



**PODER JUDICIAL**  
**Escuela Judicial Lic. Edgar Cervantes Villalta**  
Telf. (506) 2267-1540 y 2267-1541

San Joaquín de Flores de Heredia, Costa Rica



**ACTA n.º 011-2021**

**CONSEJO DIRECTIVO DE LA ESCUELA JUDICIAL**, San Joaquín de Flores Heredia, a las trece horas, del 25 de mayo del año dos mil veintiuno, se inicia la presente sesión ordinaria por Microsoft Teams, con la participación de la Mag. Julia Varela Araya, presidenta en ejercicio, quien preside; la Licda. Rebeca Guardia Morales, directora a.i. de la Escuela Judicial; la M. Sc. Luis Humberto Villalobos Oviedo, en representación del Ministerio Público; la Licda. Damaris Cruz Obregón, en representación de la Defensa Pública; el M.Sc. Gerald Campos Valverde, subdirector general de O.I.J.; la M.Sc. Shirley Víquez Vargas, jueza del Tribunal de Familia; el Dr. Juan Carlos Segura Solis, juez del Tribunal de Trabajo; la M.Sc.. Waiman Hin Herrera, en representación de la Dirección de Gestión Humana y la señora Aida Cristina Sinclair Myers, secretaria de la Escuela Judicial. Invitada: M. Sc. Marisol Barboza Rodríguez, metodóloga, Escuela Judicial.

**Nota:** El M.Sc. Luis Humberto Villalobos Oviedo compare en sustitución de la Dra. Mayra Campos Zuñiga y su incorporación, se hace tardía por lo que no vota en el último punto de la agenda por esta razón y porque informa que no tuvo oportunidad de revisarlo.

**AGENDA**

- 1. Correo electrónico del 15 de febrero de 2020, de la Sra. Thaiska Tuñón Solano, Oficina de Coordinación del Programa de Mediación Comunitaria, de Panamá, enviado a la Licda. Rebeca Guardia Morales directora a.i., con copia a la Licda. Kattia Escalante Barboza, subdirectora a.í., de la Escuela Judicial y otros, que dice:**

*“Con miras de darle continuidad a la cooperación técnica sostenida entre ambas entidades, remitimos la Nota PA/DS/OMC No. 057-2021, firmada por el Sr. Procurador, con el objetivo de solicitar la valiosa colaboración de la Escuela Judicial y el acompañamiento de sus docentes en el desarrollo de unos talleres y cursos para la profesionalización de nuestros mediadores, jueces de paz y aquellos servidores públicos, que dentro de sus funciones promueven la resolución pacífica de los conflictos y la cultura de paz. Por otro lado, nos acompañen como facilitadores en el desarrollo de un módulo del curso de formación de mediación comunitaria, con la finalidad de capacitar a líderes que coadyuvan en la gestión efectiva de los conflictos que surgen en la comunidad y promuevan la convivencia social, considerando que dichas acciones académicas se desarrollarán bajo la modalidad virtual. Como siempre agradecidos por todo el apoyo brindado durante los años 2017, 2018, 2019 y 2020.*”

Quedamos atentos de su respuesta para la coordinación.”

Se adjunta la nota PA/DS/OMC No. 057-2021:

en la comunicada y promuevan la convivencia social, considerando que se desarrollarán bajo la modalidad virtual.

A continuación, describimos las actividades y posibles fechas que es con los docentes que se designen y según su disponibilidad:

No.	TIPO	TEMA	DÍA/MES/AÑO	EXPOSITO
1	Un Taller virtual	Habilidades y técnicas para la conducción del proceso de mediación virtual	02/04/2021	Poder Judicial Costa Rica
2	Curso virtual	Justicia Restaurativa con perspectiva de género	17/06/2021 al 15/06/2021	Poder Judicial Costa Rica
3	Curso Virtual	Formación en Mediación Comunitaria	23 al 27 de agosto de 2021 20 al 24 de septiembre de 2021	Poder Judicial Costa Rica

[...]

- Acuerdo tomado por el **CONSEJO DIRECTIVO DE LA ESCUELA JUDICIAL**, en la sesión ordinaria virtual n°. **008-2021**, del **20 de abril del 2021**, **ARTICULO II**, que dice:

**“SE ACUERDA:**

1. Se señala que la Escuela Judicial de Costa Rica está en la mejor disposición de seguir colaborando con la *"Procuraduría de la Administración, de la República de Panamá"*, previo a la valoración correspondiente de la capacidad de la Escuela para canalizar de manera adecuada las acciones a desarrollar.
2. El Consejo Directivo de la Escuela Judicial de previo a tomar una decisión, solicita a la M. Sc. Marisol Barboza Rodríguez, metodológica de la Escuela Judicial, quien cuenta con toda la información sobre el apoyo anteriormente dado a la *"Procuraduría de la Administración, de la República de Panamá"*, que verifique técnicamente la propuesta formulada por doña Kattia Escalante, a fin de determinar los tiempos y recursos humanos necesarios para el desarrollo de las acciones descritas. Lo anterior a fin de que la propuesta que se someta a aprobación no comprometa ni recursos económicos, ni tiempo que harán falta para la atención de los compromisos de la Escuela Judicial.
3. El Consejo Directivo de la Escuela Judicial continuará con el análisis y conocimiento de este asunto, en su próxima sesión. **ACUERDO FIRME.”**

2. **CIRCULAR No. 100-2021. Reiteración de la circular número 67-07, sobre “Recomendaciones contenidas en el informe sobre el tema de no revictimización de las personas víctimas de delitos sexuales y violencia doméstica”.**

*“c.- Organizar, por medio de la Escuela Judicial, la Oficina de Información y Prensa, y la Oficina de Atención a la Víctima del Ministerio Público, un encuentro-taller, con perspectiva de género, dirigido a directores (as) y periodistas de los diversos medios de comunicación nacionales, a efecto de sensibilizar en el tema de: "Abordaje No Revictimizante a Víctimas de Delitos Sexuales y Violencia Doméstica por los Medios de Comunicación.”*

- **De:** Kattia Escalante Barboza <kescabar@Poder-Judicial.go.cr>  
**Enviado:** martes, 18 de mayo de 2021 09:32  
**Para:** Rebeca Guardia Morales <rguardia@Poder-Judicial.go.cr>  
**Cc:** Gustavo Cespedes Chinchilla <gcespedes@Poder-Judicial.go.cr>; Aida Cristina Sinclair Myers <asinclair@Poder-Judicial.go.cr>  
**Asunto:** RE: CIRCULAR No. 100-2021. Reiteración de la circular número 67-07, sobre “Recomendaciones contenidas en el informe sobre el tema de no revictimización de las personas víctimas de delitos sexuales y violencia doméstica”.

*“Le informo que ya tengo avanzada la coordinación del taller que se solicita en la circular "un encuentro-taller, con perspectiva de género, dirigido a directores (as) y periodistas de los diversos medios de comunicación nacionales, a efecto de sensibilizar en el tema de: "Abordaje No Revictimizante a Víctimas de Delitos Sexuales y Violencia Doméstica por los Medios de Comunicación.”*

*El taller se realizaría en el mes de Julio, la fecha están por confirmármela (en principio 16 de julio), se hará un viernes en la mañana. Lo haremos con el apoyo de la Fundación Justicia y Género. Se hará a manera de panel de personas expertas, con una metodología muy participativa para captar la atención de las personas periodistas.*

*Participarán tres personas panelistas expertas, una de ellas en el tema de víctimas de delitos sexuales y otra en víctimas de violencia doméstica. La tercera persona experta será la que modere la actividad.*

*La idea es incluir además de periodistas nacionales, periodistas de América Latina. De ésta manera podríamos proyectar la actividad para periodistas de las Escuelas Judiciales de la RIAEJ (que serían los homólogos de nuestro departamento de PRENSA).*

*Es importante mencionar que la Fundación Justicia y Género publicó un Manual de Comunicación y Género y trata justamente de este tema. Ellos nos ponen a disposición el Manual para poder entregarlo digitalmente a las personas que participen en la actividad.*

*Obviamente el apoyo de la Fundación no tiene ningún costo. Ellos están apoyando al PJ tanto en el MP como en la DP. En nuestro caso, estamos retomando la oferta de los cursos que aprobó el Consejo Directivo el año pasado pero que, al ofrecernos fechas con poco plazo para la convocatoria, no tuvimos éxito con la matrícula.*

*Este año vamos a contar con mucho más tiempo para convocar y esperamos poder ejecutar los cursos. Yo la iré manteniendo al tanto de los avances, como la confirmación del día y el nombre de las personas expertas (una de las personas que está previsto que participe es la periodista feminista, Thais Aguilar, quien actualmente reside en España).”*

**3. Oficio n.º PJ-DGH-CAP-244-2021, del 12 de mayo 2021, de la Licda. Cheryl Bolaños Madrigal, jefa a.í., Gestión de la Capacitación, Licda. Waiman Hin Herrera, subdirectora, M. Ba. Roxana Arrieta Meléndez, directora a.í., Dirección de Gestión Humana, suscrita al Consejo Directivo de la Escuela Judicial, que dice:**

“En relación con lo acordado en sesión del Consejo Superior No. 28-21, celebrada el 13 de abril de 2021, artículo LXXII, el cual indica textualmente:

*“Acoger la solicitud de la licenciada Rebeca Guardia Morales, Directora interina de la Escuela Judicial, presentada en oficio N° EJ-DIR-054-2021 del 15 de marzo de 2021, en consecuencia: Autorizar a las personas funcionarias interesadas, a que participen en actividades formativas académicas dentro de su jornada laboral, sin sustitución y promovidas por la Escuela Judicial, siempre y cuando no se deje de programar audiencias y no se dejen de cumplir las cuotas de trabajo, lo cual implica que deberán dar prioridad a la atención de los asuntos urgentes relacionados con sus funciones en el Poder Judicial y que por ningún motivo se podrán suspender audiencias ni debates previamente señalados.”*

El Subproceso Gestión de la Capacitación de la Dirección de Gestión Humana se permite informar las siguientes estadísticas de participación por parte de las personas servidoras judiciales derivadas de las actividades de capacitación que este Subproceso ha divulgado de forma directa según lo autorizado por el Consejo Superior en sesión No. 03-21, celebrada el 12 de enero de 2021, artículo LXV, correspondiente a actividades formativas enviadas por entes organizadores que ofrecen algún tipo de beca a la población judicial, pero que no implica ningún beneficio otorgado por el Poder Judicial.

[...]

Como se muestra en el cuadro anterior, se han divulgado de forma directa un total de 11 actividades de capacitación dirigidas a diversas poblaciones judiciales y solicitadas por diferentes Unidades de Capacitación y Escuela Judicial, no obstante, se ha tenido la participación únicamente de 7 personas, siendo estas 5 mujeres y 2 hombres.

Debido a la poca participación por parte de las personas servidoras judiciales y en razón del amplio trámite administrativo que se requiere cumplir con la divulgación de dichas actividades de capacitación, la comunicación al Consejo Superior de las personas interesadas en participar y el respectivo seguimiento, se le solicita al estimable Consejo Directivo de la Escuela Judicial:

1. Indicar a la Escuela Judicial que, para que el Subproceso Gestión de la Capacitación realice una divulgación directa, se deberá completar la plantilla “Especificaciones para divulgación de actividad formativa” con todas las características propias de la actividad formativa que se desea gestionar. Se debe considerar un plazo mínimo de dos semanas previo al cierre de inscripción de la actividad.
2. Asimismo, en la misma plantilla se deberá indicar una justificación objetiva y clara sobre la importancia de la divulgación de la actividad para el Poder Judicial, dicha justificación deberá estar basada en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, Plan de Capacitación, PAO o algún otro plan institucional.

Lo anterior, se recomienda se haga extensivo para las demás Unidades de Capacitación interesadas en la divulgación de alguna actividad formativa, ya que se considera que esto evitará que se realicen trámites administrativos para la gestión de actividades de formación que no sean de interés para la población judicial.

Por último, informar que las invitaciones de actividades de capacitación de este tipo que lleguen de manera directa a este Subproceso se enviarán a las Unidades de Capacitación y Escuela Judicial,

según corresponda, con el fin de que se realice la valoración respectiva y el llenado de la plantilla, de acuerdo con lo indicado anteriormente.”

**4. Oficio n.º 3936-2021 del 06 de mayo de 2021, del Sr. Kenneth Aguilar Hernández, prosecretario general a.í., Secretaría General de la Corte, suscrito a la Licda. Nacira Valverde Bermúdez,**

**directora de Planificación, en donde se transcribe el acuerdo tomado por el Consejo Superior del Poder Judicial, en sesión n.º 29-2021 del 15 de abril de 2021, ARTÍCULO XLVI, que dice:**

[...]Las licenciadas Waiman Hin Herrera y Cheryl Bolaños Madrigal, Subdirectora de Desarrollo Humana y Jefa interina de Gestión de la Capacitación, ambas de la Dirección de Gestión Humana, mediante oficio N.º PJ-DGH-CAP-135-2021 del 23 de marzo de 2021, comunicaron lo siguiente:

“En relación con los responsables del seguimiento de los contratos de adiestramiento suscritos por las personas servidoras judiciales becadas, el Consejo Superior en sesión no. 30-19, celebrada el 02 de abril de 2019, artículo LXXIV, acordó:

*“En acatamiento a lo acordado por este órgano colegiado en sesión N° 08-14 del 30 de enero de 2014, artículo XLVI, que textualmente indica... “[...] Comunicar a las unidades de capacitación que existen en el Poder Judicial, su deber de llevar el control y seguimiento necesario, con el fin de que las personas beneficiadas con una beca cumplan con las cláusulas del contrato, y dar aviso en el momento oportuno al Departamento de Personal de cualquier situación que afecte el cumplimiento de sus obligaciones [...]”... deberán las Unidades de Capacitación de este Poder Judicial, llevar el control respectivo y facilitarlo a la Dirección de Gestión Humana cuando así lo requiera para el trámite que corresponda, lo anterior por ser una responsabilidad de cada unidad.” (La negrita no pertenece al original)*

Se entiende que es responsabilidad de las diferentes Unidades de Capacitación y Escuela Judicial llevar el control y seguimiento necesario de los contratos de adiestramiento por concepto de beca suscritos por las personas servidoras judiciales, dependiendo del programa presupuestario al que pertenezcan.

No obstante, se han presentado casos de personas becadas que pertenecen a un programa presupuestario en específico, que cambian de puesto mediante traslado o ascenso interino, o bien, en propiedad, a otro programa presupuestario durante el tiempo que deben retribuir al Poder Judicial según el compromiso de beca establecido en el artículo 18 del *Reglamento de becas y permisos de estudio para el personal del Poder Judicial* actualmente vigente.

A partir de lo anterior, el Consejo Superior ha tomado los siguientes acuerdos correspondientes a estos casos, en específico de personas becadas que pertenecían al programa 929 (Ministerio Público) que se han trasladado al programa 927 (Judicatura).

**1. Sesión del Consejo Superior no. 43-19 celebrada el 14 de mayo del 2019, artículo LXXVI.**

*“Se acordó: 1.-) Tomar nota del oficio N° UCS-118-MP-2019 del 3 de mayo de 2019, la licenciada Mayra Campos Zúñiga, Fiscal Adjunta de la Unidad de Capacitación y Supervisión del Ministerio Público. 2.-) Comunicar a la citada Unidad, que no es posible acceder a lo solicitado, por cuanto las becas fueron otorgadas en primera instancia por dicha Unidad a las y los fiscales que en ese momento se encontraban nombrados en el Ministerio Público; en razón de lo anterior deberá la Unidad de Capacitación y Supervisión del Ministerio Público continuar con el seguimiento respectivo, aunado a que esa instancia mantiene bajo su custodia los archivos y las condiciones mediante los cuales fueron concedidos los contratos. 3.-) Deberá la Fiscalía General de la República evaluar, a futuro, las condiciones establecidas en los contratos de beca, para procurar una mayor estabilidad, en esa dependencia, de las personas a las que se les ha otorgado el beneficio. 4.-) Trasladar el presente acuerdo a conocimiento de la Dirección de Gestión Humana para que este tema sea valorado dentro del reglamento de becas.” (La negrita no pertenece al original)*

**2. Sesión del Consejo Superior no. 24-20, celebrada el 19 de marzo de 2020, artículo LXIII**

*“Se acordó: Acoger la gestión anterior, en consecuencia: Autorizar a la Escuela Judicial para que en este tipo de situaciones continúe con el seguimiento en el control del cumplimiento de las cláusulas del contrato en la beca para la Maestría en Administración de Justicia. Hacer este acuerdo de conocimiento del máster Luis Diego Serrano R.” (La negrita no pertenece al original)*

Además, el Consejo Directivo tomó el siguiente acuerdo en relación con el oficio PJ-DGH-CP-009-2021 del Consejo de Personal correspondiente al aprovechamiento del recurso humano becado:

### **3. Sesión del Consejo Directivo no. 04-21, celebrada el 23 de febrero de 2021, artículo II**

**“SE ACUERDA:**

*1. Tomar nota del oficio n.º PJ-DGH-CP-009-2020, del 26 de enero de 2021, en donde se transcribe acuerdo del Consejo de Personal, sesión n.º. 01-2021 del 19 de enero de 2021, artículo VIII, sobre el aprovechamiento del conocimiento de las personas becarias funcionarias judiciales, en los procesos de formación.*

*2. Tomar nota del oficio n.º EJ-AST-CEDO-006-2021, del 01 de febrero de 2021 de febrero de “Informe Consejo de Personal sobre seguimiento de cumplimiento de cláusulas”, suscrita por la Licda. Carolina Zamora Arce, coordinadora del Centro Documental y Archivo, de la Escuela Judicial.*

*3. Tomar nota sobre el proceso de capacitación autoformativo de la Escuela Judicial para las personas capacitadoras, denominada "Facilitación por Competencias", a impartirse a las personas becadas del Poder Judicial, en que se incluirán también a las personas becadas de las otras Unidades de Capacitación, para estandarización de este proceso formativo. Que las Unidades de Capacitación trasladen a la Escuela Judicial, el nombre de las personas becadas de sus Unidades, quienes ahora forman parte de la Judicatura, a fin sumarlos a este proceso de formación.*

*4. Tomar nota lo acordado por el Consejo Superior del Poder Judicial, sesión n.º 24-2020, del 19 de marzo de 2020, ARTÍCULO LXIII, pertinente a cuando una persona becada se traslade de un ámbito dentro del Poder Judicial, a la Judicatura, corresponderá a la Escuela el seguimiento y el control del cumplimiento de estos contratos.*

*5. Hacer una atenta solicitud al Consejo de Personal del Poder Judicial para que, de conformidad al anterior acto administrativo del Consejo Superior del Poder Judicial, valore ajustar a nivel reglamentario y en los contratos concierne a las personas becadas, medidas para sujetar al cumplimiento del contrato firmado, en un sector u otro.*

*6. Solicitar la atenta revisión a los contratos y al reglamento vigente sobre becas, para incorporar la participación de las personas becadas del Poder Judicial en cualquier tarea relacionado con los procesos de capacitación.*  
**ACUERDO FIRME.”**

-0-

[...]

*Una vez analizada la gestión anterior, se acordó: Indicar a la Dirección de Gestión Humana que en el caso de que una persona becada se traslade a otro programa presupuestario cuando mantiene compromisos pendientes por otorgamiento de becas, la unidad de capacitación encargada de dar seguimiento a los contratos de adiestramiento, corresponderá a la que la otorgó en primera instancia, en razón de que mantiene bajo su custodia los archivos y las condiciones mediante los cuales fueron concedidos los contratos. En razón de lo anterior, deberán las Unidades de Capacitación, valorar las condiciones establecidas en los contratos de beca, para procurar una mayor estabilidad, en esas dependencias, de las personas a las que se les ha otorgado el beneficio. 2.) Hacer este acuerdo de conocimiento de las Unidades de Capacitación del Poder Judicial. 3.) La Secretaría General de la Corte tomará nota para la elaboración de la respectiva circular.”*

- 5. Correo electrónico del 11 de mayo de 2021, del Lic. Ronald Vargas Bolaños, administrador de la Ciudad Judicial, San Joaquín de Flores, Heredia, suscrita al M. Sc. Wilbert Kidd Alvarado, M. Sc. Ana Eugenia Romero Jenkins, Dirección Ejecutiva, Dirección de la Escuela Judicial, Dirección de Gestión Humana y a otros, que dice:**

...” me permito remitirles el archivo fiscal de la denuncia interpuesta por mi persona, en virtud de los daños y robos que vándalos cometieron en la Finca La Soledad.

