

San José, 16 de setiembre de 2022
Criterio DJ-C-450-2022

**Licenciada,
Silvia Navarro Romanini,
Secretaria General,
Corte Suprema de Justicia,
Poder Judicial,
S. D.**

Estimada Señora:

Por este medio se procederá a emitir criterio en relación con la consulta planteada por el Consejo Superior del Poder Judicial, según lo solicitado mediante oficio número 7687-2022 de fecha 03 de agosto de 2022.

I. Antecedes (la consulta)

Mediante oficio N° 7687-2022 de fecha 03 de agosto de 2022, se hace de conocimiento de esta Dirección Jurídica lo dispuesto por el Consejo Superior del Poder Judicial, según artículo XLIX, de la sesión número 59-2022 celebrada el 14 de julio del 2022, que acordó: *“trasladar la presente gestión a la Dirección Jurídica, a fin de que se refiera sobre el alcance de las potestades administrativas del personal juzgador en la realización del Modelo de Seguimiento y Sostenibilidad, para el cumplimiento de los fines de interés general o público”* (ver folio 10 del oficio 7687-2022, resaltado no corresponde al original).

II. Criterio de esta Dirección Jurídica

De previo a la exposición del criterio, se estima oportuno recordar que, en aplicación de lo dispuesto en el Reglamento de la Dirección Jurídica del Poder Judicial, contenido en la circular 251-2017, aprobado por la Corte Plena de la Corte Suprema

de Justicia en el artículo XXXIII de la sesión número 47-14, celebrada el día 06 de octubre de 2014, debe entenderse que esta Dirección cumple funciones de asesoría jurídica en términos generales respecto de los alcances de la legislación vigente y no sustituye la valoración de cada caso concreto que legalmente compete al órgano administrativo decisor consultante, en virtud de lo cual, este acto constituye una orientación jurídica general sobre la base de la información y solicitud que plantea ese órgano colegiado, sin que se prejuzgue o sustituya la capacidad de toma de decisiones que le compete a ese Consejo, como órgano administrativo superior del Poder Judicial.

Es así como frente a la presente solicitud de criterio, hay que recordar que la labor de la asesoría legal en materia de criterios jurídicos, es orientar en los alcances legales del ejercicio administrativo, pero un límite legal y ético de quienes ejercen una adecuada asesoría jurídica, es no sustituir a los órganos competentes en el ejercicio de su decisión, sino tan solo ofrecer elementos para su valoración o de lo contrario, los órganos de decisión quedarían vaciados de su autoridad, sus competencias y responsabilidades y quedarían tan solo como simples repetidores o ejecutores de lo que el abogado diga, lo que haría que, en la práctica, sea el asesor jurídico quien ostente el poder institucional, a contrapelo de la decisión de la sociedad expresada en la legislación que otorga y deslinda las competencias públicas.

Entiende esta Dirección que, en esencia, se **solicita criterio para determinar las competencias de las personas juzgadoras frente a la dinámica de las oficinas rediseñadas sobre la base del denominado “Modelo de Seguimiento y Sostenibilidad”**.

El rediseño de oficinas y su sostenibilidad en el tiempo

Es una práctica usual en el ámbito administrativo público, que se desarrolle un análisis de la efectividad de la función administrativa a todo nivel y, en ocasiones, se plantea la necesidad de valorar el rediseño de procesos o, incluso, la reorganización administrativa, con miras a buscar el cumplimiento más adecuado de los objetivos institucionales¹; ello sobre la base de asegurar la continuidad, eficiencia y calidad de los servicios conforme lo establece el artículo 4 y 5 de la Ley General de la Administración Pública.

En el proceso de rediseño de una oficina en concreto, se cuenta con la orientación de una persona profesional en el campo de la ingeniería industrial que, sobre la base de la teoría de “estudio de tiempos y movimientos”, busca identificar espacios de reducción de tiempo en el quehacer institucional y, como parte del protocolo que siguen a la fecha, establecen la existencia de un “equipo de mejora” que, integrado por distintas personas de la oficina, de forma igualitaria sin distinción del tipo de puesto que ocupen, se constituyen en un órgano colegiado democrático que valora situaciones propuestas por la persona profesional de planificación y realiza, per se, propuestas de medición de las distintas acciones que se realizan en la oficina y que, en la práctica, sirven para validar la visión y propuestas de la Dirección de Planificación.

