

GRUPO DE TRABAJO 8

ACUERDOS DE LA QUINTA ENCERRONA 4 DE AGOSTO 2018

RESUMEN EJECUTIVO

El sábado 4 de agosto, el grupo de trabajo retomó el análisis de algunos aspectos ya examinados y continuó en la construcción de propuestas de consenso en torno a la conformación y funciones de una algunos de los órganos de gestión institucionales.

En esta sesión de trabajo, se contó con los aportes de las siguientes personas.

INTEGRANTE	PUESTO
William Molinari	Coordinador. Magistrado
Roxana Arrieta	Directora Gestión Humana
Evelyn Villarreal	Estado de la Justicia
Carlos Montero	Consejo Superior
Olga Guerrero	Gestión Humana
Silvia Navarro	Secretaría de la Corte
Olga Guerrero	Gestión Humana
Róger Mata	Ministerio Público
Ana Romero	Dirección Ejecutiva
Rosalena González	Letrada. Sala Primera

La discusión de las propuestas en torno a las competencias de Corte Plena condujo a los acuerdos que se explicitan a continuación.

En cuanto al concepto de “gobierno judicial”

1. Modificar la propuesta del Departamento de Planificación para incorporar elementos que den cuenta de una idea de gobierno judicial compartido, que incluya las competencias generales de otros órganos.

En cuanto al Consejo de la Judicatura

1. Tendrá estatus permanente.
2. Le corresponderá el nombramiento de todas las personas juzgadoras.
3. Resguardará la independencia e idoneidad de los juzgadores.

4. Definirá los lineamientos de capacitación de jueces y personal técnico.
5. En cuanto a evaluación de desempeño, gozará de 30 días para pronunciarse sobre la propuesta técnica elaborada por GH.
6. A nivel administrativo será el órgano técnico de consulta para el Consejo Superior. En la próxima encerrona, NV presentará una propuesta, previa interconsulta, de los aspectos administrativos que deberán consultarse a este órgano (ej. Cuotas).
7. Estará integrado por 6 miembros provenientes de cada una de las siguientes áreas jurisdiccionales:
 - Civil
 - Penal, Penal Juvenil, Tránsito y Contravenciones
 - De lo Contencioso Administrativo y Notarial
 - Laboral
 - Familia, Niñez, Adolescencia, Violencia Doméstica y Pensiones
 - Agrario y Ambiental.
8. Deberán contar con, al menos, 15 años de experiencia en judicatura y 5 en el área específica de su designación.
9. Durarán en el cargo 6 años, con posibilidad de una reelección no sucesiva, de modo que deberá dejar el cargo por, al menos, 6 años.
10. El mecanismo de integración será concurso abierto. GH verificará que los postulantes cumplan los requisitos legales. Entre los postulantes habilitados para participar se realizará un proceso de selección democrático, por área jurisdiccional, a nivel nacional. El representante de cada sector será la persona más votada entre quienes integran la respectiva área jurisdiccional. Las personas designadas conservarán su puesto, al que regresarán una vez terminado el nombramiento.
11. Las personas que ocupen, en esa votación, el segundo y tercer puesto, tendrán el cargo de suplentes, en ese mismo orden.
12. En caso de vacancia en el puesto titular, se integrará el suplente por el resto del periodo.
13. La Sección Administrativa de la Carrera Judicial funcionará como Secretaría Técnica de este órgano.

AO solicitó, con posterioridad, se incluyera su criterio en torno a que este Consejo debería aglutinar también el régimen disciplinario y traslados de las personas juzgadas.

Consejo de Capacitación Judicial

1. Será el órgano encargado de coordinar la política de capacitación institucional, a fin de articularla, resguardando los programas específicos de capacitación de cada unidad.
2. Estará integrado por **5** miembros, que corresponderán a cada uno de los jerarcas de cada Unidad de Capacitación institucional (OIJ, MP, GH y DP y Consejo de la Judicatura. En este último caso, ese Consejo designará a uno de sus miembros para que integre el Consejo de Capacitación Judicial).
3. A sus sesiones se integrará el Director de la Escuela Judicial, quien contará con voz pero sin voto.
4. La Escuela Judicial será la Secretaría Técnica de este Consejo de Capacitación Judicial.
5. El jerarca de este órgano será el Consejo Superior.