Les informo que del Departamento de Seguridad nos facilitaron recursos para contratar alarma con sensores de movimiento, en este momento esperamos el visado de la SPA para iniciar el procedimiento.”

21-001828-059-PE.pdf

**“SE ORDENA ARCHIVO FISCAL**

**FISCALÍA DE SAN JOAQUÍN DE FLORES, al ser las nueve horas treinta y dos minutos del once de mayo del año dos mil veintiuno.-**

*Quien suscribe, Licda. Nicole Monge Porras, Fiscal Auxiliar, de acuerdo con lo establecido en los artículos 62, 71 y 298 del Código Procesal Penal, da fe que una vez estudiada la presente causa y corroborado que no existen elementos de resolución suficientes que permitan la identificación del o la responsable(s) del delito denunciado,*

*de acuerdo con lo indicado en el Informe 1842-SI-DRH-2021 realizado por la Delegación Regional Heredia del Organismo de Investigación Judicial, ordenó el Archivo Fiscal de la presente causa, no obstante, en caso de que existan nuevos datos que permitan la identificación del imputado (s) o imputada (s) se ordenará al Organismo de Investigación Judicial la reapertura de la investigación. Comuníquese a la víctima de domicilio conocido.*

**Licda. Nicole Monge Porras**

**Fiscal Auxiliar, FISCALÍA SAN JOAQUIN DE FLORES”**

- 6. Oficio n.º 4443-2021, del 20 de mayo de 2021, de la Licda. Silvia Navarro Romanini, Secretaria General, Corte Suprema, suscrita a la Mag. Julia Varela Araya, presidenta en ejercicio del Consejo Directivo y a la Licda. Rebeca Guardia Morales, directora a.i., de la Escuela Judicial, que dice:**

*Muy respetuosamente, con instrucciones del señor Presidente de la Corte, magistrado Cruz, hago de su estimable conocimiento oficio No. 362-05-IAD-SAFJP-2021 de 12 de marzo de 2021, suscrito por el máster Roberth García González, Auditor Judicial, relacionado con el análisis de la reestructuración de puestos de la Escuela Judicial y otros temas. Lo anterior; a fin de que, la gestión sea analizada por el Consejo a su cargo y se sirva rendir el criterio correspondiente.*

*A esos efectos, se le otorga un plazo de 8 días a partir del recibido de esta comunicación para remitir lo solicitado.*

**Nota:** Se adjunta el oficio señalado.

- 0 -

## **ARTICULO I**

Oficio n.º 020-CD/EJ-2021, 26 de abril de 2021, suscrita a la Licda. Rebeca Guardia Morales, directora a.i., de la Escuela Judicial, en donde se transcribe acuerdo tomado por el **CONSEJO DIRECTIVO DE LA ESCUELA JUDICIAL**, en la sesión ordinaria virtual n.º **008-2021**, del 20 de abril del 2021, Artículo I, que dice:

Correo electrónico del 15 de febrero de 2020, de la Sra. Thaiska Tuñón Solano, Oficina de Coordinación del Programa de Mediación Comunitaria, de Panamá, enviado a la Licda. Rebeca

Guardia Morales directora a.i., con copia a la Licda. Kattia Escalante Barboza, subdirectora a.í., de la Escuela Judicial y otros, que dice:

*“Con miras de darle continuidad a la cooperación técnica sostenida entre ambas entidades, remitimos la Nota PA/DS/OMC No. 057-2021, firmada por el Sr. Procurador, con el objetivo de solicitar la valiosa colaboración de la Escuela Judicial y el acompañamiento de sus docentes en el desarrollo de unos talleres y cursos para la profesionalización de nuestros mediadores, jueces de paz y aquellos servidores públicos, que dentro de sus funciones promueven la resolución pacífica de los conflictos y la cultura de paz. Por otro lado, nos acompañen como facilitadores en el desarrollo de un módulo del curso de formación de mediación comunitaria, con la finalidad de capacitar a líderes que coadyuvan en la gestión efectiva de los conflictos que surgen en la comunidad y promuevan la convivencia social, considerando que dichas acciones académicas se desarrollarán bajo la modalidad virtual. Como siempre agradecidos por todo el apoyo brindado durante los años 2017, 2018, 2019 y 2020. Quedamos atentos de su respuesta para la coordinación.”*

**Se adjunta la nota PA/DS/OMC No. 057-2021:**



República de Panamá  
Procuraduría de Administración

Panamá, 10 de febrero de 2021.  
Nota PA/DS/OMC N°. 057-2021

Doctora

**Rebeca Guardia Morales**  
Directora de la Escuela Judicial  
República de Costa Rica  
E. S. D.

Respetada Doctora:

La Procuraduría de la Administración, se siente complacida de la estrecha relación y cooperación sostenida con el Poder Judicial de Costa Rica, que, durante los años 2017, 2018, 2019 y 2020, ha contribuido a través de la Escuela Judicial al fortalecimiento de las competencias de los mediadores comunitarios adscritos a esta institución, mediante la participación de sus docentes en el desarrollo de distintas jornadas académicas.

Por lo anterior y en el marco de la cooperación técnica que conservamos ambas entidades, solicitamos para el año 2021, la valiosa colaboración de la Escuela Judicial y el acompañamiento de sus docentes en el desarrollo de unos talleres y cursos para la profesionalización de nuestros mediadores, jueces de paz y aquellos servidores públicos, que dentro de sus funciones promueven la resolución pacífica de los conflictos y la cultura de paz. Por otro lado, nos acompañen como facilitadores en el desarrollo de un módulo del curso de formación de mediación comunitaria, con la finalidad de capacitar a líderes que coadyuvan en la gestión efectiva de los conflictos que surgen en la comunidad y promuevan la convivencia social, considerando que dichas acciones académicas se desarrollarán bajo la modalidad virtual.

A continuación, describimos las actividades y posibles fechas que estarán sujetas a coordinación con los docentes que se designen y según su disponibilidad:

No.	TIPO	TEMA	DÍA/MES/AÑO	EXPOSITOR	OBSERVACIONES
1	Un Taller virtual	Habilidades y técnicas para la conducción del proceso de mediación virtual	02/04/2021	Poder Judicial / Costa Rica	Taller de 10 horas, a través de la plataforma Moodle del Centro de Capacitación de la Procuraduría de la Administración
2	Curso virtual	Justicia Restaurativa con perspectiva de genero	17/06/2021 al 15/06/2021	Poder Judicial / Costa Rica	Curso de 40 horas, bajo la modalidad virtual, a través de la plataforma Moodle.
3	Curso Virtual	Formación en Mediación Comunitaria	23 al 27 de agosto de 2021 20 al 24 de septiembre de 2021	Poder Judicial / Costa Rica	Curso de 40 horas, bajo la modalidad virtual, bajo la plataforma Moodle.

El taller “**Habilidades para la conducción del proceso de mediación virtual**”, tiene como finalidad, dotar a los mediadores comunitarios de habilidades y técnicas fundamentales para efectuar con profesionalismo el proceso de mediación bajo la modalidad virtual.

El curso “**Justicia Restaurativa con perspectiva de género**”, es un curso que se tenía previsto realizar bajo la modalidad presencial en el mes de julio de 2020, en la ciudad de Panamá, con miras a culminar la fase de cooperación por parte del Poder Judicial de Costa Rica en dicho año académico. Sin embargo, las situaciones generadas por la Covid-19, impidió que se realizará, por lo tanto, es nuestro interés, afianzar para el año 2021, los conocimientos de los mediadores y jueces de paz, en función de la importante transversalización que trae consigo la temática en los procesos restaurativos y de resolución alternativa de los conflictos que nacen en el contexto comunitario, salvaguardando así el derecho que todo ciudadano debe tener para acceder a la justicia.

El curso “Formación de Mediación Comunitaria”, consta de diversos módulos, impartidos por distintos especialistas, para el año 2021, se tiene previsto realizar dos jornadas con aproximadamente 100 participantes, el módulo que correspondería a la Escuela Judicial, lo coordinaremos con el facilitador asignado.

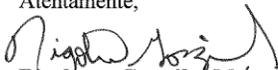
Por otro lado, les extendemos invitación para formar del jurado evaluador en el concurso de oratoria “**Alzando mi voz por la paz**” en el marco del día internacional de la paz, que se realizará el 21 de septiembre de 2021, con la participación de algunos centros educativos de Panamá.

Reiteramos nuestra gratitud y satisfacción a la Escuela Judicial de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica, por la colaboración recibida a través de los especialistas, Julieta Barboza, especialista en Conciliación; Marianela Corrales Pampillo, especialista en Justicia Restaurativa, Aurelia Bolaños, especialista en Círculos de Paz y Kattia Escalante, especialista en Métodos Alternos de Resolución de Conflictos, además de coordinadora de las actividades realizadas durante este tiempo de cooperación técnica, enriqueciendo con sus experiencias impartidas, los conocimientos de los mediadores comunitarios y funcionarios de esta institución.

Quedamos a la espera de su valiosa respuesta, contactándose con Thaiska T. Tuñón Solano o Sonia López al número de teléfono 507 504-3250 / 507 504-3243 celular 507 69698538 / 507 68386498 o a la dirección de correo electrónico: [tatunon@procuraduria-admon.gob.pa](mailto:tatunon@procuraduria-admon.gob.pa) o [slopez@procuraduria-admon.gob.pa](mailto:slopez@procuraduria-admon.gob.pa)

Hago propicia la ocasión para testimoniarle nuestra muestra de consideración y aprecio.

Atentamente,

  
**Rigoberto González Montenegro**  
Procurador de la Administración  
República de Panamá



cc: **MSC. Kathia Escalante**  
Subdirectora de la Escuela del Poder Judicial de Costa Rica

Procuraduría de la Administración s/cos a Panamá.  
Avenida 0815-00609, Panamá, República de Panamá \*Teléfonos: 500-3330, 500-3370 \* Fax: 500-3310  
\*E-mail: [procadmon@procuraduria-admon.gob.pa](mailto:procadmon@procuraduria-admon.gob.pa) Páginas Web: <http://www.procuraduria-admon.gob.pa>

Se adjunta propuesta planteada por la Licda. Kattia Escalante Barboza, directora a.i. de la Escuela Judicial, el que se detalla a continuación:

No.	TIPO	TEMA	DÍA/MES/AÑO	EXPOSITOR	OBSERVACIONES	Propuesta Costa Rica
1	Un Taller virtual	Habilidades y técnicas para la conducción del proceso de mediación virtual	02/04/2021	Poder Judicial / Costa Rica	Taller de 10 horas, a través de la plataforma Moodle del Centro de Capacitación de la Procuraduría de la Administración	Este curso se los podemos dar Julieta Barboza y yo pero dos horas por semana, así no necesitamos permisos ni suplencias. Es adaptar el de Técnicas II, que es de 40 horas. Podemos rediseñarlo para hacer un taller de 10 horas con otros objetivos. Podemos coordinar con Gustavo lo necesario para ese rediseño.  El curso se impartiría por la aplicación Microsoft teams del Poder Judicial de Costa Rica.
2	Curso virtual	Justicia Restaurativa con perspectiva de género	17/06/2021 al 15/06/2021	Poder Judicial / Costa Rica	Curso de 40 horas, bajo la modalidad virtual, a través de la plataforma Moodle.	El curso nuestro de este tema es de 16 horas, con unos ajustes se les puede dar virtual. Podría pensarse para el segundo semestre. Solo que no se les podría dar en dos días completos, sino en ocho sesiones de 2 horas. Consulté con la especialista Marianela Corrales y ella está dispuesta a colaborarnos sin necesidad de sacarle el permiso. También coordinaríamos lo necesario con Gustavo. (inicialmente pensamos en sesiones de 4 horas pero a la especialista no le es posible).  El curso se impartiría por la aplicación Microsoft teams del Poder Judicial de Costa Rica.
3	Curso Virtual	Formación en Mediación Comunitaria	23 al 27 de agosto de 2021 20 al 24 de septiembre de 2021	Poder Judicial / Costa Rica	Curso de 40 horas, bajo la modalidad virtual, bajo la plataforma Moodle.	Este es un curso muy largo y complejo, y el diseño es totalmente presencial. Este no podría ofertarse como lo están pidiendo ya que requeriría de una inversión muy grande para rediseñarlo y de permisos de especialistas. Lo requieren para 100 personas, es una necesidad que me parece que no podríamos atender nosotros. En su lugar les podríamos ofrecer el programa que estamos diseñando con CONAMAJ. Es sobre Mediación Comunitaria y consiste en una serie de videos que estarán en el canal de Youtube de la Escuela Judicial. No se logra el mismo objetivo pero es lo que por

No.	TIPO	TEMA	DÍA/MES/AÑO	EXPOSITOR	OBSERVACIONES	Propuesta Costa Rica
						ejemplo, se pondrá a disposición de las personas facilitadoras judiciales. Es un proceso de acercamiento e inducción a la Mediación comunitaria. Ese proyecto lo tenemos para ejecutar en el segundo semestre.
4.		<p>Invitación para formar del jurado evaluador en el concurso de oratoria "Alzando mi voz por la paz" en el marco del día internacional de la paz, que se realizará el 21 de septiembre de 2021, con la participación de algunos centros educativos de Panamá.</p>				Con la autorización de la Dirección de la Escuela Judicial, yo les puedo colaborar con mi participación en esta actividad.

Sobre la solicitud de colaboración de la Sra. Thaiska Tuñón Solano, de la “*Oficina de Coordinación del Programa de Mediación Comunitaria de Panamá*”, para que la Escuela Judicial de Costa Rica les apoye con algunas capacitaciones en el tema de Mediación y Justicia Restaurativa, la Licda. Rebeca Guardia Morales, directora a.í. de la Escuela Judicial, considera que en este momento, además del factor tiempo, la Escuela no cuenta con capacidad instalada para atender dicha petición, a pesar de la nueva propuesta de la Licda. Kattia Escalante Barboza, subdirectora a.í., que es menos extenso.

Informa que, desde algún tiempo la Escuela Judicial de Costa Rica ha venido dándoles apoyo en las capacitaciones solicitadas. Sin embargo, que la Procuraduría de Panamá no ha identificado dentro de su población personas ya capacitadas, que continúen con la réplica de estas acciones formativas dentro de su comunidad.

Que en referencia a la solicitud para que la Licda. Kattia Escalante Barboza, subdirectora a.i. de la Escuela Judicial de Costa Rica, les apoye como jurado evaluador en el concurso de oratoria "*Alzando mi voz por la paz*", en el marco del Día Internacional de la Paz, a celebrarse el 21 de septiembre de 2021, cree que no hay inconveniente para ello.

Indica que, en referente con la cooperación de adiestramiento en los temas detalladas propuesto por la Licda Escalante Barboza, en el cuadro anterior, que lo más oportuno es apoyarles con la formación de formadores, para que éstas personas asuman esta tarea a lo interno de órgano. En consecuencia, que el “Programa de Mediación Comunitaria de Panamá” tendría que identificar a algunas personas ya capacitadas en años anteriores, para participen en el reforzamiento de sus conocimientos en las temáticas de su interés indicadas, para estas personas sean las y los multiplicadores del adiestramiento en su población.

Se externa la preocupación ante las limitaciones presupuestarias que tiene el Poder Judicial de Costa Rica, por la situación económica del país, considerando en este momento que no es oportuno ni conveniente la atención otros intereses al Poder Judicial, tanto a nivel nacional como internacional, puesto que mediante la priorización se debe optimizar al máximo los recursos públicos disponibles en la Institución, los cuales en este momento son limitados.

De la misma manera, se añade que ante la disminución presupuestaria para personas facilitadoras, recientemente este Consejo Directivo conoció y aprobó una solicitud de readecuación y recorte al “*Plan de Capacitación de la Escuela Judicial*” para este año 2021, dirigida a las personas juzgadoras del Poder Judicial. En consecuencia, debido a las dificultades actuales, que es muy importante poder contar con la colaboración de las personas juzgadoras, para el cumplimiento de los objetivos formación propuestos.

Ante el presente desafío mundial por la pandemia del COVID-19, de cual se desconoce su duración, algunas personas integrantes meditan sobre del principio de la reciprocidad en la cooperación internacional. Al respecto, se destaca que a través de los mecanismos de cooperación internacional, se han recibido ofertas de capacitación de alta calidad, de beneficio el Poder Judicial costarricense. Por tanto, que esta posible colaboración deberá facilitarse por los medios virtuales, siempre y cuando no implique atrasos en cuanto a las actividades de la Escuela Judicial, recargo de funciones, afectación al servicio público que se brinda, derogaciones en otros gastos y de permisos.

Que en lo que respecta a la nueva proposición de la Licda. Escalante Barboza, se indica que aparte de las horas de dedicación de las personas facilitadoras, conlleva las labores planeamiento en cuanto a la forma en que se impartirá el curso. Del mismo modo, que una persona metodóloga se avoque al proceso de rediseño, el que es un trabajo amplio, adicional a las tareas ordinarias y a los prioritarios que tienen estas personas.

Por lo anterior, para la mejor toma de decisión de este Consejo, se solicita la incorporación a la sesión de la M. Sc. Marisol Barboza Rodríguez, metodóloga de la Escuela Judicial, para la aclaración técnica de algunas dudas en cuanto al tiempo requerido por una persona facilitadora, tiempo de inversión metodológica y de otras áreas de gestión, para cumplir con la propuesta enviada por la Licda. Escalante Barboza, según el cuadro anterior.

Al respecto, la M. Sc. Barboza Rodríguez indica a grosso modo, que para los puntos 1 y 2 deberá hacerse un rediseño de curso a taller; para el curso virtual, pasarlo de 40 a 16 horas; para el punto 3, que considerando que la población es de 100 personas participantes, un rediseño ya que se está cambiando de un curso de 40 horas a una sesión informativa. En consecuencia, que se requiere de algunas sesiones de trabajo para los rediseños correspondientes.

Se indica que como una posible propuesta, podría verificarse y mejorarse la propuesta de la Licda. Escalante Barboza, a fin de desarrollar una actividad orientada hacia algunas personas que participaron de los procesos de capacitación anteriormente brindado por la Escuela Judicial de Costa Rica. Que a las personas seleccionadas por la “Oficina de Coordinación del Programa de Mediación Comunitaria de Panamá”, se les podría ofertar para su reforzamiento, un curso a distancia de “*Formación a Formadores*” en las temáticas antes citadas de su interés, para que estas personas cumplan la labor de multiplicadores dentro de la Procuraduría de Panamá. Lo anterior, en virtud las priorizaciones internas que tiene la Escuela Judicial, dado el impacto por las limitaciones presupuestarias actuales, en el Poder Judicial de Costa Rica.

Se destaca que en los años 2017, 2018 y 2019, un equipo de personas especialistas de Costa Rica, presencialmente en Panamá, durante una semana, instruyeron a al menos 24 personas, sobre los temas de: Conciliación, Justicia Restaurativa, Círculos de Paz, Resolución Alternativa de Conflictos, Simulaciones, Prácticas Restaurativas, Buena Prácticas, el análisis normativo de la Conciliación, así como la entrega de materiales y de lecturas actualizadas, para que estas personas se fueran formando.

