODRIGUEZ FERNANDEZ, CED. 0205910609**CAPACITACIÓN:**

Cursos de Aprovechamiento

Tema	Fecha	Horas	Otorgado
Reforma Procesal Civil: Derecho Procesal y Sustantivo para Personas Juzgadoras.	11- 21/12/2017	72 HRS	Escuela Judicial
Total de Horas		72	

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor.

De acuerdo con lo anterior, sus promedios quedan de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Civil	71.6919	72.0070
Juez 3 Agrario	86.0170	86.3320
Juez 3 Civil	71.6919	72.0070

10) **JOSE ALBERT MOLINA ARAYA, CED. 0206740715**

CONVALIDACIÓN DE PROMEDIO DE JUEZ 3 A JUEZ 1 EN MATERIA PENAL

De acuerdo con lo anterior, su promedio queda de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	0	84.5025

11) **MARIO ALBERTO SERRANO ZAMORA, CED. 0401670138**

EXPERIENCIA:

Juez 1 y Juez 3 Penal

Fecha última calificación:	28/06/2005	
Fecha corte actual:	23/01/2018	
Tiempo laborado tipo A:	8 días	Como: Juez
Tiempo laborado tipo B:	12 años, 6 meses y 17 días	Como: Defensor Público
Tiempo efectivo reconocido:	11 años, 4 meses y 20 días	

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor.

De acuerdo con lo anterior, sus promedios quedan de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	80.1534	87.7682
Juez 3 Penal	80.1534	87.7682

12) STIVEN ALEXANDER RUIZ ROMERO, CED. 0402050461

EXPERIENCIA:

Juez 1 Penal

Fecha última calificación:	12/01/2016	Puesto
Fecha corte actual:	23/01/2018	
Tiempo laborado tipo A:	2 años y 7 días	Juez

De acuerdo con lo anterior, su promedio queda de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	85.8555	87.8749

13) CARLOS ARCE MATARRITA, CED. 0503510050

POSGRADO:

Maestría Profesional en Derecho. Universidad de la Ciencias y el Arte.

De acuerdo con lo anterior, sus promedios quedan de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Genérico	79.7750	82.7750
Juez 3 Civil	70.7750	73.7750

14) RICARDO URIAS ESPINOZA CAMPOS, CED. 0603680331

CAPACITACIÓN:

Cursos de Aprovechamiento

Tema	Fecha	Horas	Otorgado
Curso de Preparación para Examen de Juez Penal 3	30/08/2017 - 10/11/2017	30 HRS	INESPO, Colegios de Abogados y Abogadas
Total de Horas		30	

De acuerdo con lo anterior, sus promedios quedan de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	84.1742	84.3242
Juez 3 Penal	84.1742	84.3242

15) MARNIEE SISSIE GUERRERO LOBATO, CED. 0800650568

DOCENCIA:

Universidad	Cuatrimestre	Curso
Universidad Castro Carazo	III-2017	Derecho Laboral II
Total	4 meses	

De acuerdo con lo anterior, sus promedios quedan de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Laboral	92.4208	92.4542
Juez 3 Laboral	92.4208	92.4542
Juez 4 Laboral	95.3225	95.3559

SE ACORDÓ: Aprobar las anteriores modificaciones de promedios y ordenar su incorporación en el respectivo escalafón. **Ejecútese.**

ARTÍCULO III**Documento: 835-2018**

La señora Elizabeth Martínez Zúñiga, mediante correo electrónico de fecha 22 de diciembre, solicitó:

“Con relación al concurso CJ-0020-2017, correspondiente al cargo de Jueza 3 Penal, solicito respetuosamente la exclusión de dicho concurso sin sanción de acuerdo con lo establecido en el artículo 75.”

-0-

Informa la Sección Administrativa de la Carrera Judicial que la señora Martínez Zúñiga, se encuentra inscrita en el concurso CJ-20-2017 Juez y Jueza 3 Penal.

La señora Elizabeth presentó incapacidad por fisiatría, la cual se extiende hasta el 31 de diciembre del año en curso. La señora indica que tiene nueva cita de valoración el 02 de enero del 2018, por lo que la incapacidad se va a extender.

Es importante indicar, que la oferente tiene conocimiento del cambio de metodología que se aprobó implementar a partir de la primera publicación del 2018.

-0-

Sobre este tema, en el cartel de publicación se estableció lo siguiente:

- Los oferentes que se inscriban y no continúen con el proceso, serán descalificados en ese acto con la aplicación de la norma establecida en el artículo 75 de la Ley de Carrera Judicial, así como los que no se presenten a la convocatoria general o se presenten a esta después de la hora indicada.

[...]

- **Exclusión:** No se aceptarán **solicitudes** de exclusión del concurso una vez inscrito, excepto por motivos de fuerza mayor y debidamente justificados, cuya valoración le corresponderá al Consejo de la Judicatura, para lo cual deben presentar los comprobantes respectivos en forma oportuna.

[...]

- **De la sanción:** En concordancia con lo establecido en el artículo 75 de la Ley del Sistema de Carrera Judicial...

..., todas las personas que se **inscriban en los concursos y no continúen con el proceso, o no se presenten a la convocatoria en la fecha indicada o habiéndose presentado y asignado cita de examen no realice la prueba, serán descalificadas de forma inmediata** en este acto, por lo que no podrán participar en el concurso siguiente.

-0-

Analizado lo expuesto por la petente, se considera que se le excluya del concurso sin que se le aplique la sanción contenida en el artículo 75 de la Ley de Carrera Judicial, por cuanto este Consejo considera razonable y atendible la justificación brindada por la señora.

SE ACORDÓ: Acoger la solicitud de la señora Elizabeth Martínez Zúñiga sin la aplicación de la sanción establecida en el artículo 75 de la Ley de Carrera Judicial.

ARTICULO IV

Documento: 836-2018

El señor Fauricio Jiménez Huertas, mediante correo electrónico de fecha 22 de diciembre, solicitó:

“Envío este correo para solicitar la exclusión del concurso CJ-0020-2017 sin que se me aplique la sanción del artículo 75 y poder participar en el próximo concurso ya que me encuentro incapacitado hasta el 02 de enero del 2018 por un accidente laboral que sufrí el mes de Agosto como es de su conocimiento.

Esperando me puedan ayudar para poder participar del próximo concurso.”

-0-

Informa la Sección Administrativa de la Carrera Judicial que el señor Jiménez Huertas, se encuentra inscrito en el concurso CJ-20-2017 Juez (a) 3 Penal.

El señor Fauricio Jiménez presentó incapacidad del Instituto Nacional de Seguros, la cual se extiende hasta el 02 de enero del 2018. El señor indica que tiene nueva cita de valoración el 02 de enero del 2018, por lo que la incapacidad se va a extender.

Es importante indicar, que el oferente tiene conocimiento del cambio de metodología que se aprobó implementar a partir de la primera publicación del 2018.

-0-

Sobre este tema, en el cartel de publicación se estableció lo siguiente:

- Los oferentes que se inscriban y no continúen con el proceso, serán descalificados en ese acto con la aplicación de la norma establecida en el artículo 75 de la Ley de Carrera Judicial, así como los que no se presenten a la convocatoria general o se presenten a esta después de la hora indicada.

[...]

- **Exclusión:** No se aceptarán **solicitudes** de exclusión del concurso una vez inscrito, excepto por motivos de fuerza mayor y debidamente justificados, cuya valoración le corresponderá al Consejo de la Judicatura, para lo cual deben presentar los comprobantes respectivos en forma oportuna.

[...]

- **De la sanción:** En concordancia con lo establecido en el artículo 75 de la Ley del Sistema de Carrera Judicial...

..., todas las personas que se **inscriban en los concursos y no continúen con el proceso, o no se presenten a la convocatoria en la fecha indicada o habiéndose presentado y asignado cita de examen no realice la prueba, serán descalificadas de forma inmediata** en este acto, por lo que no podrán participar en el concurso siguiente.

-0-

Analizado lo expuesto por la petente, se considera que se le excluya del concurso sin que se le aplique la sanción contenida en el artículo 75 de la Ley de Carrera Judicial, por cuanto este Consejo considera razonable y atendible la justificación brindada por la señora.

SE ACORDÓ: Acoger la solicitud del señor Fauricio Jiménez Huertas sin la aplicación de la sanción establecida en el artículo 75 de la Ley de Carrera Judicial.

ARTÍCULO V

Documento: 820

Las señoras María Karina Zúñiga Cruz y Anny Hernández Monge y el señor Luis Carrillo Gómez, mediante correo electrónico del 16 de enero del presente año, manifestaron:

“Sirva la presente para saludarlos respetuosamente: La Licda. María Karina Zúñiga Cruz, actualmente Jueza Supernumeraria de San Ramón; la Licda. Anny Hernández Monge, Jueza Supernumeraria de Puntarenas; y el Lic. Luis Carrillo Gómez, Juez Supernumerario de Puntarenas. Por este medio deseamos exponer lo siguiente:

Desde hace ya bastante tiempo, el recurso jurisdiccional supernumerario sea en propiedad o de forma interina, hemos manifestado a los Consejos de Administración respectivos y al Consejo Superior acerca de la necesidad de que se establezcan políticas claras en cuanto a las sustituciones en materias como Penal, Penal Juvenil y Agrario. Nuestra preocupación básicamente ha sido la especialización e idoneidad comprobada que requieren dichas materias, especialización que el propio Poder Judicial ha fomentado y que ha hecho efectiva al separar la mayoría de los Juzgados Penales Juveniles y Agrarios, de los Juzgados de Familia y Civiles, respectivamente.

El departamento de Personal de nuestra institución ha definido cuáles son los conocimientos, habilidades y experiencia que son imprescindibles para ejecutar funciones en una clase de puesto con un alto desempeño laboral. Para ello ha establecido el perfil competencial de cada uno de los puestos que existen dentro de la institución.

La especialidad comprobada constituye el basamento de la idoneidad y cumplimiento del perfil referido, el cual se lleva a cabo gracias al filtro de un examen por competencias, a través de un concurso que se publicita para quien tenga el interés de desempeñarse en un área específica de la judicatura. Tanto el perfil profesional (examen psicológico, social y médico) como el examen específico dan contenido a la elegibilidad, su base salarial y la responsabilidad civil, penal y disciplinaria intrínseca en el desempeño del puesto.

El perfil competencial de los Jueces Supernumerarios es el de Juez/a 1 Genérico, coincidente con el examen realizado para el desempeño de dicha categoría, calificando el juez/a supernumerario/a en categoría de Juez/a 2 únicamente para aspectos salariales. En homólogo efecto, del programa denominado “Formación Inicial para Aspirantes de la Judicatura” se tiene que en el caso de aquellas personas que lo realizan, una vez concluido el mismo, su competencia también se reduce a juez/a 1.

Pese a lo anterior, en la práctica, el uso del recurso supernumerario ha sido indiscriminado: Juez/a 1 (pensiones alimentarias, tránsito, contravenciones, Juez/a Tramitador/a y Civil de Menor Cuantía), Juez/a 2 (Cobro Judicial), Juez/a 3 (Civil de Mayor Cuantía, Agrario, Juzgado Especializado de Trabajo, Familia, Violencia Doméstica), y Juez/a Conciliador/a (en los Centros de Conciliación del Poder Judicial). Cabe aclarar que nuestra preocupación no radica en la atención de todas las materias, pues el perfil y el puesto es de Juez/a 1 Genérico (y por ende, el amplio bagaje de materias), sino en la atención a juzgados donde la categoría es de Juez/a 3 y cuya especialidad exige -en congruencia con los perfiles por competencias supra- un examen, salario específico y la responsabilidad derivada, citada líneas atrás, circunstancias que se aplican al recurso supernumerario, pese a su perfil de juez/a 1 y salario de juez/a 2, únicamente.

Es de suma relevancia rescatar los esfuerzos institucionales para contar con una judicatura capacitada por medio de la Escuela Judicial y otras fuentes, por ejemplo en las diferentes especialidades, mismas que no suplen el examen por competencias. La coexistencia del examen y la especialidad corren la misma suerte, pues la segunda no subsume a la primera debido a que la especialidad indudablemente refuerza conocimientos y es una herramienta elemental para el quehacer por competencias, sin

sustituir la elegibilidad por materia. Por otro lado, el examen, tal cual filtro, constituye el pase legal para la acreditación formal de idoneidad, optativo de un puesto específico y la derivada responsabilidad en todas sus vertientes, indicadas líneas atrás.

Los y las juezas supernumerarias llevamos a cabo una importante labor en la jurisdicción, coadyuvando en el fallo en todas las materias y en la atención de emergencias del circuito al que pertenecemos, sea la atención inmediata de audiencias programadas en un despacho, con ocasión de la asistencia de los jueces y juezas titulares a cursos, incapacidades, vacaciones u otros. No obstante, también hemos sido objeto de abusos en las sustituciones que realizamos reflejado en agendas excesivamente saturadas para tal ocasión, señalamientos de asuntos de alta complejidad, tareas específicas que atender en el despacho a criterio discrecional de los jueces y juezas titulares, inequidad para la inclusión de cursos y otras capacitaciones, entre otros. Lo antes expuesto ha maximizado nuestra preocupación, pues debemos realizar labores de jueces/as superiores y sin contar con el examen para ello y alternamente asumiendo la responsabilidad que conlleva cada actuación en dicho puesto.

La circunstancia descrita se dificulta aún más ante la inexistencia del perfil de Jueces Supernumerarios como tal (ver página oficial del departamento de Gestión Humana), lo que genera la interrogante sobre cuál perfil se nos califica para la idoneidad y para la responsabilidad que pueda implicar en cada caso. Aunado a lo acotado y no menos importante: Los derechos de la persona usuaria, a quienes ante el derecho de acceso a la justicia, merecen la preocupación de que las personas juzgadoras supernumerarias deben conocer asuntos en los cuales no son elegibles.

Bajo esta tesitura, es que salta a la palestra la urgencia de definición de competencias del recurso, pues bajo la dinámica descrita se excluyen los principios de especialidad y se diluyen derechos fundamentales como la igualdad y no discriminación en nuestra función, sea en las condiciones, derechos y trato en la realización de la honorable labor que desempeñamos día a día dentro del Poder Judicial, misma que debe ser reflejo de la protección de derechos laborales, los más altos valores ético-sociales y las políticas institucionales de gestión de calidad, compromiso y responsabilidad.

En aras de una efectiva tutela de nuestros derechos como funcionarios/as y un idóneo servicio por competencias a la persona usuaria, enfatizamos lo antes dicho en esta solicitud exponiendo una serie de ejemplos que se dan en ciertas materias y que son explicadas a continuación.

En relación con la materia Penal Juvenil, consideramos que nuestro ordenamiento jurídico y tratados internacionales debidamente ratificados por el país, establecen principios fundamentales de las personas menores de edad sometidas al proceso penal juvenil, como el Principio de Especialidad (artículo 12, en relación con el 49 de la Ley de Justicia Penal Juvenil), el Principio Educativo (artículo 21 -inciso a)- del mismo cuerpo normativo) y el principio de legalidad establecido en el artículo 11 de la Constitución Política. Asimismo, el artículo 28 de la Ley de Justicia Penal Juvenil indica que únicamente son competentes para conocer la materia de justicia penal juvenil los Juzgados Penales Juveniles, el Tribunal Penal Juvenil y el Tribunal Superior de Casación Penal.

De igual forma, el artículo 5 -inciso 5)- de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, aprobada por nuestro país por ley número 4534 del 23 de febrero de 1970, señala: “Cuando los menores puedan ser procesados, deben ser separados de los adultos y llevados ante tribunales especializados, con la celeridad posible, para su tratamiento...” (sic).

Por lo anterior, muy respetuosamente externamos nuestra opinión en el sentido de que jueces 1 como nosotros, no somos competentes para realizar suplencias en dicha materia, pues estaríamos quebrantando el citado principio de especialidad establecido en el artículo 12 de la Ley de Justicia Penal Juvenil, así como demás disposiciones supra constitucionales como las ya citadas anteriormente, causando una seria indefensión a los acusados y desnaturalizando el proceso penal juvenil.

Lo más preocupante en este caso es que la materia penal juvenil no se encuentra, ni por asomo, dentro de las competencias de los Jueces Genéricos 1, tal y como se desprende del perfil competencial oficial de Juez 1 Genérico que consta en el Departamento de Gestión Humana. Cabe indicar que el perfil competencial del Juez/a Penal Juvenil es de Juez/a 3, específico para la materia. Véase que incluso la evaluación para el puesto de Juez Penal Juvenil es una evaluación específica para la materia y ya no se evalúa conjuntamente con la materia de Juez 3 Familia, como se hacía hace algunos años; ello precisamente en virtud de la especialidad que exige la propia ley para el cumplimiento de esas funciones.

Situación muy similar ocurre con la materia penal de adultos, en la cual el perfil competencial es de Juez/a 3 Penal y como puede observarse en perfil por competencias (página Departamento de Personal), requiere conocimientos en la materia muy diferentes a los exigidos para el perfil del Juez/a 1. Conocimientos tan esenciales para el Juez(a) Penal como: Criminología, Criminalística, lenguaje cifrado, secuestros y regulación de las

comunicaciones y procesos de la intervención de las comunicaciones, no se encuentran dentro de los conocimientos requeridos para el Juez(a) 1 Genérico. Y no solo se trata de adquirir esos conocimientos, sino que es obligación de las personas juzgadores mantener esos conocimientos actualizados.

En resumen, apreciamos que como personas juzgadoras genéricas (jueces 1) no tenemos la competencia formal que otorga un examen para realizar funciones de un Juez 3 Penal ni en ninguna otra materia que sea de categoría juez(a) 3. En cuanto a lo anterior, la Ley de Carrera Judicial, en su artículo 32, indica lo siguiente: "...no podrán nombrarse Jueces que no estén elegibles en las materias propias de los tribunales especializados; ni llenarse plazas vacantes con jueces elegibles en otras disciplinas, cuando existan en Carrera las personas idóneas para el puesto..." (sic). Evidentemente este no es el caso, pues la lista de jueces elegibles (sea que tienen una idoneidad comprobada que es lo que exige la Constitución Política, y el perfil competencial exigido por la institución) en materia Penal Juvenil alcanza los 250 aspirantes, mientras que en materia de adultos, son 570 los aspirantes.