¹ Este tema desarrollado más en el ámbito de la Administración de Empresas, ciertamente, es susceptible de ser aplicado en el ámbito público, aunque ha de realizarse con extremo cuidado, dado que en el caso público, no debe orientarse por una visión economicista, sino más bien, para el mejor y mayor ejercicio de las competencias o potestades públicas.

Es muy importante tener presente que una cosa es rediseñar alguna dinámica de funcionamiento y, otra muy distinta, es variar la estructura porque eso correspondería con una reorganización administrativa -que implicaría valorar aspectos de categorías de puestos, salarios y la organización en sí de la oficina- y en esta consulta, se entiende que solo se alude a un rediseño y no a una reestructuración o reorganización.

Posteriormente, la Dirección de Planificación emite un informe que, previa audición a la oficina interesada, eleva a las autoridades de gobierno institucionales y una vez que ha sido formalmente aprobado, contiene disposiciones que varían el diseño de funcionamiento de la oficina y que han de implementarse.

Ahora bien, como parte del mecanismo que garantice la viabilidad o éxito del funcionamiento de la oficina en el tiempo, dentro del informe se establecen “indicadores de desempeño” que sirven como aspectos concretos a medir y que permitan valorar si el funcionamiento está siendo adecuado o no y, para su medición e incluso, algún ajuste necesario en el tiempo, se propone la permanencia del “equipo de mejora”.

Lo dicho hasta aquí en cuanto al proceso de rediseño de una oficina administrativa del ente judicial, es razonablemente aplicable a los Despachos Judiciales que ejercen las competencias jurisdiccionales.

Naturaleza jurídica del “Equipo de Mejora”

Como puede notarse, una parte importante dentro del proceso de rediseño es la constitución del denominado “Equipo de Mejora” que, a la luz de la visión y dinámica implementados por la Dirección de Planificación Institucional, se constituye como un centro democrático de toma de decisiones, al integrar a personas de todos los niveles de puestos y jerarquía, quizás como un mecanismo legitimador y colector de las visiones de todos los ámbitos del quehacer de la oficina o despacho de que se trate.²

² Específicamente dentro de un despacho judicial, los equipos de mejora se integran, de forma paritaria por personal técnico judicial y personal juzgador.

Ya en las oficinas o despachos cuyo rediseño se ha aprobado por parte de la autoridad competente -que en la jerga institucional se les conoce como oficinas o despachos “rediseñados”- se mantiene el equipo de mejora con la asistencia de personal de Planificación, en la esperanza de que sea el “Equipo de Mejora” quien decida sobre eventuales ajustes de implementación del rediseño.

Sin embargo, hay que recordar que la concepción de organización administrativa contenida en el ordenamiento jurídico costarricense, se sustenta en la visión de una organización verticalizada o jerarquizada, donde se asignan por norma jurídica, las funciones a desarrollar por las oficinas y las competencias propias de cada persona servidora judicial, delimitándose claramente quiénes tienen posición determinativa o capacidad de decisión respecto del quehacer de la oficina o despacho.

De ahí que los acuerdos que adopte el “equipo de mejora” en el marco del modelo de “seguimiento y sostenibilidad” de una oficina o despacho “rediseñado”, solo pueden ser interpretados como informes, propuestas o dictámenes recomendativos no vinculantes para los órganos de gobierno y autoridades de un Despacho Judicial.³

Sobre las competencias determinativas en materia administrativa dentro de un Despacho Judicial.

Sobre la base del bloque de legalidad aplicable, es claro que la decisión respecto de aspectos de organización y funcionamiento administrativos de un Despacho Judicial les corresponde a las autoridades de ese Despacho, que son el Juez o Jueza Coordinadora y el Consejo de Jueces y Juezas; en sentido la Ley Orgánica del Poder Judicial en su artículo 3 refiere en lo de interés que:

³ Artículo 303 de la Ley General de la Administración Pública.

(...)

Cuando en un tribunal existan dos o más jueces, el coordinador del órgano será elegido internamente por sus iguales.

(...)

El coordinador distribuirá la carga de trabajo, aplicando los criterios de que hayan fijado los jueces con anterioridad y buscando siempre la mayor equidad.