-0-

**SE ACUERDA:**

1. Se señala que la Escuela Judicial de Costa Rica está en la mejor disposición de seguir colaborando con la "*Procuraduría de la Administración, de la República de Panamá*", previo a la valoración correspondiente de la capacidad de la Escuela para canalizar de manera adecuada las acciones a desarrollar.
2. El Consejo Directivo de la Escuela Judicial de previo a tomar una decisión, solicita a la M. Sc. Marisol Barboza Rodríguez, metodológica de la Escuela Judicial, quien cuenta con toda la información sobre el apoyo anteriormente dado a la "*Procuraduría de la Administración, de la República de Panamá*", que verifique técnicamente la propuesta formulada por doña Kattia Escalante, a fin de determinar los tiempos y recursos humanos necesarios para el desarrollo de las acciones descritas. Lo anterior a fin de que la propuesta que se someta a aprobación no comprometa ni recursos económicos, ni tiempo que harán falta para la atención de los compromisos de la Escuela Judicial.
3. El Consejo Directivo de la Escuela Judicial continuará con el análisis y conocimiento de este asunto, en su próxima sesión. **ACUERDO FIRME.”**

- 0 -

A continuación, la M. Sc. Marisol Barboza Rodríguez, metodóloga de la Escuela Judicial, procede con la presentación al Consejo Directivo, del criterio técnico solicitado, el que se detalla a continuación:

## PROPUESTA DIRIGIDA A LA ESCUELA DE PANAMÁ

### CAPACITAR E INFORMAR

#### Capacitar

- Desarrollar una habilidad específica para su aplicación en el desempeño laboral.

#### Informar

- **Acción a través de la cual una persona da cuenta de algún hecho, evento, acontecimiento, avance, a quienes lo desconocen.**

## REQUISITOS PARA COMUNICAR

¿Con quién se comunica?

¿Qué se comunica?

¿Cuándo se comunica?

¿Cómo se comunica?

¿Quién comunica?

## REQUISITOS PARA CAPACITAR



## ASPECTOS CONCRETOS

Propuesta	Requerimientos
<ul style="list-style-type: none"><li>•Este curso se los podemos dar Julieta Barboza y yo pero dos horas por semana, así no necesitamos permisos ni suplencias. Es adaptar el de Técnicas II, que es de 40 horas. Podemos rediseñarlo para hacer un taller de 10 horas con otros objetivos. Podemos coordinar con Gustavo lo necesario para ese rediseño.</li><li>•El curso se impartiría por la aplicación Microsoft eams del Poder Judicial de Costa Rica.</li></ul>	<p>Se requiere de un nuevo diseño para una nueva actividad. El diseño requiere</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• la plantilla del diseño</li><li>• los anexos que se emplearán: actividades, ejemplos, casos.</li></ul> <p>Especialista al menos dos semanas y apoyo metodológico</p>

Propuesta	Requerimientos
<p>El curso nuestro de este tema es de 16 horas, con unos ajustes se les puede dar virtual. Podría pensarse para el segundo semestre. Solo que no se les podría dar en dos días completos, sino en ocho sesiones de 2 horas. Consulté con la especialista Marianela Corrales y ella está dispuesta a colaborar sin necesidad de sacarle el permiso. También coordinaríamos lo necesario con Gustavo. (Inicialmente pensamos en sesiones de 4 horas pero a la especialista no le es posible).</p> <p>El curso se impartiría por la aplicación Microsoft teams del Poder Judicial de Costa Rica.</p>	<p>Se requiere de</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• un diseño y los anexos para sustentar la actividad.</li> <li>• el diseño debe actualizarse</li> <li>• se supone que va más allá de una exposición.</li> </ul> <p>Especialista al menos dos semanas y apoyo metodológico</p>

Propuesta	Requerimientos
<p>Este es un curso muy largo y complejo, y el diseño es totalmente presencial. Este no podría ofertarse como lo están pidiendo ya que requeriría de una inversión muy grande para rediseñarlo y de permisos de especialistas. Lo requieren para 100 personas, es una necesidad que me parece que no podríamos atender nosotros.</p> <p>En su lugar les podríamos ofrecer el programa que estamos diseñando con CONAMAJ. Es sobre Mediación Comunitaria y consiste en una serie de videos que estarán en el canal de Youtube de la Escuela Judicial. No se logra el mismo objetivo pero es lo que por ejemplo, se pondrá a disposición de las personas facilitadoras judiciales. Es un proceso de acercamiento e inducción a la Mediación comunitaria. Ese proyecto lo tenemos para ejecutar en el segundo semestre.</p>	<p>Se recomienda un curso autoformativo que requiere diseño y aula virtual. Queda la posibilidad de réplica</p> <p>Diseño, aula virtual.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseño</li> <li>• Aula virtual</li> <li>• Recursos y ejercicios</li> </ul> <p>Especialista al menos un mes y apoyo metodológico.</p>

- 0 -

**SE ACUERDA:** 1-) Que el Consejo Directivo de la Escuela Judicial, en atención a la valoración de los requerimientos metodológicos y de especialistas en contenido realizada por la M. Sc. Marisol Barboza Rodríguez, metodológica de la Escuela Judicial, considera inviable el desarrollo de todas las acciones solicitadas por la "Procuraduría de la Administración, de la República de Panamá". En su lugar, se propone ejecutar un curso de "**Formación a Formadores**", para las personas que ya hayan cursado los módulos impartidos desde el año 2019 al 2020 sobre el tema solicitado, a fin de darles la inducción necesaria para que estas personas sean los agentes multiplicadores en el territorio Panameño, así como la elaboración de un video en el canal de YouTube, con información esencial sobre la temática . 2-) Autorizar la participación en forma virtual a la Licda. Kattia Escalante Barboza, subdirectora a.i. de la Escuela Judicial de Costa Rica, como jurado evaluador en el concurso de oratoria "**Alzando mi voz por la paz**", organizado por la Procuraduría de la Administración, de la República de Panamá, en el marco del

“Día Internacional de la Paz”, a celebrarse el **21 de septiembre de 2021**, en dicho país, sin que se afecte el servicio público que corresponde a su cargo. Comuníquese a la Dirección de la Escuela Judicial, a la Licda. Escalante Barboza y a la "Procuraduría de la Administración, de la República de Panamá".  
**ACUERDO FIRME.**

- 0 -

## **ARTICULO II**

CIRCULAR No. 100-2021. Reiteración de la circular número 67-07, sobre “Recomendaciones contenidas en el informe sobre el tema de no revictimización de las personas víctimas de delitos sexuales y violencia doméstica”, que dice:

### **CIRCULAR No. 100-2021**

**Asunto:** Reiteración de la circular número 67-07, sobre “Recomendaciones contenidas en el informe sobre el tema de no revictimización de las personas víctimas de delitos sexuales y violencia doméstica”.

### **A LOS DESPACHOS JUDICIALES QUE CONOCEN MATERIA PENAL SE LES HACE SABER QUE:**

El Consejo Superior en sesión No. 32-2021 celebrada el 22 de abril del 2021, artículo L, a solicitud de la Comisión de la Jurisdicción Penal, dispuso reiterar la circular número 67-07, sobre “Recomendaciones contenidas en el informe sobre el tema de no revictimización de las personas víctimas de delitos sexuales y violencia doméstica”, publicada en el Boletín Judicial No. 167 del 31 de agosto de 2007, que indica:

*“El Consejo Superior, en sesión N° 42-07, celebrada el 7 de junio de 2007, artículo LII, dispuso hacer del conocimiento las recomendaciones contenidas en el informe sobre el tema de no revictimización de las personas víctimas de delitos sexuales y violencia doméstica, aprobado por Corte Plena en la sesión N° 29-05, celebrada el 19 de setiembre de 2005, artículo XXV, que literalmente dice:*

*"1.- Continuar de inmediato con los trámites para ejecutar la contratación de la elaboración de los protocolos con perspectiva de género, para la atención a víctimas de la violencia doméstica y delitos sexuales, con las reformas realizadas por esta comisión.*

*2.- Realizar las siguientes acciones inmediatas:*

*a.- Solicitar a la Dirección Ejecutiva que se les faciliten los recursos necesarios, en las diferentes jurisdicciones, para la atención de las víctimas en horas no hábiles, en relación con la atención por parte del médico forense.*

*b.- Recomendar que en las unidades administrativas se destine presupuesto para brindar las facilidades necesarias para la atención inmediata de las víctimas de violencia doméstica y delitos sexuales, en los despachos judiciales (v.gr. alimentación, transporte, toallas sanitarias, etc.)*

*c.- Organizar, por medio de la Escuela Judicial, la Oficina de Información y Prensa, y la Oficina de Atención a la Víctima del Ministerio Público, un encuentro-taller, con perspectiva de género, dirigido a directores (as) y periodistas de los diversos medios de comunicación nacionales, a efecto de sensibilizar en el tema de: "Abordaje No Revictimizante a Víctimas de Delitos Sexuales y Violencia Doméstica por los Medios de Comunicación."*

*d.- Solicitarle al señor Fiscal General que se fortalezca y reestructure la labor de la Oficina de Atención a la Víctima del Delito, a fin de que se constituya en un programa permanente, sostenible y de la más amplia cobertura.*

*e.- Comisionar al señor Fiscal General y al señor Director del Organismo de Investigación Judicial, para que elaboren directrices internas a los (las) funcionarios (as) de estas dependencias, encargados (as) de atender a víctimas del delito de violación, con la finalidad de brindarles la información y el acceso al suministro de medicamentos antirretrovirales, por parte de los hospitales nacionales, con la finalidad de impedir un eventual contagio de VIH.*

*f.- Solicitarle a la Dirección Ejecutiva que colabore, de inmediato, con la Secretaría Técnica de Género para que se designen los lugares donde se pueden ubicar las Cámaras de Gessell, y se realice sin demora el cartel para su adquisición, que fue aprobada por la Comisión de Seguimiento Corte/Bid desde el 9 de marzo del año en curso.*

*g.- Encargar a esta misma Comisión para que revise las propuestas del Organismo Médico Forense sobre las actuaciones existentes en la tramitación de estos delitos y sus propuestas de cambio, para evitar la revictimización, así como cualquier otra reforma que se pueda realizar."*

-0-

De conformidad con la circular N° 67-09 emitida por la Secretaría de la Corte el 22 de junio de 2009, se le comunica que en virtud del principio de gratuidad que rige esta materia, la publicación está exenta de todo pago de derechos.

Publíquese una sola vez en el Boletín Judicial.  
San José, 10 de mayo de 2021.

Lic. Carlos T. Mora Rodríguez  
Subsecretario General interino, Corte Suprema de Justicia

-0-

- **De:** Kattia Escalante Barboza <kescabar@Poder-Judicial.go.cr>  
**Enviado:** martes, 18 de mayo de 2021 09:32  
**Para:** Rebeca Guardia Morales <rguardia@Poder-Judicial.go.cr>  
**Cc:** Gustavo Cespedes Chinchilla <gcespedes@Poder-Judicial.go.cr>; Aida Cristina Sinclair Myers <asinclair@Poder-Judicial.go.cr>  
**Asunto:** RE: CIRCULAR No. 100-2021. Reiteración de la circular número 67-07, sobre "Recomendaciones contenidas en el informe sobre el tema de no revictimización de las personas víctimas de delitos sexuales y violencia doméstica".

*“Le informo que ya tengo avanzada la coordinación del taller que se solicita en la circular "un encuentro-taller, con perspectiva de género, dirigido a directores (as) y periodistas de los diversos medios de comunicación nacionales, a efecto de sensibilizar en el tema de: "Abordaje No Revictimizante a Víctimas de Delitos Sexuales y Violencia Doméstica por los Medios de Comunicación."*

*El taller se realizaría en el mes de Julio, la fecha están por confirmármela (en principio 16 de julio), se hará un viernes en la mañana. Lo haremos con el apoyo de la Fundación Justicia y Género. Se hará a manera de panel de personas expertas, con una metodología muy participativa para captar la atención de las personas periodistas.*

*Participarán tres personas panelistas expertas, una de ellas en el tema de víctimas de delitos sexuales y otra en víctimas de violencia doméstica. La tercera persona experta será la que modere la actividad.*

*La idea es incluir además de periodistas nacionales, periodistas de América Latina. De ésta manera podríamos proyectar la actividad para periodistas de las Escuelas Judiciales de la RIAEJ (que serían los homólogos de nuestro departamento de PRENSA).*

*Es importante mencionar que la Fundación Justicia y Género publicó un Manual de Comunicación y Género y trata justamente de este tema. Ellos nos ponen a disposición el Manual para poder entregarlo digitalmente a las personas que participen en la actividad.*

*Obviamente el apoyo de la Fundación no tiene ningún costo. Ellos están apoyando al PJ tanto en el MP como en la DP. En nuestro caso, estamos retomando la oferta de los cursos que aprobó el Consejo Directivo el año pasado pero que, al ofrecernos fechas con poco plazo para la convocatoria, no tuvimos éxito con la matrícula.*

*Este año vamos a contar con mucho más tiempo para convocar y esperamos poder ejecutar los cursos. Yo la iré manteniendo al tanto de los avances, como la confirmación del día y el nombre de las personas expertas (una de las personas que está previsto que participe es la periodista feminista, Thais Aguilar, quien actualmente reside en España).”*

-0-

La Licda. Rebeca Guardia Morales, directora a.i. de la Escuela Judicial, informa que está pendiente la realización del taller, que se está organizando dicha oferta para el mes de julio del presente año 2021, tanto a nivel nacional como internacional. También, indica que se prepara un informe por parte de la Escuela Judicial, sobre las acciones formativas en las que se ha tratado ese tema.

Se destaca que para el éxito del taller, es muy importante el proceso de divulgación de la actividad y la invitación a periodistas nacionales e internacionales, lo que podría coordinarse con algunas Escuelas Judiciales que integran el Centro de Capacitación Judicial para Centroamérica y el Caribe (CCJCC) o la Red Iberoamericana de Escuelas Judiciales (RIAEJ). Además, se indica que el taller debe recibir un tratamiento metodológico específico y claro, para que no sea solo una actividad informativa.

Es por lo anterior, que este Consejo procede a consultar por Teams a la M. Sc. Marisol Barboza Rodríguez, metodóloga de la Escuela Judicial, sobre la manera oportuna para el desarrollo de este evento, quien recomienda que debe contarse con un panel de personas expertas que expongan la temática. Luego de lo cual, debe brindarse un espacio para el intercambio de experiencias. Estos aspectos pueden desarrollarse virtualmente mediante la metodología del trabajo en grupo. Después de esto, se realizaría una plenaria para el análisis de casos y el tratamiento que se les pueda brindar, enfatizando la no revictimación de las personas víctimas de delitos sexuales y violencia doméstica por parte de los medios de comunicación. Por último, si es viable, un espacio para consultas y respuestas.

Sobre lo anterior, se denota que es interesante conocer la visión de las y los periodistas, al respecto.

- 0 -

**SE ACUERDA: 1-)** Que el Consejo Directivo de la Escuela Judicial, en atención a lo antes expuesto por la Licda. Kattia Escalante Barboza, subdirectora a.i., de la Escuela Judicial, avala la ejecución del **“Taller con perspectiva de género, dirigido a directores (as) y periodistas de los diversos medios de comunicación nacionales, a efecto de sensibilizar en el tema de: “Abordaje No Revictimizante a Víctimas de Delitos Sexuales y Violencia Doméstica por los Medios de Comunicación.”**, a ofertarse de manera virtual por Microsoft Teams, en el mes de julio del año 2021, a nivel nacional e internacional, por la Escuela Judicial, en cumplimiento de la: **“Circular n.º 100-2021”**, que reitera la **“Circular n.º 67-07”** de la Secretaría de la Corte, sobre **“Recomendaciones contenidas en el informe sobre el tema de no revictimización de las personas víctimas de delitos sexuales y violencia doméstica”**. **2-)** Comuníquese este acuerdo a la Escuela Judicial, para lo que corresponda. **ACUERDO FIRME.**

- 0 -

### ARTICULO III

Oficio n.º **PJ-DGH-CAP-244-2021**, del 12 de mayo 2021, de la Licda. Cheryl Bolaños Madrigal, jefa a.í., Gestión de la Capacitación, Licda. Waiman Hin Herrera, subdirectora, M. Ba. Roxana Arrieta Meléndez, directora a.í., Dirección de Gestión Humana, suscrita al Consejo Directivo de la Escuela Judicial, que dice:

“En relación con lo acordado en sesión del Consejo Superior **No. 28-21, celebrada el 13 de abril de 2021**, artículo LXXII, el cual indica textualmente:

*“Acoger la solicitud de la licenciada Rebeca Guardia Morales, Directora interina de la Escuela Judicial, presentada en oficio N° **EJ-DIR-054-2021** del 15 de marzo de 2021, en consecuencia: Autorizar a las personas funcionarias interesadas, a que participen en actividades formativas académicas dentro de su jornada laboral, sin sustitución y promovidas por la Escuela Judicial, siempre y cuando no se deje de programar audiencias y no se dejen de cumplir las cuotas de trabajo, lo cual implica que deberán dar prioridad a la atención de los asuntos urgentes relacionados con sus funciones en el Poder Judicial y que por ningún motivo se podrán suspender audiencias ni debates previamente señalados.”*

El Subproceso Gestión de la Capacitación de la Dirección de Gestión Humana se permite informar las siguientes estadísticas de participación por parte de las personas servidoras judiciales derivadas de las actividades de capacitación que este Subproceso ha divulgado de forma directa según lo autorizado por el Consejo Superior en **sesión No. 03-21, celebrada el 12 de enero de 2021, artículo LXV**, correspondiente a actividades formativas enviadas por entes organizadores que ofrecen algún tipo de beca a la población judicial, pero que no implica ningún beneficio otorgado por el Poder Judicial.

Actividad	Ente organizador	Mujeres	Hombres
-----------	------------------	---------	---------

Curso El Derecho a la Defensa: Una reflexión profunda sobre su reconocimiento y efectiva garantía en nuestros actuales sistemas judiciales	AECID	2	0
Curso Los nuevos retos del proceso civil: la respuesta al ciudadano. Segunda Edición	AECID	0	0
Curso Prevención, detección precoz y atención en violencia de género en los servicios de salud y sus efectos en la salud de las mujeres y niñas	AECID	1	0
Seminario Justicia y corrupción: prevención, sanción y recuperación de activos	AECID	0	0
Curso Compras Públicas Efectivas: Valor por dinero	OEA	0	2
Curso Compras Públicas Sostenibles	OEA	0	0
Curso Diseño instruccional para la creación de cursos online	OEA	1	0
Curso El Gobierno en la Era de las Redes Sociales	OEA	0	0
Curso "Planificación Estratégica con Enfoque de Género"	OEA	0	0
Curso Producción de contenidos digitales para cursos virtuales	OEA	1	0
Proyectos Digitales para el Gobierno Abierto	OEA	0	0
<b>TOTAL</b>		<b>5</b>	<b>2</b>

Como se muestra en el cuadro anterior, se han divulgado de forma directa un total de 11 actividades de capacitación dirigidas a diversas poblaciones judiciales y solicitadas por diferentes Unidades de Capacitación y Escuela Judicial, no obstante, se ha tenido la participación únicamente de 7 personas, siendo estas 5 mujeres y 2 hombres.

Debido a la poca participación por parte de las personas servidoras judiciales y en razón del amplio trámite administrativo que se requiere cumplir con la divulgación de dichas actividades de capacitación, la comunicación al Consejo Superior de las personas interesadas en participar y el respectivo seguimiento, se le solicita al estimable Consejo Directivo de la Escuela Judicial:

1. Indicar a la Escuela Judicial que, para que el Subproceso Gestión de la Capacitación realice una divulgación directa, se deberá completar la plantilla "Especificaciones para divulgación de actividad formativa" con todas las características propias de la actividad formativa que se desea gestionar. Se debe considerar un plazo mínimo de dos semanas previo al cierre de inscripción de la actividad.
2. Asimismo, en la misma plantilla se deberá indicar una justificación objetiva y clara sobre la importancia de la divulgación de la actividad para el Poder Judicial, dicha justificación deberá estar basada en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, Plan de Capacitación, PAO o algún otro plan institucional.

Lo anterior, se recomienda se haga extensivo para las demás Unidades de Capacitación interesadas en la divulgación de alguna actividad formativa, ya que se considera que esto evitará que se realicen trámites administrativos para la gestión de actividades de formación que no sean de interés para la población judicial.