En ese mismo orden de ideas, el artículo 118 de la Ley Orgánica del Poder Judicial establece que los juzgados contravencionales no pueden realizar actuaciones concernientes al proceso penal, salvo por vía de excepción, en aquellos lugares donde no exista juzgado penal, siempre que se trate de casos urgentes y se actúe por delegación. Así lo ha interpretado el Tribunal de Casación Penal (res. 2004-0594 de las 10:40 hrs del 17-06-2004) y la Sala Constitucional (voto N° 2003-2566 de las 15:10 hrs del 25-03-2003), por citar algunas; es decir, las personas juzgadoras en materia Contravencional, Juez(a) 1 Genérico, no son competentes para realizar labores ordinarias de los Jueces 3 Penales. Esto no es una interpretación antojadiza de los suscritos en relación con dicha norma, ya que esto tiene un fundamento legal (art. 118 Ley Orgánica del Poder Judicial) y sobre todo de orden constitucional, ya que el principio de Juez Natural exige que los actos procesales, sobre todo aquellos que implican una lesión a los derechos fundamentales, sean efectuados por la autoridad competente. Asimismo, se indica que en las evaluaciones para examen genérico, si bien se evalúa procesal penal y penal general, la misma va encaminada a las materias de tránsito y contravenciones, que son las únicas materias penales para las que es competente una persona juzgadora genérica y así sucede con las demás materias.

Es importante indicar que sabemos que se nos brinda especialidades en las materias, más estas no nos convierten en personas juzgadoras elegibles en cada una de ella, sino que con esa especialidad seguimos únicamente siendo jueces y juezas genéricas, sin cumplir entonces con los requisitos legales para poder realizar funciones de personas juzgadoras de la materia

Penal, Penal Juvenil, Agrario y así con todos los puestos que requieren un examen distinto al del examen Genérico. También queremos indicar que esto quedaría con la excepción de aquellas personas juzgadoras que aparte de tener el examen de juez(a) genérico tengan otro examen de distinto rango (examen de juez 3, 4, o 5). En ese mismo sentido, hacemos énfasis en que al momento que las ternas de jueces supernumerarios salen a concurso, no se hace ninguna indicación por parte del órgano encargado, de requisitos extras o distintos al de ser juez o jueza genérica.

Nos oponemos a realizar dicha labor, no por desidia, ni falta de compromiso con la institución, sino todo lo contrario, porque estamos conscientes de la importancia de nuestro trabajo en la sociedad y porque los usuarios, además de una solución rápida a sus conflictos, merecen una justicia de calidad, impartida por funcionarios con suficientes conocimientos – o por lo menos los básicos – en la materia respectiva.

No pueden dejar de lado los suscritos tampoco, la posible responsabilidad civil, penal o administrativa que podría con llevar realizar actos para los cuáles somos incompetentes y que posteriormente serían anulados. Debe recordar este órgano que si bien es cierto, estamos adscritos administrativamente a las Administraciones Regionales o al Centro de Gestión de la Función Jurisdiccional; como jueces somos totalmente independientes en nuestras actuaciones y resoluciones jurisdiccionales; y únicamente estamos sometidos a La Constitución y a la Ley para el cumplimiento de nuestras labores, por lo que al realizar un acto para el cual no seamos competentes, no podríamos justificarnos en circulares del Consejo Superior, pues este es un órgano meramente administrativo del Poder Judicial y no puede variar o crear competencias que están establecidas por ley.

Igual situación ocurre con la materia Agraria, la cual incluso no es evaluada para el perfil de jueces genéricos 1 y que también ha seguido el camino de la especialización como Penal Juvenil, en donde existen jueces especializados (en ambas) para realizar suplencias.

Lo mismo ocurre con la materia laboral, donde la reforma procesal laboral elimina los tribunales de trabajo de menor cuantía, pasando a formar Juzgados Especializados de Trabajo (oficinas donde la categoría es de Juez 3), amén de que dicha reforma sanciona a aquellas personas que no dicten las sentencias inmediatamente al finalizar las audiencias, situación que nos afecta por cuanto muchas veces hacemos una sustitución en un Juzgado Laboral y al día siguiente se nos envía a otros despachos y a otras materias para hacer sustituciones (incluso muchas veces fuera del cantón donde esta acentado el despacho); lo que muchas veces imposibilita la redacción y el dictado de una sentencia luego

de concluida la diligencia y el período de suplencia tal y como lo exige la ley.

Comprendemos que la situación económica del país y del Poder Judicial no es la mejor hoy en día, y es sabido por todos, los recortes que ha sufrido el presupuesto de este poder de la república, pero no es correcto que por una cuestión económica se vea desmejorada la administración de justicia. Tampoco es correcto que la solución de estas situaciones se maneje por medio de circulares del Consejo Superior, el cual como indicamos anteriormente es un ente administrativo del Poder Judicial; lo correcto es que sea el Consejo de la Judicatura, como Órgano Director de la Carrera Judicial (art. 1 Reglamento de la Carrera Judicial), quien le dé solución a estos aspectos y establezca las pautas claras para poder desempeñar nuestro trabajo.

Si bien los suscritos tenemos conocimiento que el Consejo Superior, en algunos de sus últimos acuerdos (ver sesión 105-17, del 21-11-2017, artículo XLIX), ha establecido que las personas juzgadoras supernumerarias debemos fortalecer nuestras competencias en todas las jurisdicciones aprovechando las actividades de capacitación impartidas por la Escuela Judicial u otras unidades de capacitación; lo cierto es que esto resulta casi imposible de cumplir en el aspecto práctico, pues ello significaría en primera instancia recibir capacitación o especialización EN TODAS las materias especializadas, lo que conllevaría a que pasáramos la mayor parte del año en capacitación, desnaturalizando nuestra labor; además significa que tendríamos una mayor obligación y responsabilidad a la que tiene cualquier otra persona juzgadora en este país; incluso los de mayor rango en el escalafón de la Carrera Judicial, pues cada categoría de Jueces tiene la obligación de mantenerse actualizado en los conocimientos y técnicas de su especialidad (ver perfiles competenciales Departamento de Personal). En el caso de las personas juzgadoras supernumerarias, esa obligación se daría en todas las materias, situación que nos colocaría en evidente desventaja con respecto al resto de funcionarios que administran justicia, pues tendríamos una cuota de responsabilidad muy superior a la de cualquier otra persona juzgadora de la República, con un perfil competencial de Juez(a) 1 (que es un perfil de Juez básico) y un salario de Juez(a) 2.

Por todo lo anteriormente expuesto es que solicitamos a este honorable consejo, que determine y en caso de considere necesario, eleve la presente ante las instancias correspondientes, a fin de que nos indique:

- Si es legalmente procedente seguir realizando sustituciones en las distintas materias que no corresponden al perfil de juez(a) 1 genérico.
- Si de seguir realizando sustituciones en distintas materias que no corresponde al perfil de juez(a) 1 genérico, las debemos

realizar de manera ordinaria; es decir las propias de las personas juzgadoras titulares y con la idoneidad comprobada para su cargo. O por el contrario, se adecuen funciones propias a las personas juzgadoras para poder colaborar con dichas materias, pero ajustándose a las competencias que tenemos como jueces y juezas 1 Genéricas.

•Que nos indique si en caso de realizar dichas labores propias de un perfil para el que no tenemos los requisitos legales y para el que no existe perfil competencial, enfrentamos el mismo tipo responsabilidad Penal, Civil o Administrativa de las personas juzgadoras que sí tienen la idoneidad comprobada de su cargo; o al realizar nuestras funciones por cumplimiento de circulares basadas en interés institucional, nuestra responsabilidad es distinta, ya que se tiene claro que no tenemos los requisitos legales de personas juzgadoras categoría 3 en ninguna materia.”

-0-

En su gestión, las licenciadas María Karina Zúñiga Cruz y Anny Hernández Monge, así como el licenciado Luis Carrillo Gómez; quienes son personas juzgadoras supernumerarias de la Administración Regional del III Circuito Judicial de Alajuela con sede en San Ramón, la primera, y de la Administración Regional de Puntarenas, la segunda y el tercero, refieren que han reiterado solicitudes a los Consejos de Administración respectivos para que se establezcan políticas claras en cuanto a sustituciones en las materias penal, penal juvenil y agrario, en relación con dos temas fundamentales: la especialización y la idoneidad comprobada que requieren. De manera expresa, solicitan se les informe sobre lo siguiente:

1. Si es procedente seguir realizando sustituciones en las materias penales y agrario, al no corresponder al perfil de la categoría de juez/jueza 1 genérico.
2. Si de seguir realizando sustituciones en distintas materias que no corresponden al perfil de juez(a) 1 genérico, las deben realizar de manera ordinaria, propia de las personas juzgadoras titulares de esos puestos; o bien, adecuándolas a las funciones propias de personas juzgadoras de la categoría supernumeraria de juez/jueza genérica 1.
3. Si al realizar funciones propias de un perfil de persona juzgadora categoría 3 (penal y agrario) en relación con el cual no tienen los requisitos legales, enfrentan el mismo tipo responsabilidad penal, civil y administrativa de las personas juzgadoras que sí tienen la idoneidad comprobada de su cargo; o bien, si es diferente al realizar las funciones por cumplimiento de circulares basadas en interés institucional.

En relación con lo consultado, es pertinente analizar la posición que ha asumido el Consejo Superior del Poder Judicial acerca de los planteamientos expuestos con ocasión de gestiones realizadas por otras personas supernumerarias en relación con la sustitución a las materias penal y agraria:

En sesión N° 15-12 de 21 de febrero de 2012, Artículo XL, el Consejo Superior dispuso: “**Se acordó: 1.)** Aclarar al Consejo de Administración del Primer Circuito Judicial de Guanacaste y al gestionante que las juezas y jueces supernumerarios deben prestar colaboración en todas las materias, y por tanto se debe dar una buena administración de estos recursos, para poder cubrir la mayor cantidad de necesidades que sea posible. **2.)** Respecto a la solicitud de poder sustituir un Juez del Juzgado Agrario de ese circuito, por menos de siete días, se traslada a la Presidencia de la Corte para lo que corresponda.”

Posteriormente, en sesión N° 20-12 celebrada el 1 de marzo del año en 2012, Artículo LIV, el Consejo Superior indicó: “Previamente a resolver, **se acordó:** Consultar a la Comisión de la Jurisdicción Agraria, si los jueces supernumerario que conforman el Programa contra el Retraso Judicial, podrían colaborar en los despachos judiciales que conocen esa materia, aún en el dictado de las sentencias y con conocimiento de que ellos no reúnen el requisito de la especialidad.”

En respuesta a lo solicitado, la Comisión de la Jurisdicción Agraria en oficio N° CMEF-SP-012-2013 del 19 de abril de 2013, comunicó el acuerdo tomado en sesión de 17 de abril de 2013, en el que indicó: “... 2° Informar al Consejo Superior del Poder Judicial que en criterio de esta Comisión, es necesario que las personas supernumerarias que sustituyen a las juezas y jueces agrarios deben ser especialistas en materia agraria; por lo que deben tomarse las previsiones en caso de que las Administraciones de los diferentes Circuitos Judiciales no cuenten con jueces y juezas supernumerarias especialistas en Derecho Agrario. Así mismo, considerando que en la actualidad existen muchas personas supernumerarias quienes no son especialistas en la materia, se permita siempre la designación de no especialistas, aún por períodos inferiores a siete días, pero que se brinde capacitación a estas personas en la materia por parte de la Escuela Judicial y se incluya dentro del temario respectivo temáticas vinculadas con la materia agraria. De igual forma, considera esta Comisión que las personas que se designen como suplentes sean especialistas en la materia, y que debe designarse personas suplentes en los Juzgados Agrarios y en el Tribunal Agrario aún por períodos inferiores a siete días. 3° Solicitar al Consejo Superior comunique a las personas supernumerarias de todo el país su deber de brindar el servicio a los Juzgados Agrarios. 4° Se declara firme este acuerdo por unanimidad.”

El Consejo Superior en sesión N° 42-13 del 30 de abril del año 2013, Artículo XLVII tomó nota de lo resuelto por la Comisión de la Jurisdicción Agraria respecto a la necesidad de que las personas supernumerarias que sustituyen en materia agraria sean especialistas; pero considerando que en la actualidad existen muchas personas supernumerarias quienes no son especialistas en la materia, se permita siempre la designación de no especialistas; además, se hizo de conocimiento de la Escuela Judicial, las recomendaciones para que fueran contempladas en el plan de capacitación dirigido a las juezas y jueces agrarios.

En relación con lo anterior, el Consejo Superior en sesión N° 66-13 del 27 de junio de 2013, artículo XXXV, dispuso: "... Señala la Integrante Vargas que, con ocasión de ese informe, la Secretaría General de la Corte en correo enviado a esa Comisión el 17 de mayo pasado, comunicó el acuerdo tomado por el Consejo Superior N° 42-13 celebrada el 30 de abril del año en curso, que literalmente indica: "Se acordó: 1) Tomar nota de lo resuelto por la Comisión de la Jurisdicción Agraria y hacerlo de conocimiento de la Escuela Judicial, para que la recomendación que se hace sea contemplada en el próximo plan de capacitaciones dirigido a las juezas y jueces agrarios. 2) Hacer este acuerdo también de conocimiento del licenciado Luis Carlos Abellán Barquero, encargado del Programa Contra el Retraso Judicial y de los Consejos de Circuito para los fines consiguientes.""; y se dirigió Oficio N° 5282-13 fechado 16 de mayo de 2013, al Dr. Marvin Carvajal Pérez, Director de la Escuela Judicial, al señor Abellán y a todos los Consejos de Administración de los diferentes Circuitos Judicial, informándoles de lo acordado. Agrega, que la Comisión de la Jurisdicción Agraria está coordinando con la Escuela Judicial para que la misma realice un Programa Especial de Capacitación para los jueces y las juezas supernumerarios que deben resolver materia agraria. **Se acordó: 1.)** Tener por hechas las manifestaciones de la Integrante Vargas Vásquez. **2.)** Archivar las presentes diligencias por haberse tomado una resolución en este tema. **3.)** Hacer este acuerdo de conocimiento de la Comisión de la Jurisdicción Agraria."

Posteriormente, en sesión N° 96-16 de 18 de octubre de 2016, Artículo XCVIII, el Consejo Superior dispuso: "**Se acordó: 1.)** Comunicar a la licenciada... que todas las materias deben ser atendidas y especialmente aquellas en las que haya juicios señalados y su suspensión puede ver afectado el servicio de las personas usuarias. **2.)** Reiterar a los Consejo de Administración de Circuito y a las Administraciones Regionales del país, el acuerdo tomado en sesión N° 42-13 celebrada el 30 de abril de 2013, artículo XLVII, referente a la obligación que tienen los jueces y juezas supernumerarias aún y cuando no sean especialistas en la materia agraria, de realizar las sustituciones de los jueces y juezas agrarias, aún por períodos inferiores a los siete días. **3.)** Solicitar a la Escuela Judicial que coordine alguna estrategia de capacitación con el Centro de Apoyo de la Función Jurisdiccional y los Consejos de Administración, que permita capacitar en

los Circuitos a los jueces y juezas supernumerarias en los aspectos esenciales de la materia agraria, aprovechando la experiencia de los jueces y juezas especializados de las zonas, en tanto pueden llevar los cursos de especialización.”

Finalmente, el Consejo Superior en sesión N° **106-16** celebrada el **22 de noviembre de 2016**, Artículo VIII, señaló: “Luego de analizar los alegatos expuestos por la recurrente, y por considerar este Consejo que la decisión adoptada se encuentra debidamente fundamentada, sobre todo en aras de garantizar que se mantenga la prestación del servicio público, así como que la principal razón para contar con personal supernumerario tanto a nivel técnico como de la judicatura es suplir las ausencias temporales de las personas titulares, **se acordó: 1)** Denegar la gestión presentada por ... Jueza Supernumeraria del Primer Circuito Judicial de Guanacaste, y mantener lo resuelto por este Consejo en sesión N° 42-13, celebrada el 30 de abril de 2013, artículo XLVII, referente a la obligación que tienen los jueces y juezas supernumerarias aún y cuando no sean especialistas en la materia agraria, con la indicación de que tanto a lo interno del Circuito como con el apoyo de la Escuela Judicial se podrá dar una capacitación sobre la materia. **2)** Aclarar a ... y a la Administración Regional del I Circuito Judicial de Guanacaste, que las decisiones de este Consejo deben acatarse en cuanto son comunicadas, sin perjuicio de los recursos interpuestos, salvo que se disponga lo contrario, por lo que la decisión adoptada ya debe estarse ejecutando. **3)** Comunicar este acuerdo al Consejo de Administración del I Circuito Judicial de Guanacaste y a la Escuela Judicial.”

Conforme a lo expuesto, es evidente que ya el Consejo Superior se ha pronunciado de manera reiterada en relación con lo solicitado por las personas gestionante, por lo que se estima ya ha sido definido. Ahora bien, acerca de la consulta que se adiciona acerca de si la responsabilidad civil, contenciosa o penal en que pudieren incurrir sería propia de personas juzgadoras supernumerarias o de las y los especialistas en las materias penal o agraria, deberá rechazarse pues se trata de un pronunciamiento que no es parte de la competencia de este Consejo.

