

**ACTA CONSEJO DE LA JUDICATURA
SESIÓN CJ-29-2020**

Sesión ordinaria virtual celebrada el 15 de julio de dos mil veinte con la participación del señor magistrado Orlando Aguirre Gómez, quien preside, Dr. Gary Amador Badilla, Licda. Sady Jiménez Quesada, Dr. Juan Carlos Segura Solís, Dra. Jessica Alejandra Jiménez Ramírez y la colaboración de las máster Lucrecia Chaves Torres de la Dirección de Gestión Humana.

ARTÍCULO I

Aprobación del acta virtual CJ-027-2020 del 08 de julio de 2020.

ARTÍCULO II

De conformidad con la guía de evaluación, aprobada por este Consejo en la sesión CJ-08-97 del 29 de abril de 1997, la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, remite las siguientes propuestas de modificaciones de promedios:

EXPERIENCIA: De conformidad con el artículo 38 del Reglamento de Carrera Judicial, se realiza el reconocimiento cada 2 años. Se otorgará 1 punto por año para la experiencia tipo A, 0.67 puntos por año para el tipo B y 0.5 puntos por año para el tipo C, para el grado I y 1.5 puntos por año para la experiencia tipo A, 1 punto por año para el tipo B y 0.75 puntos por año para el tipo C, para el grado II.

1) YENDRY MARIA GUTIERREZ BERMUDEZ, CED. 0108200371

REAJUSTE DE EXPERIENCIA:

Juez 1 Familia

Fecha última calificación: 0109310546	08/07/2020	Puesto	Porcentaje por reconocer
Tiempo laborado tipo C:	18 días		0.049%

De acuerdo con lo anterior, su promedio queda de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Familia	87.9568	88.0067

2) SILVIA PATRICIA QUESADA ALPIZAR, CED. 0109330370

EXPERIENCIA:

Juez 1 Familia

Fecha última calificación:	28/02/2018	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	15/07/2020		
Tiempo laborado tipo A:	2 años, 4 meses y 3 días	Jueza	2.3417%

De acuerdo con lo anterior, su promedio queda de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Familia	81.7577	84.0994

3) LUISA MARIA JIMENEZ RIVERA, CED. 0110020722

EXPERIENCIA:

Juez 4 Penal

Fecha última calificación:	00/00/201	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	15/07/2020		
Tiempo laborado tipo A:	2 años y 4 días	Juez 4	3.0167%

De acuerdo con lo anterior, su promedio queda de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 4 Penal	77.4321	80.4488

4) CHARLIE SUSANA MIRANDA ARIAS, CED. 0111340406

EXPERIENCIA:

Juez 3 Familia, Juez 3 Familia y Penal Juvenil, Juez 3 Penal Juvenil

Fecha última calificación:	11/07/2018	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	15/07/2020		
Tiempo laborado tipo A:	1 año, 9 meses y 24 días	Jueza	1.8168%

De acuerdo con lo anterior, sus promedios quedan de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Familia	80.5038	82.3206
Juez 3 Familia y Penal Juvenil	76.7538	78.5706
Juez 3 Penal Juvenil	76.7538	78.5706

5) ALEJANDRA ORTEGA PADILLA, CED. 0111930530

EXPERIENCIA:**Juez 1 Genérico**

Fecha última calificación:	27/06/2018	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	15/07/2020		
Tiempo laborado tipo A:	2 años y 16 días	Jueza	2.0445%

De acuerdo con lo anterior, su promedio queda de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Genérico	82.2499	84.2944

6) DIEGO JESUS ANGULO HERNANDEZ, CED. 0112600636**EXPERIENCIA:****Juez 1 Genérico**

Fecha última calificación:	11/07/2018	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	15/07/2020		
Tiempo laborado tipo A:	1 año, 11 meses y 9 días	Juez	1.9417%

De acuerdo con lo anterior, su promedio queda de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Genérico	83.2719	85.2136

7) LUIS MIGUEL MORA HERRERA, CED. 0113160928**EXPERIENCIA:****Juez 1 y Juez 3 Penal**

Fecha última calificación:	16/05/2018	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	15/07/2020		
Tiempo laborado tipo A:	2 años, 1 mes y 29 días	Juez	2.1639%

De acuerdo con lo anterior, su promedio queda de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	89.2494	91.4133
Juez 3 Penal	89.2091	91.3730

8) REINALDO ANTONIO ARAYA UCAÑAN, CED. 0303840148**EXPERIENCIA:****Juez 1 y Juez 3 Penal**

Fecha última calificación:	27/06/2018	Puesto	Porcentaje por
----------------------------	------------	--------	-----------------------

Fecha corte actual:	15/07/2020		reconocer
Tiempo laborado tipo A:	2 años y 18 días	Juez	2.0501%

De acuerdo con lo anterior, sus promedios quedan de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	87.8699	89.9200
Juez 3 Penal	87.8699	89.9200

9) RAQUEL PRISCILLA MACHADO FERNANDEZ, CED. 0303920273

EXPERIENCIA:

Juez 1 Genérico

Fecha última calificación:	31/10/2017	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	15/07/2020		
Tiempo laborado tipo A:	1 año, 3 meses y 5 días	Juez	1.2639%

De acuerdo con lo anterior, su promedio queda de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Genérico	78.7290	79.9929

10) ERIKA AMADOR BRENES, CED. 0503150447

EXPERIENCIA:

Juez 3 Agrario

Fecha última calificación:	27/06/2018	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	15/07/2020		
Tiempo laborado tipo A:	1 año, 11 meses y 3 días	Jueza	1.9250%

De acuerdo con lo anterior, su promedio queda de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Agrario	78.7486	80.6736

11) KAREN VIRGINIA PARRALES RAMIREZ, CED. 0701410503

EXPERIENCIA:

Juez 1 y Juez 3 Penal

Fecha última calificación:	20/06/2017	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	15/07/2020		
Tiempo laborado tipo A:	2 años, 7 meses y 8 días	Jueza	2.6055%

De acuerdo con lo anterior, sus promedios quedan de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	77.4326	80.0381
Juez 3 Penal	77.4326	80.0381

CAPACITACIÓN: Se aplica el mismo puntaje tanto al Grado I, como al Grado II; Se compone de dos modalidades cursos de participación: se reconocen hasta 400 horas y cursos de aprovechamiento se reconocen hasta 200 horas.

12) MARIA JESUS HERRERA BONILLA, CED. 0114380402.

CAPACITACIÓN:

Cursos de Aprovechamiento

Tema	Fecha	Horas	Otorgado	Porcentaje por reconocer
Formación Autónoma en Justicia Restaurativa	04/06/2018 - 29/07/2018	32 HRS	Escuela Judicial	0.16%
Total de Horas		32		

De acuerdo con lo anterior, sus promedios quedan de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	81.8375	81.9975
Juez 3 Penal	81.8375	81.9975

13) JOSE ARIEL SOLANO SOLANO, CED. 0304720665.

CAPACITACIÓN:

Cursos de Participación

Tema	Fecha	Horas	Otorgado	Porcentaje por reconocer
Curso de Actualización sobre la Mediación Penal en el Entremado de la Justicia Alternativa	15 - 28/06/2020	40 HRS	Instituto de Investigaciones Jurídicas-Nicaragua	0.2%

Curso de Actualización sobre la Víctimas en el Derecho Penal Latinoamericano: Presente y Perspectivas a Futuro	15 - 28/06/2020	40 HR	Instituto de Investigaciones Jurídicas-Nicaragua	
Total de Horas		80		

De acuerdo con lo anterior, su promedio queda de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Genérico	75.5490	75.7490

14) NATHALIE VIRGINIA GARCIA AZOFEIFA, CED. 0113500409.