Por último, informar que las invitaciones de actividades de capacitación de este tipo que lleguen de manera directa a este Subproceso se enviarán a las Unidades de Capacitación y Escuela Judicial, según corresponda, con el fin de que se realice la valoración respectiva y el llenado de la plantilla, de acuerdo con lo indicado anteriormente."

### **Especificaciones para divulgación de capacitación nacional / internacional**

**Divulgación solicitada por:**

Investigada por este Subproceso

**Cronograma para análisis de la información:**

1. Fecha de inicio de inscripción
2. Fecha límite de inscripción
3. Fecha inicio de lecciones
4. Fecha fin de lecciones

**JUSTIFICACIÓN – En este espacio la Unidad de Capacitación y/o Escuela Judicial deberá detallar una justificación objetiva y clara sobre la importancia de la divulgación de la actividad para el Poder Judicial, dicha justificación deberá estar basada en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, Plan de Capacitación, PAO o algún otro plan institucional.**

-0-

**Nombre de la actividad:**

**Tipo de Actividad (Nacional / Internacional):**

**Ente organizador:**

**Tipo de Inscripción:**

**Costo:**

**Condiciones financieras:**

**Beneficio:**

**Acuerdo del Consejo Superior que aprueba beneficio:**

**Fecha Límite de Inscripción:**

**Fechas de la actividad:**

**Modalidad:**

**Horario:**

**Lugar:**

**Requisitos por parte del ente organizador:**

**Perfil de la persona solicitante según el ente organizador:**

**Modalidad:**

**Objetivos:**

**Temario / programa:**

**Inscripción:**

**Link para mayor información:**

**Requisitos para participar - Poder Judicial: (no varían, establecido en el Reglamento de becas)**

- Persona servidora en propiedad
- Tener al menos dos años de laborar en el Poder Judicial
- Desempeñarse en un cargo afín a la actividad solicitada
- Contar con el visto bueno de la jefatura correspondiente

**Observaciones:**

- Para la inscripción en dicha actividad se requiere contar con el visto bueno de la jefatura correspondiente, en el caso de las Juezas o Jueces unipersonales o con cargos de coordinación, deberán solicitar la autorización del Centro de Gestión y Apoyo de la Función Jurisdiccional. Una vez que se cuente con el visto bueno, deberá inscribirse directamente ante la entidad organizadora.
- Se deberá contar con el visto bueno de la jefatura correspondiente para participar en las sesiones sincrónicas, con el fin de no afectar el servicio.
- El Consejo Superior **no** recibirá solicitudes individuales de ayuda económica, bajo ninguna circunstancia. Las personas beneficiarias de esta capacitación deberán acogerse al beneficio especificado en esta invitación.
- Vías electrónicas disponibles para consultas:
  - Correo electrónico: [capacitacion-personal@poder-judicial.go.cr](mailto:capacitacion-personal@poder-judicial.go.cr)
  - Microsoft Teams: mhernandezcas

Enlace de información:

- 0 -

[A continuación, se detalla, lo siguiente:](#)

- **Acuerdo tomado por el Consejo Superior del Poder Judicial, en sesión N° 03-2021 celebrada el 12 de enero de 2021, “ARTÍCULO LXV, que dice:**

*“Analizada por este Consejo Superior la presente gestión, se acordó: 1.) Acoger la gestión suscrita por la máster Roxana Arrieta Meléndez, Directora interina, las licenciadas Waiman Hin Herrera, Subdirectora y Cheryl Bolaños Madrigal, Jefa del Subproceso de Gestión de la Capacitación, todas de Gestión Humana, en oficio N° PJ-DGH-CAP-495-2020 del 18 de diciembre de 2020, en consecuencia: 2.) Autorizar a la Subproceso Gestión de la Capacitación de la Dirección de Gestión Humana para que, durante el año 2021, divulgue de forma directa las actividades de formación que cumplan con las siguientes características: a) Su tema a desarrollar sea de interés institucional. b) No impliquen un compromiso económico para el Poder Judicial, es decir, que no se deba otorgar ayuda económica, beca, permiso con goce de salario ni sustitución a las personas que deseen participar. c) Las lecciones se realicen fuera del horario laboral, de preferencia bajo la modalidad virtual. En caso de que haya actividades que se realicen bajo la modalidad virtual sincrónica, con sesiones en horario laboral, se autoriza para que concedan permiso con goce de salario sin sustitución a las personas interesadas en participar, siempre y cuando, demuestren ante el Subproceso que cuentan con el visto bueno de la jefatura directa indicando que su participación no afectará el servicio que se brinda. 3.) La Dirección de Gestión Humana deberá comunicar oportunamente a este Consejo las personas que participen en las actividades divulgadas. La Dirección de Gestión Humana y el Subproceso Gestión de la Capacitación, tomarán nota para lo correspondiente.”*

- 0 -

- **Se adjunta el oficio n.º EJ-DIR-054-2021 del 15 de marzo de 2021, gestionado ante el Consejo Superior del Poder Judicial, por la licenciada Rebeca Guardia Morales, directora interina de la Escuela Judicial, que dice:**

*“La Escuela Judicial, de forma frecuente, recibe invitaciones de parte de otros Centros de Capacitación u Organismos Internacionales, para participar en actividades académicas, cuyo horario se encuentra dentro de la jornada laboral de las personas funcionarias judiciales.*

*En muchas ocasiones, estas capacitaciones son de gran aprovechamiento para las personas participantes y representan una excelente oportunidad para compartir experiencias laborales con personas de diferentes países, lo cual es de mucho beneficio para nuestra institución.*

*Por esta razón, y de forma respetuosa, se solicita a este Consejo Superior, la autorización para que las personas funcionarias interesadas en actividades formativas de este tipo, las puedan atender dentro de su jornada laboral, sin que se requiera sustitución, y bajo la condición de que organicen su carga de trabajo, que no se interrumpa el servicio al usuario y no se suspendan audiencias programadas.*

*De esta forma, la Escuela Judicial divulgará los avisos correspondientes a estas capacitaciones con las indicaciones antes dichas.*

*Respetuosamente de acogerse la solicitud planteada, solicito se declare acuerdo firme.”*

Al respecto, en sesión del Consejo Superior **No. 28-21, celebrada el 13 de abril de 2021**, artículo LXXII, se acuerda lo siguiente:

*“Acoger la solicitud de la licenciada Rebeca Guardia Morales, Directora interina de la Escuela Judicial, presentada en oficio N° EJ-DIR-054-2021 del 15 de marzo de 2021, en consecuencia: Autorizar a las personas funcionarias interesadas, a que participen en actividades formativas académicas dentro de su jornada laboral, sin sustitución y promovidas por la Escuela Judicial, siempre y cuando no se deje de programar audiencias y no se dejen de cumplir las cuotas de trabajo, lo cual implica que deberán dar prioridad a la atención de los asuntos urgentes relacionados con sus funciones en el Poder Judicial y que por ningún motivo se podrán suspender audiencias ni debates previamente señalados.”*

- 0 -

La Licda. Rebeca Guardia Morales, directora a.i. de la Escuela Judicial, expresa que está de acuerdo con el uso de la plantilla para las “Especificaciones para divulgación de actividad formativa”, propuesta por la Unidad de Subproceso Gestión de la Capacitación, Dirección de Gestión Humana. Pero, considera que

se estaría dejando de lado otras oportunidades formativas también vinculadas al ejercicio de las personas juzgadoras, los que no necesariamente se encuentran evidenciadas en los planes de capacitación programados o en los diagnósticos de priorización de lo más frecuente y lo necesario en la Institución.

Señala que hay otras áreas que también son importantes, los cuales son accesibles a través de las ofertas formativas recibidas por medio de la cooperación, ya sea a través de “*Webinar*” y otros medios virtuales, tales como lo son conferencias y talleres, los cuales, a partir de las nuevas realidades, pueden ser de gran provecho para las personas juzgadoras, como por ejemplo el tema sobre “Propiedad Intelectual”, entre otros.

Que en razón de ello, la Escuela Judicial solicito recientemente al Consejo Superior del Poder Judicial, la autorización para la divulgación directa de este tipo de actividades, en razón de que casi siempre tienen un plazo de inscripción con poco tiempo, lo cual, imposibilita llevar a cabo los procedimientos formales, antes indicados por Gestión Humana. Informa que esta petición de la Escuela fue acogida por el Consejo Superior.

- 0 -

**SE ACUERDA:** 1-) Que el Consejo Directivo de la Escuela Judicial avala la anterior plantilla de “*Especificaciones para divulgación de capacitación nacional / internacional*”, propuesto por Subproceso Gestión de la Capacitación, Dirección de Gestión Humana, para aquellas actividades que le aporten valor al Poder Judicial y se alineen a las necesidades institucionales identificadas, que requieren de un proceso de selección interno dentro de la categoría de becas, para ayudas económicas, permiso con goce de salario, carta aval, entre otros. 2-) La Escuela Judicial, continuará con la comunicación de las actividades de capacitación ofertadas por instancias nacionales o internacionales, que no estén contempladas como una beca y bajo las condiciones establecidas por el Consejo Superior del Poder Judicial según acuerdo tomado, en la sesión N° 28-2021 celebrada el 13 de abril de 2021, **ARTÍCULO LXXII**. Comuníquese a la Escuela Judicial y a las Unidades de Capacitación para el cumplimiento. **ACUERDO FIRME.**

- 0 -

#### **ARTICULO IV**

Oficio n.º 3936-2021 del 06 de mayo de 2021, del Sr. Kenneth Aguilar Hernández, prosecretario general a.í, Secretaría General de la Corte, suscrito a la Licda. Nacira Valverde Bermúdez, directora de Planificación, en donde se transcribe el acuerdo tomado por el Consejo Superior del Poder Judicial, en sesión n.º 29-2021 del 15 de abril de 2021, **ARTÍCULO XLVI**, que dice:

[...]Las licenciadas Waiman Hin Herrera y Cheryl Bolaños Madrigal, Subdirectora de Desarrollo Humana y Jefa interina de Gestión de la Capacitación, ambas de la Dirección de Gestión Humana, mediante oficio N.º PJ-DGH-CAP-135-2021 del 23 de marzo de 2021, comunicaron lo siguiente:

“En relación con los responsables del seguimiento de los contratos de adiestramiento suscritos por las personas servidoras judiciales becadas, el Consejo Superior en sesión no. 30-19, celebrada el 02 de abril de 2019, artículo LXXIV, acordó:

*“En acatamiento a lo acordado por este órgano colegiado en sesión N° 08-14 del 30 de enero de 2014, artículo XLVI, que textualmente indica... “[...] Comunicar a las unidades de capacitación que existen en el Poder Judicial, su deber de llevar el control y seguimiento necesario, con el fin de que las personas beneficiadas con una beca cumplan con las cláusulas del contrato, y dar aviso en el momento oportuno al Departamento de Personal de cualquier situación que afecte el cumplimiento de sus obligaciones [...]”... deberán las Unidades de Capacitación de este Poder Judicial, llevar el control respectivo y facilitarlo a la Dirección de Gestión Humana cuando así lo requiera para el trámite que corresponda, lo anterior por ser una responsabilidad de cada unidad.” (La negrita no pertenece al original)*

Se entiende que es responsabilidad de las diferentes Unidades de Capacitación y Escuela Judicial llevar el control y seguimiento necesario de los contratos de adiestramiento por concepto de beca suscritos por las personas servidoras judiciales, dependiendo del programa presupuestario al que pertenezcan.

No obstante, se han presentado casos de personas becadas que pertenecen a un programa presupuestario en específico, que cambian de puesto mediante traslado o ascenso interino, o bien, en propiedad, a otro programa presupuestario durante el tiempo que deben retribuir al Poder Judicial según el compromiso de beca establecido en el artículo 18 del *Reglamento de becas y permisos de estudio para el personal del Poder Judicial* actualmente vigente.

A partir de lo anterior, el Consejo Superior ha tomado los siguientes acuerdos correspondientes a estos casos, en específico de personas becadas que pertenecían al programa 929 (Ministerio Público) que se han trasladado al programa 927 (Judicatura).

### **1. Sesión del Consejo Superior no. 43-19 celebrada el 14 de mayo del 2019, artículo LXXVI.**

*“Se acordó: 1.-) Tomar nota del oficio N° UCS-118-MP-2019 del 3 de mayo de 2019, la licenciada Mayra Campos Zúñiga, Fiscal Adjunta de la Unidad de Capacitación y Supervisión del Ministerio Público. 2.-) Comunicar a la citada Unidad, que no es posible acceder a lo solicitado, por cuanto las becas fueron otorgadas en primera instancia por dicha Unidad a las y los fiscales que en ese momento se encontraban nombrados en el Ministerio Público; en razón de lo anterior deberá la Unidad de Capacitación y Supervisión del Ministerio Público continuar con el seguimiento respectivo, aunado a que esa instancia mantiene bajo su custodia los archivos y las condiciones mediante los cuales fueron concedidos los contratos. 3.-) Deberá la Fiscalía General de la República evaluar, a futuro, las condiciones establecidas en los contratos de beca, para procurar una mayor estabilidad, en esa dependencia, de las personas a las que se les ha otorgado el beneficio. 4.-) Trasladar el presente acuerdo a conocimiento de la Dirección de Gestión Humana para que este tema sea valorado dentro del reglamento de becas.” (La negrita no pertenece al original)*

### **2. Sesión del Consejo Superior no. 24-20, celebrada el 19 de marzo de 2020, artículo LXIII**

*“Se acordó: Acoger la gestión anterior, en consecuencia: Autorizar a la Escuela Judicial para que en este tipo de situaciones continúe con el seguimiento en el control del cumplimiento de las cláusulas del contrato en la beca para la Maestría en Administración de Justicia. Hacer este acuerdo de conocimiento del máster Luis Diego Serrano R.” (La negrita no pertenece al original)*

Además, el Consejo Directivo tomó el siguiente acuerdo en relación con el oficio PJ-DGH-CP-009-2021 del Consejo de Personal correspondiente al aprovechamiento del recurso humano becado:

### **3. Sesión del Consejo Directivo no. 04-21, celebrada el 23 de febrero de 2021, artículo II**

**“SE ACUERDA:**

*1. Tomar nota del oficio n.º PJ-DGH-CP-009-2020, del 26 de enero de 2021, en donde se transcribe acuerdo del Consejo de Personal, sesión n.º 01-2021 del 19 de enero de 2021, artículo VIII, sobre el aprovechamiento del conocimiento de las personas becarias funcionarias judiciales, en los procesos de formación.*

*2. Tomar nota del oficio n.º EJ-AST-CEDO-006-2021, del 01 de febrero de 2021 de febrero de “Informe Consejo de Personal sobre seguimiento de cumplimiento de cláusulas”, suscrita por la Licda. Carolina Zamora Arce, coordinadora del Centro Documental y Archivo, de la Escuela Judicial.*

*3. Tomar nota sobre el proceso de capacitación autoformativo de la Escuela Judicial para las personas capacitadoras, denominada "Facilitación por Competencias", a impartirse a las personas becadas del Poder Judicial, en que se incluirán también a las personas becadas de las otras Unidades de Capacitación, para estandarización de este proceso formativo. Que las Unidades de Capacitación trasladen a la Escuela Judicial, el nombre de las personas becadas de sus Unidades, quienes ahora forman parte de la Judicatura, a fin sumarlos a este proceso de formación.*

*4. Tomar nota lo acordado por el Consejo Superior del Poder Judicial, sesión n.º 24-2020, del 19 de marzo de 2020, ARTICULO LXIII, pertinente a cuando una persona becada se traslade de un ámbito dentro del Poder Judicial, a la Judicatura, corresponderá a la Escuela el seguimiento y el control del cumplimiento de estos contratos.*

*5. Hacer una atenta solicitud al Consejo de Personal del Poder Judicial para que, de conformidad al anterior acto administrativo del Consejo Superior del Poder Judicial, valore ajustar a nivel reglamentario y en los contratos concernientes a las personas becadas, medidas para sujetar al cumplimiento del contrato firmado, en un sector u otro.*

*6. Solicitar la atenta revisión a los contratos y al reglamento vigente sobre becas, para incorporar la participación de las personas becadas del Poder Judicial en cualquier tarea relacionado con los procesos de capacitación.*  
**ACUERDO FIRME.”**

-0-

Como se expresa en los dos acuerdos anteriores tomados por el Consejo Superior, **no** se cuenta con claridad sobre cuál sería la unidad de capacitación a la que le corresponde la responsabilidad del control y seguimiento de los contratos de adiestramiento suscritos por concepto de beca, por personas que se trasladan a otro programa presupuestario cuando mantienen compromisos pendientes.

Por su parte, la Dirección de Gestión Humana resalta que, más allá de una responsabilidad de control y seguimiento, es una oportunidad de aprovechamiento, ya que las personas becadas optimizan sus conocimientos con el fin de aplicarlos en sus labores diarias. Es por esta razón, que son las mismas unidades de capacitación y la Escuela Judicial quienes construyen los contratos de formación con el fin de que la retribución o los compromisos (cláusulas), que se incluyen en este instrumento legal, se ajuste a las necesidades de esas instancias al momento de la firma de los contratos. Estas cláusulas pueden consistir en escribir artículos, brindar capacitaciones, desarrollar contenidos para actividades de formación, presentar informes, entre muchas otras alternativas que se consideren necesarias para retribuir al Poder Judicial.

**SOLICITUD AL CONSEJO SUPERIOR**

Se le solicita al estimable Consejo Superior aclarar cuál sería la unidad de capacitación encargada de dar seguimiento a los contratos de adiestramiento en el caso de que la persona becada se traslade a otro programa presupuestario cuando mantienen compromisos pendientes por otorgamiento de becas.

Una vez definido lo correspondiente por el Consejo Superior, el Subproceso Gestión de la Capacitación de la Dirección de Gestión Humana lo tomará en consideración para el proyecto de actualización del Reglamento de becas

en el Poder Judicial, y así cumplir con lo acordado por el Consejo Directivo en sesión 04-21, celebrada el 23 de febrero de 2021, artículo II, específicamente en los puntos 5 y 6.”

-0-

En sesión N° 30-19 celebrada el 2 de abril de 2019, artículo LXXIV, se dispuso que en acatamiento a lo acordado por este órgano colegiado en sesión N° 08-14 del 30 de enero de 2014, artículo XLVI, que textualmente indica... “[...] Comunicar a las unidades de capacitación que existen en el Poder Judicial, su deber de llevar el control y seguimiento necesario, con el fin de que las personas beneficiadas con una beca cumplan con las cláusulas del contrato, y dar aviso en el momento oportuno al Departamento de Personal de cualquier situación que afecte el cumplimiento de sus obligaciones [...]”... debían las Unidades de Capacitación de este Poder Judicial, llevar el control respectivo y facilitarlo a la Dirección de Gestión Humana cuando así lo requiera para el trámite correspondiente, lo anterior por ser una responsabilidad de cada unidad.

Posteriormente, en sesión N° 43-19 celebrada el 14 de mayo del 2019, artículo LXXVI, se comunicó a la Unidad de Capacitación y Supervisión del Ministerio Público, que no era posible acceder a lo solicitado, por cuanto las becas fueron otorgadas en primera instancia por dicha Unidad a las y los fiscales que en ese momento se encontraban nombrados en el Ministerio Público; en razón de lo anterior debía la Unidad de Capacitación y Supervisión del Ministerio Público continuar con el seguimiento respectivo, aunado a que esa instancia mantiene bajo su custodia los archivos y las condiciones mediante los cuales fueron concedidos los contratos. Asimismo, se le indicó a la citada Unidad evaluar, a futuro, las condiciones establecidas en los contratos de beca, para procurar una mayor estabilidad, en esa dependencia, de las personas a las que se les ha otorgado el beneficio.

Indica el Presidente, Magistrado Cruz: "Esto tiene que ver con el tema del control, cuando las personas cambian de puesto y hay tenido un adiestramiento".