ACUERDO: 1° Comunicar a las licenciadas María Karina Zúñiga Cruz y Anny Hernández Monge, así como el licenciado Luis Carrillo Gómez; quienes son personas juzgadoras supernumerarias de la Administración Regional del III Circuito Judicial de Alajuela con sede en San Ramón, la primera, y de la Administración Regional de Puntarenas, la segunda y el tercero, que deben prestar colaboración en todas las materias, incluyendo Penal, Penal Juvenil y Agrario, para poder cubrir de manera eficaz y eficiente la mayor cantidad de necesidades que sea posible; en ejecución del acuerdo tomado por el Consejo Superior del Poder Judicial en sesiones 96-16 de 18 de abril de 2016, Artículo XCVII y 106-16 de 22 de noviembre de 2016, Artículo VIII, respetivamente, aunque no sean especialistas en esas materias. **2°** Se

rechaza la consulta realizada conforme a la cual las personas gestionantes pretenden que este Consejo señale el alcance de la responsabilidad civil, contenciosa administrativa o penal en que eventualmente pudieren incurrir con ocasión de la realización de sustituciones en despachos especializados. **3°** Solicitar a la Dirección de la Escuela Judicial la inclusión en los programas de capacitación diseñados para las materias Penal, Penal Juvenil y Agrario, de las personas juzgadoras supernumerarias quienes laboran para las Administraciones Regionales y el Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdicción, con el objetivo de fortalezcan sus conocimientos, habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes, a efecto de que puedan desempeñarse de manera idónea en los despachos que atienden esas materias especializadas. Así mismo, remitir un informe del estado actual de la estrategia de capacitación solicitada a la Escuela Judicial por el Consejo Superior en sesión 96-16 de 18 de octubre de 2016, Artículo XCVII, en relación con la población de personas juzgadoras supernumerarias, en procura de la eficiencia y eficacia de éstas en el ejercicio de las suplencias realizadas. Lo anterior, con fundamento en el artículo 5 del artículo 22 de la Ley de Carrera Judicial. **4°** Comuníquese este acuerdo a las personas juzgadoras supernumerarias gestionantes, Administraciones Regionales y Consejos de Administración del III Circuito Judicial de Alajuela con sede en San Ramón y al de Puntarenas, Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional y Consejo Directivo de la Escuela Judicial, para lo de su cargo.-

ARTICULO VI

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial, informa que se está trabajando con la actualización del temario, construcción y validación de ítems y casos integrados para el puesto de juez y jueza 5 Penal Juvenil de Apelaciones, y es necesario proponer un suplente para continuar con las actividades.

Tribunal Evaluador:

Categoría	Materia	Nombre	Puesto	Capacitación Escuela Judicial
Juez 5	Tribunal Penal Juvenil de Apelaciones	Sr. Rafael Segura Bonilla	Coordinador	SI
Juez 5	Tribunal Penal Juvenil de Apelaciones	Sr. Martín A. Rodríguez Miranda	Integrante	SI

Juez 5	Tribunal Penal Juvenil de Apelaciones	Sra. Flory Chaves Zarate	Integrante	SI
Juez 5	Tribunal Penal Juvenil de Apelaciones	Sr. Alberto Gerardo Alpizar Chaves	Suplente	SI
Juez 5	Tribunal Penal Juvenil de Apelaciones	Sra. Helena Ulloa Ramirez	Suplente	SI
Juez 5	Tribunal Penal Juvenil de Apelaciones	Sr. Jorge Camacho Morales	Suplente	SI

Se propone nombrar como suplente al señor Eric Calvo Rojas, quien se encuentra en propiedad en el Tribunal de Penal Juvenil de Apelaciones, en el puesto de juez 5 y ostenta una nota de elegibilidad de 95.3125.

-0-

Por lo anterior se asigna como suplente al señor Eric Calvo Rojas en el tribunal examinador para el puesto de juez y jueza 5 Penal Juvenil de Apelaciones.

-0-

SE ACORDÓ: 1) De conformidad con el artículo 18 del Reglamento de la Carrera Judicial, nombrar a partir de esta fecha como suplentes en el tribunal examinador de juez y jueza 5 Penal Juvenil de Apelaciones al señor Eric Calvo Rojas. **Ejecútese.**

ARTÍCULO VII

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial, informa sobre los promedios de elegibilidad de los participantes de los concursos CJ-33-2016 de Juez(a) 4 Laboral, CJ-05-2017 de Juez 3 Laboral CJ-17-2017 de Juez 3 Civil, quienes habian sido excluidos por no haber finalizado con la totalidad de las fases, o bien porque ya cuentan con elegibilidad en la misma categoría y materia, y participaron para mejorar su nota:

CJ-33-16 JUEZ(A) 4 LABORAL

Cédula	Nombre	Promedio Propuesto
0109330880	Mónica Zúñiga Vega	87.5683

CJ-05-17 JUEZ(A) 3 LABORAL

Cédula	Nombre	Promedio Actual	Promedio Propuesto
0113090099	David Alonso Abarca Campos	75.3397	81.8397

CJ-17-17 JUEZ(A) 3 CIVIL

Cédula	Nombre	Promedio Actual	Promedio Propuesto
0109520628	Gersan Andrey Tapia Martínez	76.2661	87.5161
0108000973	Rosny Eddie Arce Jiménez	84.8538	90.8538
0109310383	Córdoba Artavia Ana Felicia	74.1399	87.6399

Nota: Quienes para este cargo posean un promedio actual superior al propuesto, se le conservará la nota superior.

Lo anterior en atención a lo dispuesto por el Consejo de la Judicatura en sesión CJ-24-15, artículo IX, celebrada el 30 de junio de 2015, en virtud que los participantes, han cumplido con la totalidad de las fases.

-0-

Procede tomar nota del informe de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, y dar por concluida la participación de los oferentes indicados anteriormente y de acuerdo con lo dispuesto por este Consejo en la sesión CJ-24-15 del 30 de junio de 2015, ordenar la modificación de los promedios en la lista de elegibles respectiva, según corresponda.

SE ACORDÓ: Tomar nota y ordenar a la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, la incorporación de los participantes de los concursos CJ-33-2016 de Juez(a) 4 Laboral, CJ-05-2017 de Juez 3 Laboral y CJ-17-2017 de Juez 3 Civil en los escalafones según corresponda. **Ejecútese.**

ARTÍCULO VIII

Documento 988

La señora Liz Maureen Tencio Alfaro, cédula 02-0516-0625 mediante correo electrónico del 10 de enero del 2018, presentó la siguiente solicitud:

“Quien suscribe, Liz Maureen Tencio Alfaro, mayor, cédula 2-516-625, actualmente en propiedad como Jueza del Centro de Apoyo para el mejoramiento de la Función Jurisdiccional, ante ustedes y con el debido respeto expongo:

PRIMERO: A partir del mes de enero del año en curso, fui trasladada al Centro de Apoyo y Mejoramiento para la Función Jurisdiccional, desde esa ocasión he debido mantener una lucha incansable por retomar la estabilidad emocional que otrora tuve. He llegado inclusive al extremo, de no contar con espacio físico literalmente y deambular por los edificios del Primer Circuito Judicial, situación ésta que no haber sido por la humana y celeridad intervención de la directora del Centro, en aquel entonces, Máster Damaris Vargas, hubiera sido una situación aún más traumática de lo que hasta la fecha ha sido. Dentro de las labores que me asigna el Centro, debo reconocer que realizan su mayor esfuerzo pues se les impuso también el traslado de la plaza y deben estar en procura de buscar labores para asignarme, pues reitero; esto careció de cualquier estudio de necesidad o pragmatismo incluso.

SEGUNDO: Actualmente ocupo la plaza en propiedad número 442226 como **JUEZA PENAL 1**, en el Juzgado de Centro de Apoyo de San José. Mi promedio de elegibilidad actual en el puesto de **JUEZ 1 PENAL** es de 91.9625.

TERCERO: Tengo conocimiento que en el mes de diciembre del 2017, la Licda. Pilar Vargas Acosta, quien laboraba en propiedad como Jueza de Tránsito del II Circuito de San José, se acogió a su jubilación, quedando por ende dicha plaza vacante, la cual aún **NO** ha salido a concurso.

CUARTO: En razón de lo expuesto en el punto número uno de este documento, y siendo que como ya lo indiqué, requiero estabilidad y que además el Juzgado de Tránsito del II Circuito Judicial de San José, representa un nuevo comienzo y que por demás está aún más cerca de mi casa, es que **SOLICITO RESPETUOSAMENTE SE AUTORICE LA PERMUTA DE MI PUESTO EN PROPIEDAD EN EL CENTRO DE APOYO CON LA PLAZA VACANTE EN EL JUZGADO DE TRÁNSITO DEL SEGUNDO CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSÉ**, que recientemente dejó por jubilación la Licda. Vargas Acosta. Considero respetuosamente que dicha permuta no genera ningún perjuicio para otra persona debido a que actualmente la

plaza de Juez Penal 1 en el Juzgado de Tránsito del II Circuito de San José se encuentra vacante y ni siquiera ha salido a concurso por el escaso tiempo transcurrido; además, tampoco habría alguna afectación para el despacho ni para el servicio público debido a que ambas plazas corresponden a la materia de tránsito, en la cual cuento con experiencia por dieciséis años y hasta la fecha he permanecido realizando dichas labores en el Centro de Apoyo, ocupando tal puesto. En razón de lo anterior, de conformidad con la Ley de Carrera Judicial, específicamente el artículo 68 que indica:

“La Carrera Judicial ofrecerá los siguientes derechos e incentivos:

a) Estabilidad en el puesto, sin perjuicio de lo que establezca la ley en cuanto a régimen disciplinario y de conveniencia del servicio público.

b) (...)

c) Traslado a otros puestos de la misma categoría o inferior a solicitud del funcionario interesado, si así lo acordare la Corte Suprema de Justicia o el Consejo Superior del Poder Judicial, en su caso...”

Asimismo, el artículo 41 del Reglamento de Carrera Judicial que reza:

“Los traslados conforme a la Ley y las permutas de los funcionarios dentro de la Carrera Judicial, solo podrán acordarse respecto de quienes estén elegibles para los respectivos puestos, previo informe del Consejo de la Judicatura. Para hacer los primeros, si la medida no se origina en el mejor servicio público y hubiere más de un interesado, deberá integrarse la respectiva terna.”

Solicito respetuosamente **SE AUTORICE LA PERMUTA DE MI PUESTO EN PROPIEDAD EN EL CENTRO DE APOYO CON LA PLAZA VACANTE EN EL JUZGADO DE TRÁNSITO DEL SEGUNDO CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSÉ**, que recientemente dejó por jubilación la Licda. Pilar Vargas Acosta.

Ruego resolver de conformidad.

NOTIFICACIONES: Al correo electrónico liz.ma.1972@gmail.com.”

-0-

ASPECTOS A CONSIDERAR:

Aspecto Legal:

- Estatuto de Servicio Judicial:

"Artículo 33.-Para que un servidor judicial reciba la protección de esta ley, deberá cumplir, satisfactoriamente, un período de prueba de un año, que se contará a partir de la fecha en que se haga cargo de su puesto.

- Ley de Carrera Judicial:

"Artículo 68: La Carrera Judicial ofrecerá los siguientes derechos e incentivos:

a. Estabilidad en el puesto, sin perjuicio de lo que establezca la ley en cuanto a régimen disciplinario y de conveniencia del servicio público.

b. (...)

c. Traslado a otros puestos de la misma categoría o inferior, a solicitud del funcionario interesado, si así lo acordare la Corte Suprema de Justicia o el Consejo Superior del Poder Judicial, en su caso..."

- Reglamento de Carrera Judicial:

"Artículo 41: Los traslados conforme a la Ley y las permutas de funcionarios dentro de la Carrera Judicial, solo podrán acordarse respecto de quienes estén elegibles para los respectivos puestos, previo informe del Consejo de la Judicatura. Para hacer los primeros, si la medida no se origina en el mejor servicio público y hubiere más de un interesado, deberá integrarse la respectiva terna."

-0-

Aspectos Personales:

La señora Liz Maureen Tencio Alfaro, cédula 02-0516-0625, se encuentra elegible para los puestos:

Puesto	Materia	Nota
Juez 1	Penal	91.9625
Juez 3	Penal	88.2125

La posición que ocupa en el escalafón de Juez (a) 1 Penal, es la número 152 de un total de 972 de elegibles.

Se registra una experiencia profesional de 18 años, 9 meses y 15 días como Jueza y 1 año, 3 meses y 19 días como Abogada Litigante.

Ostenta propiedad como Jueza 1 en el Juzgado de Tránsito del I Circuito Judicial de San José, plaza N° 44226 desde 03 de setiembre de 2011.

La señora Tencio Alfaro, cuenta con 20 anuales al 01 de octubre de 2017.

El Sistema Integrado de Personal y el Sistema Integrado de Gestión Administrativa no registran ninguna causa disciplinaria.

En oficio No. 11280-16 de la Secretaria General de la Corte, donde se transcribe el artículo LXXXIII de la sesión N° 93-16 celebrada el 11 de octubre de 2016, se acordó:

“**1)** Tomar nota del informe, debiendo las instancias que corresponden cumplir con las recomendaciones e informar a este Consejo las acciones ejecutadas con ese fin. **2)** Acoger la recomendación que hace el Subproceso de Ambiente Laboral de la Dirección de Gestión Humana al Consejo Superior, en consecuencia y de conformidad con el artículo 81, inciso 6° de la Ley Orgánica del Poder Judicial disponer del traslado permanente del señor Marvin León Salazar, Técnico Judicial 1, del Juzgado de Tránsito del Primer Circuito Judicial de San José, a la Administración del Segundo Circuito Judicial de San José. De la misma forma se procederá con las demás personas que tienen prioridad para el traslado en el momento en se determine lo correspondiente por parte de este Consejo, con base en el informe que está confeccionando la Dirección de Planificación. **3)** Hacer este acuerdo de conocimiento del Consejo de la Judicatura con el fin de que remita una propuesta de posible reubicación definitiva de la licenciada Liz Mauren Tencio Alfaro, Jueza del Juzgado de Tránsito del Primer Circuito Judicial de San José, respetando sus derechos laborales y conforme a sus elegibilidades. **4)** Autorizar al Subproceso de Ambiente Laboral de la Dirección de Gestión Humana que realice los seguimientos conforme se propone.”

-0-

ANÁLISIS DEL PUESTO AL QUE SE SOLICITA EL TRASLADO:

Mediante oficio No. 14334-17 de fecha 20 de diciembre de 2017, la Secretaría General de la Corte, solicitó la conformación de la terna para el puesto número 20461, en el Juzgado Tránsito del Segundo Circuito Judicial de San José, plaza vacante, en sustitución de la señora María del Pilar Vargas Acosta, quien se acogió a su jubilación.

En dicho puesto se encuentra nombrada interinamente la señora Joyce Magaly Ugalde Huevo, hasta el 08 de febrero de 2018.

-0-

Considera este Consejo que debe de salvaguardarse la idoneidad para los puestos vacantes como criterio fundamental de la Carrera Judicial, principio que está garantizado constitucionalmente en el artículo 192 de la Carta Magna. La señora Tencio ocupa la posición 152 en el escalafón de elegibles para el cargo de juez y jueza 1 penal, por lo tanto, podrían haber otras personas con un mayor promedio que tengan interés en la plaza a la que se está solicitando el traslado. Así las cosas lo conveniente es proceder con el concurso de terna y hacer del conocimiento del Consejo Superior la presente gestión, en caso de que doña Maureen logre integrarla.

SE ACORDÓ: No recomendar el traslado solicitado por la señora Liz Maureen Tencio Alfaro.

ARTÍCULO IX

El Consejo Superior en la sesión celebrada N° 112-17 celebrada el 14 de diciembre del año en curso, artículo LXIX, en lo que interesa dispuso:

“Se acordó: Acoger parcialmente la gestión anterior, en consecuencia: **1.-)** Autorizar el permiso con goce de salario para las servidoras Alejandra Monge Arias, Jeannette Arias Meza, Xinia Fernández Vargas, Ruth Alpizar Rodríguez y Damaris Vargas Vásquez y a los servidores Didier Montealegre Bejarano, Andrés Méndez Bonilla, Juan Carlos Sebiani Serrano, Rafael León Hernández, Eugenio Solís Rodríguez, para que elaboren el temario correspondiente a los contenidos de los ejes transversales “calidad y acreditación”, “acceso a la justicia”, “género”, “ética y valores” y “medio ambiente” entre otros temas durante los días 18 y 19 de enero del año 2018. **2.-)** Conceder permiso con goce de salario a las señoras Alejandra Monge Arias, Xinia Fernández Vargas y a los señores Didier Montealegre Bejarano, Rafael León Hernández, Eugenio Solís Rodríguez para la construcción de los ítems de la prueba escrita durante los días del 22 al 26 de enero de 2018. **3.-)** Asimismo, permiso con goce de salario a las licenciadas Jeannette Arias Meza, Ruth Alpizar Rodríguez y Damaris Vargas Vásquez y a los licenciados Andrés Méndez Bonilla y Juan Carlos Sebiani Serrano, en razón de validar los ítems de la prueba escrita durante el período del 29 al 31 de enero del 2018. Lo anterior, siempre y cuando se minimice la afectación del servicio público a cargo de los funcionarios a quienes se les autoriza a participar, lo cual implica que en caso de tener diligencias programadas no podrán alterar en modo alguno la fecha de su realización y deberán atenderlas. **4.-)** Si alguna de las personas indicadas anteriormente por causa de fuerza mayor o caso fortuito, no pudiera asistir, se autoriza el traslado del permiso con goce de salario a las personas que designe

quien preside la Comisión de los Ejes Transversales según corresponda.

El Centro de Apoyo Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, la Dirección de Gestión Humana, Sección Administrativa de la Carrera Judicial, la Comisión de Acceso a la Justicia y despachos interesados tomarán nota para lo que corresponda. **Se declara este acuerdo firme.**”

-0-

En razón de lo anterior, el señor Rafael León Hernández, representante de la Secretaría Técnica de Ética y Valores, en oficio No. 002-STEVE-2018, de 22 de enero del año en curso, indicó:

“Estimados y estimadas integrantes del Consejo de la Judicatura:

Reciban un cordial saludo. En el artículo LXIX de la sesión N° 112-17 del Consejo Superior, celebrada el 14 de diciembre del año en curso, según solicitud planteada por el Consejo de la Judicatura, se me autoriza permiso del 22 al 26 de enero para la confección de los ítems correspondientes a los contenidos del eje transversal “ética y valores” que se incluirán en la valoración los concursos de la judicatura.

En relación con lo anterior, se me ha indicado que se han habilitado la sala Quiroz Cuarón del ILANUD y la sala de reuniones del Macroproceso Financiero Contable para que realice la labor en esos lugares.

Según se me solicitó, asistí a las dos sesiones donde se nos indicaron las instrucciones y metodología de trabajo. Sin embargo, considero inoportuno realizar la confección de los ítems en estas salas por las siguientes razones:

1. El permiso es **sin** sustitución, por lo que el mismo Consejo Superior indicó que el permiso se da “**siempre y cuando se minimice la afectación del servicio público**” a cargo de los funcionarios a quienes se les autoriza a participar”.
2. Soy la única persona que labora en la institución como especialista en contenidos de ética y valores, por lo debo estar disponible, en la

medida de lo posible, para atender las funciones relativas a mi puesto.