Cuando no pongan de acuerdo, el Consejo Superior del Poder Judicial o la Corte Suprema de Justicia, según corresponda, fijará las reglas” (Resaltado no corresponde al original).

Por su parte entre las competencias que el artículo 5 del “Reglamento de Organización y Funcionamiento de los Consejos de Jueces y Juezas de la República”, otorga Consejo de Jueces y Juezas están:

“ 3) Ejecutar los mecanismos para la distribución de las cargas de trabajo. Cuando se detecte algún atraso en el rendimiento del Despacho, adoptará las medidas que corresponda.

(...)

7) Definir la forma en que se optimizará la utilización de los recursos extraordinarios asignados al Tribunal.

8) Conocer el informe bimensual de labores que presenta el Coordinador o Coordinadora, a fin de evaluar el logro de los objetivos, el cumplimiento de las metas previstas en el plan de trabajo, y adoptar las medidas que corresponda, para mejorar el servicio.”

De ahí que, ni las regulaciones propias en materia de rediseño de procesos ni los informes de la Dirección de Planificación aprobados por los órganos de gobierno del ente judicial tienen la capacidad de modificar o derogar la regulación legal y reglamentaria existente para efectos de otorgarle competencias determinativas a un “equipo de mejora” dentro de la dinámica del despacho judicial.

No obstante lo anterior, es criterio de esta Dirección Jurídica que aunque lo adoptado por un “equipo de mejora” de un despacho “rediseñado” sea solo un acto recomendativo no vinculante, en atención a que se enmarca dentro de un proceso de rediseño aprobado por órganos superiores en el nivel administrativo, **deberá el Juez Coordinador o el Consejo de Jueces y Juezas valorar y sustentar adecuadamente las razones por las que, eventualmente, no admitirían lo acordado por el equipo de mejora.**

Sobre los planes remediales aprobados por el “equipo de mejora” y su implementación

Como parte de la implementación o puesta en práctica del rediseño del funcionamiento de un Despacho Judicial, se deben adoptar acciones de ajuste o cambio de lo hasta ahora desarrollado para el alcance de los objetivos y que, genéricamente, pueden conocerse como “planes remediales” que, conforme el esquema planteado por la Dirección de Planificación, deben ser propuestos por el “equipo de mejora”.

No obstante lo anterior, debe llamarse la atención de que en el documento de consulta base del presente criterio, se hace alusión a que la propia Dirección de Planificación manifestaba que: *“Es importante aclarar, que respecto de los planes remediales que elabora el Equipo de mejora en cumplimiento de las responsabilidades asignadas en el informe (...), no se indica que dichos planes deban contar con la aprobación del Consejo de Jueces; por el contrario, esos planes se sustentan en la autogestión del despacho sobre la base de la información generada por los indicadores de gestión contribuyendo con ello al autocontrol, al cumplimiento de las metas y objetivos trazados en el despacho y a las cuotas establecidas en los indicadores de gestión, planificando con tiempo las tareas que subsanen cualquier desviación, evitando los reprocesos y buscando un mejor uso de los recursos disponibles”* (ver folio 8 del oficio 7687-2022).

Con lo anteriormente transcrito, claramente se evidencia que la Dirección de Planificación interpreta que la decisión de emitir los planes remediales y disponer su ejecución, corresponde a los “equipos de mejora” de los “despachos rediseñados”. Sin embargo, esta Dirección Jurídica no solo no puede estar de acuerdo con el criterio expresado en ese sentido por la Dirección de Planificación, sino que debe advertir su manifiesta ilegalidad.

Recuérdese que **el rediseño de un Despacho Judicial -que no es reorganización- no puede tocar la estructura ni los órganos de gobierno del Despacho Judicial**, de ahí que el hecho de que se haya definido la figura operativa de “equipo de mejora” dentro de un rediseño, no significa que se haya variado la estructura de las figuras de autoridad ni las competencias constitucional o legalmente asignadas al Despacho Judicial, por lo que el “equipo de mejora” no es un órgano determinativo o decisorio dentro de un despacho judicial. Incluso, si se tratara de una reorganización, habría que advertir que no puede variarse la estructura de gobierno de un despacho judicial que ha sido definida por ley por un mero acto administrativo de rediseño que es inferior a la ley o reglamento.