Expresa la máster Ana Eugenia Romero Jenkins: "A las becas hay que darle un seguimiento en cuanto a su cumplimiento, la pregunta de la Dirección de Gestión Humana es, cuál va a ser la dependencia encargada de ese seguimiento, la que en ese caso la Dirección de Gestión Humana o si comenzó en la Fiscalía la Unidad de Adiestramiento del Ministerio Público, o en este caso a la Escuela Judicial si se pasa al área jurisdiccional, ese es el dilema, es un tema de responsabilidades".

Refiere la Integrante Pizarro: "Hace más de un año habíamos discutido este tema, y en esa discusión se determinó que le correspondía al programa que inicialmente lo había otorgado, si era el Ministerio Público, darle la continuidad porque es parte del presupuesto que ellos tienen, caso que por responsabilidad".

Dice el Presidente, Magistrado Cruz: "Con la que realizó los estudios que debe preocuparse, porque lo que pasa es que muchas veces se van y no les cobran".

Señala la Integrante Pizarro: "Es que al trasladarse, el cumplimiento -como usted lo dice- debe ser la unidad inicial porque es parte del presupuesto de ellos, porque tiene que haber un cumplimiento de esos estudios".

Expresa la máster Romero Jenkins: "Tienen que cumplir con hacer una publicación, obras de capacitación, hay compromisos contractuales que son los que hay que verificar que se cumplan, así como permanecer en la institución por cierta cantidad de años después de cumplida la beca".

Añade la Integrante Pizarro: "Cuando discutimos eso tuvimos que decir si le correspondía al programa que inicialmente lo dio, creo que en ese momento se resolvió así, porque había la controversia entre el Ministerio Público y la Escuela Judicial, que decía que el Ministerio Público que cómo ellos le iban a dar seguimiento si ya ellos no laboraban para ese Ministerio, sino que estaban como jueces, pero la Escuela Judicial decía que no le correspondía a ellos porque era parte del programa del Ministerio Público, del presupuesto de ellos.

Considero que aquí tiene que ser así, la que otorgó en su momento el programa o la beca".

Expresa el Integrante Montero: "Es el único que tiene el control, comparto lo que dice la integrante Pizarro, el contrato se firma con una unidad de capacitación y ellos tienen que darle el seguimiento hasta el vencimiento del contrato, porque si se traslada de ámbito, la otra sección y oficina no sabe que la persona venía con una beca, que hay un tema pendiente, deberían ellos cerrar esos temas".

Manifiesta el Integrante Bonilla Garro: "Esas discusiones ya se han dado y aquí están los antecedentes, del mismo criterio, se han resuelto casos concretos de a quién le toca en específico cada caso, supongo que esa pregunta es en generalidad, que se tire una directriz general de a quién le toca".

*Una vez analizada la gestión anterior, se acordó: Indicar a la Dirección de Gestión Humana que en el caso de que una persona becada se traslade a otro programa presupuestario cuando mantiene compromisos pendientes por otorgamiento de becas, la unidad de capacitación encargada de dar seguimiento a los contratos de adiestramiento, corresponderá a la que la otorgó en primera instancia, en razón de que mantiene bajo su custodia los archivos y las condiciones mediante las cuales fueron concedidos los contratos. En razón de lo anterior, deberán las Unidades de Capacitación, valorar las condiciones establecidas en los contratos de beca, para procurar una mayor estabilidad, en esas dependencias, de las personas a las que se les ha otorgado el beneficio. 2.) Hacer este acuerdo de conocimiento de las Unidades de Capacitación del Poder Judicial. 3.) La Secretaría General de la Corte tomará nota para la elaboración de la respectiva circular."*

- 0 -

**SE ACUERDA:** Tomar nota de lo anteriormente acordado.

- 0 -

## ARTICULO V

Correo electrónico del 11 de mayo de 2021, del Lic. Ronald Vargas Bolaños, administrador de la Ciudad Judicial, San Joaquín de Flores, Heredia, suscrita al M. Sc. Wilbert Kidd Alvarado, M. Sc. Ana Eugenia Romero Jenkins, Dirección Ejecutiva, Dirección de la Escuela Judicial, Dirección de Gestión Humana y a otros, que dice:

*..." me permito remitirles el archivo fiscal de la denuncia interpuesta por mi persona, en virtud de los daños y robos que vándalos cometieron en la Finca La Soledad.*

*Les informo que del Departamento de Seguridad nos facilitaron recursos para contratar alarma con sensores de movimiento, en este momento esperamos el visado de la SPA para iniciar el procedimiento."*

21-001828-059-PE.pdf

**"SE ORDENA ARCHIVO FISCAL**

**FISCALÍA DE SAN JOAQUÍN DE FLORES, al ser las nueve horas treinta y dos minutos del once de mayo del año dos mil veintiuno.-**

*Quien suscribe, Licda. Nicole Monge Porras, Fiscal Auxiliar, de acuerdo con lo establecido en los artículos 62, 71 y 298 del Código Procesal Penal, da fe que una vez estudiada la presente causa y corroborado que no existen elementos de resolución suficientes que permitan la identificación del o la responsable(s) del delito denunciado,*

*de acuerdo con lo indicado en el [Informe 1842-SI-DRH-2021 realizado por la Delegación Regional Heredia](#) del Organismo de Investigación Judicial, ordenó el Archivo Fiscal de la presente causa, no obstante, en caso de que existan nuevos datos que permitan la identificación del imputado (s) o imputada (s) se ordenará al Organismo de Investigación Judicial la reapertura de la investigación. Comuníquese a la víctima de domicilio conocido.*

**Licda. Nicole Monge Porras**

- 0 -

**SE ACUERDA:** Tomar nota de lo anteriormente acordado.

- 0 -

## **ARTICULO VI**

Oficio n.º 4443-2021, del 20 de mayo de 2021, de la Licda. Silvia Navarro Romanini, Secretaria General, Corte Suprema, suscrita a la Mag. Julia Varela Araya, presidenta en ejercicio del Consejo Directivo y a la Licda. Rebeca Guardia Morales, directora a.i., de la Escuela Judicial, que dice:

*Muy respetuosamente, con instrucciones del señor Presidente de la Corte, magistrado Cruz, hago de su estimable conocimiento oficio No. 362-05-IAD-SAFJP-2021 de 12 de marzo de 2021, suscrito por el máster Roberth García González, Auditor Judicial, relacionado con el análisis de la reestructuración de puestos de la Escuela Judicial y otros temas. Lo anterior; a fin de que, la gestión sea analizada por el Consejo a su cargo y se sirva rendir el criterio correspondiente.*

*A esos efectos, se le otorga un plazo de 8 días a partir del recibido de esta comunicación para remitir lo solicitado.*

- 0 -

12 de marzo de 2021

Licenciada  
Silvia Navarro Romanini  
Secretaria  
Consejo Superior

Estimada señora:

Con el fin de que se haga de conocimiento de Corte Plena y en concordancia con la Ley General de Control Interno y el numeral 1.1.4 de las de Normas para el ejercicio de la Auditoría Interna en el Sector Público, emitidas por la Contraloría General de la República, nos permitimos rendir el presente informe de advertencia, el cual constituye un servicio preventivo que consiste en señalar los posibles riesgos y eventuales consecuencias derivadas de conductas o decisiones de la Administración Activa, cuando son del conocimiento de la Auditoría Interna.

En caso de que este documento deba ser facilitado a partes externas del Poder Judicial, deberá preverse lo establecido en la Ley 8968 *Protección de la Persona Frente al tratamiento de sus datos personales*.

Este documento está relacionado con el análisis de la reestructuración efectuada en la Escuela Judicial y la posible incidencia de esta, en el ambiente laboral de dicha Dependencia.

## **7. Objetivo**

Comunicar a Corte Plena, para su análisis, las situaciones determinadas durante la evaluación de diversos aspectos considerados en las denuncias relacionadas con situaciones que ha experimentado la Escuela Judicial en su funcionamiento.

## **8. Alcance**

La evaluación abarcó el análisis de información relacionada con la Escuela Judicial, entre ella, temas de la reestructuración planteada por la Dirección de Planificación a través del informe 323-PLA-MI-2019 del 7 de marzo de 2019 y el proceso llevado a cabo, con el fin de analizar su posible incidencia en el ambiente laboral de dicha dependencia. De igual forma, involucró la aplicación de entrevistas al personal relacionado con los asuntos que en el presente Informe se analizan. La fecha de corte del estudio fue 30 de noviembre de 2020.

## **9. Equipo de Trabajo**

El trabajo estuvo a cargo de Yorleni Barrantes Ramírez, Profesional en Auditoría, en coordinación con Jonathan Carvajal Carvajal, Jefe de la Sección de Auditoría Antifraude.

## **10. Situación detectada**

El estudio se origina en la siguiente situación:

El 1 de julio de 2020 el Diario Extra publicó la existencia de una denuncia anónima interpuesta ante la Corte Plena, Consejo Superior, Inspección Judicial, Comisión de Ética y Valores y Oficina de Cumplimiento del Poder Judicial en la cual, entre otros temas, refería un posible conflicto de interés entre el Magistrado de la Sala I y presidente del Consejo Directivo de la Escuela Judicial, y la actual Directora a.í. de dicha dependencia, relacionándolo en parte con la reestructuración de dicho centro de enseñanza.

Partiendo de ello, esta Auditoría desarrolló un análisis de las últimas reestructuraciones de la Escuela Judicial efectuadas por la Dirección de Planificación, no sin antes estudiar los objetivos y la naturaleza trazada por la Institución para dicha Oficina.

### **Objetivo y naturaleza de la Escuela Judicial**

Sobre el particular se tiene que la Ley 6593 sobre la creación de la Escuela Judicial, fue aprobada el 5 de agosto de 1981 y entró a regir el 24 de agosto de ese mismo año<sup>1</sup>. En ella se reguló la función de la Escuela Judicial, estableciéndola en el artículo 1 como ente a cargo de la formación y capacitación **de los servidores del Poder Judicial**, desarrollando programas de capacitación especializada, que permitan fortalecer de **manera integral** sus conocimientos y aptitudes para el adecuado desempeño de sus funciones, contribuyendo con ello a una administración de justicia pronta y cumplida<sup>2</sup>.

El Poder Judicial dentro de las acciones para consolidar la orientación de la Escuela Judicial y coadyuvar en la solución integral y efectiva de los procesos, en el 2002-2004, hizo un diagnóstico de necesidades, se dio una serie de talleres de reflexión y de generación de propuestas, lo cual concluyó con un conjunto de acuerdos respaldados por la Corte Suprema de Justicia sobre la Reforma del Poder Judicial.

El tercer núcleo temático definido en ese proyecto se denominó: *“Escuela y carrera judicial” El rol de la Escuela Judicial en el impulso de la capacitación y la carrera judicial en Costa Rica. Perspectivas y oportunidades para una justicia del siglo XXI*, donde se planteó entre otros aspectos, lo siguiente:

- ✓ La Escuela Judicial debe cumplir con el rol de órgano rector de los procesos de capacitación.
- ✓ La investigación de la Escuela debe estar orientada hacia los procesos de capacitación y formación de jueces y demás funcionarios.
- ✓ Deben formularse programas de formación inicial para jueces, defensores y fiscales de manera independiente.

Asimismo, en la propuesta para ese Taller, se analizó:

*a) Acerca de la capacitación integral: [...] La Escuela ha debido enfrentar en los últimos años un crecimiento en la población meta de la capacitación ofrecida, que como rector de toda la capacitación judicial no puede desatender. Entre ellos se incluyen no solo jueces, sino fiscales, defensores públicos, policías judiciales, miembros del sector administrativo e incluso los servidores encargados de la seguridad [...]*

---

1 La Gaceta No. 161 del 24 de agosto de 1981.

2 Objetivo para el cual fue creada la Escuela Judicial

Los resultados obtenidos en el diagnóstico antes mencionado, se convirtieron en el principal punto de partida para el proceso de Planeación Estratégica de 2007-2011, donde quedó plasmado el rumbo pretendido por la Institución relacionado con la Escuela Judicial.

**Cuadro 1**  
**Extracto del Plan Estratégico**  
**del Poder Judicial**  
**Período 2007-2011**

No.	Temas Estratégicos	Objetivos	Indicadores	Metas	Acciones Estratégicas
10	Necesidad de consensuar y consolidar la política estratégica de recursos humanos				
		Mejorar y ordenar los procesos de capacitación que se otorgan en el PJ	% de servidores/as judiciales por categoría que recibió capacitación en el año por región, por sexo y por tipo de capacitación	En el 2011 haya aumentado en un 50% la cantidad de servidores judiciales capacitados al año	Impulsar un proyecto para el rediseño de los sistemas de capacitación del PJ, que especifique los roles de la Escuela Judicial como ente rector y todas las instancias que otorguen servicios de capacitación.
					Concentrar los esfuerzos de capacitación en la Escuela Judicial a través de dos vertientes de trabajo: los programas de inducción y los programas de actualización

**Fuente:** extracto tomado de la matriz general del Plan estratégico Institucional 2007-2011, efectuado por la Dirección de Planificación.

Tanto la Reforma Judicial 2002-2004 como el Plan Estratégico 2007-2011 (extendido a 2012), propusieron a dicho Órgano como ente a cargo de la capacitación del personal judicial.

Sin embargo, con el pasar del tiempo este objetivo no se ha cumplido del todo. Sobre este tema, el Dr. Francisco Dall’Anese Ruiz refirió en el documento “*Rediseño Sustantivo y Normativo de la Escuela Judicial*” del Componente de Capacitación del Programa Corte-BID para la ejecución del préstamo 859/OC-CR:

*[...] la Escuela dejó de responder a las necesidades de la institución [...] El reto de la Escuela Judicial es orientar todo su trabajo a la formación de jueces, fiscales, defensores públicos a la medida de las necesidades del momento.*

De igual manera, mediante consultas efectuadas por esta Auditoría, representantes de la Escuela Judicial<sup>3</sup> confirmaron:

*La Escuela Judicial imparte capacitación tanto a la Judicatura como a personal técnico judicial que trabaja de apoyo en los despachos. También incluye en su oferta académica a otros sectores de la capacitación (MP, Defensa) cuando se trata de cursos de interés de todas las áreas.*

Lo anterior, corrobora que actualmente la Escuela Judicial se aboca a dar capacitación al personal del Ámbito Jurisdiccional, incluyendo a otras áreas (Ministerio Público y Defensa Pública) según sea necesario en temas muy generales; por ejemplo, el curso de Justicia Abierta o los de Justicia Restaurativa.

<sup>3</sup> Consulta efectuada a la subdirectora de la Escuela Judicial, mediante el Sistema Teams el 4 de setiembre de 2020.

Ahora bien; teniendo claridad sobre la función llevada a cabo por la Escuela Judicial observamos los cambios propuestos en cada una de las reestructuraciones:

- **Reestructuración 2007-2008**

Para ser congruentes con lo establecido en los talleres de reforma judicial y en los Planes Estratégicos del Poder Judicial; la Dirección de Planificación mediante informe 054-CE-2006-B del 15 de enero de 2007, realizó un análisis detallado y completo, no solo de la estructura sino de los puestos existentes y las funciones desarrolladas en cada uno de ellos.

Dentro de las conclusiones están:

- Define las funciones de la Dirección, entre ellas: atender lo referente a redes internacionales de capacitación, definición y seguimiento de política de capacitación, sedes regionales y evaluaciones de impacto.
- Establece que el área administrativa debe atender los servicios administrativos y de apoyo para las actividades académicas por realizarse en la Escuela Judicial.
- Al Área Académica le asigna lo relacionado con las actividades académicas del **Ámbito Jurisdiccional**.
- Recomienda la creación de Unidades de Capacitación<sup>4</sup> que trabajen en forma independiente según su propio presupuesto, pero con una autoridad funcional -no jerárquica- por parte del Consejo Directivo de esa Oficina. De esta manera se crearon las siguientes Unidades de Capacitación:
  - Administrativa del Proceso de Gestión Humana del Departamento de Personal: a cargo del Ámbito Administrativo y la capacitación relacionada con la temática de la administración y prestación de servicios de todo el Poder Judicial.
  - Del Ministerio Público
  - De la Defensa Pública
  - Del Organismo de Investigación Judicial

Dicho estudio también abarcó un **análisis del ambiente laboral** imperante en la Escuela Judicial en su oportunidad y propuso una estructura de acuerdo con las recomendaciones formuladas por los especialistas<sup>5</sup> a cargo de atender ese tema.

- **Reestructuración 2018-2019**

En el 2018, mediante el informe 323-PLA-MI-2019 del 7 de marzo de 2019, el Subproceso de Modernización Institucional de la Dirección de Planificación, realizó un estudio en la Escuela Judicial, señalando entre otros aspectos el rediseño de procesos y lo referente a su función de ente Rector en la capacitación; así como, el análisis de la estructura y organización de las diferentes unidades de Capacitación para proponer un modelo para la correcta atención de todo lo relativo a becas en el Poder Judicial.

---

<sup>4</sup> Aspecto que también cumple con lo establecido en el Reglamento de la Escuela Judicial, Artículo 3. *La Escuela dispondrá de las secciones o áreas de actividad que se consideren necesarias. Una de ellas de destinará, exclusivamente a la formación y capacitación del personal del Organismo de Investigación Judicial.*

<sup>5</sup> Labor a cargo de la Unidad de Atención Psico-Social dirigido por la Licda. Emma Madrigal Bustamante, Trabajadora Social quien emitió el oficio 53 UAP-2006.

En el documento citado, específicamente sobre los cambios más relevantes en relación con la estructura, están:

- Se creó una plaza de coordinador en el Área Académica. Sobre este punto, uno de los encargados del estudio por parte de la Dirección de Planificación, en entrevista realizada mediante la plataforma Teams, el 5 de octubre de 2020, señaló que se decidió asignar la plaza de Profesional en Derecho 3<sup>6</sup> como coordinador, por ser éste, el puesto de mayor perfil dentro de esa Área, tomando en cuenta las limitaciones presupuestarias del Poder Judicial.
- El informe no estableció las funciones por desarrollar por la plaza coordinadora del Área Académica.
- Se trasladó el recurso de Técnico Administrativo 1 ubicado en el Centro Documental, hacia el equipo de apoyo administrativo.
- Se trasladaron cinco Técnicos del Área Administrativa al Área Académica.
- Se trasladó la Gestora de Capacitación (evaluadora) a cargo de la Dirección de la Escuela Judicial al Área Académica.
- Se recomendó valorar del perfil de puesto de Profesional 2 (plaza 43729, Profesional en Filología) para asumir las funciones encomendadas al Programa de Redes Internacionales dentro del Área Académica.

Derivado de estos movimientos, la mayor cantidad de personal quedó a cargo del Área Académica, incluso, sin contemplar el personal de apoyo (por ejemplo, jueces y juezas destacadas temporalmente en la Escuela Judicial para impartir los cursos) quienes también están bajo esta coordinación; mientras otras áreas son integradas por coordinadores sin personal a cargo; tal y como se muestra:

**Cuadro 2****Cantidad de personal destacado en la Escuela Judicial de 2019 a la fecha**

Nombre del área	Q. Personal	Porcentaje
Dirección Escuela Judicial	4	11
Director	1	
Subdirector	1	
Secretaria	1	
Director de revista	1	
Capacitación Jurisdiccional (ÁREA Académica EJ)	15	43
Coordinador	1	
Gestores de Capacitación	8	
Profesional 2	1	
Técnicos administrativos	5	
Personal de apoyo	variado	
Área de Apoyo Administrativo	6	17
Coordinador	1	
Técnicos administrativos	2	
Auxiliares administrativos	2	
Secretaria	1	
Área Servicios Técnicos de Apoyo a la Capacitación Inst	10	29
Coordinador	1	
Unidad de Producción Multimedial		
Coordinador	1	
Profesional en informática	1	
Unidad de Producción Audiovisual		
Coordinador	1	
Profesional	2	
Técnicos especializados	2	
Centro Documental y Archivo		
Coordinador	1	
Unidad Materiales Escritos		
Coordinador	1	
	<b>35</b>	<b>100</b>

**Fuente:** información suministrada por la Administradora de la Escuela Judicial mediante correo electrónico del 2 de setiembre de 2020

- Además, se recomendó:
  - Valorar el perfil de las plazas de Profesional 2 (realizador Audiovisual) y de las dos plazas de Técnico Especializado 6.
  - Realizar una reforma de Ley, de manera que el Consejo Directivo deje de ser el superior jerárquico de la Escuela Judicial y se establezca como un Órgano Asesor de la Capacitación Judicial.
  - Mantener la jornada de medio tiempo de la plaza de Profesional en Derecho 2 quien desarrolla las funciones de Encargada de la Revista Judicial.