CAPACITACIÓN:

Cursos de Participación

Tema	Fecha	Horas	Otorgado	Porcentaje por reconocer
Levantamiento del Velo Societario, Aspectos Doctrinarios y Prácticos, Aspectos Prácticos del Derecho de Interrelación Familiar	25 - 26/04/2017	8 HRS	Escuela Judicial	0.04%
Persecución Penal del Delito de Trata de Personas	27/02/2017 - 16/03/2017	8 HRS	Escuela Judicial	
Total de Horas		16		

De acuerdo con lo anterior, sus promedios quedan de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	79.8597	79.8997
Juez 3 Penal	79.8597	79.8997

PROMEDIO ACADÉMICO: se pondera de la suma de las últimas 16 materias cursadas a nivel universitario, si es de una universidad privada o de las últimas 24 materias, si es una universidad estatal.

15) KATTIA PRISCILLA CASTRO CALVO, CED. 0109310546

PROMEDIO ACADEMICO:

Nota anterior	79.6875
Nota propuesta	88.8750
Porcentaje por reconocer	0.1838%

De acuerdo con lo anterior, su promedio queda de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Laboral	78.7581	78.9419

16) FRANCISCO JOSE QUESADA QUESADA, CED. 0205930575

PROMEDIO ACADEMICO:

Nota anterior	83.9843
Nota propuesta	85.5000
Porcentaje por reconocer	0.0304%

De acuerdo con lo anterior, sus promedios quedan de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Laboral	78.1797	78.2101
Juez 3 Laboral	80.2157	80.2461

DOCENCIA: Se aplica el mismo puntaje tanto al Grado I, como al Grado II. Únicamente se reconocerá la docencia universitaria impartida en la disciplina del Derecho, otorgando 1 punto como máximo.

17) JENNIFER ISABEL ARROYO CHACON, CED. 0111220243

DOCENCIA:

Universidad	Cuatrimestre	Curso	Porcentaje por reconocer
Universidad Estatal a Distancia	I-2019	Principios del Derecho Administrativo	
Universidad Estatal a Distancia	II-2019	Principios del Derecho	

		Administrativo	0.1333%
Universidad Estatal a Distancia	III-2019	Principios del Derecho Administrativo	
Universidad Estatal a Distancia	I-2020	Principios del Derecho Administrativo	
Total	16 meses		

De acuerdo con lo anterior, sus promedios quedan de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Civil	82.0625	82.1958
Juez 3 Civil	82.0625	82.1958
Juez 3 Contencioso Administrativo	83.5625	83.6958
Juez 4 Contencioso Administrativo	77.4541	77.5874

CONVALIDACIÓN: Procede convalidar el promedio obtenido en un concurso a otro de inferior categoría en la misma materia, esta gestión se realiza a solicitud de parte y una vez que el Consejo de la Judicatura haya dictado el acto final del concurso donde está participando.

18) DANISH LOAIZA BLANCO, CED. 0205870394

CONVALIDACIÓN DE PROMEDIO DE JUEZ 3 A JUEZ 1 EN MATERIA PENAL

De acuerdo con lo anterior, su promedio queda de la siguiente manera:

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	0	83.2899

-0-

Procede tomar nota de los resultados anteriores y que la Sección Administrativa de la Carrera Judicial proceda con las actualizaciones en los escalafones según corresponda.

SE ACORDÓ: Tomar nota de los promedios anteriores y trasladarlos a la Sección Administrativa de la Carrera Judicial para los efectos correspondientes.

ARTÍCULO III

COMUNICACIONES VARIAS

Oficios de la Secretaría General de la Corte, en que se comunican los acuerdos relativos a evaluaciones del período de prueba:

1. Oficio 5354-2020 del 09 de junio, sesión de Corte Plena 32-2020, celebrada el 08 de junio del 2020, artículo VI:

Documento 12543-2019/ 6605-2020

La máster Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, en oficio N° SACJ-0989-2020 del 4 de junio del año en curso, informó:

“Para su conocimiento y fines consiguientes, le remito el informe sobre la Evaluación del Desempeño de la licenciada Karla Campos Rodríguez, rendido por la MSc. Rebeca Chavarría Hernández, Trabajadora Social de la Unidad Interdisciplinaria, que literalmente indica:

La licenciada Campos Rodríguez, fue nombrada en propiedad como jueza 4 en el Tribunal del III Circuito Judicial de Alajuela, a partir del 16 de enero de 2020. Según acuerdo de Corte Plena, en sesión 52-2019, del 11 de diciembre 2019, artículo XV.

La licenciada Campos se encontraba incapacitada hasta el 31 de marzo anterior, por lo que asumió el puesto a partir del 01 de abril de 2020. El periodo de prueba vence el 30 de junio de 2020.

“Informe Socio laboral de Período de Prueba de Juez o Jueza con nombramiento en propiedad

A. Datos Generales

Nombre: Karla Milena Campos Rodríguez.

Cédula: 2-0540-0008.

Número de puesto: 103674.

Despacho: Tribunal de Juicio del III Circuito Judicial de Alajuela, San Ramón.

Tipo de Período de prueba: Tres meses.

Fecha de vencimiento del período de prueba: 30 de junio de 2020.

B. Estrategia Metodológica:

El estudio socio laboral se realizó mediante envío de instrumentos al personal judicial que integra el despacho con la Licenciada Campos Rodríguez se incluyó a la Jueza Coordinadora, Co-Jueces, Coordinadora Judicial y Técnicos Judiciales. El objetivo de los cuestionarios fue indagar sobre comportamientos observables en la persona evaluada; a partir de la información recibida se buscan evidencias conductuales asociadas a las competencias del perfil del puesto. Este informe sintetiza los hallazgos y conclusiones de la valoración socio laboral.

C. Hallazgos:

La totalidad de personas consultadas brinda calificaciones positivas en todas las áreas a la evaluada, coinciden en señalar que destaca por su trato respetuoso y cordial, así como, una adecuada integración al equipo de trabajo. La Licenciada cumple de manera eficiente con las tareas que le corresponden y colabora con las demandas del despacho. Asimismo, se observa en su función como persona juzgadora apego a la normativa institucional y política axiológica. Al momento de la valoración no se refieren elementos negativos ni áreas de mejora en su desempeño.

D. Conclusiones:

A partir de la información obtenida en la investigación socio laboral se concluye que la Licenciada Karla Milena Campos Rodríguez muestra apego positivo a las competencias requeridas para el puesto de Jueza 4 Penal, en el Tribunal de Juicio del III Circuito Judicial de Alajuela, San Ramón.”

Según acuerdo del Consejo de la Judicatura, en caso de que la persona valorada tenga alguna observación al respecto, deberá gestionarla directamente ante el órgano al que se haya trasladado el informe”.

- 0 -

Se acordó: **1)** Tener por rendido el anterior informe y hacerlo de conocimiento de la licenciada Karla Milena Campos Rodríguez. **2)** Tener por aprobado el periodo de prueba de la licenciada Campos Rodríguez, el cual vence el 30 de junio del 2020. **Se declara acuerdo firme.”**

2. Oficio 5466-2020 del 11 de junio, sesión de Corte Plena 28-2020, celebrada el 25 de mayo de 2020, artículo XIII:

Documento 16584-2019 /4960, 5107, 5661, 5757-2020

En sesión N° 24-2020 celebrada el 4 de mayo de 2020, artículo VI, con vista en el oficio N° PJ-DGH-SACJ-0776-2020 del 24 de abril de 2020, referente a la Evaluación del Desempeño de la licenciada Jessica Hernández Elizondo, jueza del Tribunal Penal del Primer Circuito Judicial de San José, remitido por la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, Unidad Interdisciplinaria, se acogió la propuesta del señor Presidente, magistrado Cruz y en consecuencia se retiró de la agenda de Corte Plena el citado oficio con el fin de resolver lo correspondiente en una próxima sesión.