Dicho en otras palabras, pareciera confundirse la naturaleza jurídica de un estudio de rediseño; como si, al “rediseñarse” un despacho, toda la estructura y figuras de autoridad quedaran derogadas o sustituidas por ideas o figuras aplicables operativamente en el rediseño, lo que es jurídicamente inadmisibles.⁴

Un estudio de rediseño es eso, un análisis técnico que sirve de guía orientadora para el abordaje y mejoramiento de la dinámica administrativa de un despacho judicial e incluso, cuando el estudio con sus recomendaciones es aprobado por el Consejo Superior del Poder Judicial o la Corte Plena, igualmente, se constituye en

⁴ Si se quisiera que esto fuera así, debería reformarse la Ley Orgánica del Poder Judicial.

un acto administrativo que define un rumbo a seguir, pero que no posee el alcance de sustituir la competencia y decisión de los órganos de autoridad de un despacho judicial como lo son las personas juzgadoras, el juez o jueza coordinador del despacho y el propio Consejo de Jueces.

En un despacho judicial que esté constituido por más de una persona juzgadora, hay un Juez o Jueza coordinadora que se constituye en la jefatura del personal técnico judicial y en consecuencia, las acciones de organización y dinámica de trabajo de ese personal le compete decidirlo a la persona juzgadora coordinadora, lo que incluye las cargas de trabajo y su distribución entre el personal técnico judicial, en ese sentido véase lo dispuesto en el artículo 11 inciso 5 del “Reglamento de Organización y Funcionamiento de los Consejos de Jueces y Juezas de la República” y artículo 18 incisos 6 y 7 del “Reglamento Autónomo de Organización y Servicio de la Jurisdicción Contencioso Administrativa y Civil de Hacienda”⁵.

De manera que, la persona juzgadora coordinadora es la encargada de velar por el buen funcionamiento en general del despacho judicial, supervisando la acción del personal técnico judicial y tratando de organizar y facilitar lo necesario para que sus compañeras juezas y jueces puedan desarrollar su labor de la forma más óptima posible (artículo 3 de la Ley Orgánica del Poder Judicial).

Entre tanto, por sobre la figura de la persona juzgadora coordinadora, está el Consejo de Jueces y Juezas que lo constituye el colegio de las personas juzgadoras del despacho judicial y que, posee la competencia de velar por el rendimiento óptimo del Despacho Judicial y decidir las cargas de trabajo del personal juzgador, entre otros (artículo 3 de la Ley Orgánica del Poder Judicial; artículo 5 inciso 3 del “Reglamento de Organización y Funcionamiento de los

⁵ Las personas juzgadoras en concreto, poseen una relación no de jerarquía sino una relación de dirección técnica respecto de la persona o personas técnico judiciales que le auxilien en la atención de la casilla que le corresponde.

Consejos de Jueces y Juezas de la República” y artículo 11 inciso 1 del “Reglamento Autónomo de Organización y Servicio de la Jurisdicción Contencioso Administrativa y Civil de Hacienda”).

Esas competencias, legal y reglamentariamente asignadas, no se eliminan ni derogan frente un procedimiento de rediseño, de ahí que el mecanismo operativo por el cual se pretenda ir tomando decisiones sobre la marcha de un despacho judicial rediseñado, no vacía de contenido la autoridad de la persona juzgadora coordinadora para valorar el mecanismo y cargas de trabajo del personal técnico judicial, ni tampoco elimina la autoridad del Consejo de Jueces y Juezas para definir cómo se abordará el trabajo dentro del despacho judicial.⁶

Por último, no está demás aclarar que ciertamente se admite una auto gestión de despacho -como lo dice la Dirección de Planificación en la cita supra transcrita- pero precisamente, esa autogestión pasa por la valoración de las autoridades particulares del despacho judicial, como lo es la persona juzgadora coordinadora y el Consejo de Jueces y Juezas.

Entonces, ¿qué alcance tiene lo dicho o adoptado por el “equipo de mejora” en un despacho judicial “rediseñado”?