Según se desprende de la sesión 29-2018 del Consejo Superior, artículo LXV, dicho estudio se ejecutó, bajo el código P02-PLA-18, de conformidad con lo establecido en el Protocolo Institucional de Rediseño de Procesos, elaborado por la Dirección de Planificación y aprobado por Corte Plena, en sesión 16-15 celebrada el 27 de abril 2015, artículo II. No obstante, se echa de menos la participación de personal experto en ambiente laboral, el cual suministra información relevante sobre este tema, con el fin de

formular recomendaciones acordes a la realidad de la Escuela Judicial; tal y como se realizó en la reestructuración de 2007-2008.

Dado lo anterior, en procura de reunir mayor cantidad de elementos de juicio, se entrevistó a muestra del personal de la Escuela Judicial, logrando evidenciar la existencia de una serie de aspectos -incluyendo la reestructuración-, los cuales afectan negativamente el ambiente laboral de dicha dependencia.

Sobre el tema, de conformidad con la **percepción** de las personas abordadas por esta Auditoría, la última reestructuración se realizó de una manera muy rápida y sin contar con el insumo de las entrevistas efectuadas en su momento al personal de la Escuela; era una situación preconcebida y la intervención de la Dirección de Planificación fue para justificar la intención de mandos directivos. Seguidamente se puntualizan los comentarios hechos por personal entrevistado sobre el informe de reestructuración:

- La reestructuración fue un proceso forzado.
- Antes de iniciar el estudio de reestructuración ya todo estaba definido.
- El ambiente era tenso y existió influencia de gente influyente de la Escuela para que se diera este plan, así como se presentó.
- Desde el principio llevaba el sello de aprobado.
- El informe no definió las funciones del coordinador y las asignadas actualmente por la Dirección se orientan a una jefatura, esto ha provocado inconvenientes entre el personal, quienes no están de acuerdo con ese puesto.
- Se cuestiona la creación de la coordinación del Área Académica, por cuanto fue denegada en la reestructuración 2007-2008 y no se definen las funciones de esta figura por escrito.
- La reestructuración únicamente vino a quitarle poder a la Subdirección de la Escuela para dárselo a la coordinación.
- Con la organización de ahora, existen gestores que piden trabajar con auxiliares específicos, lo cual influye en la carga de trabajo de los otros auxiliares.
- La relación entre los gestores y asistentes no es la mejor y adecuada, por ello debe hacerse una distribución de trabajo de acuerdo con las afinidades de cada quien.
- Cuando se realizaron las reuniones en general para comunicar lo relacionado con la reestructuración, se sintió intimidación por parte de la Dirección de Planificación.
- El personal a cargo del estudio nunca respondió sobre las observaciones realizadas, por ello el nuevo rediseño de procesos se convirtió en un malestar generalizado.
- Se realizaron entrevistas superficiales y a personas inducidas (por decir así, la contraparte de la Escuela Judicial), pero no a todo el personal.
- La reestructuración no trajo mejoras sustanciales a la producción.
- Existe mucho problema con la organización, lo ideal hubiese sido enfocarse en organizar los procesos, tiempos, cronogramas, pero no fue así.
- Se esperaba que fuera un estudio de organización de procesos, no de reubicación de plazas.
- La reestructuración trabajó solo sobre la organización de la Escuela Judicial y no en la modificación de los procedimientos para la eficiencia.
- La Escuela Judicial requiere de orientación para potenciar las capacitaciones, pero la estructura y la forma en la cual se dirige no ayuda a explotar su potencial.
- La Escuela necesita corregir el ambiente laboral, no la estructura.
- La reestructuración se realizó sin tomar en cuenta la situación de ambiente laboral.
- El informe no fue de recibo por todo el personal y luego se efectuaron actividades de ambiente laboral para aceptar los cambios.

- Las estadísticas utilizadas para realizar el informe no se apegan a la realidad, porque no reflejan los verdaderos procesos, ni información confiable; tomaron únicamente el Plan Anual de Trabajo y los cursos abiertos, los cuales reportearon.
- Al informe le falta investigación, criterio técnico y criterio de fondo en su contenido.
- Faltan estadísticas, no hay tabulación de entrevistas, no se detalla bien el análisis de los puestos, ni estaban las plantillas de las cargas laborales analizadas.

Con el fin de analizar algunos de los puntos mencionados anteriormente, esta Auditoría solicitó a la Dirección de Planificación, vía correo electrónico, el pasado 20 de octubre de 2020, distintos documentos e información de respaldo para el sustento del informe 323-PLA-MI-2019, y se obtuvo<sup>7</sup>:

- a. Se entrevistaron 16 personas incluidas la Dirección y Subdirección de la Escuela Judicial.<sup>8</sup>
- b. Para la definición de funciones, se utilizó el manual de puestos de la Dirección de Gestión Humana del Poder Judicial, el cual se encuentra en el portal institucional. Además, cada persona funcionaria de la Escuela Judicial<sup>9</sup> remitió las labores ordinarias realizadas como parte de sus funciones.
- c. Se generó un documento con las observaciones realizadas por algunos de los funcionarios, versus el criterio de la Dirección de Planificación.

Sin embargo, esta Auditoría no pudo constatar si dichos criterios fueron comunicados a los interesados directos.

Valorando lo expuesto (la reestructuración, los comentarios de la Escuela Judicial y la Dirección de Planificación), esta Auditoría no cuenta con elementos para afirmar que dicho estudio estuviera preconcebido y confirmar lo dicho en la denuncia mencionada a inicios del presente informe.

Pese a lo anterior, en cuanto al ambiente laboral se determinó que los conflictos interpersonales son de vieja data en esa dependencia, cuyo personal lo califica como una cultura vivida desde años atrás, lo cual es reforzado con los resultados de la reestructuración del 2007-2008, cuando la Unidad de Atención Psico-Social, emitió el oficio 53 UAP-2006 del 4 de mayo de 2006, donde expresó:

*a) Es indispensable que cada uno de los empleados que conforman esta instancia judicial se ubique y asuma el papel que le corresponde, esto lleva implícito que cada uno se proponga con responsabilidad y decoro un cambio de actitud ya que esto corresponde exclusivamente a una conciencia individual que tendrá repercusión en el actuar de la colectividad.*

*b) Como corolario, si no se modifica esta postura al interior de la Escuela Judicial, donde si bien lo indicó la Universidad de Florida “muchas de las soluciones están en manos de la misma Escuela”, corresponde entonces a las instancias superiores aplicar las medidas correctivas y disciplinarias pertinentes, ya que a todas luces no es con diagnósticos, recomendaciones e informes Psicosociales donde está la solución a situaciones que se arrastran desde hace varios años.*

<sup>7</sup> Respuesta brindada por la Dirección de Planificación mediante Oficio 1710-PLA-MI-2020 del 2 de noviembre de 2020

<sup>8</sup> Según se desprende registro de entrevistas, anexo 1 del oficio 1710-PLA-MI-2020.

<sup>9</sup> 41 funcionarios de la Escuela Judicial remitieron dicho formulario, según se desprende del anexo 3 del oficio 1710-PLA-MI-2020

Nótese que desde ese entonces, se menciona que la Escuela Judicial arrastra problemas de ambiente laboral tan fuertes que no se pueden tratar con dictámenes psicosociales, por el contrario, ameritaban un involucramiento de los órganos superiores para implementar acciones correctivas.

Sobre el particular, esta Auditoría no logró evidenciar ninguna acción de seguimiento por parte la Dirección de la Escuela Judicial, Consejo Superior o Corte Plena para mejorar las situaciones comunicadas en su momento<sup>10</sup>, provocando un deterioro progresivo en los últimos años.

A continuación, se enumeran algunas situaciones de alerta sobre el detrimento del clima organizacional:

- Una funcionaria de la Escuela Judicial fue atendida en el Instituto Nacional de Seguros por cuadros de estrés laboral; por ello la Clínica de Factores Psicolaborales recomendó el traslado de puesto de dicha servidora.

El 19 de setiembre de 2016, la Sección de Reclutamiento y Selección de Personal, mediante oficio AP-01421-2016, rindió un informe<sup>11</sup> en atención a la recomendación anterior, donde señaló:

***Desde setiembre 2014** la señora viene siendo atendida por el servicio de psicología medico de empleado, **por un cuadro de estrés y tensión producto de su ambiente de trabajo**, la sintomatología ha aumentado, lo que ha mermado su condición mental y psicológica, influyendo en su vida diaria. [...] (El subrayado no corresponde al original)*

***Se acordó:** [...] trasladar a la servidora de la Escuela Judicial a la plaza vacante de igual categoría ubicada en la Unidad de Capacitación y Supervisión del Ministerio Público [...].*

Cabe mencionar que a la fecha esta recomendación no se ha ejecutado.

- En el 2018, como parte del rediseño de la Escuela Judicial, se presentó un informe sobre el proceso de abordaje sistemático en términos de realidad y posibilidad, donde se menciona como parte de los resultados:
  - Inestabilidad en los niveles de Dirección Superior: El movimiento fue continuo, la razonabilidad, la acción y la búsqueda de efectividad dominó; no obstante, se recrean condiciones que no fueron bien atendidas.
  - Emergen territorios e islas que trascienden el ciclo:
    5. Portadores de integración, pertenencia, vivencia emocional y vínculos afectivos.
    6. Inestabilidad en el nivel de autoridad superior y su proyección de conflictos
    7. Bajo manejo de la rivalidad y el poder interno
    8. Modelo de selección e inclusión de personal que se puede caracterizar por sus debilidades

---

<sup>10</sup> Al respecto la licenciada Katia Marcela Saborío Soto, jefa de Ambiente Laboral de la Dirección de Gestión Humana, al indicar que no existe una valoración como tal de la Escuela Judicial.

<sup>11</sup> Conocido por el Consejo Superior, en sesión 83-17 del 12 de setiembre de 2017 art LXII.

- La práctica de límites por parte de los niveles de jerarquía tiene asiento en estilos que van desde lo permisivo hasta lo represivo, dentro de estados de contradicción entre la Dirección y Subdirección.
- Del 2008 hasta el 2018 se desarrolla un ciclo donde se impone la lógica, el planeamiento, el orden y resultados, pero se mantienen perturbaciones, comportamientos, conexiones inadecuadas, territorialidades, heridas emocionales y de estilo de autoridad no resuelto y en estado latente.
- En el 2020 los problemas de ambiente laboral trascienden no solo a lo externo de la Oficina - dentro del mismo Poder Judicial-; sino que ha sido divulgado por medios de comunicación.
- Noticia publicada por Diario Extra el 1 de julio de 2020 sobre una denuncia anónima por un posible conflicto de intereses.
- Noticia publicada por Diario Extra el 15 de setiembre de 2020, donde personal judicial denuncia una serie de irregularidades en las actuaciones de la actual Directora a.i. de la Escuela Judicial, por anomalías en el manejo de la caja chica y acoso laboral; además de cuestionar su nombramiento.
- Los únicos estudios efectuados por la Institución<sup>12</sup> se han desarrollado con el fin de apoyar el proceso de cambio experimentado en el último rediseño de procesos<sup>13</sup> y no como un proyecto para atender las deficiencias en las relaciones laborales e interpersonales (ambiente laboral) de esa dependencia.

Adicionalmente, resulta relevante mencionar los aspectos determinados mediante las entrevistas aplicadas por esta Auditoría:

**4. *Los problemas personales de la actual directora de la Escuela Judicial traspasan al ámbito laboral:***

En una oportunidad quien ocupa actualmente la Dirección de la Escuela Judicial, recibió la visita de una persona, en las instalaciones de este recinto, para conversar de un asunto personal, esa situación culminó en actos de violencia por parte de la persona visitante, comprometiendo la seguridad las personas funcionarias y afectando la imagen del Poder Judicial<sup>14</sup>.

Además, dicha funcionaria mantiene deudas que la han llevado a procesos de cobro judicial<sup>15</sup>, e incluso con subalternos suyos, empeorando con ello el ambiente de trabajo actual.

<sup>12</sup> Se efectuaron dos estudios:

**α)** Informe sobre abordaje sistémico de la Escuela Judicial, realizado del 3 de noviembre al 3 de diciembre del 2018. Dicho abordaje fue contratado a la empresa ACOCRE y se trató de un proceso de capacitación y sensibilización de competencias interpersonales e intrapersonales claves para promover un clima laboral saludable

**β)** Taller denominado "Desarrollo de normas para la mejora de la convivencia laboral en la Escuela Judicial" , donde el personal definió veinte normas de convivencia relevantes para el equipo de trabajo en las esferas de la cooperación y el buen trato, el respeto y la comunicación sana, la resolución pacífica de conflictos y el liderazgo

<sup>13</sup> Acuerdo del Consejo Consultivo de la Escuela Judicial 11-2018 del 21 de agosto de 2018, artículo I.

<sup>14</sup> La mayoría de los entrevistados mencionaron ser testigos de la discusión.

<sup>15</sup> Calificado como falta grave, según la Ley Orgánica del Poder Judicial

Al respecto, según informó la Inspección Judicial se han tramitado al menos dos causas<sup>16</sup> contra actual Directora dicha dependencia por no pago de deudas; de las cuales una fue trasladada por competencia a la Escuela Judicial y en otra fue sancionada con amonestación escrita -falta grave-. Además de existir otras dos causas en trámite<sup>17</sup> y otros procedimientos se encuentran en fase de investigación.

5. *Los problemas del ambiente laboral de la Escuela Judicial se centran en el área académica.*

Como se mencionó anteriormente la nueva estructura propuesta por la Dirección de Planificación, asigna un alto porcentaje de los integrantes de la Escuela Judicial bajo la coordinación Área Académica, donde el entorno de trabajo está marcado por problemas personales y laborales entre el personal de la gestoría y pueden llegar a interferir con la productividad de aquellas personas quienes fueron trasladadas e incluso a otras áreas de la institución, bajo el argumento de son ellas quienes generan el trabajo de las otras secciones.

Esta situación fue comentada por la mayoría de las personas de la Escuela Judicial entrevistadas por esta Auditoría.

6. *Falta de liderazgo.*

El clima laboral depende en gran medida de la gestión realizada por quienes dirigen una oficina; razón por la cual esta Auditoría consideró necesario contar con el criterio de las personas entrevistadas sobre la gestión y habilidades competenciales de la actual Dirección y Subdirección de la Escuela Judicial, de lo que se obtuvieron los resultados que se detallan a continuación:

Dirección:

La mayor parte de los entrevistados fueron de la opinión, con respecto a las características de la actual Directora a.i., que es una persona muy inteligente, sabe dar soluciones, pero no cuenta con manejo de inteligencia emocional (simplemente “estalla”); tiene diferentes personalidades, no es muy afable, ni controlada. Cuando está en situaciones de estrés, tiende a gritar, a desesperarse y no es idónea para manejar personal, es desorganizada y tiende hacerse rodear de gente de su misma sintonía replegando a la demás. Su sola presencia genera tensión en el personal de la Escuela Judicial.

Subdirección:

En cuanto a la Subdirección, señalaron mayor accesibilidad para trabajar, es ordenada, detallista, el personal trabaja con más confianza y tranquilidad cuando se encuentra sólo ella en la Dirección, sin embargo, le falta formación jurídica.

Adicionalmente, existe un evidente confrontamiento entre la actual Dirección y la Subdirección; afectando la labor por desarrollar en todo el entorno de la Escuela Judicial.

---

<sup>16</sup> Según expediente de la Inspección Judicial 18-002491-31-IJ y 19-003531-31-DI

<sup>17</sup> Según expediente de la Inspección Judicial 20-1888-31-DI y 20-00622-031

Por último, varias personas coincidieron en que no hay una persona dentro de esa dependencia judicial con las habilidades de líder necesarias para asumir la dirección.

**7. Irrespeto entre compañeras y compañeros.**

Sobre este particular distintas personas entrevistadas, señalaron la existencia de maltrato por parte de la actual Dirección, por cuanto les grita con el fin de imponer su criterio y hace comentarios de burla hacia los demás con sus “allegados”; por ejemplo: en una reunión delante del quienes integran el Área de Gestoría, se burlaron de la exposición realizada por un compañero del Centro Documental y Archivo de la Escuela Judicial.

**8. Falta de comunicación.**

Parte del personal judicial de esta dependencia, siente que prevalece una falta de comunicación constante, lo cual impide mejorar y saber exactamente sus funciones, cada quién entiende las cosas de forma diferente y por eso las actividades se ejecutan según sea la persona asignada.

No existe una comunicación formal por la persona competente para hacerlo, generando vacíos de información, ello provoca rumores positivos o negativos creíbles que evidentemente desvían la atención de la gestión profesional.

Por último, existe otra situación la cual influye significativamente en el entorno de la Escuela Judicial, la cual, por su importancia, se analiza por separado:

Durante décadas se ha tenido la concepción que la Escuela Judicial se aboca exclusivamente a brindar capacitación al ámbito jurisdiccional, razón por la cual a lo largo del tiempo se han designado únicamente personas con formación académica y profesional en Derecho en los puestos de la Dirección, tal y como se muestra:

**Cuadro 3**  
**Ocupantes del puesto de la Dirección de la Escuela Judicial**  
**Período 1979 a 2020**

Ocupante	Período de nombramientos como Director de Escuela Judicial.	Profesión
Mario Houed Vega	1979-1984	Abogado
Santiago Pla Falcó	1984-1987, 1989-1992	Abogado
Wilbert Arroyo Álvarez	1987-1988, 1997-1998	Abogado
José Manuel Arroyo Gutiérrez	1994-1995	Abogado
Daniel Salazar Villegas	1995-1996	Abogado
Juan Diego Rojas Araya	1996-1997	Abogado

Ocupante	Periodo de nombramientos como Director de Escuela Judicial.	Profesión
Alfredo Chirino Sánchez	1998-2006	Abogado
Marvin Carvajal Pérez	2006-2014	Abogado
Ileana Guillén Rodríguez	2014-2019	Abogada
Rebeca Guardia Morales ( <b>interina</b> )	2020	Abogada

**Fuente:** página web de la Escuela Judicial.

En cuanto a los nombramientos de Subdirección, se ha seguido la misma línea; con la salvedad que a partir de 2015 se efectúan nombramientos interinos prolongados a una Psicóloga de profesión<sup>18</sup>.

No obstante, persiste la idea que quienes dirijan la Escuela Judicial deben ser profesionales en Derecho, lo cual se evidencia con:

- Los nombramientos efectuados durante los últimos años (2019-2020), según se extrae del Sistema SIGA-GH,
- La redefinición de requisitos legales – académicos- en el perfil competencial, para estos cargos.

#### **Detalle de nombramientos en el sistema SIGA-GH:**

En sesión de Consejo Directivo de la Escuela Judicial, como propuesta de su presidencia se nombró a Rebeca Guardia (licenciada en Derecho) como Directora a.i. de la Escuela Judicial, en sustitución de Ileana Guillén Rodríguez, quien se jubiló el 16 de setiembre de 2019.