Las diligencias son las siguientes:

“En sesión N° 8-2020 celebrada el 18 de febrero del año en curso, artículo III, se nombró en propiedad a la licenciada Jessica Esperanza Hernández Elizondo en la plaza N° 107744 de Juez (a) 4 Penal del Tribunal Penal del Primer Circuito Judicial de San José, a partir del 1 de marzo de 2020.

La licenciada Lucrecia Chaves Torres, Jefa Sección Administrativa de la Carrera Judicial, mediante oficio N°PJ-DGH-SACJ-0776-2020 del 24 de abril de 2020, informó lo siguiente:

“Para su conocimiento y fines consiguientes, le remito el informe sobre la Evaluación del Desempeño de la licenciada Jessica Hernández Elizondo, rendido por la MSc. Rebeca Chavarría Hernández, Trabajadora Social de la Unidad Interdisciplinaria:

La licenciada Hernández Elizondo, fue nombrada en propiedad como jueza 4 en el Tribunal Penal del I Circuito Judicial de San José, a partir del 01 de marzo de 2020. Según acuerdo de Corte Plena, en sesión 08-20, del 18 de febrero 2020, artículo III. El periodo de prueba vence el 01 de junio de 2020.

“Informe Sociolaboral de Período de Prueba de Juez o Jueza con nombramiento en propiedad

A. Datos Generales

Nombre: Jessica Hernández Elizondo.

Cédula: 1-0918-0184.

Número de puesto: 107744.

Despacho: Tribunal Penal del I Circuito Judicial de San José.

Tipo de Período de prueba: Tres meses.

Fecha de vencimiento del período de prueba: 01 de junio de 2020

B. Estrategia Metodológica:

El estudio sociolaboral se realizó mediante envío de instrumentos al personal judicial, Juez/a Coordinador/a, Co-Jueces, Coordinador/a Judicial y Técnicos/as Judiciales, los cuales se diseñaron de manera particular para cada uno y tienen como objetivo recopilar información sobre el proceso de adaptación al despacho y el apego al perfil competencial del puesto. A partir de la información recibida se procedió a realizar consultas y entrevistas telefónicas con el objetivo de profundizar en áreas identificadas en los cuestionarios.

C. Hallazgos:

Las personas consultadas coinciden en señalar como elementos positivos en el desempeño de la Licenciada Hernández el manejo de juicios y la atención de personas usuarias, donde emplea un lenguaje adecuado a las características de la población. La evaluada brinda un trato respetuoso y en apego a la normativa institucional, no se hace referencia de situaciones de conflicto durante el período de prueba. Además, desde la coordinación del Tribunal se señala que muestra una actitud de colaboración ante demandas emergentes.

Sin embargo, se señalan debilidades para la integración al equipo de trabajo, la ausencia de reuniones de coordinación y de espacios de comunicación directa con su equipo de trabajo, los cuales son necesarios dado el rol de Jueza unipersonal que asume en el Tribunal. Por otra parte, se hacen señalamientos en relación con la falta de iniciativa y proactividad, las cuales podrían contribuir con el mejoramiento del trabajo en equipo. Además, se han dado situaciones donde no se da cumplimiento del horario laboral, lo cual incide en las horas de inicio de diligencias judiciales.

D. Conclusiones:

A partir de la información obtenida en la investigación socio laboral se concluye que la Licenciada Jessica Hernández Elizondo muestra elementos positivos en su función, sin embargo, se identifican áreas de mejora y recomienda su inclusión en procesos de capacitación y seguimiento interdisciplinario por parte de la Sección Administrativa de Carrera Judicial con el fin de trabajar sus habilidades para el trabajo en equipo.”

Según acuerdo del Consejo de la Judicatura, en caso de que la persona valorada tenga alguna observación al respecto, deberá gestionarlas directamente ante el órgano al que se haya trasladado el informe.”

- 0 -

La licenciada Jessica Hernández Elizondo, jueza del Tribunal Penal del Primer Circuito Judicial de San José, en nota de 29 de abril de 2020, manifestó:

“Por este medio, me permito ejercer mi derecho de defensa respecto del contenido del informe trasladado a su despacho mediante oficio PJ-DGH-SACJ-0776-2020 de fecha 24 de abril de 2020, mediante el cual se ponen en conocimiento los hallazgos del estudio sociolaboral de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, Dirección de Gestión Humana, en atención a la evaluación del período de prueba en el que me encuentro con

ocasión de mi nombramiento en propiedad como Juez 4 en el Tribunal de Juicio de San José.

En primer término, debo decir que estoy nombrada en este despacho desde el 1 de marzo de este año, siendo que he asumido mi cargo con toda la responsabilidad y ética del caso.

Varias son las dudas y preocupaciones que me genera el informe, sin embargo inicio por la que me genera mayor preocupación-

Se indica en el informe, que el inicio tardío de las audiencias se debe a mi incumplimiento del horario laboral, cosa que es ROTUNDAMENTE FALSA, pues soy una funcionaria responsable, que siempre estoy en el despacho al momento en que inician las audiencias, a menos, claro está, que alguna causa justificada me lo imposibilite, caso en el cual lo informo directamente a la coordinadora. Nunca he tenido problemas porque no me localicen en el despacho y tengo pruebas de que siempre estoy ubicable (en la oficina y/o a mi celular) para el personal que labora conmigo.

Tal como demuestro con el informe de juicios que he atendido que se adjunta, y que se elaboró con la ayuda de las grabaciones de cada audiencia y con la información de mensajería instantánea que mantengo con el personal auxiliar, cada una de las audiencias han iniciado dentro de un tiempo razonable. (usualmente están programadas para dar inicio a las 8 y a las 13,30 hrs). Debo indicar que por la naturaleza de la materia, en muchas ocasiones las partes se atrasan, los reos no son trasladados a tiempo, se requiere algún tiempo para que el defensor hable con su imputado o bien se desea hacer planteamientos previos por las partes, lo que provoca que sea necesario dilatar el inicio de las mismas, siendo que cuando existen atrasos considerables, se justifica debidamente en el audio respectivo. Reitero que en ninguna ocasión las audiencias no han comenzado por no encontrarme en la oficina.

Cuestiono y creo necesario que se me explique de qué forma se derivó que el atraso de las audiencias era atribuible a mi persona, y además, lo que resulta más grave, que es porque no cumplo con mi horario laboral, pues tal como lo he indicado, estoy en la oficina a tiempo para los inicios de las audiencias y me mantengo en la oficina, incluso en la hora de almuerzo.

Es por ello que solicito, como parte interesada y con total derecho a ello, se me indique en qué términos se hicieron las consultas que sirvieron como insumo para sostener las conclusiones del informe, y se aclare el punto, pues incluso, tengo derecho a verificar que el tema del inicio de las audiencias lo hayan consultado a funcionarios que realizan con mi persona regularmente dicha función.