3. En el acuerdo no se indica que la elaboración de los ítems se debe hacer en un lugar distinto al área de trabajo habitual.
4. Las salas de sesiones en las cuales se nos indicó debemos realizar el trabajo no cuentan con computadoras, por lo que me vería obligado a trabajar con una computadora portátil que no cuenta con las características ergonómicas que sí tengo en la oficina (pantalla de mayor tamaño, mouse, teclado amplio), ni cuenta con archivos (textos virtuales, diseños previamente elaborados) que podrían ser útiles como referencia para la labor encomendada.
5. Las sillas de las salas no son aptas para largas jornadas de trabajo, siendo que en la oficina cuento con equipo ergonómico.
6. El material físico (manuales, libros, códigos, entre otros), se encuentra en la oficina, por lo que su consulta implicaría la transportación del material a las salas o ausentarme cada vez que necesite realizar una revisión.
7. El trabajo es individual y existen recursos tecnológicos que la institución ha dispuesto para hacer las consultas requeridas a las personas metodólogas de la Escuela Judicial.

Por lo anterior, respetuosamente agradezco la disposición de las salas, pero para el mejor cumplimiento de la tarea encomendada y la atención de mis labores (según se indica en el acuerdo del Consejo Superior), elaboraré los ítems en mi lugar habitual de trabajo, por ser el que mejores condiciones presenta para dichos fines.

De igual manera, realizaré las consultas a las personas metodólogas vía correo electrónico o me desplazaré a las salas señaladas si fuera necesario. Así mismo, me encuentro disponible para asistir a las sesiones de coordinación que sean necesarias.

-0-

Procede tomar nota de lo indicado por el señor Rafael León Hernández, con la observación de que se les autoriza construir los ítems en las respectivas oficinas con las siguientes condiciones: 1) Que deberán de ponerse al día con las cuotas diarias que corresponden a 25 ítems diarios, por cuanto según los reportes no se ha cumplido con esa meta. 2) Se fije un punto de reunión, acordado con las personas metodólogas para que recojan las cuotas y se retroalimente y evalúe el trabajo realizado. 3) Ello en el entendido de que las personas que deseen hacer el trabajo en la oficina destacada con

las personas metodólogas, de manera presencial, pueden hacerlo según fue dispuesto inicialmente cuando se concedió el permiso. 4) Hacer la observación de que cuando se realizó la convocatoria a las personas que se citaron, se hizo de su conocimiento las condiciones en que fue concedido el permiso por el Consejo Superior.

La integrante Damaris Vargas se abstiene de votar en este asunto por cuanto ella es parte de las personas a quienes se les concedió permiso para la construcción del temario a Acceso a la Justicia y de Medioambiente; así como para la validación de ítems de ambos ejes transversales.

POR MAYORÍA SE ACORDÓ: **1)** Tomar nota de la comunicación del señor Rafael León Hernández. **2)** Disponer que la elaboración de los ítems podrán ser realizados por las personas que así lo deseen en sus respectivas oficinas en el marco de discrecionalidad requerido por cuanto se trata del desarrollo de ítems que integrarán la prueba de conocimientos para el acceso a la Judicatura y con la observación de que deberán de ponerse al día con las cuotas diarias que corresponden a 25 ítems por día. **3)** Se fije un punto de reunión, que deberá de acordarse con las personas metodólogas para que recojan las cuotas y se retroalimente y evalúe el trabajo realizado. **4)** Las personas que deseen hacer el trabajo en la oficina destacada con las personas metodólogas, de manera presencial, pueden hacerlo según fue dispuesto inicialmente cuando se concedió el permiso. **5)** Hacer la observación de que cuando se realizó la convocatoria a las personas que se citaron, se hizo de su conocimiento las condiciones en que fue concedido el permiso por el Consejo Superior. **6)** La integrante Damaris Vargas Vásquez se abstiene de votar. ***Ejecútese.***

ARTÍCULO X

La señora Nacira Valverde Bermúdez, Directora interina de Planificación, remitió copia del oficio 47-PLA-2018 de 15 de enero de 2018, recibido el 22 de los corrientes, dirigido a la señora Silvia Navarro Romanini que literalmente indica:

“Le remito el informe 253-MI-2017-B de hoy, suscrito por el Ing. Dixon Li Morales, Jefe a.i. del Subproceso Modernización Institucional, relacionado con la Propuesta de Reforma al

Reglamento de la Ley de Carrera Judicial.

Con el fin de que se manifestara al respecto, mediante oficio 1737-PLA-2017 del 17 de noviembre de 2017, el preliminar de este documento fue puesto en conocimiento de las siguientes oficinas: Presidencia de la Corte, Consejo de la Judicatura, Dirección de Gestión Humana, Despacho de la Presidencia, Escuela Judicial, Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, Dirección Jurídica. Como respuesta se recibió oficio 864-P-2017, del Despacho de la Presidencia y correo electrónico de la Dirección de Gestión Humana. Las observaciones se consideraron en lo pertinente, en el informe que se presenta.

Dirección de Planificación		Fecha:	14/01/2018
Subproceso:	<i>Modernización Institucional</i>	# Informe:	253-MI-2017-B
Temática:	<i>Propuesta de Reforma al Reglamento de la Ley de Carrera Judicial</i>		
Para:	<i>Secretaría General de la Corte</i>		
Copia(s):	<i>Presidencia de la Corte, Consejo de la Judicatura, Dirección de Gestión Humana, Despacho de la Presidencia, Escuela Judicial, Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, Dirección Jurídica.</i>		
Oficios y Referencias:	<i>Con este oficio se contesta la referencia interna 1460-17.</i>		

I. Antecedentes	<p>1.1. <i>Solicitud de la Máster Laura Chaves Lavagni, Directora del Despacho de la Presidencia para revisar el proceso de nombramientos en judicatura, por el impacto que representa en las labores diarias del Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento a la Función Jurisdiccional, dependencia adscrita al Despacho de la Presidencia.</i></p> <p>1.2. <i>El nombramiento de los funcionarios que administran justicia se regula mediante la Ley 7338, Ley de Carrera Judicial y su reglamento.</i></p> <p>1.3. <i>Con el fin de valorar algunos escenarios de funcionamiento asociados a la Ley de Carrera Judicial, se tuvo en consideración el criterio de la Licda. Laura Gutiérrez Escobar, de la Sección Administrativa de Carrera Judicial (18 de agosto 2017), Licda. Maricruz Chacón Cubillo, del Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional (22 de agosto de 2017), MBA. Laura Chaves Lavagni, Directora del Despacho de la Presidencia (7 de setiembre 2017,</i></p>
------------------------	---

	<p>asimismo se realizó consulta a la Dirección Jurídica en cuanto al procedimiento de redacción y aprobación de modificaciones al Reglamento de la Ley de Carrera Judicial (RLCJ) (7 de setiembre 2017).</p> <p>1.4. Respecto a la posibilidad de reformar el Reglamento a la Ley de Carrera Judicial, la Dirección Jurídica indica:</p> <p><i>“El reglamento deben redactarlo los órganos técnicos (Carrera Judicial, Consejo de la Judicatura, etc), luego debe remitirse a la Dirección Jurídica y nosotros lo llevamos a la Corte Plena, quien es el órgano que tiene la potestad de aprobar y reformar reglamentos. Previa aprobación debemos darle audiencia a quienes se puedan ver afectados, por ejemplo Acojud”</i></p> <p>1.5. La propuesta fue remitida en consulta mediante oficio 1737-PLA-2017 de la Dirección de Planificación a la Presidencia de la Corte, Consejo de la Judicatura, Dirección de Gestión Humana, Escuela Judicial, Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional y Dirección Jurídica.</p> <p><i>Al respecto se recibió solamente respuesta del Despacho de la Presidencia, mediante oficio 864-P-2017 (anexo 2) y de la Dirección de gestión Humana (anexo 3), observaciones que son en lo pertinente incorporadas en el presente documento.</i></p>
<p>II. Justificación</p>	<p>2.1. A solicitud de la Presidencia de la Corte, y con el fin de maximizar los recursos existentes y valorar el proceso de selección de elegibles, suplencias, ternas, entre otros asociados a la Carrera Judicial, se realiza el siguiente análisis a fin de que sea considerado por los entes administrativos correspondientes y de ser posible se establezca una propuesta de reforma al Reglamento de la Ley de Carrera Judicial como medida temporal hasta tanto, de conformidad con las prioridades institucionales la Asamblea Legislativa apruebe una reforma a la Ley Orgánica del Poder Judicial y de la Ley de Carrera Judicial que permitan mayor eficiencia en el proceso de nombramiento de funcionarios judiciales.</p>
<p>III. Información Relevante</p>	<p>3.1. La Ley 7338 (Ley de Carrera Judicial y su reglamento), artículo primero establece que es el Consejo de la Judicatura, el órgano director de la Carrera Judicial.</p> <p>3.2. El artículo 66 de la Ley de Carrera Judicial indica literalmente que:</p> <p><i>“Habrá una carrera dentro del PJ denominada “Carrera Judicial”</i></p>

con el propósito de lograr la idoneidad y el perfeccionamiento en la administración de justicia”.

3.3. El artículo 69 de la Ley de Carrera Judicial y 52 del Reglamento a la Ley de Carrera Judicial, establecen que al producirse una vacante, se acude a la lista de suplentes o bien a supernumerarios de las administraciones regionales, finalmente al Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional realizará el nombramiento conforme al proceso interno que se describe más adelante.

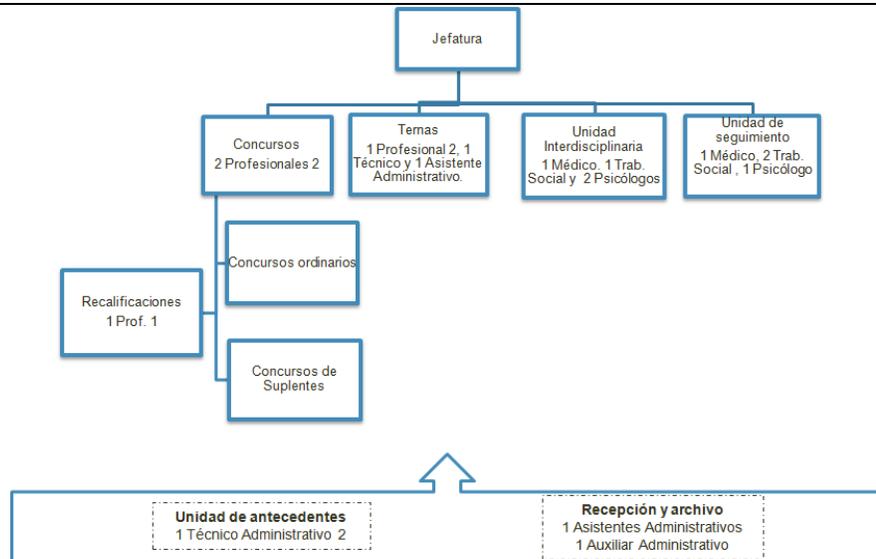
3.4. Por otra parte, el artículo 6 del Reglamento de la Ley de Carrera Judicial, indica que será responsabilidad de la Dirección de Gestión Humana, el llevar, en forma actualizada y ordenada, las listas de elegibles, para los distintos puestos que integran la Carrera, conforme a lo resuelto por el Consejo de la Judicatura (Artículo 21 Ley Orgánica del Poder Judicial).

3.5. Para efectos de suplencias, si el período es menor a tres meses (aplica una suplencia) y periodos mayores a tres meses (se debe realizar el proceso de nombramiento mediante terna).

3.6. El artículo 69 de la ley de Carrera Judicial, 43 del Reglamento de la Ley de Carrera Judicial y el 21 de la Ley Orgánica del Poder Judicial facultan al Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional a realizar nombramientos inopia hasta por 2 meses.

3.7. La estructura organizacional de Carrera Judicial-Dirección de Gestión Humana es la siguiente:

Ilustración 1
Estructura Organizacional interna de Carrera Judicial, Dirección de Gestión Humana, 2018



Fuente. Elaboración propia, previa revisión con la Licda. Lucrecia Chaves Torres, Jefa Sección Administrativa de la Sección de Carrera Judicial.

Nota: La estructura contempla las plazas ordinarias recomendadas en la formulación del presupuesto para 2018 (informe 26-PLA-MI-2017) a saber: un Médico de Apoyo al proceso de Reclutamiento y Selección, tres Profesional 2, y un Técnico Administrativo 2.

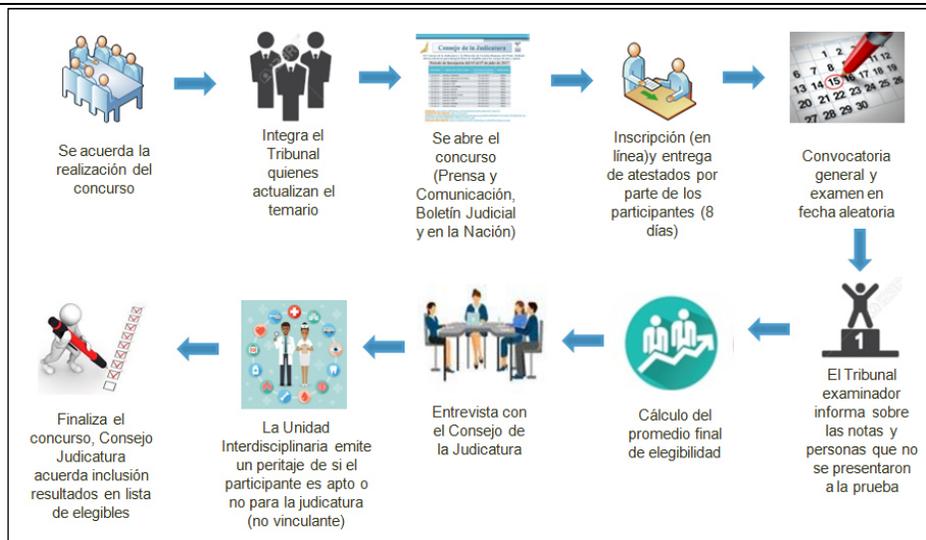
Uno de las plazas de Trabajadores Social, que se visualiza en la Unidad de Seguimiento, se encarga de evaluar los periodos de prueba tanto de un año como de tres meses.

Como se observa en la “Ilustración 1”, a nivel de Carrera Judicial existen cuatro grandes áreas de acción: concursos, ternas, la Unidad Interdisciplinaria y la de Seguimiento (a partir de 2018), que tiene la responsabilidad del seguimiento y de la emisión de recomendaciones en cuanto al periodo de prueba o condiciones específicas de los participantes de los concursos que puedan incluir en su desempeño o que puedan considerarse factores de riesgo, a fin de que sean considerados por los entes administrativos correspondientes al momento de realizar un nombramiento.

Los concursos, están directamente relacionados con la lista de elegibles, de suplentes y si aplican recalificaciones de los promedios de elegibles de las personas que integran las listas de la Judicatura.

3.8. Para ilustrar el tema de concursos, se presenta la figura que de manera general resume su proceso.

Ilustración 2
Diagrama del proceso de concursos



Fuente. Elaboración propia.

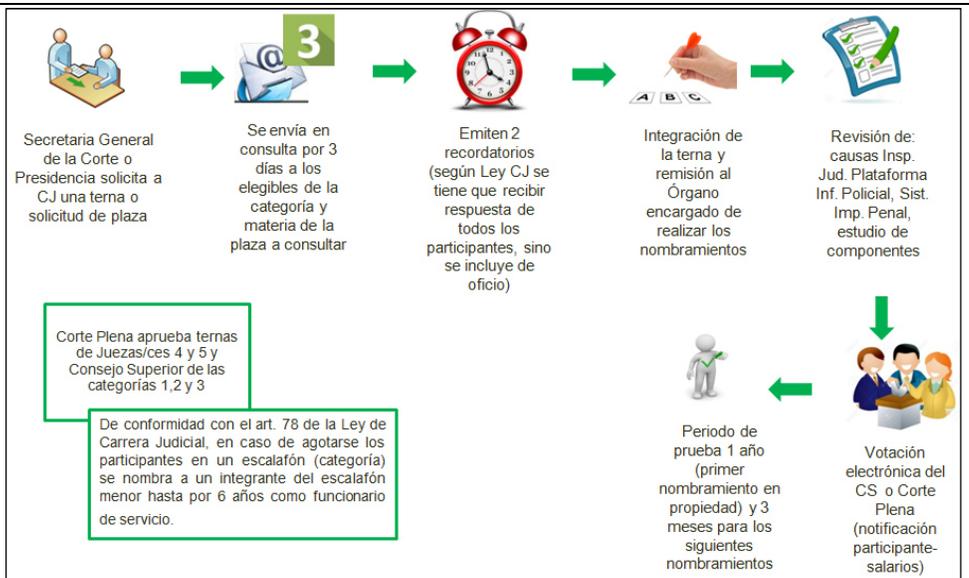
En relación con la información anterior, se puede indicar que el órgano administrativo competente para realizar nombramientos interinos o en propiedad es el Consejo Superior (en casos de nombramientos en plazas de Jueza o Juez categorías 1, 2 ó 3) o Corte Plena (categorías de Jueza o Juez 4 y 5). No obstante, el concurso de terna da inicio una vez que sea solicitado por Corte Plena, el Consejo Superior, o bien órganos de apoyo como la Secretaría General de la Corte y Presidencia o Centro de Gestión y Apoyo a la Función Jurisdiccional.

A partir de la aprobación de parte del órgano superior o de apoyo, se realiza el procedimiento a nivel administrativo que permite comunicar a las personas que se encuentren elegibles en la materia y categoría según se trate el puesto que se requiere nombrar.

Para el proceso de ingreso al escalafón también se hacen entrevistas por parte de los integrantes del Consejo de la Judicatura y el puntaje es parte del promedio. Los participantes que hayan cumplido con los requisitos son sometidos al proceso de evaluación correspondiente y al estudio a nivel de la Unidad Interdisciplinaria de la Carrera Judicial, para de manera integral obtener un promedio de elegibilidad.

3.9. De conformidad con la Ley de Carrera Judicial, cuando se requiere hacer nombramientos por más de tres meses, aplica el proceso de ternas.

