



AUDITORIA JUDICIAL

**Asesoría sobre el proceso de
reclutamiento, selección,
nombramientos en propiedad e
interinos, traslados y permutas en
el Organismo de Investigación
Judicial**

**Sección Auditoría de
Estudios Especiales**

Setiembre 2015



N° 910-110-SAEE-2015

25 de setiembre de 2015

Lic. Róger Mata Brenes
Director
Despacho de la Presidencia

Estimado señor:

De conformidad con el artículo 22, inciso d) de la Ley General de Control Interno, y el numeral 1.1.4 del Manual de Normas para el ejercicio de la Auditoría Interna en el Sector Público emitido por la Contraloría General de la República, nos permitimos rendir el presente informe de asesoría, relacionado con el proceso de reclutamiento y selección de personal en el Organismo de Investigación Judicial.

Objetivo

Determinar si en el Organismo de Investigación Judicial, se cuenta con procedimientos formalmente establecidos, para el proceso de reclutamiento, selección, nombramientos en propiedad e interino, traslados y permutas de su personal.

Alcance

Para realizar este informe, se consultó a personal que labora en la Dirección de Recursos Humanos del Poder Judicial, a fin de determinar los procedimientos definidos en la Institución, para el proceso nombramientos y movimientos del personal del Organismo de Investigación Judicial (OIJ).

Además se realizaron consultas y entrevistas con funcionarias y funcionarios que intervienen en este proceso en el OIJ, con el fin de conocer si en ese Organismo se llevan a cabo los procedimientos establecidos en la Institución.

Equipo de Trabajo

Dicho estudio fue desarrollado por la Licda. Dyaláh Linkimer Valverde, profesional de la Sección de Estudios Especiales, con la colaboración en la etapa inicial de la Licda. Milady Román Garro, en coordinación con la Licda. Xinia Vega Guzmán, Jefa de la sección indicada.



Resultados Obtenidos

De acuerdo con la información suministrada por la Dirección de Gestión Humana, mediante oficio N° JP-575-2015 del 25 de agosto del presente año, el procedimiento para la selección de personal en el OIJ es el que se detalla a continuación:

1. Nombramientos interinos y en propiedad

El Consejo de Personal en la sesión No. 18-2014 celebrada el 11 de setiembre de 2014, artículo XIV, aprobó la homologación del proceso de reclutamiento y selección para los puestos que por la naturaleza de sus funciones demanda la valoración de idoneidad mental para portar armas de fuego, entre ellos los de Investigador 1, Custodio de Detenidos, Agente de Protección a Víctimas, Testigos u otras Personas, Agente de Protección a Funcionarios Judiciales, y por último el de Investigador de Localización y Presentación, los cuales ejercen funciones en diferentes oficinas del Organismo de Investigación Judicial.

El proceso para la selección de este personal es el siguiente:

- **Etapa 1:** Se revisa que el oferente cumpla con los requisitos académicos y legales mínimos para ocupar el cargo, los cuales se encuentran establecidos en el Manual Descriptivo de Clases de Puesto vigente. Asimismo, en esta etapa se lleva a cabo una revisión preliminar de antecedentes.
- **Etapa 2:** Consiste en la aplicación de pruebas selectivas psicolaborales escritas; cuyo propósito es evaluar la inteligencia, competencias, comportamientos y personalidad del solicitante. En caso de que el oferente no resulte idóneo, deberá esperar al menos 2 años para poder ser evaluado nuevamente (Acuerdo del Consejo Superior en sesión No. 51-12 del 22 de mayo de 2012, artículo XLIX).
- **Etapa 3:** Una vez aprobadas las pruebas psicolaborales escritas, la Unidad de Antecedentes del Organismo de Investigación Judicial, realiza una investigación profunda de los antecedentes del oferente.
- **Etapa 4:** Seguidamente, se le aplica al oferente una entrevista psicolaboral, donde se valora la idoneidad para la portación de armas de fuego y otras variables relacionadas al perfil del puesto.
- **Etapa 5:** Para finalizar, el oferente debe realizar una prueba de conducción de vehículos (Sección de Transportes del O.I.J.) y pruebas médicas (Medicina Legal).