Ahora bien, respecto del otros temas como la debilidad para el trabajo en equipo, la falta de proactividad e iniciativa, cuestiono totalmente la derivación de la profesional en cuanto a que carezco de habilidades para dichos efectos, pues en el tiempo que me he desempeñado como jueza en tribunales colegiados he mantenido una excelente relación con todos mis compañeros y con el personal auxiliar, sin conflictos de ningún tipo y con total apertura para que ellos me expongan sus dudas y logremos realizar el trabajo con éxito. Si bien de mi parte no se ha hecho una reunión conjunta con todo el personal, debo indicar que con cada uno de las personas que trabajan cercanas a mí, he tenido contacto, conversamos diariamente si es del caso, y resolvemos y aclaramos temas que atañen a cada una de las funciones. La estructura del despacho implica que la coordinación de la forma en que se llevan a cabo las audiencias, sea entre mi persona y la auxiliar de juicio, siendo que con ella he coordinado el mejoramiento de las minutas, de las actas de juicio, hasta ahora. También mantengo comunicación constante con la jueza de trámite y la auxiliar de trámite, siendo que hasta el momento me ha parecido que su trabajo es eficiente, siendo que existe total disposición de mi parte para evacuar dudas o resolver lo que éstas me ponen en conocimiento, según mi mejor criterio.-

A mi juicio este despacho trabaja de forma ordenada, de forma tal que tampoco he visto la necesidad de realizar reuniones conjuntas pues el abordaje se ha hecho con cada uno de los funcionarios, dado que las tareas de cada uno de ellos, está bien delimitada y se ejecutan en planos distintos.}

Nótese que con ello no pretendo negarme a recibir capacitación, pues el deseo de aprender nuevas habilidades siempre es bienvenido, sin embargo, me parece que la laxitud, y la carencia de logicidad de las conclusiones respecto de los hallazgos así como el sustento de las mismas, por afectarme de forma directa, debe ser revisada.

A raíz del informe, he consultado a mi coordinadora si es necesario que se coordinen reuniones, o si existe una directriz al respecto, pues es claro que si se esperan prácticas concretas de mi parte en un lapso tan corto, más allá de las que me asigna la ley, así se debe informar.

Debe tomarse también en consideración que a partir de la emergencia el despacho no labora de forma ordinaria e incluso la gente con la que he estado trabajando en algunas ocasiones no coinciden en el mismo horario o no se encuentran nombradas. Además de la agenda de la plaza unipersonal, durante el primer mes del nombramiento tuve que invertir gran cantidad de tiempo en terminar los juicios y debates del Tribunal de Pavas, por lo que las conclusiones no solo me parecen inatinentes, sino desproporcionadas, demostrando desconocimiento de la función que esta juzgadora realiza y aventurándose a generar conclusiones desfavorables que desde mi punto de vista no se encuentran sustentadas.

Es por todo lo anterior, dejo planteada mi oposición, solicito se pidan las aclaraciones del caso a la Dirección de Recurso Humanos y se informe a la suscrita, cuáles fueron los cuestionarios o plantillas utilizadas, a efectos de comprender si los mismos permiten llegar a las conclusiones realizadas y si las personas consultadas, según el cargo, podrían haber brindado

opiniones o valoraciones en el sentido en que fueron consultados.

Finalmente, solicito se agregue el presente oficio al PJ-DGH-SACJ-0776-2020, a efectos de que sea conocido por Corte Plena de manera conjunta. De igual forma, pongo a disposición las grabaciones y los mensajes que sustentan el listado que se adjunta, para que en caso de ser necesario, me los soliciten a través del correo institucional.

Esperando se tome en consideración lo aquí planteado,”

- 0 -

Con instrucciones de la Presidencia de la Corte, las anteriores gestiones se trasladaron a la Dirección Jurídica y a la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, a cuyos efectos la máster Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial en Oficio N° PJ-DGH-SACJ-0891-2020 de 13 de mayo de 2020 expresó:

“En respuesta al oficio N° 4326-2020, recibido en fecha 11 de mayo de 2020, me permito enviar el informe rendido por la señora Rebeca Chavarría Hernández, profesional a cargo de realizar la evaluación del período de prueba de la señora Jessica Hernández Elizondo, que literalmente indica:

“En cumplimiento del Procedimiento de evaluación de jueces y juezas con nombramiento en propiedad, aprobado por el Consejo Superior en sesión 108-19, celebrada el 12 de diciembre de 2019, artículo LIV y comunicado en Circular 01-2020, desde el área de Trabajo Social de la Sección Administrativa de Carrera Judicial, se procedió a realizar el estudio sociolaboral para la evaluación del período de prueba de la Licenciada Jessica Hernández Elizondo, quien fue nombrada en propiedad como jueza 4 en el Tribunal Penal del I Circuito Judicial de San José, a partir del 01 de marzo de 2020. Según acuerdo de Corte Plena,

en sesión 08-20, del 18 de febrero 2020, artículo III. El periodo de prueba vence el 01 de junio de 2020.

El estudio se desarrolló según lo estipulado para periodos de prueba de tres meses, consignado en circular, el cual se detalla a continuación:

- “La Sección remite al despacho una solicitud de informe sobre la persona que fue nombrada y se solicita que se completen las encuestas construidas para evaluar el período de prueba, las cuales responden a las competencias según el perfil del puesto.

- Se solicita información a la Contraloría de Servicios sobre las posibles gestiones tramitadas, que involucren a la persona evaluada y forma en que fueron calificadas.

- Se consultan sistemas de información del Poder Judicial para verificar si existen causas disciplinarias o judiciales ingresadas durante el período de prueba de la persona nombrada en propiedad.

- Una vez analizada la información recopilada se procede a redactar el informe sociolaboral correspondiente, donde se hará una síntesis de los hallazgos, se plantean conclusiones y recomendaciones, y se trasladará a la Secretaría General de la Corte para su inclusión en la agenda del órgano correspondiente, Corte Plena (Categorías 4 y 5) y Consejo Superior (Categorías 1,2 y 3).

- Si el informe contiene dentro de las recomendaciones la inclusión de la persona evaluada en un proceso de seguimiento y dicha recomendación es avalada por el Órgano superior, se traslada dicho acuerdo al Equipo de Seguimiento Interdisciplinario, Sección Administrativa de Carrera Judicial para lo que corresponda”.

En el caso particular de la Licenciada Jessica Hernández Elizondo, la profesional a cargo de la investigación remitió los cuestionarios al correo oficial del Tribunal Penal del I Circuito

Judicial de San José posteriormente, el despacho designó a las personas que completaron las encuestas, quienes laboran de manera directa con la persona evaluada, a saber: Jueza Coordinadora, Coordinador Judicial y Técnicos Judiciales, dichos instrumentos se recibieron en fecha 22 de abril de 2020.

A partir del análisis profesional se determinó la necesidad de profundizar hallazgos mediante entrevistas telefónicas (dada la situación de pandemia no fue posible realizarlas de manera presencial) a las mismas fuentes que completaron las encuestas además, de otras personas que integran el despacho y laboran directamente con la Licenciada Hernández Elizondo, las cuales se realizaron el día 23 y 24 de abril.

Sobre las áreas de mejora citadas en el informe PJ-DGH-SACJ-0776-2020, en relación con trabajo en equipo y apego al horario laboral, son dos aspectos obtenidos tanto de los instrumentos remitidos como de las entrevistas realizadas. La información contenida en el informe sociolaboral fue corroborada con personas fuentes de información que laboran en el Tribunal Penal del I Circuito Judicial de San José, cabe señalar que la Licenciada realizó juicios unipersonales, por tanto su interacción laboral con personal judicial es más reducida. A partir de la consulta al despacho, sobre quienes integran de manera más cerca su equipo de trabajo, se consultaron un total de cinco fuentes y tres confirmaron la información relacionada con el cumplimiento del horario laboral, las otras dos no brindan información debido a que no laboran directamente con la evaluada y no pueden verificar dicha información.

En cuanto al trabajo en equipo, la función de Jueza Unipersonal que ha desarrollado en el Tribunal amerita comunicación cercana con el personal de apoyo. Aquellas personas que requieren mayor coordinación con la Licenciada para desarrollar sus tareas coinciden en su totalidad en señalar que es necesaria una mayor integración, establecimiento de espacios de reunión, supervisión y revisión. Tres personas consultadas señalaron que, si bien se han solicitado espacios de reunión con la Licenciada, posterior a su ingreso al despacho esto no ha sido posible, lo cual es sentido por el equipo de trabajo como una carencia.