Ilustración 3
Diagrama del proceso de nombramiento por terna

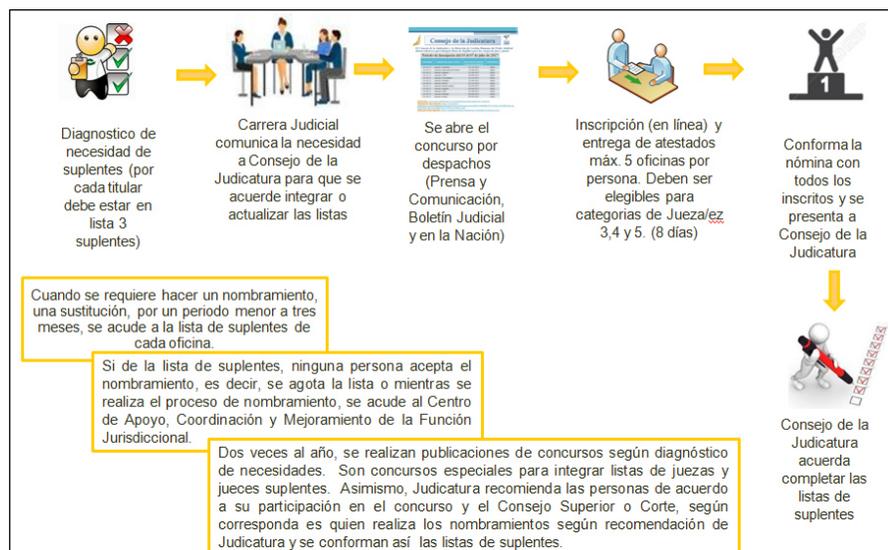


Fuente: Elaboración propia.

El proceso de nombramiento mediante terna, conlleva la consulta a las personas elegibles y con los resultados, según deseo de participar de las personas oferentes se integra la terna con los mejores promedios.

Cuando el periodo de nombramiento es menor a tres meses, aplica el proceso de suplencia, ya que se estima que al plazo ser más corto y ante la urgencia de contar con un suplente en un despacho judicial, se utilizan los listados preexistentes para proceder con la sustitución.

Ilustración 4
Diagrama del proceso de nombramiento por suplencia



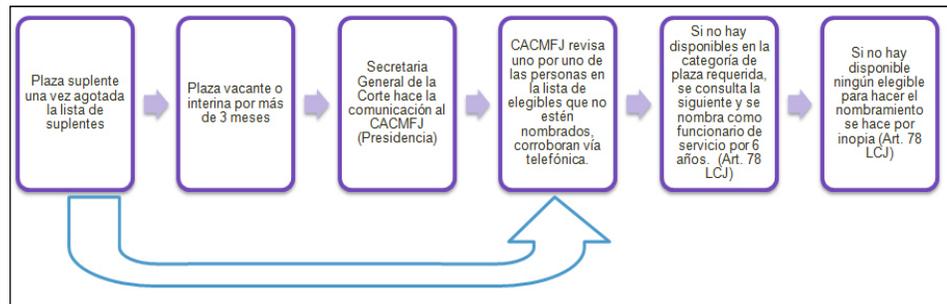
Fuente: Elaboración propia.

3.10. El promedio de elegibilidad actualmente está compuesto por ocho componentes con un valor porcentual cada uno: examen, entrevista, experiencia, promedio académico, publicaciones, docencia, posgrado y capacitación recibida.

3.11. En los casos de que no existan suplentes disponibles (se agote el listado del despacho que requiere la suplencia), se acude a la lista de elegibles por parte del Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional para realizar el nombramiento, lo que implica una labor de revisión de los integrantes del listado, por orden de puntuación, de mayor a menor, hasta encontrar una persona interesada en realizar el nombramiento, como se observa en la “Ilustración 5”. En caso de agotar las personas en lista de elegibles aún en otros grados se procede a realizar un nombramiento por inopia (abogados que no estén en el listado como elegibles o suplentes).

Ilustración 5

Proceso de nombramiento una vez agotada la lista de suplentes del despacho por parte del Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional.



Fuente: Elaboración propia.

La Dirección de Gestión Humana aclara que cuando se consulta una terna para un puesto y materia específico y nadie acepta, se reitera por terna. De

ahí que entonces la consulta se realiza con el escalafón inmediato y el nombramiento se hace por seis años.

Para suplentes, los nombramientos son por períodos menores a tres meses o según necesidades institucionales incluye permisos, incapacidades, entre otros. Si el despacho agota la lista de suplentes, entonces acude al Centro de Gestión para que se les designe a alguien de la lista de elegibles o escalafón. Si no se logra hacer el nombramiento aún con alguna persona del escalafón, entonces el Centro nombra por inopia.

Siguiendo con la línea de los concursos de suplentes, la Carrera Judicial realiza los concursos para las categorías de Jueza o Juez 1, 2 como un concurso abierto, es decir, participan personas no elegibles y que sean abogados incorporados. Para las categorías de Jueza o Juez 3, 4 y 5 el requisito es estar elegible. Se reitera esto para los efectos de listas de suplentes

Por iniciativa de la Presidencia de la Corte, es necesario, reiterar, lo establecido en el artículo 29 de la Ley Orgánica del Poder Judicial en relación con las circulares 35-2006, 54-2014 y 245-2014 (anexo 1) que faculta a agotar las opciones antes de acudir a un nombramiento por inopia o concurso externo, norma que literalmente dice:

Artículo 29.- *Cuando, por impedimento, recusación, excusa u otro motivo, un servidor tenga que separarse del conocimiento de un asunto determinado, su falta será suplida del modo siguiente:*

1.- A los jueces los suplirán otros del mismo lugar, en la forma que establezca el Presidente de la Corte. Si estos, a su vez, tampoco pudieren conocer, serán llamados los suplentes respectivos y, si la causal comprendiere también a los suplentes, deberá conocer el asunto el titular del despacho en que radica la causa, a pesar de la causal que le inhíbe y sin responsabilidad disciplinaria por ese motivo.

2.- Los Magistrados, por los suplentes llamados al efecto. Los miembros de los tribunales colegiados se suplirán unos a otros y, en caso de que a todos o a la mayoría les cubra la causal, por sus suplentes. Cuando la causal cubra a propietarios y suplentes, el caso deberá ser conocido por los propietarios, no obstante la causal y sin responsabilidad disciplinaria respecto de ellos.

3.- Los demás servidores serán suplidos por otros del mismo despacho y de igual categoría; si no los hubiere, por el inferior inmediato y a falta de estos se designará a un servidor para el caso.

3.12. Es necesario fortalecer los procesos de reclutamiento y de concurso en la Carrera Judicial, de manera que no se tenga que recurrir a nombramientos por inopia.

3.13. Para fortalecer el proceso de Carrera Judicial y obtener un recurso humano profesional, que garantice que los integrantes de las listas de elegibles cuentan con la preparación académica y práctica para desempeñar las labores de en la Judicatura, la Presidencia de la Corte propone en el oficio 864-P-2017 establecer la obligatoriedad de cursar en la Escuela Judicial el Programa de Formación Inicial para Aspirantes a la Judicatura (FIAJ), sin embargo, debe tomarse en cuenta que el programa tienen una duración de un año a tiempo completo y con un subsidio de quinientos mil colones, lo que reduce la cantidad de personas con la posibilidad económica de participar y por ende puede reducir la cantidad de elegibles con que pueda contar la Institución.

3.14. La falta de suplentes, puede deberse a condiciones como:

- La persona ya tiene nombramiento en propiedad, o en otra zona distinta a donde se localiza el despacho donde requieren la suplencia.
- La zona geográfica, por la condición socioeconómica o el índice de criminalidad no resulta atractivo para los aspirantes a la judicatura.
- El periodo de participación en la lista de suplentes es considerable (4 años) por lo que en ese tiempo las condiciones del participante varían considerablemente y ya no les interesan los nombramientos en la zona en que inicialmente concursaron.
- La actualización de la lista de suplentes por parte de Carrera Judicial no se realiza con la periodicidad necesaria.

3.15. El proceso de revisión del desempeño actual de las Juezas o Jueces suplentes en los despachos, consiste básicamente en que la plaza suplente rinde el informe de labores ante la Jueza o Juez Coordinador del Despacho, y este tiene la potestad de comunicar lo pertinente ante el Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, que lo traslada a conocimiento de la Inspección Judicial, o la comunicación puede ser directamente de la Jueza o Juez Coordinador a la Inspección Judicial.

<p>IV. Elementos Conclusivos</p>	<p>4.1. <i>El proceso de nombramientos de plazas de personas Juzgadoras por suplencias, concursos o ternas, debe ser revisado en busca de maximizar los procesos, con modificaciones que contribuyan a lograr procesos más transparentes, así como una evaluación continua del proceso y que permita identificar el personal idóneo para asumir cargos en judicatura sin que ello implique por el momento una reforma a la Ley de Carrera Judicial.</i></p> <p>4.2. <i>Los procesos de capacitación y diferentes componentes del promedio de elegibilidad deben ser revisados y potenciados, de manera que la capacitación constituya un punto relevante para considerarse idóneo para la judicatura y minimicen los problemas por bajo desempeño que puede presentarse en carrea judicial asociado a la formación de personas juzgadoras.</i></p> <p>4.3. <i>El Poder Judicial y la Carrera Judicial debe propiciar alternativas que incrementen el interés del talento humano en incursionar en la carrera Judicial y solventar poco a poco los problemas actuales en cuanto al agotamiento de las listas de suplentes.</i></p> <p>4.4. <i>Dentro de las posibilidades actuales institucionalmente, es necesario variar el puntaje de los componentes que se utilizan para valorar y obtener el promedio de elegibilidad de las personas juzgadoras, de manera que se otorgue un puntaje a las personas que dentro de sus atestados tengan aprobado en la Escuela Judicial el Programa de Formación Inicial para Aspirantes a la Judicatura (FIAJ).</i></p>
<p>V. Recomendaciones</p>	<p>5.1. <i>A partir del análisis efectuado se identifican las siguientes oportunidades de mejora, a fin de que sean evaluadas por el Consejo de la Judicatura y de considerar oportuno se gestione la reforma al Reglamento de Carrera Judicial:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Mejorar y actualizar el proceso de selección de elegibles (contenidos-tipo de pruebas), que finalmente son los que componen las listas de suplentes (Reforma al artículo 47 RLCJ).</i> • <i>Reducir los plazos del nombramiento en la lista de suplentes de 4 a 1 año, permitiendo que sea más flexible y actualizando el proceso continuamente. Además, facultar a la Sección de Carrera Judicial, para que puedan excluir de las listas las personas que no aceptan nombramientos y con base en los diagnósticos pueda realizar los concursos y hacer las listas más dinámicas. (Reforma al artículo 55</i>

RLCJ).

- *Dar carácter vinculante al estudio psicológico y socio económico que permita asignación por competencias y evitar riesgos asociados al nombramiento de personas con condiciones especiales que puedan influir en su labor en la Judicatura (artículo 15 RLCJ).*
- *Establecer dentro de los componentes a valorar para determinar el promedio de elegibilidad de las personas juzgadoras, el participar en de la Escuela Judicial “Programa de Formación Inicial para Aspirantes a la Judicatura (FIAJ)” con un valor 5 puntos en el Grado I, no como un requisito obligatorio como propone la Presidencia de la Corte sino deseable.*

En donde la persona que tenga este programa aprobado tenga una valoración sobre quién no lo cursó, debido a la importancia de los temas que son objeto de capacitación en dicho programa:

Componente	Puntuación Grado I Jueza (ez) 1,2 y 3	Puntuación Grado II Jueza (ez) 4 y 5
<i>Examen</i>	72	70
<i>Entrevista</i>	5	5
<i>Experiencia</i>	10	13
<i>Promedio Académico</i>	2	1
<i>Publicaciones</i>	1	1
<i>Docencia en Derecho</i>	1	1
<i>Posgrado</i>	5	5
<i>Capacitación recibida (atinente a carrera Judicial)</i>	1	1
<i>Apobación FIAJ</i>	3	3
Total	100	100

- *Debe la Sección de Carrera Judicial de la Dirección de Gestión Humana y Consejo de la Judicatura valorar posibles modificaciones al programa del FIAJ de manera se acreciente la cantidad de personas participantes.*

- *Revisar el proceso de selección de miembros de los Tribunales, crear un listado por méritos, entre otros, que maximice y garantice mayor objetividad el proceso- Bolsa de juezas o jueces evaluadores por materia, que permita alternabilidad en las integraciones (Reforma artículo 18 RLCJ).*
- *Atraer personas estudiantes universitarios: Crear una campaña por parte de la Dirección de Gestión Humana, para que al menos una vez al año promueva el interés entre los estudiantes universitarios en la Carrera Judicial (Reforma artículo 4 RLCJ).*
- *Formalizar convenios con las universidades para que impartan y promocionen entre sus estudiantes recién graduados una especialidad (tipo FIAJ), lograr mayor interés en la Carrera Judicial (iniciativa de la Presidencia de la Corte).*
- *Establecer en el reglamento la obligatoriedad de la Sección de Carrera Judicial de actualizar al menos una vez al año y siempre que se cree una oficina nueva, la lista de suplentes por parte de Carrera Judicial y Consejo de la Judicatura (Reforma al artículo 21 RLCJ).*
- *Una vez que se realice un nombramiento en propiedad, automáticamente debe actualizarse por parte de Carrera Judicial la lista de suplentes y de elegibles en que esa persona figure nombrado, igualmente una vez jubilada, este fuera de la institución por un programa especial, alcance la propiedad en un puesto de mayor categoría, entre otros. Esta acción ya se realiza, pero se recomienda establecer la obligatoriedad en el Reglamento (Reforma al artículo 6 RLCJ).*
- *Establecer la obligación de emitir informes de labores por los suplentes y remitir copia al Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, ente que deberá revisar su desempeño e informar a Carrera Judicial a fin de que se incluya como un dato de interés en el perfil de cada Jueza o Juez. De ser bajo el rendimiento y sin causa de justificación, remitir la situación a investigación por parte de la Inspección Judicial según corresponda. (Art. 74 LCJ).*

	Anexo 1	<i>Circulares sobre nombramiento de Juezas o Jueces suplentes</i>	 Circular 35-06.pdf  Circular 56-14.pdf  Circular 245-14.pdf
	Anexo 2	<i>Oficio 864-P-2017</i>	 Ref 864-P-2017 Propuesta Reforma C
	Anexo 3	<i>Observaciones de la Dirección de Gestión Humana</i>	 Observaciones GH.doc
Realizado por:	<i>Lic. Raúl Camacho Mora y Licda. Melissa Durán Gamboa, Profesionales 2</i>		
Aprobado por:	<i>Ing. Dixon Li Morales, Jefe a.i. Subproceso de Modernización Institucional</i>		
Visto bueno:	<i>Licda. Nacira Valverde Bermúdez, Directora a.i. de Planificación</i>		

-0-

El Consejo de la Judicatura es el ente rector de la Carrera Judicial. De conformidad con el artículo 72 de la Ley de Carrera Judicial, son atribuciones del Consejo de la Judicatura determinar los componentes que se calificarán para cada concurso, sin perjuicio de los que por ley deban incluirse, y realizar la calificación correspondiente; integrar los tribunales examinadores con abogados y abogadas especializadas o de reconocida trayectoria en su campo profesional en la materia que se trate; enviar a la Corte Suprema de Justicia o al Consejo Superior del Poder Judicial, según corresponda, los temas de elegibles que le soliciten; convocar a concursos para completar el registro de elegibles; recomendar al Consejo Directivo de la Escuela Judicial la implementación de cursos de capacitación; entre otros. Con ocasión de lo anterior, las y los integrantes estimamos urgente que el Oficio 47-PLA-2018 de 15 de enero de 2018 remitido por la Dirección de Planificación a la Secretaría General de la Corte el pasado 22 de enero, para que sea conocido por el Consejo Superior, sea retirado con el objetivo de que las y los integrantes de este Consejo emitamos pronunciamiento sobre su contenido, al estar vinculado con aspectos estrictamente ligados a la Carrera Judicial. El no haber enviado observaciones al informe inicial obedece a aspectos de mero trámite que no pueden interpretarse como anuencia al contenido de lo propuesto en el Oficio N° 47-PLA-2018 de 15 de enero, al no haber sido objeto de agenda en las sesiones respectivas. Por ende, se estima conveniente solicitar a la Dirección de Planificación el retiro del documento y el traslado del mismo a este Consejo, así como a los órganos que no hayan emitido pronunciamiento del mismo, entre ellos la Dirección de Gestión Humana y la

Escuela Judicial, al estimar indispensable conocer su posición conforme a las funciones que por ley les corresponde en relación con la Carrera Judicial en Coordinación con el Consejo de la Judicatura como ente rector.

SE ACUERDA: **1)** Solicitar a la Dirección de Planificación retirar el Oficio N° 47-PLA-2018 de 15 de enero de 2018 de la Secretaría General de la Corte, a efecto de que no sea conocido por el Consejo Superior hasta tanto exista criterio del Consejo de la Judicatura sobre la propuesta. **2)** Instar a la Dirección de Planificación para que confiera audiencia al Consejo de la Judicatura sobre el referido oficio, así como a los órganos que no hayan emitido pronunciamiento, entre ellos la Dirección de Gestión Humana y la Escuela Judicial, al ser indispensable conocer su posición conforme a las funciones que por ley les corresponde en relación con la Carrera Judicial, en Coordinación con el Consejo de la Judicatura como ente rector. **3)** Comunicar este acuerdo a la Dirección de Planificación, Secretaría General de la Corte, Escuela Judicial y Dirección de Gestión Humana. **4)** Se declara firme este acuerdo.-

ARTÍCULO XI

La señora Damaris Vargas Vásquez en correo electrónico de 23 de enero de 2017 manifestó:

“En mi condición de integrante del Consejo de la Judicatura, preocupada por la responsabilidad y el compromiso de adquirido por quienes integramos este Consejo para con las juezas y los jueces de la República, les solicito considerar la siguiente propuesta:

“Remitir consulta a Corte Plena a fin de que aclaren los alcances del Reglamento de UISA aprobado por Corte Plena en sesión N° 30-17 celebrada el 11 de setiembre de 2017, Artículo III, en el sentido de si aplica también al sector Judicatura, a fin de proceder a su aplicación en los procesos competencia del Consejo de la Judicatura. En tal sentido, si la respuesta es positiva, se solicita adicionar dicho Reglamento para que las apelaciones planteadas por las personas juzgadoras sean de conocimiento del Consejo de la Judicatura y no del Consejo de Personal como lo señala el artículo 13 y 14. Lo anterior al no ser competencia de este último órgano lo referido a los jueces y a las juezas.”