Hay que tener presente que, por ejemplo, en un despacho judicial un “equipo de mejora” se integra por algunas personas técnicas judiciales y personas juzgadoras, por lo que sus acuerdos sobre los diversos temas, reflejarán una visión conjunta sobre la dinámica del despacho judicial que puede ser muy enriquecedora, pero que, como ya se ha aclarado, no posee la virtud de sustituir las competencias

⁶ No es que, per se, los rediseños de despachos judiciales aprobados por el Consejo Superior o la Corte Plena sean ilegales, sino que lo que podría ser ilegal, es la interpretación de los alcances competenciales de los órganos operativos del rediseño, queriendo privilegiar al “equipo de mejora” o el criterio de la propia Dirección de Planificación, por sobre la competencia jurídica asignada a los órganos de gobierno de un despacho judicial.

decisoras en la materia.

Así que el “equipo de mejora” constituye un espacio de socialización de ideas y mediciones según los criterios que orienta la Dirección de Planificación y que, como tal, instituye un elemento valioso de valoración a la hora de decidir lo pertinente por parte de las autoridades del despacho judicial.

Nótese que, en los mismos “equipos de mejora” se pueden integrar -no es obligatorio- personas juzgadoras que ostenten el cargo de juez o jueza coordinadora y, a su vez, por otras personas juzgadoras que, naturalmente, integran el Consejo de Jueces, pero eso no ha de confundirse con que, entonces, al estar ahí en el “equipo de mejora” lo que actúe lo hace en su condición de persona juzgadora coordinadora o que lo hace como Consejo de Jueces, esas son funciones e instancias distintas y distantes de un “equipo de mejora”.

Empero, la persona juzgadora coordinadora o el Consejo de Jueces, a la hora de tomar sus decisiones, como en todo acto administrativo que se adopte, deberá justificar su decisión de ahí que, necesariamente deberá incluir dentro de su análisis lo recomendado por el “equipo de mejora” y de ahí contrastar y debatir como parte del razonamiento propio de su decisión, si acepta el criterio del “equipo de mejora” o se aparta de él.

En este sentido, se considera oportuno interpretar adecuadamente lo dicho por el propio Consejo Superior del Poder Judicial, cuando en una circular sobre el tema de interés, manifestó: *“Si bien, el cumplimiento de esas responsabilidades se realiza mediante la instauración de los equipos de mejora en cada uno de los despachos judiciales, no se exime al Consejo de Jueces de responder por la gestión integral del despacho a su cargo, y el adecuado cumplimiento (sic) de las labores de estos equipos de mejora, pues la supervisión y el control, son tareas que le corresponden a ese órgano, con la finalidad de buscar una mejora continua de la gestión, establecer adecuados mecanismos de control*

sobre el desempeño y utilización de los recursos disponibles y garantizar un adecuado servicio público al usuario. Así las cosas, para garantizar el proceso de mejora continua, es necesario el involucramiento y participación de los jueces en el conocimiento pleno de lo que ocurre en su despacho y de las mejoras que se proponen para subsanar posibles debilidades o desviaciones del proceso y los resultados o impactos de adoptar dichas medidas (...) Nótese, que también en este cuerpo normativo, se asignan responsabilidades de gestión y distribución del trabajo, así como labores de supervisión y control, que son las que finalmente posibilitan la verificación en cuanto al cumplimiento de los objetivos, la medición y cuantificación de los resultados, la detección de desviaciones entre lo planeado y lo ejecutado y la aplicación de las medidas correctivas que finalmente impacten el servicio que se brinda” (circular número 230-2020, en que comunica lo dispuesto por el Consejo Superior del Poder Judicial en la “sesión N° 87-2020 celebrada el 8 de setiembre del 2020, artículo XLVI, dispuso ordenar al personal de la judicatura de los despachos y oficinas judiciales del país, a efectuar la aplicación de los deberes consagrados en las diferentes normativas que rigen su accionar, dada su incidencia en los modelos de sostenibilidad y revisiones periódicas de los indicadores de gestión propuestos por la Dirección de Planificación”. Lo subrayado no es del original).