El objetivo de la evaluación de período de prueba bajo la metodología de competencias busca potenciar habilidades de las personas juzgadoras por tanto, la referencia a procesos de seguimiento y acompañamiento, se constituye en una herramienta para el mejoramiento del desempeño laboral así como, el fortalecimiento de competencias propias de los perfiles de Judicatura.

Por último, el material de la investigación, registro de información y entrevistas realizadas se constituyen en documentación confidencial, en apego al Código de Ética profesional de Trabajo Social, el cual indica textualmente:

“Se entiende por secreto profesional toda la información confidencial del sujeto de intervención, que haya llegado a conocimiento del trabajador social o la trabajadora social, ya sea porque le fue confiada, o porque le haya observado” (Artículo 18).

“Los trabajadores sociales y las trabajadoras sociales deben guardar celosamente el secreto profesional, el cual constituye un derecho y un deber inherentes a la profesión. Este secreto perdura aún después de cesada la intervención social. Los documentos privados que reciban están cubiertos por el secreto profesional” (Artículo 19).

De manera que tanto la identidad como el contenido de los instrumentos y de las entrevistas son de uso exclusivo de la profesional en Trabajo Social, por ello no es posible señalar los datos específicos de las fuentes de información utilizadas para dichos efectos”.

Sin más, se da por rendido el informe solicitado.”

Por su parte, el máster Rodrigo Alberto Campos Hidalgo, Director Jurídico, con oficio N° DJ-C-247-2020, de 15 de mayo de 2020, informó lo siguiente:

Me refiero al acuerdo de sesión ordinaria N° 24-2020, celebrada a las nueve horas del cuatro de mayo de dos mil veinte, de artículo VI, en donde la Corte Plena dispuso lo siguiente:

“1) Tener por hechas las manifestaciones de las señoras magistradas y de los señores magistrados que hicieron uso de la palabra. 2) Acoger la propuesta del Presidente, magistrado Cruz, en consecuencia, retirar de la agenda de Corte Plena el oficio N°PJ-DGH-SACJ-0776-2020 referente a la Evaluación del Desempeño de la licenciada Jessica Hernández Elizondo, y resolver lo que corresponda en una próxima sesión”.

En razón de lo anterior, mediante oficio N° 4325-2020, la Secretaría de la Corte, comunicó a esta Dirección lo siguiente:

“Con instrucciones del señor Presidente de la Corte, magistrado Cruz, previamente a someter el asunto a conocimiento de Corte Plena, le remito oficio N° PJ-DGH-SACJ-0776-2020 de 24 de abril último, suscrito por la licenciada Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, así como nota de 29 de abril último e informe de Audiencias, suscrito por la licenciada Jessica Hernández Elizondo, todo lo anterior con relación a la evaluación del desempeño de la licenciada Hernández Elizondo; para su análisis e informe a más tardar el jueves 14 de mayo en curso, sobre la procedencia o no de aprobar el período de prueba sujeto a las recomendaciones formuladas por la Sección Administrativa de Carrera Judicial. Lo anterior porque requiere se conocido por la Corte en la sesión del 18 del mes en curso”.

Con respecto a esta decisión, la funcionaria respectiva manifestó lo siguiente:

“Por este medio, me permito ejercer mi derecho de defensa respecto del contenido del informe trasladado a su despacho mediante oficio PJ-DGH-SACJ-0776-2020 de fecha 24 de abril de 2020, mediante el cual se ponen en conocimiento los hallazgos del estudio sociolaboral de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, Dirección de Gestión Humana, en atención a la evaluación del período de prueba en el que me encuentro con ocasión de mi nombramiento en propiedad como Juez 4 en el Tribunal de Juicio de San José. En primer término, debo decir que estoy nombrada en este despacho desde el 1 de marzo de este año, siendo que he asumido mi cargo con toda la responsabilidad y ética del caso. Varias son las dudas y preocupaciones que me genera el informe, sin embargo inicio por la que me genera mayor preocupación-. Se indica en el informe, que el inicio tardío de las audiencias se debe a mi incumplimiento del horario laboral, cosa que es ROTUNDAMENTE FALSA, pues soy una funcionaria responsable, que siempre estoy en el despacho al momento en que inician las audiencias, a menos, claro está, que alguna causa justificada me lo imposibilite, caso en el cual lo informo directamente a la coordinadora. Nunca he tenido problemas porque no me localicen en el despacho y tengo pruebas de que siempre estoy ubicable (en la oficina y/o a mi celular) para el personal que labora conmigo. Tal como demuestro con el informe de juicios que he atendido que se adjunta, y que se elaboró con la ayuda de las grabaciones de cada audiencia y con la información de mensajería instantánea que mantengo con el personal auxiliar, cada una de las audiencias han iniciado dentro de un tiempo razonable. (usualmente están programadas para dar inicio a las 8 y a las 13,30 hrs). Debo indicar que por la naturaleza de la materia, en muchas ocasiones las partes se atrasan, los reos no son trasladados a tiempo, se requiere algún tiempo para que el defensor hable con su imputado o bien se desea hacer planteamientos previos por las partes, lo que provoca que sea necesario dilatar el inicio de las mismas, siendo que cuando existen atrasos

considerables, se justifica debidamente en el audio respectivo. Reitero que en ninguna ocasión las audiencias no han comenzado por no encontrarme en la oficina. Cuestiono y creo necesario que se me explique de qué forma se derivó que el atraso de las audiencias era atribuible a mi persona, y además, lo que resulta más grave, que es porque no cumplo con mi horario laboral, pues tal como lo he indicado, estoy en la oficina a tiempo para los inicios de las audiencias y me mantengo en la oficina, incluso en la hora de almuerzo. Es por ello que solicito, como parte interesada y con total derecho a ello, se me indique en qué términos se hicieron las consultas que sirvieron como insumo para sostener las conclusiones del informe, y se aclare el punto, pues incluso, tengo derecho a verificar que el tema del inicio de las audiencias lo hayan consultado a funcionarios que realizan con mi persona regularmente dicha función. Ahora bien, respecto del otros temas como la debilidad para el trabajo en equipo, la falta de proactividad e iniciativa, cuestiono totalmente la derivación de la profesional en cuanto a que carezco de habilidades para dichos efectos, pues en el tiempo que me he desempeñado como jueza en tribunales colegiados he mantenido una excelente relación con todos mis compañeros y con el personal auxiliar, sin conflictos de ningún tipo y con total apertura para que ellos me expongan sus dudas y logremos realizar el trabajo con éxito. Si bien de mi parte no se ha hecho una reunión conjunta con todo el personal, debo indicar que con cada uno de las personas que trabajan cercanas a mí, he tenido contacto, conversamos diariamente si es del caso, y resolvemos y aclaramos temas que atañen a cada una de las funciones. La estructura del despacho implica que la coordinación de la forma en que se llevan a cabo las audiencias, sea entre mi persona y la auxiliar de juicio, siendo que con ella he coordinado el mejoramiento de las minutas, de las actas de juicio, hasta ahora. También mantengo comunicación constante con la jueza de trámite y la auxiliar de trámite, siendo que hasta el momento me ha parecido que su trabajo es eficiente, siendo que existe total disposición de mi parte para evacuar dudas o resolver lo que éstas me ponen en conocimiento, según mi mejor criterio.- A mi juicio este despacho trabaja de forma ordenada, de forma tal que tampoco he visto la necesidad

