

GRUPO DE TRABAJO 8

ACUERDOS DE LA SESIÓN DE TRABAJO DEL 29 DE AGOSTO DE 2018

RESUMEN EJECUTIVO

En la sesión de trabajo que tuvo lugar el miércoles 29 de agosto, a partir de las propuestas aprobadas en torno a la estructura y funciones del Consejo de Personal, se tornó necesario retomar una serie de propuestas previamente aprobadas, relacionadas con el Consejo Superior, conforme se detalla a continuación.

Además, se continuó en la construcción de propuestas consensuadas sobre otro grupo de competencias que en la actualidad están a cargo de Corte Plena.

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
Olga Guerrero	Gestión Humana
Róger Mata	Presidencia
Adriana Orocú	ACOJUD
Ana Romero	Dirección Ejecutiva
Rosalena González	Letrada. Sala Primera

* El magistrado Fernando Castillo hizo llegar sus aportes respecto de las competencias examinadas, de previo a la sesión.

** La Directora del Informe sobre el Estado de la Justicia, señora Evelyn Villarreal, también hizo llegar aportes, de manera previa, respecto de algunas de las competencias abordadas.

En esta oportunidad se llegó a los siguientes acuerdos:

Consejo de Personal y Direcciones Institucionales

- ✓ Se recomienda suprimirlo. En la actualidad sus funciones son eminentemente técnicas, pero en su integración sólo el Director de GH cumple con un perfil de esa naturaleza. Mediante entrevistas de personas vinculadas al quehacer de ese órgano -en la actualidad y en el pasado- se logró determinar que el Consejo fue creado con el objeto de dotar de fortaleza política -mediante la integración de dos magistrados y dos juzgadores- a las decisiones técnicas que emanan de la Dirección de GH. Conforme a los principios de eficacia y eficiencia en la prestación del servicio público, llegó a concluirse que en lugar

de mantener el órgano, debía fortalecerse el rol de esa Dirección, para que sus criterios sean adecuadamente ponderados por el Consejo Superior.

- ✓ El acuerdo anterior supone que las competencias que en la actualidad residen en el Consejo de Personal deban ser asumidas por la Dirección de Gestión Humana, en algunos casos en única instancia y en otros, con recurso ante el Consejo Superior.
- ✓ El fortalecimiento del rol de la Dirección de Gestión Humana deberá replicarse respecto de cada una de las Direcciones Institucionales dentro de los ámbitos de sus competencias específicas.
- ✓ Deberán precisarse, respecto de cada Dirección administrativa, los asuntos que resolverán en única instancia, y los que precisarán de revisión vertical ante el Consejo Superior.
- ✓ Las definiciones, criterios o recomendaciones que emanen de una Dirección y tengan incidencia sobre el ámbito de competencias de otra homóloga, deberán ser aprobadas, en todos los casos, por el Consejo Superior. Si la incidencia de esas definiciones, criterios o recomendaciones se proyecta sobre la judicatura, de previo a la decisión por parte del Consejo Superior, deberá contarse con el criterio fundado del Consejo de la Judicatura.
- ✓ Con el objeto de que los criterios técnicos de las distintas Direcciones sean valorados de manera integral por el órgano encargado de la gestión administrativa, cada Director será convocado a las sesiones en las que el Consejo conozca asuntos/informes/propuestas/criterios que emanen de su respectiva dirección. El Director respectivo contará con voz, pero carecerá de voto. A todas las sesiones asistirá el Director Ejecutivo, en la misma condición actual, esto es, con voz pero sin voto.
- ✓ Para una adecuada ponderación y contraste de los criterios técnicos de las respectivas Direcciones, es necesario que el Consejo Superior cuente con una integración distinta, que incorpore integrantes con perfil profesional de carácter técnico, a fin de posibilitar óptimas condiciones para la toma de decisiones informadas, acordes a las reglas de la ciencia y la técnica y suficientemente motivadas.