A fin de dar cumplimiento a este proceso, la Dirección General del Organismo de Investigación Judicial emitió el memorando No. 5 del 20 de enero de 2015, dirigida a todas las oficinas del OIJ, en donde comunica el deber de que toda persona de nuevo ingreso deberá cumplir con todos los requisitos del puesto para poder ser nombrada.

Aunado a lo anterior, la Secretaría General de la Corte emitió la Circular N°72-2015, del 4 de mayo de 2015, relacionada con el “*nuevo modelo de reclutamiento y selección de personal en el Poder Judicial: modificación y ampliación a la Circular N°10-2012*”, que entre otros aspectos, señala que el objetivo de este modelo, es “*dotar a nuestra institución de personal que demuestre el cumplimiento de la idoneidad necesaria para desempeñarse en la función pública. De manera que, la persona interesada deberá aprobar exámenes psicolaborales (basados en competencias, personalidad e inteligencia), y de conocimientos relacionados con el Poder Judicial (estructura, valores, políticas de género y accesibilidad, entre otros). Esta dinámica aplicará inicialmente para todas las clases de puestos de los niveles*”.

El citado proceso, comprenderá una sola fase, en la cual se conformarán simultáneamente dos tipos de registros de personas oferentes, a saber: Registro de postulantes para realizar nombramientos interinos o sustituciones y Registro de Elegibles, para optar por un puesto en propiedad.

Además, la Dirección de Gestión Humana, señala en el oficio de cita que la normativa que rige estos procesos de nombramientos en el Poder Judicial, es la siguiente:

- **Constitución Política de la República de Costa Rica**

- **Artículo 192:**

- “*Con las excepciones que esta Constitución y el estatuto de servicio civil determinen, **los servidores públicos serán nombrados a base de idoneidad comprobada** y sólo podrán ser removidos por las causales de despido justificado que exprese la legislación de trabajo, o en el caso de reducción forzosa de servicios, ya sea por falta de fondos o para conseguir una mejor organización de los mismos*”. (Énfasis agregado)

- **Ley Orgánica del Poder Judicial:**

- **Artículo 12:**

- “*Sin perjuicio de los otros requisitos exigidos por la ley, para ingresar al servicio judicial se requiere estar capacitado, mental y físicamente, para desempeñar la función, según su naturaleza.*

*Sin embargo, no podrán ser nombradas las personas contra quienes haya recaído auto firme de apertura a juicio; tampoco los **condenados por delito a pena de prisión**; los que estén sometidos a pena de*



inhabilitación para el desempeño de cargos u oficios públicos, ni los declarados judicialmente en estado de quiebra o insolvencia; los que habitualmente ingieran bebidas alcohólicas en forma excesiva, consuman drogas no autorizadas o tengan trastornos graves de conducta, de modo que puedan afectar la continuidad y la eficiencia del servicio.” (El resaltado no corresponde al original).

- **Estatuto de Servicio Judicial:**

Artículo 18:

“Para ingresar al Servicio Judicial se requiere: (...) “b) Poseer aptitud moral y física para el desempeño del cargo, lo que comprobará el Departamento de Personal.” (...) “d) Demostrar idoneidad, sometiéndose a las pruebas, exámenes o concursos que esta ley disponga, o que determine el Departamento de Personal...”.

Artículo 23:

“Corresponde al Departamento de Personal hacer la selección de los candidatos elegibles para ocupar cargos judiciales, salvo disposición legal en contrario.”

Artículo 24:

“La selección se hará por medio de concursos de oposición y de antecedentes en los que se admitirá únicamente a quienes llenen los requisitos que establece el Capítulo V.

Para la preparación y calificación de las pruebas, el Departamento podrá asesorarse del Consejo de Personal y de otros funcionarios o instituciones.”

- **Corte Plena:**

En sesión de Corte Plena N° 41-14 del 25 de agosto de 2014, artículo XXIV se conoció el informe de la Comisión para Investigar la Penetración del Crimen Organizado y el Narcotráfico en el Poder Judicial, que entre otros aspectos señala la necesidad de crear una Unidad de Investigación Social y de Antecedentes de las personas oferentes.