Nombramientos que se mantendrán como competencias de Corte

1. Nombramiento del auditor y subauditor
2. Nombramiento de magistrados del TSE
3. Nombramiento del fiscal general y adjunto (conforme a la propuesta específica que conoció Corte en torno al tema)
4. Nombramiento del Director y Subdirector del OIJ
5. Nombramiento del Director de la Defensa Pública

Nombramiento de Secretario General y Director del Despacho

1. El Director del Despacho será nombrado por Corte a propuesta del Presidente, como funcionario de confianza. Deberá incluirse en la LOPJ como funcionario de confianza.
2. El Secretario General debe ser nombrado por concurso que determine su idoneidad, pues corresponde a un puesto técnico. RA, CM, AR, OG, EV, RG. El Secretario General debe ser nombrado por Corte a propuesta del Presidente, como funcionario de confianza. WM, RM, SN.

Nombramientos que experimentan cambios

1. Directores Institucionales (TI, GH, Planificación y Dirección Ejecutiva). Se nombrarán por concurso, mediante un proceso de selección a cargo de GH. Serán designados por el Consejo Superior y removidos por el Tribunal de la Inspección, salvo el Director Jurídico, que será nombrado por Corte y removido por este órgano.

Nuevas Direcciones Institucionales

1. En caso de requerirse la creación de una nueva dirección institucional, corresponderá a la Corte su aprobación.

Director de la Escuela Judicial, becas y capacitación de todo el personal

1. El Director de la Escuela tendrá una doble subordinación: respeto del Consejo de la Judicatura en los aspectos sustantivos de su funcionamiento y respecto del Consejo Superior en todos los aspectos administrativos.
2. El Consejo de la Judicatura nombrará al Director de la Escuela Judicial, mediante concurso abierto administrado por GH por un plazo de **6 años**, con posibilidad de una única reelección sucesiva o no sucesiva. Una vez culminado el nombramiento, de ser un funcionario de carrera, regresará a su puesto anterior.
3. GH elaborará un perfil del puesto del Director.
4. Los programas y actividades de formación institucionales (becas y capacitaciones), serán definidos, administrados y ejecutados por cada unidad de capacitación. La respectiva unidad definirá a los beneficiarios de esos programas y actividades.
5. Las becas corresponderán a actividades formativas que dotan de conocimientos o habilidades especiales y conducen a la obtención de un grado académico.
6. Las capacitaciones corresponden a actividades formativas que dotan de conocimientos o habilidades especiales, pero no conducen a la obtención de un grado académico.
7. Las disposiciones presupuestarias de los programas de formación deberán ser aprobadas por el Consejo Superior. Esto abarcará, además, los

permisos con o sin goce de salario, así como las sustituciones que sean necesarias.

8. En cuanto a la capacitación externa, la designación de los beneficiarios se hará mediante concurso abierto, administrado por GH. La definición del beneficiario se realizará por el respectivo jerarca en conjunto con la Unidad de Capacitación a su cargo. Si la inminencia de la actividad impide el proceso conjunto de decisión, será responsabilidad del jerarca la designación del funcionario más idóneo para asistir a la actividad. Lo decidido será comunicado al Consejo Superior para el otorgamiento del respectivo permiso. Si el permiso con goce de salario es igual o menor a cinco días y no requiere sustitución, podrá concederlo el jerarca, si supera ese tiempo, será competencia del Consejo Superior.
9. En cuanto a becas externas, la designación de los beneficiarios se hará mediante concurso abierto, administrado por GH. La terna final será puesta en conocimiento del Consejo de la Judicatura, Consejo de Personal o los jefes de los distintos ámbitos, según corresponda. A ellos corresponderá hacer la designación. Será competencia del Consejo Superior la aprobación final del otorgamiento de la beca, a fin de determinar su contenido presupuestario, otorgamiento de los permisos, licencias con o sin goce de salario y sustituciones que sean necesarias. El seguimiento de todo el proceso posterior (contratos, cumplimiento, garantías), luego de la definición de los becarios, correrá por cuenta de la unidad de capacitación respectiva.
10. Cada unidad de capacitación, junto con su respectivo jerarca, deberán rendir un informe semestral sobre la ejecución de los planes de formación al Consejo Superior.