EV. El fortalecimiento de las direcciones debe suponer que son puestos técnicos y permanentes, con elevados estándares de idoneidad y estabilidad y regidos por los principios de transparencia, rendición de cuentas y responsabilidad. Al aumentarse su poder, deben ser más susceptibles al escrutinio de su perfil profesional.

A partir de los acuerdos previos, se propone la siguiente integración:

Presidente de Corte
Representante del sector jurisdiccional
Representante del OIJ
Representante del MP
Representante de la Defensa
Representante de los gremios
Experto en Administración Pública
Experto en gestión de recursos informáticos
Experto en gestión del recurso humano
Experto en Planificación con preparación complementaria deseable en Ingeniería Industrial
Abogado externo. Especialista en Derecho Administrativo y con conocimiento deseable en Ciencias Económicas

De los cuatro expertos en las distintas áreas señaladas, uno de ellos deberá provenir del ámbito administrativo de la institución y tres más serán designados mediante concurso externo.

EV. El órgano no debe ser corporativo. Debería establecerse un canal o mecanismo específico para la participación de los gremios o de los distintos sectores, con responsabilidad de contestar, pero la representación gremial debe suprimirse.

Mecanismo de integración del Consejo Superior

- ✓ Los integrantes serán nombrados por Corte Plena.
- ✓ Cada puesto (excepto el del Presidente de Corte) se someterá a concurso directo, administrado por GH, quien elaborará una nómina que contendrá a las 5 personas que obtengan el mayor puntaje en el proceso de selección. La nota mínima para integrar la nómina será de 80 puntos.
- ✓ Cada nómina se remitirá a la Comisión de Nombramientos, quien rendirá informe a Corte previo a la selección final.
- ✓ El procedimiento para nombrar a los titulares conducirá a la elección de los suplentes.
- ✓ Se regulará un periodo de tachas en el que la identidad de los postulantes será puesta en conocimiento de la opinión pública. De mediar oposición fundada, el postulante deberá contestarla. Cada tacha fundada -con su respuesta- será valorada por el órgano encargado de hacer la designación.
- ✓ Durarán en el cargo 6 años con posibilidad de reelección no sucesiva.

- ✓ En caso de vacancia de un puesto de previo a que se complete el sexenio, el nuevo integrante será designado por un nuevo periodo de 6 años.
- ✓ Los integrantes, al dejar el cargo, estarán inhabilitados para venderle servicios al Poder Judicial.
- ✓ La persona juzgadora tendrá 15 años de experiencia en judicatura, tendrá nivel profesional de maestría y contará con experiencia en gestión administrativa (coordinación de despachos judiciales, experiencia en Consejos o Comisiones Institucionales).
- ✓ El abogado externo deberá contar con 15 años de experiencia en el ejercicio profesional, tendrá formación y experiencia en Derecho Público y será un elemento deseable que cuente con formación adicional en Ciencias Económicas.
- ✓ El representante gremial -excluyendo a judicatura- deberá tener perfil profesional de formación y experiencia en ciencias económicas y contar con 15 años de experiencia en el PJ.
- ✓ Los representantes del OIJ, MP y Defensa deberán contar con 15 años de experiencia en el respectivo ámbito; tener nivel profesional de Licenciatura afín al respectivo ámbito y deseable formación en ciencias económicas o administración.
- ✓ Los expertos en administración pública, gestión de recursos informáticos, gestión de recurso humano y planificación con preparación complementaria deseable en ingeniería industrial, deberán contar con un perfil profesional en el área respectiva y tendrán un mínimo de 15 años de experiencia en ella.
- ✓ Los expertos externos que concursen, deberán informar si tienen procesos administrativos y judiciales planteados de forma activa o pasiva, así como su ubicación, tipo de proceso y estado.

Reformulación de las competencias del Consejo Superior

Considerando todos los aspectos previamente señalados, este órgano tendrá las siguientes competencias:

- ✓ Ejecutar la política administrativa del Poder Judicial, dentro de los lineamientos establecidos por Corte.
- ✓ Conocer y aprobar el anteproyecto de presupuesto del Poder Judicial.
- ✓ Aprobar/improbar los asuntos que tengan incidencia presupuestaria (vg. permisos o licencias con goce de salario, reclamos de carácter económico y reintegros, en estos dos últimos casos, por la vía de apelación).
- ✓ Controlar de las ejecuciones presupuestarias de las diferentes dependencias.