Posteriormente, en sesión de Corte Plena N°55-14 del 24 de noviembre de 2014, artículo XVIII, se aprobó el informe remitido por la citada Comisión, que en lo que interesa establece:

“Se propone fortalecer el proceso de la Sección de Reclutamiento y Selección de Gestión Humana, con la creación de una Unidad de Investigación social y de antecedentes de las personas oferentes. Esta unidad deberá coordinar su trabajo con



las restantes unidades de reclutamiento de los otros órganos, de tal manera que la información se comparta. Estas últimas deberán remitir a gestión humana la información necesaria para alimentar un registro único que estará a cargo de la unidad de ese departamento y que será una de las herramientas a utilizar por dicho órgano. Deberá también definirse el protocolo para la custodia, conservación y consulta de la información, respetando la confidencialidad y protección de ésta...”

Por otra parte, el Consejo Superior, en sesión N° 59-15 del 25 de junio de 2015, artículo VIII, acordó:

“En vista de lo acordado por este Consejo en el artículo que antecede, relacionado con las proposiciones incluidas en la nómina elaborada por la Dirección de Gestión Humana, se dispuso: Solicitar a esa Dirección que haga constar expresamente en las nóminas de nombramientos, que se ha revisado los requisitos legales y las políticas que han sido dictadas en los últimas sesiones por la Comisión para Investigar la Penetración del Crimen Organizado y el Narcotráfico en el Poder Judicial.”

Por otra parte, es importante indicar, que mediante correo electrónico del 5 de agosto de 2015, el Director General del OIJ a.i., señaló a esta Auditoría que el procedimiento de reclutamiento y selección se encuentra a cargo de la Dirección de Gestión Humana, y que ese Organismo colabora con la investigación de antecedentes y con ciertas evaluaciones médicas.

Además, de acuerdo con información suministrada por la Secretaria y Administración de la Dirección General del OIJ, los nombramientos en propiedad e interinos, en los puestos de jefaturas y subjefaturas del Departamento de Investigaciones Criminales, Medicina Legal, Ciencias Forenses, Oficina de Planes y Operaciones, Plataforma de Información Policial, Secretario del OIJ, Delegaciones y Subdelegaciones, Oficinas y Unidades Regionales, son realizados por el Director General de ese Organismo.

Para el nombramiento de los investigadores, la Dirección General del OIJ en coordinación con la Oficina de Planes y Operaciones (OPO), cuenta con un banco de oferentes que se encuentran elegibles, para lo cual la OPO aplica otras pruebas adicionales, a fin de comprobar la idoneidad de los oferentes para ocupar dichos puestos

Además, al consultar en la Dirección del OIJ, sobre el procedimiento que se lleva a cabo para la selección de los investigadores que serán asignados a cada una de las oficinas del OIJ, se indicó a esta Auditoría que se procede de la siguiente manera:



- La Unidad de Antecedentes del OIJ realiza una entrevista preliminar a las personas que se encuentran elegibles para ocupar los puestos de Investigador, a fin de darle a conocer aspectos relacionados con las funciones, valores, riesgos, horarios, disponibilidad, entre otros.
- Se consulta el expediente del oferente en el Sistema denominado "20-20". Así como los resultados de la investigación confidencial, realizada por la Unidad de Antecedentes del OIJ.
- Para realizar los nombramientos, la Secretaría del OIJ, procede a conformar las listas de las personas que se encuentran elegibles, para lo cual se toma en consideración las plazas vacantes en los despachos, cargas de trabajo, criminalidad de la zona y el lugar de residencia del servidor, entre otros aspectos, para lo cual en algunas ocasiones se solicita la asesoría de la Oficina de Planes y Operaciones, con el propósito de que la distribución de las plazas entre las diferentes oficinas se realice en forma equitativa.
- Por último, de la lista de oferentes que hayan aprobado el proceso de selección, el Director General del OIJ procede a seleccionar y distribuir a los Investigadores, entre las diferentes oficinas del Organismo, que así lo requieran y remite el listado de estos nuevos servidores a la Secretaría del OIJ, para que se proceda a informar a las jefaturas de los diferentes despachos, el personal que le fue asignado a su oficina.