La justificación de mi propuesta obedece a la duda generada con ocasión de las deliberaciones que hemos tenido en el seno de las sesiones del Consejo de la Judicatura, acerca de la aplicación o no del Reglamento de la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA), aprobado por Corte Plena, en sesión N° 30-17 celebrada el 11 de setiembre de 2017, artículo III.

En lo personal soy del criterio, como ya les he externado, que ese Reglamento si aplica a la Judicatura y debió ser implementado desde su vigencia luego de la aprobación por unanimidad de Corte Plena. En el artículo 1° de ese Reglamento se indica cuál es la población que debe abarcar sin exclusión alguna:

“1.-Ámbito de aplicación. *Las siguientes disposiciones tienen por objeto regular las relaciones entre la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA), con las personas oferentes externas al Poder Judicial, las personas empleadas de esta Institución, las oficinas judiciales, las instituciones públicas, así como familiares y demás personas vinculadas con la persona sujeta de la investigación; con quienes esta oficina deba establecer cualquier tipo de contacto en el ejercicio de sus funciones, dentro del territorio nacional, o excepcionalmente, fuera de este, por medios tecnológicos o recurriendo a instancias diplomáticas.”*

Aunado a ello, ya este Consejo en sesión N° CJ-08-2016 de 9 de febrero de 2016, Artículo VI, acordó:

“1) Tomar nota del informe rendido por la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA)... 3. Solicitar a la Dirección de Gestión Humana, se revisen y estandaricen los procedimientos correspondientes a la investigación que se realiza en el área de Trabajo Social a las personas oferentes de la Carrera Judicial, con la metodología presentada por la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA).”

Lo anterior, es coherente con lo dispuesto por Corte Plena en sesión 55-14 del 27 de 24 noviembre de 2014, Artículo XXVIII, cuando se conoció el tema de la Jurisdicción de Crimen Organizado y se hace alusión a la implementación de esos sistemas a la Judicatura.

La urgencia de mi gestión obedece a que para pronunciarnos sobre algunos de los temas pendientes es preciso tener esa situación definida.

Saludos cordiales.”

-0-

La Corte Plena aprobó el citado Reglamento en la sesión número 30-2017 celebrada el 11 de setiembre de ese año, artículo III en los siguientes términos:

“Documento 7790-17

“El máster José Luis Bermúdez Obando, la máster Roxana Arrieta Meléndez y la licenciada Olga Guerrero Córdoba, por su orden, Director interino, Subdirectora interina y Jefa interina de la Sección de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana, en oficio N° RS-0168-17 del 27 de junio de este año, comunicaron:

“Respetuosamente se remite el siguiente Reglamento de la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA), para estudio y aprobación de la instancia correspondiente.

Como es de su conocimiento, la *Comisión creada para Investigar la Penetración del Crimen Organizado y el Narcotráfico en el Poder Judicial*; recomendó en su momento la creación de esta unidad, para fortalecer los procesos de reclutamiento y selección por medio de la investigación de antecedentes y estudio sociolaboral de las personas oferentes.

Tal y como se ha venido informado en los respectivos avances del proyecto y en los informes de resultados, la UISA tiene como principal objetivo verificar y comprobar -por medio de la investigación y valoración especializada- el componente ético y moral de la idoneidad mínima que se demanda a todas las personas que aspiran a puestos dentro del Poder Judicial, así como las que se encuentren laborando en la institución (en forma meritatoria, interina o personas propietarias que ofertan para ascensos o traslados).

Desde su puesta en funcionamiento, el quehacer de la UISA se incorporó como parte del procedimiento ordinario de los procesos selectivos que gestiona la Sección de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana, por lo que a la fecha de la presente comunicación la unidad atiende distintas poblaciones de oferentes, como por ejemplo el personal de primer ingreso (interino, meritario o propietario), las personas propuestas para nombramiento en propiedad (por primera vez o en ascenso); los procesos selectivos para conformación de registros de postulantes y elegibles en puestos de apoyo operativo, administrativo y jurisdiccional; Auxiliares de Seguridad; Concursos para puestos profesionales y del estrato gerencial; cargos de elección de Corte, Fiscales Auxiliares, puestos de confianza, entre otros.

Así las cosas, a raíz de la experiencia acumulada durante el primer año de funcionamiento de esta nueva unidad, muy tempranamente se reconoció la necesidad de que todas las actuaciones de la UISA tuvieran un respaldo jurídico que valide el desarrollo de las labores que la Corte Plena encomendó. En este sentido, desde el segundo trimestre de 2016 se inició entonces la

coordinación con Dirección Jurídica de la institución a efectos de trabajar, con su asesoría y acompañamiento, en la construcción de un reglamento.

Con esta meta, durante casi todo el 2016 y en lo que va del presente año -en paralelo a las sesiones de trabajo a lo interno del proyecto y de la unidad como tal, y junto a las discusiones en el marco de la Dirección de Gestión Humana en general- se han mantenido varias reuniones de trabajo con la Directora Jurídica del Poder Judicial, Licda. Karol Monge Molina, quien desde un inicio ratificó la necesidad de contar con una normativa especializada para el trabajo de la UISA y puso a disposición del proceso su valioso asesoramiento y revisión técnica de las diversas versiones borrador de reglamento que se han logrado hasta el momento.

Resulta relevante destacar que el reglamento que aquí se somete a conocimiento del Consejo, además de aspirar constituirse en el marco normativo que estaría sancionando las labores de la UISA, materializa también la experiencia sustantiva que en el ámbito operativo ha desarrollado hasta la fecha esta unidad. Lo anterior, toda vez que para su elaboración se tomó en consideración la reflexión colectiva que al día de hoy han desarrollado el grupo de personas que conforman el equipo de trabajo de la unidad, y se han tomado en cuenta las mejores prácticas que hasta el momento se han diseñado, ejecutado y aprobado en el quehacer diario desplegado como respuesta la abrumadora demanda de trabajo gestionada. Por todo lo anterior, el reglamento que aquí se propone se construyó también en observancia y consideración de una serie de situaciones y casos concretos de alta complejidad, cuya resolución (siempre apegada a la ley) servirán como referente importante para el futuro.

Así entonces, con la formalización de este reglamento, se tendrán por definidos los alcances, objetivos, responsabilidades, metodología, implicaciones y demás elementos relacionados con las labores de la UISA y en particular con la naturaleza y funcionalidad del estudio técnico profesional a nivel Sociolaboral; convirtiendo este último, formalmente, como un elemento más de apoyo para la toma de decisiones en la función de dotación de personal a cargo de la Dirección de Gestión Humana en general y de la Sección de Reclutamiento y Selección en particular.

En tal sentido, a efectos de que se conozca y discuta lo necesario, trasladamos la propuesta de reglamento (indexado electrónicamente en este mismo documento), y solicitamos de la manera más respetuosa, se nos indique su apreciación y criterio final para poder así continuar su proceso de formalización y aprobación según corresponda.”

El citado reglamento **literalmente dice:**

**“REGLAMENTO
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN SOCIOLABORAL Y
ANTECEDENTES (UISA)
SECCIÓN RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN**

**CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1.-Ámbito de aplicación

Las siguientes disposiciones tienen por objeto regular las relaciones entre la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA), con las personas oferentes externas al Poder Judicial, las personas empleadas de esta Institución, las oficinas judiciales, las instituciones públicas, así como familiares y demás personas vinculadas con la persona sujeta de la investigación; con quienes esta oficina deba establecer cualquier tipo de contacto en el ejercicio de sus funciones, dentro del territorio nacional, o excepcionalmente, fuera de este, por medios tecnológicos o recurriendo a instancias diplomáticas.

Artículo 2.- Definiciones

Para los efectos del presente Reglamento, se entenderá por:

a. Atestado: Documento formal u oficial relacionado con diferentes ámbitos de la vida de una persona oferente, que hace constar el cumplimiento de alguna condición o requisito, como su preparación académica o experiencia laboral, entre otros.

b. Base de datos: Grupo de archivos, ficheros, registros, expedientes o cualquier conjunto estructurado de datos físicos o electrónicos, de carácter público o privado, a los cuales la UISA tendrá acceso durante el proceso investigativo.

c. Consentimiento informado del titular de los datos personales: “Toda manifestación de voluntad, expresa, libre, inequívoca, informada y específica que se otorgue por escrito, para un fin determinado, mediante la cual el titular de los datos personales o su representante, consienta el tratamiento de sus datos personales”. (*Reglamento a la Ley de Protección de la Persona Frente al Tratamiento de sus Datos Personales, artículo 2, inciso f*).

d. Datos personales de acceso restringido: “Son los que aun formando parte de registros de acceso público, no son de acceso irrestricto

por ser de interés solo para su titular o para la Administración Pública. Su tratamiento será permitido únicamente para fines públicos o si se cuenta con el consentimiento expreso del titular”. (*Ley de Protección de la Persona Frente al Tratamiento de sus Datos Personales, artículo 9, inciso 2*)

e. Datos personales de acceso irrestricto: “Son los contenidos en bases de datos públicas de acceso general, según lo dispongan las leyes especiales y de conformidad con la finalidad para la cual estos datos fueron recabados...” (*Ley de Protección de la Persona Frente al Tratamiento de sus Datos Personales, artículo 9, inciso 3*)

f. Desestimación: Consiste en denegar a una persona la continuidad en un proceso de selección por incumplimiento de algún requisito, o bien, cuando obtiene un resultado negativo o desfavorable en cualquiera de las evaluaciones o valoraciones.

g. Elegible (elegibilidad): Es la condición que obtiene una persona oferente al Poder Judicial cuando alcanza una ponderación de factores igual o superior a 70% (en escala de 1 a 100) dentro de un proceso evaluativo. La elegibilidad le permite integrar los registros de personas con esa condición, para conformar ternas o nóminas de nombramiento, para determinada clase de puesto.

h. Estudio Sociolaboral y de Antecedentes: Es una valoración de la idoneidad ética y moral de quienes participan de algún proceso de reclutamiento y selección para ingresar a laborar en el Poder Judicial, o bien de las personas que ya se encuentran nombradas en la Institución. Está a cargo de un equipo técnico y profesional, al amparo de la normativa vigente y en apego a principios laborales y constitucionales.

Se avoca a rastrear y analizar antecedentes de tipo judicial, administrativo disciplinario o de cualquier otra naturaleza, así como a conocer el desenvolvimiento general de la persona aspirante en los diferentes entornos en los que interactúa cotidianamente (familia, trabajo, comunidad)

i. Idoneidad: Principio constitucional mediante el cual una persona debe demostrar el cumplimiento de una serie de condiciones o méritos, indispensables para ser considerada apta para una determinada función en el ámbito de la Administración Pública.

j. Ley de Protección de la Persona frente al Tratamiento de sus Datos Personales: Ley de Protección de Datos.

k. Meritorio: Condición que adquiere una persona que ingresa al Poder Judicial en calidad tal y por la cual no recibe un salario u otra

retribución económica. La persona meritoria eventualmente podría ocupar un puesto remunerado, a plazo fijo o periódico según sus “méritos” y la idoneidad demostrada en el puesto de trabajo, así como al cumplimiento de todos los requisitos.

l. Oferente: Persona física externa o interna al Poder Judicial, que ofrece sus servicios con el fin de participar en un proceso selectivo, para aspirar a un puesto de trabajo en cualquiera de las modalidades de ingreso, a saber: interino, meritorio o propietario. También se le denomina “postulante” o “persona candidata”.

m. Tratamiento de datos: “Cualquier operación o conjunto de operaciones, efectuadas mediante procedimientos automatizados o manuales y aplicadas a datos personales, tales como la recolección, el registro, la organización, la conservación, la modificación, la extracción, la consulta, la utilización, la comunicación por transmisión, difusión, distribución o cualquier otra forma que facilite el acceso a estos, el cotejo o la interconexión, así como su bloqueo, supresión o destrucción, entre otros.” (*Reglamento a la Ley de Protección de la Persona Frente al Tratamiento de sus Datos Personales, artículo 2, inciso x*).

Artículo3.- Sobre la creación de la UISA

La Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA) es una oficina adscrita a la Sección de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana del Poder Judicial.

Fue creada en respuesta a las recomendaciones de la Comisión para Investigar la Penetración del Crimen Organizado y el Narcotráfico en el Poder Judicial, cuyo informe final fue aprobado mediante acuerdo de Corte Plena en la sesión N° 55-14 celebrada el 24 de noviembre de 2014, artículo XVIII.

Artículo 4.- Principios rectores y normativa aplicable

La UISA estará sujeta al cumplimiento de los principios de legalidad, debido proceso, idoneidad, transparencia, probidad, presunción de inocencia, cosa juzgada, objetivo rehabilitador de la sanción penal, proporcionalidad y razonabilidad, entre otros, así como al estricto cumplimiento de los pronunciamientos emanados por la Sala Constitucional en temas afines con el quehacer de la Unidad.

Todas las actuaciones de la UISA relacionadas con el tratamiento de datos, así como con el ejercicio de sus funciones en general, se realizarán según los principios fundamentales establecidos en la Constitución Política de Costa Rica, los alcances de la Ley de Protección de la Persona frente al

Tratamiento de sus Datos Personales, la Ley Orgánica del Poder Judicial, El Estatuto de Servicio Judicial, la Ley de Control Interno, La Ley General de Administración Pública, el Protocolo para el Acceso, Uso y Consulta a la Plataforma de Información Policial para las Policías y demás Autoridades, así como cualquier otra normativa jurídica aplicable.

Artículo 5.- Objetivos de la UISA

Objetivo general

Fortalecer los procesos de reclutamiento y selección en el Poder Judicial a través de la confección de estudios sociolaborales y de antecedentes, que permitan constatar que todas las personas oferentes o empleadas cumplen con criterios mínimos de idoneidad desde el punto de vista ético y moral, a fin de evitar la contratación o permanencia de personas cuyos antecedentes a nivel judicial, administrativo, disciplinario o de cualquier otra naturaleza constituyan posibles riesgos, provoquen cuestionamientos graves o vulneren la imagen de este Poder de la República.

Objetivos específicos

1. Indagar aspectos familiares, laborales y sociales en general de la persona oferente y empleada judicial, en apego a los lineamientos de confidencialidad en el tratamiento de sus datos, a efectos de verificar el cumplimiento de su idoneidad ética y moral, con el fin de coadyuvar en el blindaje institucional contra el crimen organizado y el narcotráfico.

2. Aplicar un modelo de investigación sociolaboral garantista, en el que la persona oferente autorice en forma libre y expresa el tratamiento de los datos que proporcione y sea advertida de las posibles consecuencias en caso de que se demuestre que incumple con el perfil ético y moral que la institución exige.

3. Determinar la validez de la documentación aportada tanto para el cumplimiento de los requisitos, como aquella que demuestre la veracidad de los datos registrados en los formularios físicos o electrónicos que se dispongan.

4. Proponer a las instancias superiores escenarios de actuación en los casos en que se detecten anomalías (justificadas y documentadas) en aspectos éticos, morales, laborales, judiciales o policiales de una persona oferente o empleada, susceptibles de representar un riesgo, generar cuestionamientos graves o vulnerar la imagen institucional; de manera que se evite su ingreso o se cuestione su permanencia, en procura de contribuir con el resguardo de la institucionalidad del Poder Judicial.

5. Construir instrumentos (protocolos, formularios, plataformas de consulta, controles y registros varios), y aquellos que deban ser sometidos a aprobación del Consejo Superior y de la Corte, que unifiquen los criterios de revisión e investigación para la verificación de la idoneidad ética y moral, en las diferentes áreas institucionales con funciones de reclutamiento y selección.

6. Facilitar a las distintas unidades institucionales de reclutamiento y selección el acceso a la información recopilada por la UISA y por cada una de ellas, mediante sistemas de información compartidos que sean insumo para las revisiones o estudios complementarios que se lleven a cabo, de acuerdo con la población meta de cada área.

7. Mantener canales de comunicación expeditos con las oficinas encargadas de la aplicación del régimen disciplinario para poner en conocimiento los casos que se detecten de personas servidoras judiciales que hayan cometido faltas tanto en sus actividades de servicio público, como en el ámbito privado, para el trámite que corresponda.

CAPITULO II DE LAS PERSONAS SUJETOS DE INVESTIGACIÓN

Artículo 6.- Sujetos de investigación

Serán sujetos de investigación por medio de un estudio sociolaboral y de antecedentes realizado por la UISA, todas las personas externas a la Institución que oferten para participar en procesos selectivos para nuevo ingreso al Poder Judicial, con las excepciones que las leyes especiales establezcan.

Asimismo, deberán someterse a este proceso todas las personas empleadas judiciales que participen en procesos selectivos para nombramientos en forma meritoria o interina, así como cualquier movimiento de puestos que se den de personas en propiedad, en cualquiera de sus ámbitos o niveles ocupacionales contemplados en el Manual Descriptivo de Clases de Puestos del Poder Judicial.

También se consideran en este apartado los cargos de elección de Corte, los definidos en el Reglamento de Puestos de Confianza y cualquier otro que las instancias competentes establezcan, salvo los que operen bajo un modelo selectivo especial, autorizado por ley.

Sin excepción, toda persona propuesta para formar parte del equipo de trabajo de dicha Unidad (indistintamente el tipo de nombramiento, la clase de puesto o el período), deberá obtener un resultado favorable en el estudio sociolaboral y de antecedentes, previo a la tramitación del nombramiento.