- ✓ Conocer la alzada de los procesos de contratación que quedarán a cargo de Proveeduría/Comité de Licitaciones u otras instancias (propuesta en construcción por AR), excepto las que irán a la CGR.
- ✓ Tomar las decisiones administrativas que tengan efectos sobre varias direcciones, o sobre el ámbito jurisdiccional, en este último caso, previa consulta al Consejo de la Judicatura.
- ✓ Recibir informes trimestrales de rendición de cuentas de los directores institucionales.
- ✓ Resolver conflictos de competencia entre Direcciones.
- ✓ Resolver las apelaciones en procesos de designación de personal, excepto judicatura (verificación de la legalidad del procedimiento).
- ✓ Conocer y aprobar el plan de vacaciones de toda la institución.
- ✓ Regular la distribución de los asuntos judiciales entre despachos de igual competencia territorial, previa consulta al Consejo de la Judicatura.
- ✓ Actividades que sean propias de su cometido.
- ✓ Dictar las normas internas para el mejor desempeño de sus funciones y los reglamentos necesarios dentro del ámbito de sus competencias

En cuanto al concepto de “gobierno judicial”

Propuesta:

“Se entiende el gobierno judicial como la organización que posibilita definir las políticas, lineamientos y directrices generales y permite disponer el manejo de los recursos indispensables orientados a la prestación del servicio de administración de justicia confiado al Poder Judicial.

*En lo que atañe a la Corte Suprema de Justicia, su rol comprende la definición de las políticas, lineamientos y reglamentos estratégicos orientadores del funcionamiento y de las competencias de las **dependencias judiciales** y de los **ámbitos auxiliares de administración de justicia**.*

En el ámbito administrativo, la gestión institucional es compartida por órganos especializados que se encargan de la organización y funcionamiento del servicio y de la gestión de los recursos institucionales, tanto de las dependencias judiciales como de los ámbitos auxiliares.”

Corrección disciplinaria de abogados por conducta intraprocesal (art. 218 LOPJ)

- ✓ Se elimina como potestad de Corte, para trasladar el conocimiento del asunto al Colegio de Abogados.

Aprobar proyecto de presupuesto (59.3 LOPJ)

- ✓ Reformar el precepto de modo que la ejecución el presupuesto corresponda a la “oficina administrativa que disponga la ley”.

Recibir y conocer el informe del Consejo Superior 59 y 80 LOPJ

- ✓ El Consejo rendirá un informe anual de carácter general y rendirá un informe de seguimiento cada cuatrimestre.
- ✓ AR y NV presentarán una propuesta del contenido de esos informes, de manera que permitan un efectivo control por parte del órgano de gobierno.

Definir los lineamientos de política administrativa (art. 81 LOPJ)

- ✓ Se mantiene.

Administrar el fondo de apoyo a la solución alterna de conflictos para la materia laboral (art 10 RPL)

- ✓ El manejo del fondo no le corresponderá a la Corte. Deberá coordinarse con la Sala Segunda la construcción de una propuesta respecto de quién administrará ese fondo.

Autorizar la docencia en las materias de medicina legal, criminología y ciencias forenses (art 59 LOOIJ)

- ✓ Esta competencia se trasladará al Consejo Superior.

Autorizar los distintivos de los agentes del OIJ (art. 60 LOOIJ)

- ✓ Esta competencia se traslada al Director del OIJ

Determinar los funcionarios adicionales que estarán cubiertos por el seguro contra riesgos profesionales (art. 62 LOOIJ)

- ✓ Modificar la norma para que cualquier tema de seguros sea decidido por el Consejo Superior.

Otorgar licencias a los magistrados (art. 41 y 44 LOPJ)

- ✓ Se mantienen en su configuración actual