de realizar reuniones conjuntas pues el abordaje se ha hecho con cada uno de los funcionarios, dado que las tareas de cada uno de ellos, está bien delimitada y se ejecutan en planos distintos. Nótese que con ello no pretendo negarme a recibir capacitación, pues el deseo de aprender nuevas habilidades siempre es bienvenido, sin embargo, me parece que la laxitud, y la carencia de logicidad de las conclusiones respecto de los hallazgos así como el sustento de las mismas , por afectarme de forma directa, debe ser revisada. A raíz del informe, he consultado a mi coordinadora si es necesario que se coordinen reuniones, o si existe una directriz al respecto, pues es claro que si se esperan prácticas concretas de mi parte en un lapso tan corto, más allá de las que me asigna la ley, así se debe informar. Debe tomarse también en consideración que a partir de la emergencia el despacho no labora de forma ordinaria e incluso la gente con la que he estado trabajando en algunas ocasiones no coinciden en el mismo horario o no se encuentran nombradas. Además de la agenda de la plaza unipersonal, durante el primer mes del nombramiento tuve que invertir gran cantidad de tiempo en terminar los juicios y debates del Tribunal de Pavas, por lo que las conclusiones no solo me parecen inatinentes, sino desproporcionadas, demostrando desconocimiento de la función que esta juzgadora realiza y aventurándose a generar conclusiones desfavorables que desde mi punto de vista no se encuentran sustentadas. Es por todo lo anterior, dejo planteada mi oposición, solicito se pidan las aclaraciones del caso a la Dirección de Recurso Humanos y se informe a la suscrita, cuáles fueron los cuestionarios o plantillas utilizadas, a efectos de comprender si los mismos permiten llegar a las conclusiones realizadas y si las personas consultadas, según el cargo, podrían haber brindado opiniones o valoraciones en el sentido en que fueron consultados. Finalmente, solicito se agregue el presente oficio al PJ-DGH-SACJ-0776-2020, a efectos de que sea conocido por Corte Plena de manera conjunta. De igual forma, pongo a disposición las grabaciones y los mensajes que sustentan el listado que se adjunta, para que en caso de ser necesario, me los soliciten a través del correo institucional”.

De conformidad con lo peticionado, procedemos a emitir el siguiente criterio:

I.- Antecedentes:

En sesión N° 8-2020 celebrada el 18 de febrero del año en curso, artículo III, la Corte nombró en propiedad a la licenciada Jessica Esperanza Hernández Elizondo en la plaza N° 107744 de Juez (a) 4 Penal del Tribunal Penal del Primer Circuito Judicial de San José, a partir del 1 de marzo de 2020.

En la sesión ordinaria N°24-2020, celebrada a las nueve horas del cuatro de mayo de dos mil veinte la licenciada Lucrecia Chaves Torres, Jefa Sección Administrativa de la Carrera Judicial, sometió a conocimiento de la Corte, el oficio N°PJ-DGH-SACJ-0776-2020 del 24 de abril de 2020, en donde se informó lo siguiente:

“Para su conocimiento y fines consiguientes, le remito el informe sobre la Evaluación del Desempeño de la licenciada Jessica Hernández Elizondo, rendido por la MSc. Rebeca Chavarría Hernández, Trabajadora Social de la Unidad Interdisciplinaria:

La licenciada Hernández Elizondo, fue nombrada en propiedad como jueza 4 en el Tribunal Penal del I Circuito Judicial de San José, a partir del 01 de marzo de 2020. Según acuerdo de Corte Plena, en sesión 08-20, del 18 de febrero 2020, artículo III. El periodo de prueba vence el 01 de junio de 2020.

“Informe Sociolaboral de Período de Prueba de Juez o Jueza con nombramiento en propiedad

A. Datos Generales

Nombre: Jessica Hernández Elizondo.

Cédula: 1-0918-0184.

Número de puesto: 107744.

Despacho: Tribunal Penal del I Circuito Judicial de San José.

Tipo de Período de prueba: Tres meses.

Fecha de vencimiento del período de prueba: 01 de junio de 2020

B. Estrategia Metodológica:

El estudio sociolaboral se realizó mediante envío de instrumentos al personal judicial, Juez/a Coordinador/a, Co-Jueces, Coordinador/a Judicial y Técnicos/as Judiciales, los cuales se diseñaron de manera particular para cada uno y tienen como objetivo recopilar información sobre el proceso de adaptación al despacho y el apego al perfil competencial del puesto. A partir de la información recibida se procedió a realizar consultas y entrevistas telefónicas con el objetivo de profundizar en áreas identificadas en los cuestionarios.

C. Hallazgos:

Las personas consultadas coinciden en señalar como elementos positivos en el desempeño de la Licenciada Hernández el manejo de juicios y la atención de personas usuarias, donde emplea un lenguaje adecuado a las características de la población. La evaluada brinda un trato respetuoso y en apego a la normativa institucional, no se hace referencia de situaciones de conflicto durante el período de prueba. Además, desde la coordinación del Tribunal se señala que muestra una actitud de colaboración ante demandas emergentes.

Sin embargo, se señalan debilidades para la integración al equipo de trabajo, la ausencia de reuniones de coordinación y de espacios de comunicación directa con su equipo de trabajo, los cuales son necesarios dado el rol de

Jueza unipersonal que asume en el Tribunal. Por otra parte, se hacen señalamientos en relación con la falta de iniciativa y proactividad, las cuales podrían contribuir con el mejoramiento del trabajo en equipo. Además, se han dado situaciones donde no se da cumplimiento del horario laboral, lo cual incide en las horas de inicio de diligencias judiciales.

D. Conclusiones:

A partir de la información obtenida en la investigación socio laboral se concluye que la Licenciada Jessica Hernández Elizondo muestra elementos positivos en su función, sin embargo, se identifican áreas de mejora y recomienda su inclusión en procesos de capacitación y seguimiento interdisciplinario por parte de la Sección Administrativa de Carrera Judicial con el fin de trabajar sus habilidades para el trabajo en equipo.”

Según acuerdo del Consejo de la Judicatura, en caso de que la persona valorada tenga alguna observación al respecto, deberá gestionarlas directamente ante el órgano al que se haya trasladado el informe.”

De conformidad con lo indicado en el indicado informe se advierten las siguientes características en cuanto a la funcionaria evaluada:

Elementos positivos	Elementos a mejorar
Manejo de juicios	integración al equipo de trabajo
Atención usuarios	ausencia de reuniones de coordinación y de espacios de comunicación
Uso lenguaje adecuado	falta de iniciativa y proactividad
Trato respetuoso y en apego a la normativa institucional	situaciones donde no se da cumplimiento del horario laboral
No se hace referencia de situaciones	

de conflicto

actitud de colaboración ante demandas emergentes

Con respecto al perfil del Juez 4, nuestro manual de puestos, esta unidad asesora hizo revisión del mismo, y pudo determinar que el mismo cumple las siguientes funciones:

...

De manera complementario con lo anterior, el perfil del puesto indica las siguientes competencias genéricas:

...

Adicionalmente, el perfil señala las siguientes competencias específicas:

...

De conformidad con lo anterior, el indicado Manual adiciona las siguientes competencias específicas según la materia:

...

Como requisitos para el puesto se dispone lo siguiente:

REQUISITOS ACADÉMICOS

- Licenciatura en Derecho

REQUISITOS LEGALES

- Incorporado al Colegio de Abogados de Costa Rica

EXPERIENCIA

- Haber ejercido la profesión durante seis años, salvo en los casos en que se trate de funcionarios judiciales con práctica jurisdiccional no menor de cuatro años.
- Preferiblemente con un mínimo de seis meses de experiencia en supervisión de personal

Esta unidad asesora estima oportuno tomar en consideración el Manual de Puestos y el perfil respectivo, toda vez que este debe ser un elemento sine qua non, de carácter objetivo para valorar la idoneidad de una persona servidora judicial respecto del puesto que ocupa.

Lo anterior, en tanto que toda decisión administrativa debe tener un adecuado motivo que, de lugar a un determinado contenido, a fin de llegar a un fin público, sustentado en una motivación lógica y suficiente como puente conductor entre el motivo y el contenido del acto.