A partir de ese momento las sustituciones de la Dirección son cubiertas por Gustavo Céspedes Chinchilla, quién también es licenciado en Derecho y no la actual subdirectora de la Escuela Judicial, tal y como lo establece el Plan Anual de vacaciones:

*9.4. Podrá sustituirse a partir de un día a los jefes y subjefes de oficina (Dirección, Departamento, Sección, Unidad). En caso de existir Subjefe éste asumirá la Jefatura, a cuyos efectos se le pagará el rubro correspondiente al ascenso y se le sustituirá en el cargo<sup>19</sup>.*

#### **Definición de requisitos legales:**

La Dirección de Planificación, el 7 de marzo de 2019 emitió el informe 323-PLA-MI-2019 relacionado con el Rediseño de Procesos en la Escuela Judicial<sup>20</sup>. Dicho informe, aunque no señala aspectos específicos relativos a la Dirección y Subdirección de la Escuela Judicial, es tomado por la Sección de Análisis de Puestos como insumo para la elaboración del Perfil Competencial de estos puestos.

18

Lo cual va acorde con lo establecido en el perfil de puestos cuando señala que debe ser licenciado en derecho o una carrera a fin.

19

Consejo Superior sesión 10-07, artículo XXXII

20

Consejo Superior, sesión 67-19 celebrada el 30 de julio de 2019, artículo XXIX

Mediante correo electrónico del 16 de diciembre de 2019, el Director a.i. de la Escuela Judicial en ese entonces, remitió a la presidencia del Consejo Directivo, la propuesta de actualización de los cargos de Dirección y Subdirección de la Escuela Judicial, elaborada por la Sección de Análisis de Puestos de la Dirección de Gestión Humana en forma separada, a partir del Informe 323-PLA-MI-2019.

El Consejo Directivo de la Escuela Judicial, en sesión 025-2019, artículo único, conoció la gestión anterior y dio el visto bueno a los perfiles propuestos.

El 28 de febrero de 2020, la señora Vicepresidencia de la Corte Plena y Coordinadora de la Comisión de Nombramientos, remitió el oficio 16-Mag.2.SCP-2020, donde señaló que en atención a lo dispuesto por Corte Plena en sesión 40-19 de 23 de septiembre de 2019 (artículo V), se proyecta sacar a concurso en abril de 2020 la plaza de Dirección de la Escuela Judicial y por ende solicitó a la Sección de Análisis de Puestos remitir el perfil competencial de este cargo.

Posteriormente, mediante correo electrónico del 4 de marzo de 2020, la presidencia del Consejo Consultivo de la Escuela Judicial, indicó que se remitieran tanto el perfil competencial de la Dirección como el de la Subdirección.

Debido a lo anterior, la Sección de Análisis de Puestos, mediante oficio J-DGH-SAP-084-20 del 13 de marzo de 2020, remitió a la subdirección interina de la Dirección de Gestión Humana un informe con los perfiles de director(a) y subdirector(a) de la Escuela Judicial; dentro de los aspectos más importantes, se encuentran:

**Cuadro 4**  
**Perfiles competenciales**  
**propuestos por la Sección de Análisis de Puestos de Gestión Humana**

	Director/a de la Escuela Judicial	Subdirector/a de la Escuela Judicial
Requisito académico	Licenciatura en derecho	Licenciatura en una de las disciplinas académicas de la Administración o en ciencias de la educación con énfasis o especialidad en administración educativa
Requisitos Legales	Incorporado al Colegio de Abogados de Costa Rica.  Cumplir las condiciones establecidas por la Ley Orgánica del Poder Judicial, Estatuto de Servicio Judicial, leyes y disposiciones especiales para el puesto en particular.	Incorporado al Colegio Profesional respectivo cuando la ley así lo establezca para el ejercicio del cargo profesional
Experiencia	Requiere un mínimo de cinco años de experiencia en labor judicial (jurisdiccional) (Requisito establecido por el Reglamento de la Escuela Judicial, artículo 6.)  Requiere un mínimo de dos años de experiencia como docente. (Requisito establecido por el Reglamento de la Escuela Judicial, artículo 6.)  Requiere un mínimo de cinco años de experiencia en la dirección, coordinación y supervisión de equipos de trabajo en programas.	Requiere un mínimo de cinco años de experiencia en la dirección, coordinación y supervisión de equipos de trabajo.  Requiere un mínimo de cinco años de experiencia en el ejercicio de la profesión.

**Fuente:** perfiles competenciales remitidos a la Escuela Judicial por la Sección de Análisis de Puestos.

Dicho informe fue expuesto ante el Consejo de Personal, en sesión 014-2020 artículo V, del 22 de setiembre de 2020, el cual literalmente dice:

*La Jefa de la Sección Análisis de Puestos, se presenta a exponer el oficio N°J-DGH-SAP-084-20 relacionado con las actualizaciones de los perfiles de los cargos de Director y Subdirector de la Escuela Judicial.*

*No obstante, antes de iniciar con la consideración del oficio citado, el Mag. Solís Zelaya expresa que “Corte Plena, en la sesión N° 53-2020 celebrada el 21 de setiembre del año en curso, artículo XIII, al conocer el oficio N° 280-STGAJ-2020 de 18 de setiembre en curso, suscrito por las licenciadas K.E.B y Karen Rojas Paniagua, Representante Legal de la Secretaría Técnica de Género y Acceso a la Justicia, en que solicitan medida cautelar “Urgente” Inaudita Altera Parte y Ante Causam, por los motivos que exponen, dispuso, por mayoría, acoger la medida cautelar en los términos solicitados, en consecuencia: **Cesar cualquier materialización de los actos administrativos que se hayan generado, entre ellos la modificación del perfil y requisitos del puesto de la Subdirección de la Escuela Judicial y todas las gestiones asociadas a la aprobación del mismo en la Dirección de Gestión Humana**, el Consejo de Personal y demás instancias involucradas en el proceso de cambio de perfil y requisitos de la plaza, lo anterior hasta que finalice un proceso disciplinario iniciado en contra de un magistrado.” (Oficio Secretaría de la Corte N°8789-2020)<sup>21</sup> (El subrayado no corresponde al original)*

Por lo tanto, en acatamiento de lo dispuesto, se continúa con el trámite para actualizar únicamente el perfil competencial para el cargo de Director(a) de la Escuela Judicial.

Ahora bien, de la información presentada en el cuadro anterior, se extrae que la definición de los requisitos para el perfil del Director(a) de la Escuela judicial, parte de la premisa que dicha dependencia se especializa en la capacitación del Ámbito Jurisdiccional, reafirmando así, cuando en este nuevo perfil delimitan la experiencia al ámbito mencionado; sin embargo, aunque el desempeño en lo jurídico dentro del Poder Judicial, es una labor judicial, dicha interpretación deja de lado el Ámbito Auxiliar de Justicia, e incluso, al Administrativo, aspectos contemplados en la Ley de la Escuela Judicial, al señalar:

**Artículo 3.** *La Escuela dispondrá de las secciones o áreas de actividad que se consideren necesarias. Una de ellas se destinará, exclusivamente a la formación y capacitación del personal del Organismo de Investigación Judicial.*

Por otra parte, al consultarle a la Jefatura de la Sección de Análisis de Puestos de la Dirección de Gestión Humana sobre el asidero legal que respaldaba la definición y cambio en los requisitos académicos para estos puestos, mediante correo electrónico de fecha 3 de setiembre de 2020, indicó:

*Ni la LOPJ ni el Estatuto, señalan algo sobre el requisito de “Licenciatura en Derecho”; se menciona algún detalle en el artículo N° 6 del Reglamento de Creación de la Escuela Judicial. Es de esta norma, desde donde se ha interpretado (más de 30 años a nivel de instancias superiores); por la experiencia judicial que se solicita y por la trayectoria de nombramiento de la mayoría de los Directores que han sido abogados incluso desde antes de la creación de esa Ley.*

**Artículo 6.** *—El director es el responsable de la buena marcha de la Escuela, su nombramiento corresponde a la Corte Plena y debe tener cuando menos cinco años de labor judicial y experiencia docente.”*

La consolidación de un sistema apropiado e integral entre las personas y la gestión permite alcanzar los objetivos institucionales, situación que no se cumple con los perfiles actuales de quienes dirigen la Escuela Judicial y la eventual actualización de éstos -ambos documentos elaborados por la Sección de Análisis de puestos-; dado que presenta inconsistencias en relación con la Ley de creación de dicho Órgano e impiden cumplir con lo establecido en el Plan Anual de Vacaciones.

En conclusión, a pesar de que la Institución ha tratado de fijar un norte propicio para el óptimo funcionamiento de la Escuela Judicial, a la fecha persisten inconsistencias entre la Ley 6593 y las funciones realmente realizadas; afectando la definición de los perfiles competenciales.

Adicionalmente, la última reestructuración se llevó a cabo sin tomar en cuenta el tema de ambiente laboral, provocando efectos contrarios a los esperados; ya que se designaron personas en puestos estratégicos quienes eventualmente no cuentan con las habilidades competenciales necesarias para liderar un grupo de personas y afrontar asertivamente los problemas de clima laboral prevalecientes en esa dependencia.

Es evidente que la Escuela Judicial se encuentra inmersa en un ambiente laboral deteriorado, donde existen jefaturas calificadas por su propio personal como profesionales sin liderazgo, por ello es que el recurso humano se encuentra desmotivado, las relaciones son disfuncionales, persisten altos niveles de estrés, y en general, actitud negativa dentro de los equipos de trabajo, ocasionando por ende, situaciones de conflicto, que inciden en la eficiencia de la función sustantiva de la Escuela Judicial.

En ese sentido, resulta importante resaltar lo señalado en los artículos 8 y 12 de la Ley General de Control Interno, en los cuales se establece como deberes del jerarca y titulares subordinados, el tomar de inmediato las medidas correctivas, ante cualquier evidencia de desviaciones o irregularidades y la obligatoriedad de la Administración Activa de implementar las sugerencias y recomendaciones emitidas en los informes de la Auditoría.

## **11. Sugerencias**

Por todo lo descrito, esta Auditoría estima pertinente que la Administración retome acciones en procura de solventar las condiciones que afectan a la dependencia judicial evaluada, para lo cual se presenta la siguiente sugerencia:

### **A las Magistradas y Magistrados de la Corte Plena**

Emprender las acciones correspondientes en procura de resolver en forma definitiva, la situación decadente con relación al ambiente laboral que experimenta la Escuela Judicial, así como, aquellas orientadas a un direccionamiento estratégico de dicha dependencia en cuanto a su estructura organizativa, de conformidad con la normativa vigente, considerando la multiplicidad de factores e incidentes adversos expuestos en el presente informe. Lo anterior, con el objetivo de lograr un adecuado y eficiente funcionamiento de un despacho tan importante a nivel institucional.

Por consiguiente y de acuerdo con lo establecido en el inciso d) del artículo 22 de la Ley General de Control Interno, se advierte o previene sobre las situaciones descritas, las cuales podrían ocasionar la materialización de eventos o acontecimientos más gravosos a los referidos en este Informe.

Atentamente,

Roberth García González  
Auditor General  
ybr

c: Despacho de la Presidencia  
Escuela Judicial  
Sección Auditoría del Fondo de Jubilaciones y Pensiones  
**Archivo.”**

- 0 -

A petición de la Licda. Rebeca Guardia Morales, directora a.í., de la Escuela, se adjunta documento que contiene sus observaciones sobre el citado análisis de la Auditoría, en cuanto a la reestructuración de la Escuela Judicial, observaciones que fue enviado a las personas integrantes de la Corte Plena. Señala que es de su interés, que el Consejo Directivo tenga presente esas observaciones, al momento de estudiar dicho análisis de la Auditoría Judicial:

- 0 -

“CORTE SUPREMA DE JUSTICIA PODER JUDICIAL DE COSTA RICA  
OFICIO NÚMERO: N°. 362-05-IAD-SAFJP-2021 DE LA AUDITORIA  
JUDICIAL CON FECHA 12 DE MARZO DE 2021  
GESTIONA: REBECA GUARDIA MORALES  
INFORME DE ADVERTENCIA RELACIONADO CON EL ANÁLISIS DE REESTRUCTURACIÓN DE  
PUESTOS DE LA ESCUELA JUDICIAL Y OTROS TEMAS.

Señoras Magistradas  
Señores Magistrados  
Corte Suprema de Justicia  
Poder Judicial de la República de Costa Rica  
S. O.

Estimables Señoras y Señores:

La Suscrita Rebeca Guardia Morales, en mi condición de Directora a.í de la Escuela Judicial, procedo a referirme al IINFORME DE ADVERTENCIA remitido por la Auditoría Judicial mediante Oficio número **362-05-IADSAFJP-2021 con fecha 12 de marzo del año en curso, en virtud de lo siguiente:**

1. Mediante copia remitida a la Escuela Judicial del Oficio referido, me impongo del contenido del mismo y deseo hacer algunas aclaraciones, ya que desde un inicio, la Auditoría Judicial procedió a realizar entrevistas a varios funcionarios del Despacho a mi cargo, sin tomarme en cuenta para ninguna de estas entrevistas, siendo que mediante correo de fecha 02 de setiembre del año anterior tuve que solicitar al señor Auditor Roberth García González, una audiencia a fin de también manifestarme sobre las investigaciones que se estaban llevando a cabo en la Escuela y sobre las que no fui citada en ningún momento, siendo que la intervención de la Auditoría en la Escuela Judicial, más parecía una investigación contra la suscrita, en vez de un estudio en relación con la citada reestructuración de puestos.

2. Que mediante correo del 2 de setiembre a las 11:15 horas, el Lic Roberth García me indica lo siguiente: “...En atención a su solicitud, quiero hacer de su conocimiento que la metodología de trabajo utilizada para efectuar todas nuestras evaluaciones y estudios, está debidamente amparada a la normativa que rige el accionar de las Auditorías Internas del Sector Público. En el momento que consideremos oportuno y como una prueba de valoración y comprobación, estaríamos considerando su participación en el trabajo que se desarrolla...”
3. Que finalmente fui citada a una reunión en fecha en fecha 20 de noviembre, misma que se llevó a cabo en fecha 23 de noviembre de 2020, en la sala de reuniones de la Auditoría.

Que del contenido del mencionado informe de advertencia debo hacer las siguientes observaciones:

- A. El proceso de rediseño inicia y se concluye con doña Ileana Guillén Rodríguez.
- B. Desde el inicio de mi gestión y dada la pandemia más del 80% del personal de la Escuela se encuentra en teletrabajo y las asignaciones de tareas y la supervisión de las mismas están a cargo de las coordinaciones respectivas. Desde que se decretó el cierre por parte del Poder Judicial, las personas gestoras del Área Académica se han mantenido en teletrabajo casi el 100% del tiempo, algunas de ellas no se han apersonado ni un día y algunas otras lo han hecho en pocas ocasiones para atender asuntos puntuales, vinculados directamente con su gestión o labor.
- C. Por otra parte la Dirección y la Subdirección no coinciden los mismos días en la Escuela porque el teletrabajo rota entre la semana unos días va la Subdirectora y otros días voy yo, en semanas alternas por lo que la interacción de manera presencial es mínima.
- D. No se han variado las labores asignadas a la Subdirección, esta mantiene las mismas que tenía en las dos Direcciones anteriores.
- E. Sobre el incidente que se menciona con la persona encargada del CEDO durante la Dirección de Doña Ileana Guillén, fue durante una reunión que se sostuvo hace dos o tres años, en la que a partir de una discrepancia de criterios sobre la forma en que se deberían solicitar las asignaciones o las solicitudes a las personas Magistradas, se pudo malinterpretar la reacción de don Gustavo Céspedes y la mía, ante lo que nos sugería hacer referente al trámite de correspondencia entrante, sin embargo, doña Ileana atendiendo a los principios rectores de la conciliación y la Justicia Restaurativa nos dijo a don Gustavo Céspedes y a mí que el compañero se pudo haber sentido mal, por lo que nosotros procedimos a explicarle nuestra posición y ofrecerle las disculpas, si era que lo habíamos hecho sentir mal, pero nunca se actuó con mala intención, incluso el compañero aceptó las disculpas y continuamos trabajando de manera normal, incluso el compañero nunca hizo ningún comentario sino que una de las personas gestoras fue la que le hizo el comentario a doña Ileana y por eso ella lo abordó.
- G. Debo mencionar que no resulta cierto que se haya nombrado a don Gustavo Céspedes en el cargo de Director de la Escuela Judicial durante el período que yo he estado nombrada como Directora, la única persona que me ha sustituido durante mis ausencias es doña Kattia Escalante Barboza y esto es fácilmente corroborable en la Dirección de Gestión Humana, por lo que resulta muy cuestionable que la Auditoría Judicial brinde esta información a la Corte sin haber antes, verificado dicha información. Es importante destacar que los nombramientos de la dirección son realizados por el Despacho de la

Presidencia en atención a las disposiciones de la Presidencia de la Corte. Como prueba se adjunta el oficio PJ-DGH-AP-1154-2021, donde se certifican los nombramientos de don Gustavo Céspedes y los míos, donde se evidencia que lo indicado por la Auditoría en su página catorce del informe, es falso.

H. Ahora bien, en el Informe de Advertencia se dedica un apartado importante en el siguiente sentido:

*“En el 2020 los problemas de ambiente laboral trascienden no solo a lo externo de la Oficina -dentro del mismo Poder Judicial-; sino que ha sido divulgado por medios de comunicación.*

- *Noticia publicada por Diario Extra el 1 de julio de 2020 sobre una denuncia anónima por un posible conflicto de intereses.*

- *Noticia publicada por Diario Extra el 15 de setiembre de 2020, donde personal judicial denuncia una serie de irregularidades en las actuaciones de la actual Directora a.i. de la Escuela Judicial, por anomalías en el manejo de la caja chica y acoso laboral; además de cuestionar su nombramiento.*

4. *Los únicos estudios efectuados por la Institución se han desarrollado con el fin de apoyar el proceso de cambio experimentado en el último rediseño de procesos y no como un proyecto para atender las deficiencias en las relaciones laborales e interpersonales (ambiente laboral) de esa dependencia. Adicionalmente, resulta relevante mencionar los aspectos determinados mediante las entrevistas aplicadas por esta Auditoría:*

- *Los problemas personales de la actual directora de la Escuela Judicial traspasan al ámbito laboral:*

*En una oportunidad quien ocupa actualmente la Dirección de la Escuela Judicial, recibió la visita de una persona, en las instalaciones de este recinto, para conversar de un asunto personal, esa situación culminó en actos de violencia por parte de la persona visitante, comprometiendo la seguridad las personas funcionarias y afectando la imagen del Poder Judicial (...)*

*(...) Además, dicha funcionaria mantiene deudas que la han llevado a procesos de cobro judicial, e incluso con subalternos suyos, empeorando con ello el ambiente de trabajo actual. Al respecto, según informó la Inspección Judicial se han tramitado al menos dos causas contra actual Directora dicha dependencia por no pago de deudas; de las cuales una fue trasladada por competencia a la Escuela Judicial y en otra fue sancionada con amonestación escrita -falta grave-. Además de existir otras dos causas en trámite y otros procedimientos se encuentran en fase de investigación (...)*

- *(...) Falta de liderazgo.*

*El clima laboral depende en gran medida de la gestión realizada por quienes dirigen una oficina; razón por la cual esta Auditoría consideró necesario contar con el criterio de las personas entrevistadas sobre la gestión y habilidades competenciales de la actual Dirección y Subdirección de la Escuela Judicial, de lo que se obtuvieron los resultados que se detallan a continuación:*

*Dirección:*

*La mayor parte de los entrevistados fueron de la opinión, con respecto a las características de la actual Directora a.i., que es una persona muy inteligente, sabe dar soluciones, pero no cuenta con manejo de inteligencia emocional (simplemente “estalla”); tiene diferentes personalidades, no es muy afable, ni controlada. Cuando está en situaciones de estrés, tiende a gritar, a desesperarse y no es idónea para*

*manejar personal, es desorganizada y tiende hacerse rodear de gente de su misma sintonía replegando a la demás. Su sola presencia genera tensión en el personal de la Escuela Judicial (...)*

Sobre el anterior contenido, en el Informe de Advertencia de la Auditoría Judicial, es importante señalar que se menciona que en el año 2020 se dieron dos publicaciones en el Diario Extra sobre presuntos problemas de ambiente laboral relacionados con un posible conflicto de intereses y por presuntas irregularidades en el manejo de Caja Chica y Acoso Laboral por parte de la suscrita.