Por otra parte, para la designación de los custodios de detenidos, para el Primer y Segundo Circuito Judicial de San José, la Secretaría General de OIJ en coordinación con las jefaturas de esas oficinas, revisan la lista de elegibles y proceden a elegir al candidato idóneo para desempeñar ese puesto. En el caso de las Delegaciones, Subdelegaciones, Oficinas y Unidades Regionales, los jefes de oficina son los encargados de realizar esos nombramientos en propiedad e interinos, de las personas que se encuentran elegibles.

Con respecto al personal de la Oficina de Localizaciones, tanto el personal que labora en la Oficina en San José, como el que se encuentra destacado en otras oficinas del OIJ, es nombrado por el Jefe de la Oficina de Localizaciones del OIJ.

2. Traslados y permutas en propiedad de servidores judiciales

Sobre el particular, la Dirección de Gestión Humana, mediante oficio N° JP-575-2015 del 25 de agosto del presente año, indicó que el Consejo Superior, en sesión N°61-08 del 19 de agosto de 2008, artículo XL, en concordancia con lo establecido en el artículo 18 de la Ley Orgánica del Organismo de Investigación Judicial, acordó:



*“Autorizar a la Dirección General del Organismo de Investigación Judicial para realizar las permutas o traslados en propiedad de los servidores de esa dependencia que ocupan plazas de igual clase, categoría y sin oposición. Lo anterior en el entendido de que se cumpla con lo dispuesto por este Consejo en la sesión N° 20-07 celebrada el 15 de marzo del 2007, artículo XLIII.
El Departamento de Personal tomará nota para lo que corresponda.”*

Es preciso señalar que, en la sesión del Consejo Superior N° 20-07 referida en el acuerdo de cita, se dispuso *“que a futuro la Dirección General del Organismo de Investigación Judicial al solicitar a este Consejo la aprobación de algún traslado de plazas, debe acompañar constancia o referencia del Departamento de Personal, en la que se indique expresamente en qué condiciones se encuentran las plazas involucradas y la conformidad del movimiento de personal, de acuerdo a lo establecido en el artículo 18 de la Ley Orgánica del Organismo de Investigación Judicial, ya sea en forma permanente o interina. Por otra parte, la gestión deberá contar con la motivación del traslado; es decir si este se debe a la atención de factores de orden personal del o la servidora, conveniencia u oportunidad, refuerzo de algún centro de responsabilidad, exceso de personal, entre otros.”*

Según indagaciones efectuadas por esta Auditoría, el procedimiento que se utiliza en el Organismo de Investigación Judicial para los traslados y permutas del personal en propiedad e interinos es el siguiente:

- La persona interesada en solicitar un traslado en propiedad, será la que debe investigar cuales plazas se encuentran vacantes y su ubicación, de acuerdo a sus intereses o prioridades. En la solicitud debe indicar el nombre completo, número de cédula, número de puesto donde se encuentra nombrada y solicita el traslado, la condición de la plaza y las razones que motivan la solicitud de traslado.
- La solicitud debe contener el visto bueno de ambas jefaturas, es decir donde se encuentra nombrada y donde solicita el traslado. Además, deberá contar con la aprobación por parte del Director General del OIJ.
- Posteriormente, la Administración de la Dirección General del OIJ solicita a la Dirección de Gestión Humana, una certificación donde se verifica que las plazas sean de igual clase, categoría y sin oposición.
- Una vez verificados los datos solicitados, el Director General del OIJ autoriza el traslado y lo comunica por medio de un oficio a la Dirección de Gestión Humana, para que proceda de conformidad.
- Para los traslados del personal interino, se sigue los procedimientos indicados anteriormente, con la salvedad que la comunicación de la aprobación del traslado se comunica vía correo electrónico a la jefatura correspondiente y



finalmente ésta proceda a realizar los respectivos ajustes en el sistema (Proposición electrónica de Nombramientos).

Respecto a la regulación de este tema, el Consejo Superior, en sesión N°06-15, del 22 de enero de 2015, artículo LIV, analizó la solicitud de traslados de varios servidores, por lo que después del análisis realizado acordó:

“2. Solicitar al Departamento de Personal que en los casos de traslados y permutas haga un estudio con mayor análisis de la realidad, que permita opciones viables, para realizar las permutas y los traslados, por cuanto los que se envían, en muchos casos, no pasan de un estudio de los elementos escritos sin verificar la situación, con conversaciones con las personas involucradas y con propuestas para buscar soluciones al problema que se plantea. Con este fin, se le solicita al Departamento de Personal que en este caso concreto proceda a realizar esta labor y busque opciones de permuta o traslado que permitan valorar soluciones a la situación que se plantea.”