Como puede verse, hay que superar la aparente contradicción entre el papel del “equipo de mejora” dentro del Modelo de Seguimiento y Sostenibilidad de un despacho judicial rediseñado y las competencias del Juez Coordinador y Consejo de Jueces, pues no puede sostenerse la idea de que haya un traslado funcional de competencias a favor del “equipo de mejora” en perjuicio de las competencias de la persona juzgadora coordinadora o el Consejo de Jueces, sino que habrá de entenderse que lo actuado por el “equipo de mejora” son propuestas o recomendaciones, pero que eso no limita ni elimina a las autoridades del despacho judicial de “responder por la gestión integral del despacho” y así, quien toma las

decisiones en última instancia deben ser la autoridades del Despacho Judicial y no el equipo de mejora.⁷

A mayor abundamiento, ha de decirse que tampoco se puede interpretar que la persona juzgadora coordinadora o el Consejo de Jueces y Juezas realizan una especie de delegación de funciones en el “equipo de mejora” puesto que las labores de control y organización del despacho judicial es una labor esencial que justifica su existencia y, claro está, que las labores esenciales de los órganos administrativos son indelegables (artículo 90 inciso c de la Ley General de la Administración Pública).

Sobre las potestades administrativas del personal juzgador en la realización del Modelo de Seguimiento y Sostenibilidad, para el cumplimiento de los fines de interés general o público

Exactamente en la forma descrita en el título de este apartado, es como el Consejo Superior ha solicitado que se aclare qué papel juegan las personas juzgadoras en el “Modelo de Seguimiento y Sostenibilidad”.

Frente a esa solicitud, es oportuno partir de la premisa de que cuando ya se ha aprobado un rediseño para un despacho judicial, entonces, se visualiza la necesidad de entrar en una fase permanente de atención que permita darle seguimiento y sostenibilidad en el tiempo, al rediseño realizado.

Dentro de ese marco, deberá entenderse que las personas juzgadoras en lo

⁷ Y es que no cabe la interpretación contraria, de que el “equipo de mejora” se constituye en la autoridad decisora respecto de planes remediales o algún otro tema en un despacho judicial rediseñado, porque eso iría abiertamente en contra de las competencias legalmente asignadas al Consejo de Jueces y Juezas y al Juez Coordinador, lo que constituiría prevaricato (artículo 357 del Código Penal) y generaría acciones absolutamente nulas.

individual o colegiado -cuando se trata de Tribunal-, siguen realizando su labor jurisdiccional habitual, para lo cual, deberán utilizar los servicios “internos” del despacho, de ahí que les afecte lo estatuido en el rediseño, puesto que puede impactar positiva o negativamente en su dinámica de trabajo y coordinación de labores con el personal técnico judicial.

De conformidad con el interés público, claramente se infiere que no ha de obstaculizarse ni hacerse más gravosa la labor de las personas juzgadoras con el esquema de funciones administrativas rediseñadas en el Despacho, puesto que a la población en general, no le interesan los vericuetos internos, sino que las personas juzgadoras puedan realizar su labor de forma adecuada y sin mayores obstáculos y dilaciones (artículo 113. 1 y 3 de la Ley General de la Administración Pública).

Lo más importante dentro de esta dimensión individual de la persona juzgadora, es que en todo el entramado administrativo que se desarrolle a partir del rediseño del despacho judicial, no se entorpezca su relación de dirección técnica con la persona técnica judicial que se le asigne para su auxilio y atención de la casilla que le corresponde.

La valoración y toma de decisiones respecto de lo que un “equipo de mejora” proponga, no lo hará en el ámbito individual, sino en una dimensión colectiva como miembro integrante del Consejo de Jueces, de ahí que no necesariamente prevalezca su criterio individual, sino el del grupo o colegio de personas juzgadoras.

Comentario final

Es importante entonces, valorar en su justa dimensión los alcances y competencias del “equipo de mejora” dentro del modelo de seguimiento y disponibilidad de un despacho judicial rediseñado, de forma tal que se comprenda que lo que hace ese

equipo es emitir actos recomendativos para que sean las autoridades formales de ese despacho judicial (Juez o Jueza Coordinadora y Consejo de Jueces) las que tomen razonadamente, según sus respectivas competencias, las decisiones pertinentes, todo de conformidad con el bloque de legalidad aplicable.

En consecuencia, los acuerdos sobre planes remediales que adopte el “equipo de mejora” sí deben ser remitidos al Consejo de Jueces y Juezas o a la persona juzgadora coordinadora del despacho judicial, según sea que impacte las cargas de trabajo del personal juzgador o la dinámica y cargas de trabajo del personal técnico judicial respectivamente, para que dichos órganos formales de autoridad, bajo su responsabilidad y de manera justificada, resuelvan lo que en derecho corresponda.