II.- El acto de nombramiento en propiedad como acto discrecional:

Es pacífica la posición de las Salas relacionadas con el tema de la aprobación del período de prueba como un acto de carácter discrecional.

En este sentido, en el más reciente voto de la Sala Constitucional en donde se aborda la materia de indica lo siguiente:

“...la decisión de cesar a un servidor dentro del período de prueba es de carácter discrecional, de manera que si la Administración estima que determinada persona no es idónea para desempeñar el puesto, puede disponer su despido, sin que para la adopción de tal determinación

sea necesario observar las reglas propias del debido proceso, como así lo pretende la recurrente en el sub examine. En este sentido, nótese que la finalidad del período de prueba es justamente, garantizar al patrono la eficacia e idoneidad del servidor en el desempeño de las funciones encomendadas (en sentido similar, ver sentencia 2017-011485 de las 9:15 horas del 21 de julio de 2017)....” (voto N° 2019-000977 de las nueve horas cuarenta y cinco minutos del veintidos de enero de dos mil diecinueve).

En el mismo sentido, el Tribunal de Casación de lo Contencioso Administrativo, competente para conocer los recursos de casación en materia de empleo público, dispuso en su voto 00037-F-TC-2018 de las nueve horas treinta y cinco minutos del quince de marzo de dos mil dieciocho, lo siguiente:

“... en criterio de este Tribunal, la naturaleza propia del período de prueba, como condición suspensiva de la aplicación del régimen estatutario judicial constituye uno de esos supuestos. No puede exigirse, como lo hacen indebidamente los Juzgadores, un procedimiento administrativo conforme lo dispone la Ley General de la Administración Pública (LGAP), pues al no haber cumplido el trabajador, satisfactoriamente, dicho período, no tiene a su favor un derecho subjetivo que deba ser resarcido. El derecho nace luego de aprobar el período de prueba, pues a partir de ese momento es cuando existe un acto declarativo de derechos subjetivos, el cual le otorga al funcionario los efectos de la estabilidad en el puesto, lo que no sucede en el caso bajo examen (como se detallará más adelante). Resolver el período de prueba es una potestad patronal, sin que la Administración tenga que acudir a un proceso ordinario para tal efecto. Cabe destacar, el tema ha sido analizado, de forma reiterada, por la Sala Constitucional, quien ha señalado que, como parte del contenido de este instituto se deriva una “discrecionalidad del patrono para hacer cesar un nombramiento, sí en el período de prueba, el funcionario nombrado en un puesto en propiedad, no demuestra idoneidad efectiva en su desempeño. Eso quiere decir que

no es necesario cumplir con ningún procedimiento administrativo que conduzca a tal decisión, a la manera del debido proceso”. Sentencia 758-2007 de las 14 horas 43 minutos del 23 de enero de 2007. Asimismo ha indicado: “Este Tribunal tiene una sólida línea jurisprudencial en el sentido que, el cese de funciones durante el período de prueba no obliga a la Administración –en el presente caso, al Poder Judicial- a seguir un procedimiento previo a la destitución, en tanto, ésta cuenta con la posibilidad de valorar la permanencia de los servidores en un puesto, siempre y cuando fundamente de manera objetiva su decisión. Lo anterior, en virtud que, precisamente, la existencia del período de prueba encuentra su razón de ser en la necesidad de evaluar el desempeño de los funcionarios, su eficiencia para ocupar un cargo público, como una forma de garantizar el respeto al principio de idoneidad comprobada, consagrado por el numeral 192 de la Constitución Política (entre otras, véase la sentencia No. 2011-6994 de las 14:46 hrs. de mayo de 2011)”. Resolución no. 12325-2011 de las 12 horas 6 minutos del 9 de setiembre de 2011, en igual sentido pueden consultarse, entre otros, los votos números 04335-2005 de las 19 horas 7 minutos del 20 de abril de 2005 y 00870-2000 de las 15 horas 48 minutos del 26 de enero del 2000. Los pronunciamientos del Tribunal Constitucional, respecto de la aplicación del Derecho de la Constitución, son vinculantes erga omnes, conforme lo establece el artículo 13 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional, por lo tanto, lo resuelto sobre la no necesidad de un procedimiento administrativo para despedir a un funcionario durante el período de prueba deviene de acatamiento obligatorio para los órganos jurisdiccionales. En ese sentido, desobedecen los Jueces precedentes vinculantes de la Sala Constitucional, con la consecuente indebida interpretación del precepto 308 de la LGAP, al declarar la nulidad de los actos administrativos impugnados, bajo la tesis de que en la especie se encuentra ausente el elemento formal del procedimiento administrativo previo. Según se apuntó, el Poder Judicial ostenta la potestad para revocar el nombramiento de un funcionario en período de prueba (así dispuesto en los ordinales 33 y 34 del Estatuto Judicial), tiempo durante el

cual, el acto (entiéndase el de nombramiento) se encuentra condicionado a superar con éxito ese período, lo que se logra al comprobar la idoneidad para ejercer el puesto (requisito de carácter constitucional, al tenor del artículo 192 de la Carta Magna). En otras palabras, se está ante un acto administrativo que no es perfecto, pues si bien es válido, para entenderse consolidado en propiedad con la consecuente garantía de estabilidad, requiere la aprobación del período de prueba. Como se indicó, no existe un derecho subjetivo a permanecer en el cargo, a no ser que se supere dicha condición. La razón de ser del período en disputa es analizar la idoneidad de la persona, antes de que consolide la protección que se deriva del referido Estatuto. Si durante ese tiempo el Poder Judicial, previa valoración, informa las razones por las cuales estima que el funcionario no es idóneo para ejercer el cargo, puede cesarle el nombramiento, señalando los motivos de tal determinación, a fin de que éste ejerza su derecho de defensa, si a bien lo tiene....”^[1]

Por su parte, la Sala Segunda reafirmó el carácter discrecional del indicado período, más reforzó la posibilidad de control jurisdiccional sobre los elementos del acto decisorio de la siguiente manera:

“...Si bien, tanto esta Sala como la Constitucional han establecido que el despido en periodo de prueba es discrecional para la entidad empleadora e incluso han admitido que no se requiere un procedimiento previo que garantice el debido proceso, es necesario determinar si la decisión tomada se ajusta a la legalidad y a las condiciones particulares de cada caso concreto. Lo anterior, por cuanto debe velarse porque el despido en periodo de prueba no se convierta en un subterfugio para destituir a un funcionario en forma ilegítima, máxime

^[1]Es de relevancia indicar que el suscrito, en pleno ejercicio de la independencia del Juzgador, ha emitido sendos votos en la Sección IV y V del Tribunal Procesal Contencioso Administrativo en donde se relativiza la amplitud de la discrecionalidad indicada. No obstante, al ser criterios de instancia, que han sido revocados por la Sala I, se estima procedente aplicar lo resuelto por las Salas en las citas dichas, toda vez que corresponde al criterio de Casación en las mismas.