CAPITULO III DEL PERSONAL DE LA UISA

Artículo 7.-Obligaciones del personal de la UISA

Toda persona integrante de la UISA, indistintamente su condición laboral o la clase de puesto que ocupe, deberá acatar las siguientes disposiciones:

a) Conocer la importancia y posibles implicaciones por el incumplimiento de las responsabilidades que asume respecto a la naturaleza del trabajo, las relaciones laborales y la generalidad de tareas y procedimientos, según sea el cargo.

b) Cumplir las políticas y lineamientos que se dispongan, en especial lo relacionado con el tratamiento y la confidencialidad de la información a la que tenga acceso.

c) Reconocer, en todos sus extremos, que la información confidencial y todos los derechos sobre ella son propiedad de la persona titular, quien es la única facultada para autorizar al Poder Judicial su uso discrecional, por lo que no se podrá divulgar o utilizar para fines distintos a la actividad para la cual se le ha contratado.

d) Adoptar las medidas necesarias que garanticen el resguardo y la seguridad de los datos para evitar la divulgación, fuga o uso no autorizado de información restringida o sensible de las personas sujetas de investigación sociolaboral.

e) Asumir en forma personal cualquier responsabilidad por causa del mal uso que se realice con nombres de usuario, contraseñas secretas o información obtenida sin consentimiento.

f) Asumir la responsabilidad por las posibles sanciones que impliquen el retraso o incumplimiento (intencional o por negligencia) de sus obligaciones, así como la posible reclamación por los daños económicos, morales o de cualquier otra naturaleza que tal falta pudiera ocasionar.

g) Brindar cualquier tipo de colaboración que eventualmente le sea requerida para efectos administrativos, disciplinarios o judiciales, dentro de los procesos de control interno por parte de la jefatura inmediata o de cualquier otra instancia competente.

La inobservancia de cualquiera de las anteriores obligaciones u otras que se encuentren delimitadas en el perfil del puesto correspondiente por parte de la persona colaboradora de la UISA, facultará a la jefatura de la Sección de Reclutamiento y Selección para aplicar el régimen disciplinario según lo establece la Ley Orgánica del Poder Judicial, sin perjuicio de otras responsabilidades administrativas, civiles o penales que pueden derivar de sus actos.

Artículo 8.- Del acceso a la información y el compromiso de confidencialidad

El personal de la UISA contará con acceso a información tanto de uso irrestricto como de carácter restringido, bajo consentimiento de su titular, que será aportada por medio de los instrumentos de recolección y almacenamiento de datos, investigación de campo, o bien, obtenida durante el proceso investigativo a través de los sistemas y bases de datos informatizadas o manuales que se autoricen y dispongan para tales efectos.

En cumplimiento del deber de confidencialidad, toda persona nombrada en la UISA deberá firmar una declaración de “*compromiso de confidencialidad sobre manejo de bases de datos, sistemas y aplicaciones informáticas del Poder Judicial*” y cualquier otra documentación a la vista que garantice a las personas sujetas de investigación, el derecho a la intimidad, a la libertad y al secreto de las comunicaciones; asimismo, se resguarda la inviolabilidad de los documentos privados y los comunicados escritos, orales o de cualquier otro tipo.

Este compromiso tendrá un término de vigencia igual al tiempo de vinculación del firmante con la UISA, y permanecerá incluso dos años después de que deje de ser parte de esa Unidad y/o posterior a un eventual cese de la relación laboral con el Poder Judicial.

La UISA solicitará a la Dirección Jurídica el auxilio necesario para la consulta de expedientes jurisdiccionales y/o administrativos, previa solicitud de la Dirección de Gestión Humana.

Artículo 9.- Del consentimiento informado

Para todos los efectos investigativos la UISA dispondrá de un “consentimiento informado” a través de cualquiera de los medios de actualización o registro de datos, que deberá contar con la firma física, la autorización digital o cualquier forma válida de aceptación por parte de la persona investigada, para dar inicio al estudio sociolaboral y de antecedentes.

El consentimiento informado contará con los requisitos formales que establece la “*Ley de Protección de Datos*” y su Reglamento, a saber: libre, específico, informado, expreso e individualizado, de forma tal que la persona oferente o empleada sea informada previamente por escrito, de manera clara, sobre el objetivo de la investigación y los alcances en el manejo de la información que suministre a la UISA.

Cualquier falsedad, omisión o negativa para aportar, aclarar o ampliar la información requerida o la documentación que le sea solicitada a la persona que se esté investigando, podrá tener como consecuencia su exclusión del proceso.

Artículo 10.- De los sistemas informáticos, bases de datos y medios de consulta

La UISA estará facultada para utilizar las plataformas informáticas del Poder Judicial (tanto los propios, como los obtenidos por convenio con otras

instituciones) a través de intranet o internet, que contengan información relevante y necesaria para complementar el proceso investigativo. Para esto, la UISA coordinará con las instancias responsables del otorgamiento de los accesos, siempre y cuando exista posibilidad tecnológica para ello y se acaten estrictamente las condiciones de uso.

Para aquellos sistemas que cuenten con un protocolo específico para su acceso, como por ejemplo la Plataforma de Información Policial del OIJ, se coordinará lo correspondiente con el órgano responsable para la asignación de usuarios, claves de ingreso e instalación de programas o complementos informáticos requeridos, para lo cual, en caso necesario, el asunto se deberá poner en conocimiento de la Dirección de Tecnología de Información.

También podrá la UISA coordinar con otras instituciones, que dentro del marco legal permita la consulta a la información contenida en bases de datos físicas o informatizadas, de interés dentro de la revisión, para lo cual esta Unidad deberá ajustarse a las condiciones y requerimientos que dicha instancia determine.

CAPITULO IV SOBRE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Artículo 11.- Causales de resultado desfavorable

La persona sujeta de investigación resultará desfavorable en el estudio sociolaboral y de antecedentes si se demuestra cualquiera de las siguientes situaciones:

a) Que faltó a la verdad deliberadamente al momento de suministrar sus datos personales.

b) Que omitió, deliberadamente, información de relevancia para la investigación (a criterio de la UISA) durante el proceso de llenado de la oferta única de servicios, de la actualización de datos o de cualquier otro instrumento o medio que se disponga para tales efectos.

c) Que registre antecedentes de tipo judicial, policial, administrativo o disciplinario, inhabilitaciones, incorrecciones o faltas en el ejercicio del cargo o en su vida privada, cuya gravedad contravenga la normativa y políticas institucionales.

d) Que cuenta con alguno de los impedimentos para nombramiento según lo que establece la Ley Orgánica del Poder Judicial en su capítulo de “Disposiciones Generales”.

e) Que la persona oferente sea ex empleada judicial y se le haya revocado el nombramiento en aplicación del régimen disciplinario y mantenga en su expediente, anotación o anotaciones producto de faltas gravísimas, según lo dispuesto en el artículo 214 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

f) Si por cualquier otro medio se demuestra que no cumple con la idoneidad ética, moral y una conducta íntegra e intachable, o bien si se comprueba que existe un alto riesgo para la Institución por su relación cercana con familiares o personas de su grupo de convivencia, ligadas con narcotráfico, crimen organizado o cualquier otro tipo de actividad delictiva.

Artículo 12.- Resultados desfavorables: alcances y plazos de las consecuencias

A la persona que resulte desfavorable en el estudio sociolaboral y de antecedentes se le podrá imponer cualquiera de las siguientes medidas consecuentes, dependiendo del hecho probado: la exclusión inmediata del proceso selectivo en que participe, la suspensión de su condición evaluativa (elegibilidad), la aplicación del régimen disciplinario por parte del órgano competente o la comunicación a la instancia judicial que corresponda, según se detalla:

Condición	Proceso selectivo	Consecuencia
Oferente externo al Poder Judicial	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Primer ingreso en concursos o convocatorias 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Impedimento para ser nombrado en el Poder Judicial. ▪ Impedimento para conformar registros de postulantes o elegibles. ▪ Comunicación a la instancia judicial correspondiente.
Oferente meritorio, interino o propietario	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Concursos o convocatorias para integración de registros de postulantes y elegibles ▪ Evaluación sociolaboral periódica. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Suspensión de elegibilidad de dichos registros. ▪ No inclusión para integrar registros de postulantes. ▪ Comunicación a la instancia judicial o disciplinaria para lo correspondiente.

El **plazo de vigencia de los resultados desfavorables y sus consecuencias**, se establecerán en razón de la gravedad de los hechos probados, en el rango de los **dos a los diez años**, según la siguiente categorización:

1. Vigencia de dos a menos de cinco años:

Cuando en la persona oferente se detecten situaciones graves a nivel judicial, administrativo, policial, y/o en los ámbitos laboral, comunal o personal, a partir de las cuales se evidencien actuaciones irregulares o del todo reprochables que generen cuestionamientos importantes respecto de su idoneidad ética y moral, o vayan en detrimento de la imagen institucional.

Podrá fijarse un plazo de vigencia similar, en aquellos casos en los que se demuestre que la persona oferente mantiene relación o vínculo

estrecho con personas (de su grupo familiar, de convivencia), socios comerciales, u otro vínculo afectivo o económico de considerable importancia, que se encuentren bajo investigación en sede penal por delitos asociados con delincuencia organizada, en alguna de sus modalidades.

Además, la UISA tomará en consideración aquellos impedimentos de ingreso a la institución, establecidos por la Ley Orgánica del Poder Judicial u otra normativa de carácter vinculante.

Todo lo anterior, previa determinación razonable, suficiente y fundamentada, que dé cuenta de tales actividades o actuaciones irregulares, vínculos cercanos o situaciones graves.

2. Vigencia de cinco a diez años:

Cuando a la persona oferente se le haya impuesto la revocatoria de su nombramiento, registre sentencia condenatoria en firme por delito grave, o registre múltiples procesos judiciales con sentencia firme dictadas en su contra, que acrediten actuaciones irregulares, reiterativas y sistemáticas de considerable gravedad, que permitan dar cuenta de su inidoneidad ética y moral.

3. Otros plazos de vigencia de los estudios desfavorables

En todo caso, la UISA se apegará a otros plazos de inhabilitación para desempeñar cargos públicos, dictados por órgano competente, mediante sentencia condenatoria en firme.

Artículo 13.- Notificación y recursos

La persona que obtenga resultado desfavorable en el estudio sociolaboral y de antecedentes -derivado de un proceso selectivo- será notificada a través de una *resolución administrativa* firmada por el Director o la Directora de Gestión Humana, según le faculta el artículo 8 del Estatuto de Servicio Judicial. En dicha notificación se indicará claramente la medida correspondiente y el plazo al que se deberá sujetar.

En cualquier caso dicho resultado podrá recurrirse ante el Consejo de Personal dentro de los tres días hábiles siguientes al recibido de la resolución.

La apelación deberá ir acompañada con las pruebas de descargo que la persona con resultado desfavorable considere, pero será inadmisibles aquella gestión que se presente vencido el término.

Artículo 14.- Comunicación final.

En caso de apelación, lo resuelto por el Consejo de Personal tendrá carácter definitivo e inapelable. Tal disposición se notificará a la persona con resultado desfavorable, a la jefatura inmediata si la hubiere y a la UISA.

Artículo 15.- Registro del resultado en las bases de datos

Los resultados definitivos del estudio sociolaboral obtenidos por cada persona serán registrados en el Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA) y ligados a la Proposición Electrónica de Nombramientos (PIN), para conocimiento de las jefaturas que vayan a realizar cualquier movimiento de personal.

Una vez agotadas las instancias correspondientes y en firme el resultado desfavorable, la PIN automáticamente impedirá realizar cualquier nombramiento que pretenda realizarse a favor de una persona que no haya aprobado el estudio.

La información recopilada por la UISA durante el abordaje de cada caso deberá almacenarse en forma física o electrónica, en los archivos, carpetas o bases de datos que se dispongan (según el número de cédula o identificación de la persona investigada) y creadas específicamente para tales efectos en el Sistema Visión 20/20, tomando en cuenta la confidencialidad, y los derechos y garantías de la persona frente al tratamiento de sus datos.

Otras áreas de reclutamiento y selección institucionales, podrán también consultar e incorporar información de sus procesos en esta plataforma documental que constituirá un “sistema de información integral de servidores judiciales y postulantes”, como insumo para la toma de decisiones al momento previo de la contratación.

Le corresponderá a la Dirección de Gestión Humana en forma exclusiva, la creación de usuarios y contraseñas que sean requeridas para el acceso a las carpetas de consulta. Lo relacionado con los perfiles de uso de las diferentes áreas solicitantes deberá valorarlo previamente con la UISA y con la respectiva autorización de la Jefatura.

Artículo 16.- Vigencia. Rige a partir de su publicación.”

- 0 -

Se acordó: 1.) Aprobar el “Reglamento de la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA)” en la forma propuesta. **2.)** La Secretaría General de la Corte tomará nota para la publicación de la siguiente circular:

CIRCULAR No. 147-2017

Asunto: Reglamento de la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA).-

A LOS DESPACHOS JUDICIALES DEL PAÍS SE LES HACE SABER QUE:

La Corte Plena, en sesión N° 30-17 celebrada el 11 de setiembre de 2017, artículo III, dispuso aprobar el “Reglamento de la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA)”, que literalmente dice:

“REGLAMENTO UNIDAD DE INVESTIGACIÓN SOCIOLABORAL Y ANTECEDENTES (UISA) SECCIÓN RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.-Ámbito de aplicación

Las siguientes disposiciones tienen por objeto regular las relaciones entre la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA), con las personas oferentes externas al Poder Judicial, las personas empleadas de esta Institución, las oficinas judiciales, las instituciones públicas, así como familiares y demás personas vinculadas con la persona sujeta de la investigación; con quienes esta oficina deba establecer cualquier tipo de contacto en el ejercicio de sus funciones, dentro del territorio nacional, o excepcionalmente, fuera de este, por medios tecnológicos o recurriendo a instancias diplomáticas.

Artículo 2.- Definiciones

Para los efectos del presente Reglamento, se entenderá por:

a. Atestado: Documento formal u oficial relacionado con diferentes ámbitos de la vida de una persona oferente, que hace constar el cumplimiento de alguna condición o requisito, como su preparación académica o experiencia laboral, entre otros.

b. Base de datos: Grupo de archivos, ficheros, registros, expedientes o cualquier conjunto estructurado de datos físicos o electrónicos, de carácter público o privado, a los cuales la UISA tendrá acceso durante el proceso investigativo.

c. Consentimiento informado del titular de los datos personales: “Toda manifestación de voluntad, expresa, libre, inequívoca, informada y específica que se otorgue por escrito, para un fin determinado, mediante la cual el titular de los datos personales o su representante, consienta el tratamiento de sus datos

personales”. (*Reglamento a la Ley de Protección de la Persona Frente al Tratamiento de sus Datos Personales, artículo 2, inciso f*).

d. Datos personales de acceso restringido: “Son los que aun formando parte de registros de acceso público, no son de acceso irrestricto por ser de interés solo para su titular o para la Administración Pública. Su tratamiento será permitido únicamente para fines públicos o si se cuenta con el consentimiento expreso del titular”. (*Ley de Protección de la Persona Frente al Tratamiento de sus Datos Personales, artículo 9, inciso 2*)

e. Datos personales de acceso irrestricto: “Son los contenidos en bases de datos públicas de acceso general, según lo dispongan las leyes especiales y de conformidad con la finalidad para la cual estos datos fueron recabados...” (*Ley de Protección de la Persona Frente al Tratamiento de sus Datos Personales, artículo 9, inciso 3*)

f. Desestimación: Consiste en denegar a una persona la continuidad en un proceso de selección por incumplimiento de algún requisito, o bien, cuando obtiene un resultado negativo o desfavorable en cualquiera de las evaluaciones o valoraciones.

g. Elegible (elegibilidad): Es la condición que obtiene una persona oferente al Poder Judicial cuando alcanza una ponderación de factores igual o superior a 70% (en escala de 1 a 100) dentro de un proceso evaluativo. La elegibilidad le permite integrar los registros de personas con esa condición, para conformar ternas o nóminas de nombramiento, para determinada clase de puesto.

h. Estudio Sociolaboral y de Antecedentes: Es una valoración de la idoneidad ética y moral de quienes participan de algún proceso de reclutamiento y selección para ingresar a laborar en el Poder Judicial, o bien de las personas que ya se encuentran nombradas en la Institución. Está a cargo de un equipo técnico y profesional, al amparo de la normativa vigente y en apego a principios laborales y constitucionales.

Se avoca a rastrear y analizar antecedentes de tipo judicial, administrativo disciplinario o de cualquier otra naturaleza, así como a conocer el desenvolvimiento general de la persona aspirante en los diferentes entornos en los que interactúa cotidianamente (familia, trabajo, comunidad)

i. Idoneidad: Principio constitucional mediante el cual una persona debe demostrar el cumplimiento de una serie de condiciones o méritos, indispensables para ser considerada apta para una determinada función en el ámbito de la Administración Pública.

j. Ley de Protección de la Persona frente al Tratamiento de sus Datos Personales: Ley de Protección de Datos.

k. Meritorio: Condición que adquiere una persona que ingresa al Poder Judicial en calidad tal y por la cual no recibe un salario u otra retribución económica. La persona meritoria eventualmente podría ocupar un puesto remunerado, a plazo fijo o periódico según sus “méritos” y la idoneidad

demostrada en el puesto de trabajo, así como al cumplimiento de todos los requisitos.

l. Oferente: Persona física externa o interna al Poder Judicial, que ofrece sus servicios con el fin de participar en un proceso selectivo, para aspirar a un puesto de trabajo en cualquiera de las modalidades de ingreso, a saber: interino, meritorio o propietario. También se le denomina “postulante” o “persona candidata”.

m. Tratamiento de datos: “Cualquier operación o conjunto de operaciones, efectuadas mediante procedimientos automatizados o manuales y aplicadas a datos personales, tales como la recolección, el registro, la organización, la conservación, la modificación, la extracción, la consulta, la utilización, la comunicación por transmisión, difusión, distribución o cualquier otra forma que facilite el acceso a estos, el cotejo o la interconexión, así como su bloqueo, supresión o destrucción, entre otros.” (*Reglamento a la Ley de Protección de la Persona Frente al Tratamiento de sus Datos Personales, artículo 2, inciso x*).

Artículo 3.- Sobre la creación de la UISA

La Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA) es una oficina adscrita a la Sección de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana del Poder Judicial.

Fue creada en respuesta a las recomendaciones de la Comisión para Investigar la Penetración del Crimen Organizado y el Narcotráfico en el Poder Judicial, cuyo informe final fue aprobado mediante acuerdo de Corte Plena en la sesión N° 55-14 celebrada el 24 de noviembre de 2014, artículo XVIII.

Artículo 4.- Principios rectores y normativa aplicable

La UISA estará sujeta al cumplimiento de los principios de legalidad, debido proceso, idoneidad, transparencia, probidad, presunción de inocencia, cosa juzgada, objetivo rehabilitador de la sanción penal, proporcionalidad y razonabilidad, entre otros, así como al estricto cumplimiento de los pronunciamientos emanados por la Sala Constitucional en temas afines con el quehacer de la Unidad.