Por último, debe recordarse que corresponde al órgano consultante la competencia, exclusiva y excluyente, para valorar y decidir lo que en derecho corresponda frente a la consulta planteada.

III. Conclusiones

Con base en todo lo expuesto, se puede concluir que:

1. El rediseño de un despacho judicial es una herramienta útil para el mejoramiento de la dinámica funcional del órgano judicial.
2. Es criterio de esta Dirección Jurídica que el “equipo de mejora” es un grupo designado para fines operativos dentro del modelo de seguimiento y sostenibilidad de un despacho rediseñado, cuyos acuerdos poseen la naturaleza jurídica de acuerdos recomendativos no vinculantes para ante las autoridades del despacho judicial. Conforme a lo anterior, el denominado

equipo de mejora emite simples actos preparatorios sin efecto propio que pueda generar derechos ni mucho menos incidir negativamente en situaciones jurídicas.

3. El rediseño aprobado de un despacho judicial no posee la virtud de desplazar, a favor del “equipo de mejora” o de la Dirección de Planificación, las competencias jurídicas del Juez o Jueza Coordinadora o el Consejo de Jueces y Juezas en la dirección y atención integral de todo el trabajo que debe desarrollarse en un despacho judicial.
4. Los acuerdos sobre planes remediales que adopte el “equipo de mejora” dentro del “Modelo de Seguimiento y Sostenibilidad” de un despacho judicial rediseñado, sí deben ser remitidos al Consejo de Jueces y Juezas o a la persona juzgadora coordinadora del despacho judicial, según sea que impacte las cargas de trabajo del personal juzgador o la dinámica y cargas de trabajo del personal técnico judicial respectivamente, para que dichos órganos formales de autoridad, bajo su responsabilidad y de manera justificada, resuelvan lo que en derecho corresponda.
5. La persona juzgadora coordinadora o el Consejo de Jueces, a la hora de tomar sus decisiones, como en todo acto administrativo que se adopte, deberá justificar su decisión de ahí que, necesariamente deberá incluir dentro de su análisis lo recomendado por el “equipo de mejora” y de ahí contrastar y debatir como parte del razonamiento propio de su decisión, si acepta el criterio del “equipo de mejora” o se aparta de él.
6. Se ha hecho una serie de reflexiones sobre el tema objeto de la consulta, que pueden servir como criterio orientador en la valoración del asunto.

7. Corresponde al órgano superior consultante la competencia, exclusiva y excluyente, para valorar y decidir lo que en derecho corresponda frente a la consulta planteada.

Advertencias:

Se les recuerda a los requirentes, que los criterios de la Dirección Jurídica no son vinculantes.

El presente criterio se funda en un razonamiento técnico jurídico con base en la aplicación del ordenamiento jurídico administrativo y el supletorio aplicable a la materia, cualquier valoración de oportunidad y conveniencia que sea necesario realizar, es competencia de las unidades decisoras y ejecutoras correspondientes.

El presente criterio se emite con base en la información suministrada por la unidad requirente del mismo, mediante el oficio N° 7687-2022 de fecha 03 de agosto de 2022 de la Secretaría General de la Corte Suprema de Justicia. Por lo anterior, no le corresponde a esta unidad asesora la responsabilidad por la veracidad de dicha información.

Cualquier traslado del presente criterio a terceros no involucrados en los procesos de análisis y toma de decisiones con respecto al objeto de este, deberá ser realizado previa despersonalización de cualquier dato sensible que se haya consignado en dicho documento.

No se advierte incompatibilidad o conflicto ético para la emisión del presente criterio, en tanto que los temas indicados no inciden en los derechos subjetivos de los suscribientes, ni hay vínculos de ningún tipo con la persona sobre la cual gira el análisis del informe.

El presente criterio se emite con base a la consulta realizada, por lo que es responsabilidad de la unidad requirente precisar y delimitar la o las consultas formuladas a esta Dirección.

Respetuosamente,

MSC. Argili Gómez Siu
Subdirectora Jurídica a.i.

MSC. Rodrigo Alberto Campos Hidalgo
Director Jurídico a.i.

Elaborado por:
M.Sc. Berny Solano Solano, Abogado
Con algunos aportes de los suscribientes
Ref. 1007-2022