En primer término, el hecho de que esta información trascendiera a la prensa es única y exclusivamente responsabilidad de la persona que de forma maliciosa filtró esa información para causarle un perjuicio a mi imagen, haciendo referencia a hechos que ya han sido resueltos en sede administrativa de manera favorable para la suscrita, como lo es el tema del conflicto de intereses y el de caja chica.

Por un lado, el conflicto de intereses, fue un tema que el Consejo Superior resolvió mediante acuerdo de fecha 4 de febrero del presente año en sesión 10-2021 artículo XIX, y por otro lado, la publicación de fecha 15 de setiembre de 2020 está fundada en hechos de un presunto “Acoso Laboral” que fue desestimado por la Inspección Judicial mediante resolución de las ocho horas y veinticinco minutos del ocho de setiembre de dos mil veinte dictada en el expediente disciplinario número 20-002092-0031-DI, precisamente porque no existe el supuesto Acoso.

Ahora bien, en segundo término, el Informe indica que mis presuntos “problemas personales” traspasan al ámbito laboral y que sobre esto se entrevistó a varios testigos, haciéndose mención a un evento en el cual una persona, quien es funcionaria judicial, esto no lo dice el informe, se apersonó a la Escuela por un asunto personal y ejerció actos de violencia “comprometiendo la seguridad las personas funcionarias y afectando la imagen del Poder Judicial”. No obstante la anterior afirmación llama la atención porque la Auditoría Judicial no indica que esos actos de violencia, eran violencia de género y que los mismos fueron específicamente ejecutados en contra de la suscrita, no de ninguna otra persona, y que ese visitante era funcionario judicial, y que llegó sin que la suscrita tuviera conocimiento de su ingreso. Resulta muy cuestionable desde el punto de vista de la objetividad, que la Auditoría Judicial realice un informe de Advertencia atribuyéndome la responsabilidad en estas situaciones a mí, cuando es lo cierto, que la víctima de la violencia de género que ocurrió el día a que hace referencia dicho informe, es única y exclusivamente atribuible a ese funcionario judicial al que llamativamente ni siquiera mencionan con nombres y apellidos, pese a tener dicha Auditoría Judicial debidamente indentificada a esa persona. Lo ocurrido el día de los hechos, puso en riesgo **mi integridad y mi vida, y aun así, al parecer según este informe lo que pasó es mi culpa**, lo cual deja mucho que desear sobre un Despacho que también debe velar por el cumplimiento de las Políticas de Cero Tolerancia a la Violencia en el Poder Judicial.

Se señala en el informe que la suscrita mantiene deudas que la han llevado a procesos de cobro judicial, e incluso con subalternos, empeorando con ello el ambiente de trabajo actual. Lo anterior, no tiene ninguna relación con mi capacidad para realizar mi trabajo y es un tema personal que estoy tratando de solucionar de la mejor forma posible.

No obstante lo anterior, debo recalcar que mis problemas personales, no tienen relación con mi desempeño en mi trabajo. La Auditoría rinde un informe a la Corte con sustento en comentarios subjetivos de ciertas personas, al parecer escogidas a dedo, para venir a brindar detalles de mi ámbito privado, y de mis problemas, lo cual eventualmente resulta hasta sesgado porque cuál funcionario judicial no tiene problemas?

Mi situación personal en algunas ocasiones ha trascendido debido a la mala fe de terceras personas, no porque yo haya traído mis problemas al trabajo y esto no se me puede atribuir a mí, ni mucho menos ser utilizado para malinformarme ante las señoras Magistradas y los señores Magistrados, porque realmente el contenido de lo que aquí se ha expuesto no sólo es parcializado sino que es de muy mal gusto.

Ahora bien, es importante destacar que en efecto existe una relación comercial entre una compañera y la suscrita, pero este asunto está siendo conocido en las instancias correspondientes e incluso el mismo Consejo Superior ya se pronunció al respecto, y tomó las medidas correspondientes a fin de evitar conflictos internos.

Reitero no omito manifestar que todos los seres humanos tenemos problemas personales, y todos en algún momento hemos tenido desacuerdos con compañeros de trabajo, no obstante eso no es motivo para considerar que la suscrita no está en capacidad de asumir mis obligaciones en el puesto que ocupo, ya que, tal y como se puede observar mi trabajo responde por sí mismo. La misma Auditoría en este informe indica que los problemas interpersonales de la Escuela Judicial datan de muchos años atrás, es decir, que no es en la era de Rebeca Guardia que estos problemas han surgido, todo lo contrario, se han realizado esfuerzos por mejorar esta área de nuestro Despacho, pero es lo cierto, que existen algunos elementos que no han permitido que esto ocurra, debido a la actitud que algunas personas han asumido y que curiosamente en este Informe de Auditoría no se mencionan, pues se entrevistó únicamente a un grupo de personas, no a todos, y en la medida en que el trabajo se realice de esa forma, no se puede llegar a la verdad real y los supuestos hechos o situaciones detectadas podrían ser parcializados.

Ahora bien, el hecho de tener un expediente abierto en la Inspección Judicial, no necesariamente significa que la persona funcionaria sea culpable de lo que se le atribuye, ya que el Procedimiento administrativo disciplinario es una garantía en sí mismo, de ahí que esa circunstancia no tiene porqué ser motivo para que la Auditoría me cuestione o me considere inidónea para ocupar el cargo que ocupo, ya que esa afirmación puede incluso ser discriminatoria y violatoria del Principio de Inocencia,

También se señala en este Informe que se detectó una Falta de Liderazgo en el ejercicio de mi cargo en la Dirección de la Escuela ya que:

*“la mayor parte de los entrevistados fueron de la opinión, con respecto a las características de la actual Directora a.i., que es una persona muy inteligente, sabe dar soluciones, pero no cuenta con manejo de inteligencia emocional (simplemente “estalla”); tiene diferentes personalidades, no es muy afable, ni controlada. Cuando está en situaciones de estrés, tiende a gritar, a desesperarse y no es idónea para manejar personal, es desorganizada y tiende hacerse rodear de gente de su misma sintonía replegando a la demás. Su sola presencia genera tensión en el personal de la Escuela Judicial (...).”*

Es decir, que la Auditoría Judicial sustenta su supuesta situación detectada a la cual llama “Falta de Liderazgo” en las entrevistas que le realizó a algunas personas funcionarias de la Escuela Judicial, cuyos nombres ni siquiera menciona, siendo que dichas entrevistas no son una evidencia de Auditoría, la evidencia de Auditoría debe ser suficiente, competente y pertinente, ni mucho menos configuran un criterio técnico, siendo que en este caso, resulta DESCALIFICANTE y también OFENSIVO que la Auditoría Judicial indique que, según los entrevistados, la suscrita “**tiene diferentes personalidades...** no es muy afable, ni controlada. Cuando está en situaciones de estrés, tiende a gritar, a desesperarse y no es idónea para manejar personal, es desorganizada y tiende hacerse rodear de gente de su misma sintonía replegando a la demás. Su sola presencia genera tensión en el personal de la Escuela Judicial...”

Cómo este Despacho fiscalizador puede consignar estas manifestaciones sin contar con un criterio técnico que respalde lo dicho por los supuestos entrevistados? Tal como se indicó, estas afirmaciones que **van dirigidas a mi Superior son descalificantes, ofensivas y humillantes, y me han causado una gran afectación por la forma en cómo han sido expuestas en este informe, ya que no contienen ningún respaldo objetivo.**

Al consignarse lo indicado, se está validando la opinión subjetiva de una o algunas personas que podrían tener alguna desaveniencia con la suscrita, y que curiosamente son situaciones que nunca han sido denunciadas ante la Inspección Judicial. Lo mismo ocurre cuando se hace mención a que la suscrita supuestamente incurre en maltrato mediante gritos o burlas, cuando es lo cierto que cuando se me han querido atribuir estas conductas la misma Inspección Judicial las ha desestimado porque no son acordes con la realidad de lo que ocurre.

De nuevo la Auditoría Judicial, sustenta la supuesta situación detectada en lo que manifiestan algunas y algunos funcionarios, al decir que la suscrita incurre en maltratos, sin que estos hayan nunca denunciado esto, y las denuncias que se han presentado han sido desestimadas porque lo denunciado no es acorde con la realidad.

Al respecto, es importante mencionar sobre el tema de las entrevistas, que estas no son evidencia de Auditoría, sino únicamente técnicas y prácticas de auditoría normalmente aceptadas, **y en el caso de las entrevistas se tiene que una de sus desventajas es precisamente que es muy común encontrar personas que mientan, deforman o exageran las respuestas,** siendo que resulta necesario que la persona Auditora compruebe mediante registros o documentos lo que cuentan las personas, pues de lo contrario sólo se cuenta con un criterio subjetivo del entrevistado y eso fue justamente lo que ocurrió en este caso. La Ley General de Control Interno establece en su artículo 22 que mediante el Informe de Advertencia se le previene o advierte a los órganos pasivos que fiscaliza sobre las posibles consecuencias de determinadas conductas o decisiones, cuando sean de su conocimiento. Es pues una función preventiva que consiste en alertar a cualesquiera de los órganos de la administración activa, incluido el Jefe, sobre las posibles consecuencias de su proceder.

Esta labor de Auditoría se ejecuta de oficio sobre asuntos de su competencia, cuando sean de su conocimiento conductas o decisiones que contravengan el ordenamiento jurídico y técnico.

Ahora bien, en el caso concreto, en el apartado final del Informe se indica lo siguiente:

*“A las Magistradas y Magistrados de la Corte Plena*

*Emprender las acciones correspondientes en procura de resolver en forma definitiva, la situación decadente con relación al ambiente laboral que experimenta la Escuela Judicial, así como, aquellas orientadas a un direccionamiento estratégico de dicha dependencia en cuanto a su estructura organizativa, de conformidad con la normativa vigente, considerando la multiplicidad de factores e incidentes adversos expuestos en el presente informe. Lo anterior, con el objetivo de lograr un adecuado y eficiente funcionamiento de un despacho tan importante a nivel institucional. Por consiguiente y de acuerdo con lo establecido en el inciso d) del artículo 22 de la Ley General de Control Interno, se advierte o previene sobre las situaciones descritas, las cuales podrían ocasionar la materialización de eventos o acontecimientos más gravosos a los referidos en este Informe.”*

Sobre el particular, considero que el objetivo de este Informe de “Advertencia” no es precisamente acorde con el fin de este tipo de comunicados, ya que el fin legal es advertirle a la Administración sobre “las posibles consecuencias de determinadas conductas o decisiones, cuando sean de su conocimiento...” pero en este caso el informe se centra en poner en conocimiento de mi Superior presuntas situaciones relacionadas con mi vida personal, así como presuntas conductas supuestamente incorrectas, las cuales me atribuyen algunos entrevistados por las personas encargadas de este informe, sin que esas situaciones tengan una relación directa ni congruente con lo que al final del Informe recomienda el Auditor Judicial, **ya que el problema del ambiente laboral de la Escuela Judicial, NO es de ninguna manera atribuible a mi persona,** éste ha sido un tema recurrente desde hace muchos años y cuando yo asumí la Dirección de la Escuela llevé a cabo acciones para solventar esta situación. Este informe lastimosamente va orientado a “culparme” de alguna forma por las situaciones que en el mismo documento se indica que tienen muchos años de estar ocurriendo en la Escuela Judicial.

Si la Auditoría Judicial hubiese detectado alguna irregularidad o conducta inapropiada de la suscrita la cual estuviese sustentada en EVIDENCIA OBJETIVA y no en criterios subjetivos y parciales de algunos entrevistados, el producto de la investigación no hubiese sido un informe de Advertencia, sino un Informe de Auditoría con un paralelo de Relación de Hechos (o Informe de Responsabilidad) el cual habría remitido directamente a la Inspección Judicial, no obstante, en el caso concreto, considero que **la intención ha sido únicamente la de descalificarme ante mi Superior, evidenciar temas que son personales, otros que han sido ya tratados por las dependencias competentes institucionales y que incluso en cuanto a esto último la Auditoría omitió actualizar la información recabada, pues algunos ya han sido resueltos al día de hoy.**

Lamentablemente, el informe, se puede decir con propiedad que contiene información recabada a medias, y en ese sentido pierde objetividad y credibilidad, sobre todo porque en lo que concierne a la información obtenida en relación con la suscrita, la misma no tiene ningún sustento probatorio objetivo, **sino que está basado en manifestaciones personales de algunos y algunas funcionarias siendo que dichas entrevistas no son en sí mismas evidencias de auditoría, por lo que lo consignado en el Informe, se vuelve parcializado, es denigrante, ofensivo, descalificante y humillante**, siendo que el tema por ejemplo de las deudas de la suscrita, es un asunto que forma parte de mi pleno ejercicio a la autodeterminación informativa y está protegido por la ley de Protección de la persona frente al tratamiento de sus datos personales, pues el hecho de que se trate de información sobre mi comportamiento crediticio no por eso es de acceso público, ni que pueda ser utilizado de manera irrestricta para ocasionárseme un perjuicio ni siquiera por esa Auditoría Judicial. En este caso la Auditoría Judicial hace aseveraciones sobre mi comportamiento crediticio sin tomar en cuenta que esa información en sí misma es confidencial ya que la Ley antes citada sólo permite el acceso a esta información para los fines que atañen al Sistema Financiero Nacional y por eso el artículo 133 de la Ley Orgánica del Banco Central de Costa Rica, sólo autoriza a la Superintendencia General de Entidades Financieras a formar una base de datos con la información que obtiene en el ejercicio de su competencia de supervisión preventiva en materia de concentración de riesgos crediticios, **sobre la situación de los deudores de los distintos intermediarios financieros que supervisa.**

Esto por cuanto la información personal así registrada, está amparada por el derecho de autodeterminación informativa, según lo indicado, por esto no es comprensible cómo es que la Auditoría Judicial tiene conocimiento de las deudas a las que hace referencia, sin una base objetiva que respalde dicha afirmación.

Estas aseveraciones que hace dicha dependencia fiscalizadora, sin prueba que lo sustente, **me ponen en una situación de suma vulnerabilidad** a partir de la cual, puede eventualmente estárseme violentándome mi derecho fundamental a la **autodeterminación informativa, pues hace afirmaciones sobre mi comportamiento crediticio sin que misiquiera tenga derecho a acceder a esa información que me pertenece y que no puede ser utilizada de manera indiscriminada y mucho menos sin tener pruebas que lo respalden, pues esa información forma parte de mi** derecho a la privacidad, que se concreta en la facultad de toda persona para ejercer control sobre la información personal que le concierne.

Por esa razón, al hacerse referencia en este informe a este aspecto que forma parte de mis datos sensibles, solicito que el conocimiento de este informe sea tramitado en forma confidencial en virtud de la información que la Auditoría judicial ha incorporado en el mismo y que estimo que violenta mi derecho a la privacidad y también mi imagen como funcionaria judicial.

#### **PETICIÓN:**

Solicito a la Honorable Corte Plena, que se archive el Informe de Advertencia emitido por la Auditoría Judicial, por ser parcial, sesgado, por vulnerar mi derecho a la privacidad, por reiterar información no verificada que me revictimiza por actos evidentemente provenientes de una cultura de violencia de género y por no contener información objetiva que lo respalde. Solicito con mucho respeto que se trámite bajo el Principio de Confidencialidad. Y que cualquier acuerdo al respecto, me sea notificado de manera directa, y no por las direcciones electrónicas del Despacho.

San José, 19 de marzo de 2021

Rebeca Guardia Morales Céd. 1-808-973 “

El Consejo Directivo de la Escuela Judicial atiende la solicitud de la Sra. Rebeca Guardia Morales, que hace una síntesis del informe anterior que ella envió a Corte Plena y acto seguido, se le formulan preguntas relacionadas con el informe que se conoce rendido por la Auditoría.

Sale la Licda. Rebeca Guardia Morales, de la presente sesión.

Una vez que se concluyó con las preguntas hechas por los miembros de este Consejo, se procedió a conocer y resolver las solicitudes formuladas por la Presidencia de la Corte, en los siguientes términos:

### **SE ACUERDA:**

Cumpliendo con la solicitud de Corte emitida en oficio n.º 4443-2021, del 20 de mayo del año en curso, dirigido a la Mag. Julia Varela Araya, como directora a.i. de este Consejo Directivo, a fin de que este órgano analice y rinda el criterio correspondiente sobre el informe n.º 362-05-IAD-SAFJP-2021, del 12 de marzo de 2021, de la Auditoría Judicial, relacionado con el análisis de la reestructuración de puestos de la Escuela Judicial y otros temas, se procede de inmediato a indicar lo siguiente: Auditoría.

1. Nota este Consejo Directivo, que la información contenida en el informe de la Auditoría Judicial es incompleta, en cuanto a que omitió señalar el nombre de la persona que ocupó el puesto de Director a.i. de la Escuela, que correspondió al Lic. Mateo Ivankovich Fonseca LL.M., antes de que asumiera ese puesto Licda. Rebeca Guardia Morales, como directora a.i. También, se constata inconsistencia en el tema de nombramiento del M.Sc. Gustavo Céspedes Chinchilla como director a.i. de la Escuela, toda vez que de la certificación emitida por la Dirección de Gestión Humana del Poder Judicial, se evidencia que dicho funcionario no ha sido nombrado en sustitución de la Licda. Guardia Morales.
2. En consecuencia y cumpliendo con lo solicitado por la Presidencia de la Corte y tomando en cuenta el resultado general del citado informe de Auditoría, este Consejo Directivo estima que para buscar solución integral del problema que aqueja a la Escuela Judicial y que afecta no solo el manejo del recurso humano, sino también la gestión en general de ese órgano rector de la capacitación, resulta urgente que Corte Plena ordene, sacar a concurso de inmediato las plazas de Dirección y Subdirección de la Escuela Judicial, tomando en cuenta los perfiles requeridos de idoneidad en razón de las competencias asignadas a cada puesto, cumpliendo así con lo establecido en el artículo 191, de la Constitución Política; artículo 4, de la Ley de Creación de la Escuela Judicial y en los artículos 26 y 31 del Estatuto de Servicio Judicial.
3. Una vez nombradas en propiedad las personas titulares de la Dirección y Subdirección de la Escuela Judicial, se solicite a los órganos técnicos efectuar el seguimiento a las recomendaciones emitidas en los informes técnicos que dieron lugar a la reorganización (denominado por la Dirección de Planificación del Poder Judicial como Reestructuración) de la estructura organizacional de la Escuela Judicial y a los relacionados con ambiente laboral, anteriores y posteriores al proceso de reestructuración.
4. Comuníquese a la Presidencia de la Corte, para que estas recomendaciones sean sometidas a conocimiento de Corte Plena y se tomen las decisiones que se estimen pertinentes. **ACUERDO FIRME.**

**VOTO SALVADO DE LA DRA. SHIRLEY VÍQUEZ VARGAS, integrante de este Consejo Directivo, únicamente en relación con el punto número 1, de lo acordado anteriormente. Se consigna el voto salvado emitido por la Dra. Víquez Vargas, mediante correo electrónico del 26 de mayo de 2021, a las 9:02 horas, suscrita a las y los integrantes del Consejo Directivo participantes de esta sesión, el cual, se consigna de forma literal, en los siguiente términos: “Considero, con todo respeto, que nosotros no tendríamos que realizar una valoración o interpretación del contenido del informe para decir si la prueba aportada por doña Rebeca acredita que don Gustavo estuvo o no nombrado como director. La prueba que doña Rebeca ofreció, es para que Corte Plena la analice y serán los y las señoras magistradas quienes realizarán la valoración que estimen pertinente, así como, del resto del contenido del informe.”**

**- 0 -**

Se levanta la presente sesión virtual por Microsoft Teams, a las diecisiete horas con ocho minutos.

**Mag. Julia Varela Araya**

Presidenta a.í., en ejercicio  
del Consejo Directivo de la Escuela Judicial.

**Licda. Rebeca Guardia Morales**

Directora a.í. de la Escuela Judicial.