Asimismo, el Consejo Superior en la sesión N° 52-15, del 04 de junio de 2015, artículo V, debido a las situaciones que se presentan con los traslados en propiedad a otros despachos, sin afectar directamente a algunas de las partes, acordó:

“Solicitar a la Dirección de Gestión Humana que emita un proyecto de circular informando a las Jefaturas que a futuro para las plazas no profesionales que adquieran la condición de vacantes, previo a designar a una persona interina; deben contar con un estudio de esa Dirección sobre las peticiones de traslados pendientes, lo anterior con el propósito de resolver de manera coordinada y dando pronta solución a las gestiones de traslados pendientes, sin afectación de personas servidoras interinas. Asimismo remita un informe integral sobre los problemas que presentan los traslados y planteen diferentes opciones para la solución de este tema.”

Con el propósito de dar cumplimiento a lo acordado por el Consejo Superior, la Dirección de Gestión Humana, mediante oficio N°RS-1506-2015 del 29 de julio de 2015, remitió a la Secretaría General de la Corte, un análisis sobre los traslados y permutas en el Poder Judicial, en donde emite una serie de recomendaciones, tendientes a mejorar este proceso.

En dicho documento se establecen los diferentes escenarios que pueden presentarse en la Institución, en el tema de traslados y permutas, a saber:

- Solicitud de traslado por motivos de residencia o de índole económico
- Solicitud de traslado por motivos de enfermedad terminal de algún familiar o padecimiento de salud e incapacidad del servidor o servidora judicial



- Solicitud de traslado por conflictos o atmósfera laboral
- Solicitud de traslado por motivo de acoso o sus diversas modalidades
- Solicitud de traslado por motivos de matrimonio o unión de hecho
- Solicitud de traslado por necesidad institucional debidamente justificada

Es importante señalar, que a la fecha de este informe, la propuesta remitida por la Dirección de Gestión Humana, respecto a las nuevas políticas para regular los traslados y permutas del personal del Poder Judicial, se encuentra en estudio por parte del Lic. Carlos Montero Zúñiga, Integrante del Consejo Superior, para luego ser conocida por ese Órgano colegiado.

3. Personas autorizadas para realizar nombramientos

Sobre este particular, la Dirección de Gestión Humana, señaló a esta Auditoría, que de acuerdo con el artículo 27 del Estatuto de Servicio Judicial, para nombramientos interinos, la jefatura de cada oficina podrá proponer directamente al candidato que escoja bajo su responsabilidad, mediante la Proposición Electrónica de Nombramientos (PIN 2.0).

En cuanto a los nombramientos en propiedad, estos deberán ser ratificados por la Corte Plena o el Consejo Superior, según corresponda.

Adicionalmente, se debe tomar en consideración, que el Consejo Superior en la sesión No. 72-01, celebrada el 11 de setiembre del 2001 acordó: *“reiterar al Departamento de Personal que no tramite las proposiciones de nombramiento de servidores en propiedad, cuando hayan sido hechas por los jefes interinos de los distintos despachos judiciales, a menos que cuenten con el consentimiento del titular de la oficina”*, es decir toda propuesta de nombramiento en propiedad deberá ser avalada por la jefatura titular del despacho o en su defecto, del superior inmediato, caso contrario no se dará trámite al nombramiento.

Al respecto, el Director General del OIJ a.i, en correo del 5 de agosto de 2015, manifestó que los Jefes de Despacho, son los autorizados para proponer los candidatos y que esa Dirección procede a dar el visto bueno o devolver la propuesta.

4. Criterios que deben ser considerados por las jefaturas al momento en que se escoge al candidato para ocupar una plaza, en propiedad o interino.