Todas las actuaciones de la UISA relacionadas con el tratamiento de datos, así como con el ejercicio de sus funciones en general, se realizarán según los principios fundamentales establecidos en la Constitución Política de Costa Rica, los alcances de la Ley de Protección de la Persona frente al Tratamiento de sus Datos Personales, la Ley Orgánica del Poder Judicial, El Estatuto de Servicio Judicial, la Ley de Control Interno, La Ley General de Administración Pública, el Protocolo para el Acceso, Uso y Consulta a la Plataforma de Información Policial para las Policías y demás Autoridades, así como cualquier otra normativa jurídica aplicable.

Artículo 5.- Objetivos de la UISA

Objetivo general

Fortalecer los procesos de reclutamiento y selección en el Poder Judicial a través de la confección de estudios sociolaborales y de antecedentes, que permitan constatar que todas las personas oferentes o empleadas cumplen con criterios mínimos de idoneidad desde el punto de vista ético y moral, a fin de evitar la contratación o permanencia de personas cuyos antecedentes a nivel judicial, administrativo, disciplinario o de cualquier otra naturaleza constituyan posibles riesgos, provoquen cuestionamientos graves o vulneren la imagen de este Poder de la República.

Objetivos específicos

8. Indagar aspectos familiares, laborales y sociales en general de la persona oferente y empleada judicial, en apego a los lineamientos de confidencialidad en el tratamiento de sus datos, a efectos de verificar el cumplimiento de su idoneidad ética y moral, con el fin de coadyuvar en el blindaje institucional contra el crimen organizado y el narcotráfico.

9. Aplicar un modelo de investigación sociolaboral garantista, en el que la persona oferente autorice en forma libre y expresa el tratamiento de los datos que proporcione y sea advertida de las posibles consecuencias en caso de que se demuestre que incumple con el perfil ético y moral que la institución exige.

10. Determinar la validez de la documentación aportada tanto para el cumplimiento de los requisitos, como aquella que demuestre la veracidad de los datos registrados en los formularios físicos o electrónicos que se dispongan.

11. Proponer a las instancias superiores escenarios de actuación en los casos en que se detecten anomalías (justificadas y documentadas) en aspectos éticos, morales, laborales, judiciales o policiales de una persona oferente o empleada, susceptibles de representar un riesgo, generar cuestionamientos graves o vulnerar la imagen institucional; de manera que se evite su ingreso o se cuestione su permanencia, en procura de contribuir con el resguardo de la institucionalidad del Poder Judicial.

12. Construir instrumentos (protocolos, formularios, plataformas de consulta, controles y registros varios), y aquellos que deban ser sometidos a aprobación del Consejo Superior y de la Corte, que unifiquen los criterios de revisión e investigación para la verificación de la idoneidad ética y moral, en las diferentes áreas institucionales con funciones de reclutamiento y selección.

13. Facilitar a las distintas unidades institucionales de reclutamiento y selección el acceso a la información recopilada por la UISA y por cada una de ellas, mediante sistemas de información compartidos que sean insumo para las revisiones o estudios complementarios que se lleven a cabo, de acuerdo con la población meta de cada área.

14. Mantener canales de comunicación expeditos con las oficinas encargadas de la aplicación del régimen disciplinario para poner en conocimiento los casos que se detecten de personas servidoras judiciales que hayan cometido

faltas tanto en sus actividades de servicio público, como en el ámbito privado, para el trámite que corresponda.

CAPITULO II DE LAS PERSONAS SUJETOS DE INVESTIGACIÓN

Artículo 6.- Sujetos de investigación

Serán sujetos de investigación por medio de un estudio sociolaboral y de antecedentes realizado por la UISA, todas las personas externas a la Institución que oferten para participar en procesos selectivos para nuevo ingreso al Poder Judicial, con las excepciones que las leyes especiales establezcan.

Asimismo, deberán someterse a este proceso todas las personas empleadas judiciales que participen en procesos selectivos para nombramientos en forma meritoria o interina, así como cualquier movimiento de puestos que se den de personas en propiedad, en cualquiera de sus ámbitos o niveles ocupacionales contemplados en el Manual Descriptivo de Clases de Puestos del Poder Judicial.

También se consideran en este apartado los cargos de elección de Corte, los definidos en el Reglamento de Puestos de Confianza y cualquier otro que las instancias competentes establezcan, salvo los que operen bajo un modelo selectivo especial, autorizado por ley.

Sin excepción, toda persona propuesta para formar parte del equipo de trabajo de dicha Unidad (indistintamente el tipo de nombramiento, la clase de puesto o el período), deberá obtener un resultado favorable en el estudio sociolaboral y de antecedentes, previo a la tramitación del nombramiento.

CAPITULO III DEL PERSONAL DE LA UISA

Artículo 7.-Obligaciones del personal de la UISA

Toda persona integrante de la UISA, indistintamente su condición laboral o la clase de puesto que ocupe, deberá acatar las siguientes disposiciones:

h) Conocer la importancia y posibles implicaciones por el incumplimiento de las responsabilidades que asume respecto a la naturaleza del trabajo, las relaciones laborales y la generalidad de tareas y procedimientos, según sea el cargo.

i) Cumplir las políticas y lineamientos que se dispongan, en especial lo relacionado con el tratamiento y la confidencialidad de la información a la que tenga acceso.

j) Reconocer, en todos sus extremos, que la información confidencial y todos los derechos sobre ella son propiedad de la persona titular, quien es la única facultada para autorizar al Poder Judicial su uso discrecional, por lo que no

se podrá divulgar o utilizar para fines distintos a la actividad para la cual se le ha contratado.

k) Adoptar las medidas necesarias que garanticen el resguardo y la seguridad de los datos para evitar la divulgación, fuga o uso no autorizado de información restringida o sensible de las personas sujetas de investigación sociolaboral.

l) Asumir en forma personal cualquier responsabilidad por causa del mal uso que se realice con nombres de usuario, contraseñas secretas o información obtenida sin consentimiento.

m) Asumir la responsabilidad por las posibles sanciones que impliquen el retraso o incumplimiento (intencional o por negligencia) de sus obligaciones, así como la posible reclamación por los daños económicos, morales o de cualquier otra naturaleza que tal falta pudiera ocasionar.

n) Brindar cualquier tipo de colaboración que eventualmente le sea requerida para efectos administrativos, disciplinarios o judiciales, dentro de los procesos de control interno por parte de la jefatura inmediata o de cualquier otra instancia competente.

La inobservancia de cualquiera de las anteriores obligaciones u otras que se encuentren delimitadas en el perfil del puesto correspondiente por parte de la persona colaboradora de la UISA, facultará a la jefatura de la Sección de Reclutamiento y Selección para aplicar el régimen disciplinario según lo establece la Ley Orgánica del Poder Judicial, sin perjuicio de otras responsabilidades administrativas, civiles o penales que pueden derivar de sus actos.

Artículo 8.- Del acceso a la información y el compromiso de confidencialidad

El personal de la UISA contará con acceso a información tanto de uso irrestricto como de carácter restringido, bajo consentimiento de su titular, que será aportada por medio de los instrumentos de recolección y almacenamiento de datos, investigación de campo, o bien, obtenida durante el proceso investigativo a través de los sistemas y bases de datos informatizadas o manuales que se autoricen y dispongan para tales efectos.

En cumplimiento del deber de confidencialidad, toda persona nombrada en la UISA deberá firmar una declaración de "*compromiso de confidencialidad sobre manejo de bases de datos, sistemas y aplicaciones informáticas del Poder Judicial*" y cualquier otra documentación a la vista que garantice a las personas sujetas de investigación, el derecho a la intimidad, a la libertad y al secreto de las comunicaciones; asimismo, se resguarda la inviolabilidad de los documentos privados y los comunicados escritos, orales o de cualquier otro tipo.

Este compromiso tendrá un término de vigencia igual al tiempo de vinculación del firmante con la UISA, y permanecerá incluso dos años después de que deje de ser parte de esa Unidad y/o posterior a un eventual cese de la relación laboral con el Poder Judicial.

La UISA solicitará a la Dirección Jurídica el auxilio necesario para la consulta de expedientes jurisdiccionales y/o administrativos, previa solicitud de la Dirección de Gestión Humana.

Artículo 9.- Del consentimiento informado

Para todos los efectos investigativos la UISA dispondrá de un “consentimiento informado” a través de cualquiera de los medios de actualización o registro de datos, que deberá contar con la firma física, la autorización digital o cualquier forma válida de aceptación por parte de la persona investigada, para dar inicio al estudio sociolaboral y de antecedentes.

El consentimiento informado contará con los requisitos formales que establece la “*Ley de Protección de Datos*” y su Reglamento, a saber: libre, específico, informado, expreso e individualizado, de forma tal que la persona oferente o empleada sea informada previamente por escrito, de manera clara, sobre el objetivo de la investigación y los alcances en el manejo de la información que suministre a la UISA.

Cualquier falsedad, omisión o negativa para aportar, aclarar o ampliar la información requerida o la documentación que le sea solicitada a la persona que se esté investigando, podrá tener como consecuencia su exclusión del proceso.

Artículo 10.- De los sistemas informáticos, bases de datos y medios de consulta

La UISA estará facultada para utilizar las plataformas informáticas del Poder Judicial (tanto los propios, como los obtenidos por convenio con otras instituciones) a través de intranet o internet, que contengan información relevante y necesaria para complementar el proceso investigativo. Para esto, la UISA coordinará con las instancias responsables del otorgamiento de los accesos, siempre y cuando exista posibilidad tecnológica para ello y se acaten estrictamente las condiciones de uso.

Para aquellos sistemas que cuenten con un protocolo específico para su acceso, como por ejemplo la Plataforma de Información Policial del OIJ, se coordinará lo correspondiente con el órgano responsable para la asignación de usuarios, claves de ingreso e instalación de programas o complementos informáticos requeridos, para lo cual, en caso necesario, el asunto se deberá poner en conocimiento de la Dirección de Tecnología de Información.

También podrá la UISA coordinar con otras instituciones, que dentro del marco legal permita la consulta a la información contenida en bases de datos físicas o informatizadas, de interés dentro de la revisión, para lo cual esta Unidad deberá ajustarse a las condiciones y requerimientos que dicha instancia determine.

CAPITULO IV SOBRE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Artículo 11.- Causales de resultado desfavorable

La persona sujeta de investigación resultará desfavorable en el estudio sociolaboral y de antecedentes si se demuestra cualquiera de las siguientes situaciones:

g) Que faltó a la verdad deliberadamente al momento de suministrar sus datos personales.

h) Que omitió, deliberadamente, información de relevancia para la investigación (a criterio de la UISA) durante el proceso de llenado de la oferta única de servicios, de la actualización de datos o de cualquier otro instrumento o medio que se disponga para tales efectos.

i) Que registre antecedentes de tipo judicial, policial, administrativo o disciplinario, inhabilitaciones, incorrecciones o faltas en el ejercicio del cargo o en su vida privada, cuya gravedad contravenga la normativa y políticas institucionales.

j) Que cuenta con alguno de los impedimentos para nombramiento según lo que establece la Ley Orgánica del Poder Judicial en su capítulo de “Disposiciones Generales”.

k) Que la persona oferente sea ex empleada judicial y se le haya revocado el nombramiento en aplicación del régimen disciplinario y mantenga en su expediente, anotación o anotaciones producto de faltas gravísimas, según lo dispuesto en el artículo 214 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

l) Si por cualquier otro medio se demuestra que no cumple con la idoneidad ética, moral y una conducta íntegra e intachable, o bien si se comprueba que existe un alto riesgo para la Institución por su relación cercana con familiares o personas de su grupo de convivencia, ligadas con narcotráfico, crimen organizado o cualquier otro tipo de actividad delictiva.

Artículo 12.- Resultados desfavorables: alcances y plazos de las consecuencias

A la persona que resulte desfavorable en el estudio sociolaboral y de antecedentes se le podrá imponer cualquiera de las siguientes medidas consecuentes, dependiendo del hecho probado: la exclusión inmediata del proceso selectivo en que participe, la suspensión de su condición evaluativa (elegibilidad), la aplicación del régimen disciplinario por parte del órgano competente o la comunicación a la instancia judicial que corresponda, según se detalla:

Condición	Proceso selectivo	Consecuencia
Oferente externo al Poder Judicial	<ul style="list-style-type: none">▪ Primer ingreso▪ Participación en concursos o convocatorias	<ul style="list-style-type: none">▪ Impedimento para ser nombrado en el Poder Judicial.▪ Impedimento para conformar registros de postulantes o elegibles.▪ Comunicación a la instancia judicial correspondiente.

Oferente meritorio, interino o propietario	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Concursos o convocatorias para integración de registros de postulantes y elegibles ▪ Evaluación sociolaboral periódica. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Suspensión de elegibilidad de dichos registros. ▪ No inclusión para integrar registros de postulantes. ▪ Comunicación a la instancia judicial o disciplinaria para lo correspondiente.
--	--	--

El **plazo de vigencia de los resultados desfavorables y sus consecuencias**, se establecerán en razón de la gravedad de los hechos probados, en el rango de los **dos a los diez años**, según la siguiente categorización:

1. Vigencia de dos a menos de cinco años:

Cuando en la persona oferente se detecten situaciones graves a nivel judicial, administrativo, policial, y/o en los ámbitos laboral, comunal o personal, a partir de las cuales se evidencien actuaciones irregulares o del todo reprochables que generen cuestionamientos importantes respecto de su idoneidad ética y moral, o vayan en detrimento de la imagen institucional.

Podrá fijarse un plazo de vigencia similar, en aquellos casos en los que se demuestre que la persona oferente mantiene relación o vínculo estrecho con personas (de su grupo familiar, de convivencia), socios comerciales, u otro vínculo afectivo o económico de considerable importancia, que se encuentren bajo investigación en sede penal por delitos asociados con delincuencia organizada, en alguna de sus modalidades.

Además, la UISA tomará en consideración aquellos impedimentos de ingreso a la institución, establecidos por la Ley Orgánica del Poder Judicial u otra normativa de carácter vinculante.

Todo lo anterior, previa determinación razonable, suficiente y fundamentada, que dé cuenta de tales actividades o actuaciones irregulares, vínculos cercanos o situaciones graves.

2. Vigencia de cinco a diez años:

Cuando a la persona oferente se le haya impuesto la revocatoria de su nombramiento, registre sentencia condenatoria en firme por delito grave, o registre múltiples procesos judiciales con sentencia firme dictadas en su contra, que acrediten actuaciones irregulares, reiterativas y sistemáticas de considerable gravedad, que permitan dar cuenta de su inidoneidad ética y moral.

3. Otros plazos de vigencia de los estudios desfavorables

En todo caso, la UISA se apegará a otros plazos de inhabilitación para desempeñar cargos públicos, dictados por órgano competente, mediante sentencia condenatoria en firme.

Artículo 13.- Notificación y recursos

La persona que obtenga resultado desfavorable en el estudio sociolaboral y de antecedentes -derivado de un proceso selectivo- será notificada a través de una *resolución administrativa* firmada por el Director o la Directora de Gestión Humana, según le faculta el artículo 8 del Estatuto de Servicio Judicial. En dicha notificación se indicará claramente la medida correspondiente y el plazo al que se deberá sujetar.

En cualquier caso dicho resultado podrá recurrirse ante el Consejo de Personal dentro de los tres días hábiles siguientes al recibido de la resolución.

La apelación deberá ir acompañada con las pruebas de descargo que la persona con resultado desfavorable considere, pero será inadmisibles aquella gestión que se presente vencido el término.

Artículo 14.- Comunicación final.

En caso de apelación, lo resuelto por el Consejo de Personal tendrá carácter definitivo e inapelable. Tal disposición se notificará a la persona con resultado desfavorable, a la jefatura inmediata si la hubiere y a la UISA.

Artículo 15.-Registro del resultado en las bases de datos

Los resultados definitivos del estudio sociolaboral obtenidos por cada persona serán registrados en el Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA) y ligados a la Proposición Electrónica de Nombramientos (PIN), para conocimiento de las jefaturas que vayan a realizar cualquier movimiento de personal.

Una vez agotadas las instancias correspondientes y en firme el resultado desfavorable, la PIN automáticamente impedirá realizar cualquier nombramiento que pretenda realizarse a favor de una persona que no haya aprobado el estudio.

La información recopilada por la UISA durante el abordaje de cada caso deberá almacenarse en forma física o electrónica, en los archivos, carpetas o bases de datos que se dispongan (según el número de cédula o identificación de la persona investigada) y creadas específicamente para tales efectos en el Sistema Visión 20/20, tomando en cuenta la confidencialidad, y los derechos y garantías de la persona frente al tratamiento de sus datos.

Otras áreas de reclutamiento y selección institucionales, podrán también consultar e incorporar información de sus procesos en esta plataforma documental que constituirá un “sistema de información integral de servidores judiciales y postulantes”, como insumo para la toma de decisiones al momento previo de la contratación.

Le corresponderá a la Dirección de Gestión Humana en forma exclusiva, la creación de usuarios y contraseñas que sean requeridas para el acceso a las carpetas de consulta. Lo relacionado con los perfiles de uso de las diferentes áreas solicitantes deberá valorarlo previamente con la UISA y con la respectiva autorización de la Jefatura.

Artículo 16.- Vigencia. Rige a partir de su publicación.”

San José, 20 de setiembre de 2017.

**Licda. Silvia Navarro Romanini
Secretaria General
Corte Suprema de Justicia**

-0-

Analizado lo expuesto por la integrante Vargas Vásquez y en vista de que dicho Reglamento nació en términos generales con la idea de blindar a la administración de justicia de la penetración del narcotráfico, se considera procedente consultar a la Corte Plena si se aplica o no a la Judicatura, y en caso de que si sea de aplicación, se realicen los ajustes y específicamente para que la alzada sea ante este Órgano, en el caso de los procesos para acceder a la Judicatura.

SE ACORDÓ: Consultar a la Corte Plena si el Reglamento de la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA), se aplica o no a la Judicatura, y en caso de que sea de aplicación, se realicen los ajustes necesarios y específicamente para que la alzada sea ante este Órgano en el caso de los procesos para acceder a la Judicatura.

Sin más asuntos que tratar, finaliza la sesión.