La Dirección de Gestión Humana, indicó a esta Auditoría que adicionalmente a los diferentes procesos a los que deberán ser sometidas las personas que pretendan ser funcionarios en el Poder Judicial, así como los que ya laboran en la Institución, que aspiren a ser ascendidos, ya sea de manera interina, en propiedad o incluso meritoria en las diferentes clases de puesto, las jefaturas deberán de tomar en cuenta los siguientes aspectos fundamentales:



- Para ocupar el cargo, la persona interesada deberá estrictamente cumplir con los requisitos académicos y legales mínimos establecidos en el Manual Descriptivo de Clases de Puestos vigente, y cuando se trate de nombramientos en propiedad además de cumplir con estos requerimientos, se deberá cumplir con la totalidad de la experiencia mínima establecida.
- También las jefaturas deberán asegurar el cumplimiento de lo establecido en el artículo 18 bis del Estatuto de Servicio Judicial, que señala que en una misma dependencia no podrán prestar servicio las personas que sean cónyuges o que estén ligados por parentesco, ya sea por consanguinidad o por afinidad.

Sobre este último aspecto, es preciso señalar que la Secretaría General de la Corte, emitió la Circular N°137-2015 del 24 de agosto de 2015, relacionada con la reiteración de la circular N°85-98 “*Prohibición legal de nombrar a parientes en una misma dependencia*”

Finalmente, es importante señalar, que para regular el proceso de reclutamiento y selección de personal en el Organismo de Investigación Judicial, la Corte Plena en la sesión N° 30-15 del 3 de agosto de 2015, artículo XIV, acordó:

“Trasladar a la Comisión de Enlace Corte – Organismo de Investigación Judicial, el encargo de esta Corte, para el estudio y propuesta de un Reglamento de Carrera Policial, así como una propuesta legislativa de Carrera Policial y la revisión del régimen disciplinario. Además, lo correspondiente a la elaboración de un perfil para el cargo de Director o Directora del Organismo de Investigación Judicial, en el entendido de que no será aplicable para el concurso que se encuentra en trámite para dicho puesto. Se declara acuerdo firme.”

De acuerdo con información suministrada el 22 de setiembre del 2015 por la Secretaria de la Comisión de Enlace Corte – Organismo de Investigación Judicial, esta Comisión se reunió en dos ocasiones en agosto del presente año, para ir trabajando en un diagnóstico de la situación actual del OIJ, a fin de definir los temas que deberán abordarse y planificar el trabajo para dar cumplimiento a lo solicitado por Corte Plena, en el acuerdo citado anteriormente.

Conclusión

En términos generales, de acuerdo con la información recopilada, en el Organismo de Investigación se aplican la normativa y los procedimientos establecidos en el Poder Judicial, para el reclutamiento, selección, nombramiento en propiedad e interino, traslados y permutas del personal que labora en ese Organismo.



Además, el proceso de selección se ha venido fortaleciendo en toda la Institución, con las recomendaciones emitidas por la Comisión para Investigar la Penetración del Crimen Organizado y el Narcotráfico en el Poder Judicial; aunado a que actualmente se encuentra en proceso de revisión para la aprobación, las nuevas políticas para los traslados y permutas del personal del Poder Judicial y a solicitud de la Corte Plena, la Comisión de Enlace Corte-OIJ, confeccionará un Reglamento de Carrera Policial, lo cual va a permitir que el personal que se selecciona para laborar en el OIJ, posea los requisitos indispensables, que permitirán la escogencia del personal idóneo para el desempeño de las labores.

Cabe resaltar la ventaja que se obtendría, si la Administración elabora planes de acción, cronogramas de trabajo y definición de responsables, relativos a la labor que conllevará la elaboración del Reglamento de Carrera Policial, propuesta legislativa de Carrera Policial y la revisión del régimen disciplinario, solicitado por Corte Plena a la Comisión de Enlace Corte-OIJ, a fin de procurar dar cumplimiento oportuno a lo solicitado por Corte Plena en un plazo razonable. Asimismo, sería beneficioso, la definición de un plazo para que el Consejo Superior conozca el documento de nuevas políticas para los traslados y permutas del personal de Poder Judicial, que se encuentra en estudio por parte de un integrante de ese Consejo.

Las observaciones anteriormente expresadas, se realizan con el fin de que se consideren como un elemento más de apoyo, para la toma de decisiones que más convenga a los intereses institucionales.

Atentamente,

Walter Jiménez Sorio
Auditor General

c: Archivo
Sección Auditoría Estudios Especiales