cuando se trata de personas que han venido ocupando el puesto en forma interina, situación jurídica a la cual se le ha dado algún tipo de protección mediante el desarrollo jurisprudencial de esta Sala y la Constitucional. En el presente asunto, en las instancias precedentes se resolvió que el despido había sido improcedente por cuanto no se motivó debidamente el acto que determinó el cese del actor en periodo de prueba. Como se indicó anteriormente, el numeral 133 del Código Municipal establece este periodo como un requisito para que el administrado pueda acceder al puesto en propiedad, el cual debe superar "satisfactoriamente", lo cual implica que debe utilizarlo para determinar la idoneidad del funcionario y, en caso contrario, hacer constar los motivos por los cuales se ha estimado que no lo superó en forma conveniente. En la versión que consta en Internet, denominada Código Municipal comentado. Ley 7794. Unión Nacional de Gobiernos Locales. Actualizado marzo 2013, se comenta con respecto a esta norma: "Dentro del período de prueba de hasta tres meses, cualquiera de las partes de la relación laboral está facultada para dar por terminada la relación laboral, sin responsabilidad para con la otra, lo cual se relaciona estrechamente con lo establecido en el Artículo 28 del Código de Trabajo. No debe confundirse lo expresado anteriormente con la disposición arbitraria de la Municipalidad de cesar la relación en ese período de prueba sin justificación objetiva alguna. Todo cese deberá ser sustentado, bajo el principio de motivación de los actos administrativos". Ello significa, a la vez, una limitación a la discrecionalidad que se ha establecido para casos similares, pues, así como representa un periodo de valoración de las condiciones del aspirante al puesto en propiedad, también debe equivaler a un lapso donde se tutelen los intereses del administrado en el sentido de garantizarle un periodo durante el cual pueda demostrar sus aptitudes laborales y profesionales para el puesto, ya que, de lo contrario, se desnaturalizaría la norma y trascendencia que el legislador le ha pretendido otorgar a esta figura dentro del sector municipal. Ello, aparejado al respeto del principio de legalidad que permea las actuaciones de los órganos públicos. Ahora bien, en este caso, efectivamente, de la prueba aportada se tiene que la parte accionada no justificó debidamente los motivos por

los cuales se hubiera determinado en forma objetiva la falta de idoneidad del funcionario para el cargo...” (voto 2013-001207 de las nueve horas veinte minutos del once de octubre de dos mil trece).

En orden a lo anterior, se estima que existe una posibilidad de decidir si se aprueba o no el respectivo período de prueba por parte la Corte Suprema de Justicia, en tanto que en el caso de análisis estamos en presencia de un acto discrecional. No obstante, debe tomarse en consideración que el mismo no implica una libertad absoluta de escogencia, toda vez que al mismo se le aplica las siguientes disposiciones de la Ley General de la Administración Pública:

“Artículo 16.- 1. En ningún caso podrán dictarse actos contrarios a reglas unívocas de la ciencia o de la técnica, o a principios elementales de justicia, lógica o conveniencia.

2. El Juez podrá controlar la conformidad con estas reglas no jurídicas de los elementos discrecionales del acto, como si ejerciera contralor de legalidad.

“Artículo 17.-La discrecionalidad estará limitada por los derechos del particular frente a ella, salvo texto legal en contrario”.

En razón de lo anterior, a pesar de ser un acto discrecional, el acto que determine conformidad con el período de prueba debe contar con los elementos inherentes a toda conducta formal administrativa y además apegarse a las reglas y principios indicados.

2.- Podría ser un acto de determinación de satisfacción del período de prueba, sujeto a condición o término?

En primer término, es menester indicar que un acto administrativo puede ser sometido a condiciones o términos en

cuanto a su contenido, en aplicación del artículo 132 de la LGAP que establece lo siguiente:

“Artículo 132.-

- 1. El contenido deberá de ser lícito, posible, claro y preciso y abarca todas las cuestiones de hecho y derecho surgidas del motivo, aunque no hayan sido debatidas por las partes interesadas.*
- 2. Deberá ser, además, proporcionado al fin legal y correspondiente al motivo, cuando ambos se hallen regulados.*
- 3. Cuando el motivo no esté regulado el contenido deberá estarlo, aunque sea en forma imprecisa.*
- 4. Su adaptación al fin se podrá lograr mediante la inserción discrecional de condiciones, términos y modos, siempre que, además de reunir las notas del contenido arriba indicadas, éstos últimos sean legalmente compatibles con la parte reglada del mismo”.*

Consecuentemente sería procedente que el acto se someta en cuanto a su contenido a condiciones o términos más en el entendido que la condición o término sea compatible con la parte reglada de la conducta administrativa.

En este sentido, el Estatuto del Servicio Judicial regula la figura del período de prueba, en lo de interés para el asunto de examen, en sus numerales 18 inciso g), 33 y 34.

En el primer artículo se condiciona la entrada al Servicio Judicial a superar con éxito el período de prueba, siendo así que el segundo establece la protección que otorga ese cuerpo normativo al cumplimiento de tal tiempo, al indicar: *“Artículo 33.- Para que un servidor judicial reciba la protección de esta ley deberá cumplir, satisfactoriamente, un período de prueba de un año, que se contará a partir de la fecha en que se haga cargo de su puesto”.*

En el artículo 34 citado, se establecen las reglas bajo las cuales se va a regir el período de prueba al señalar:

“Artículo 34.- El período de prueba se regirá por las siguientes disposiciones: a) Se aplicará tanto en los casos de iniciación de contrato como en los de ascenso o traslado, pero en estos últimos casos será de tres meses. b) Si se tratare de iniciación de contrato, el jefe de la oficina podrá despedir al servidor durante el período de prueba; pero deberá informar a la Corte Plena y al Departamento de Personal sobre los motivos del despido. En casos especiales el informe podrá ser confidencial y se rendirá directamente al Presidente de la Corte; y c) Cuando se trate de ascenso o traslado, el sustituto quedará sujeto dentro del período de prueba de tres meses, a la eventualidad de que si aquél a quien sustituyó no fuere eficiente en el nuevo cargo, el jefe de la respectiva oficina deberá reintegrarlo a su puesto anterior y así sucesivamente. En estos casos, el término del servicio en el puesto superior se acumulará al del inferior, para la obtención de los aumentos por tiempo servido”.

Como se advierte, si bien el acto en donde se determine la conformidad con el desempeño en el período de prueba tiene naturaleza discrecional, se evidencia que en la misma se establece un plazo para cumplir el período de prueba, con base en el desempeño. Una vez cumplido, existen dos opciones:

- Tener por cumplido satisfactoriamente: En este supuesto, se tendría la estabilidad propia del servidor en propiedad.
- No tener por cumplido el periodo de prueba de manera satisfactoria.

Estima esta unidad asesora que el ordenamiento aplicable no permite escoger otra alternativa que alguna de estas dos opciones, y que aceptar un condicionamiento en tal sentido, no sería viable como alternativa, toda vez que tendría que enmarcarse en alguno de los anteriores supuestos.

Se considera que la parte reglada de la norma limita la posibilidad de escogencia entre opciones a dos supuestos y que dicha limitación existe en función del término a evaluar, toda vez que serán las conductas del servidor en ese momento las que deben servir de motivo para la respectiva decisión administrativa.

En este sentido, se puede esquematizar así

...

En el caso de examen debe tomarse en consideración que en sesión de Corte N° 56-14 celebrada el 1 de diciembre del 2014, artículo X, se analizó una situación similar y se consideró lo siguiente:

“Señala la Magistrada Rojas: “Me parece que el asunto es muy sencillo y que no tenemos que complicarnos mucho con revisión de los criterios técnicos, ni mucho menos.

Hemos tenido aquí la oportunidad, con asistencia de mis compañeros Magistrados y compañeras Magistradas, de revisar la ley y el requisito es aprobar el período de prueba, que para el caso concreto lo hizo el licenciado Porras Villalta.

Lo que hay es un acto condicionado que la ley no permite, si se quiere una desviación de poder por desviación del fin, aquí el fin es determinar que cumplió con sus requisitos y aprobó el período de prueba. Es decir, la Unidad que valora no tiene facultades legales para pedir lo que en este caso se está solicitando, como está excediendo la norma legal, simplemente propongo a esta Corte que procedamos a anularla, con eso enmendamos y le decimos a los funcionarios y las funcionarias que pueden hacer solo lo que la ley les autoriza, principio de legalidad básico, eso es lo que sucede, hay facultades que se está arrogando esta Unidad que la ley no les autoriza.

El licenciado Porras Villalta aprobó el período de prueba y el informe lo dice, le está sujetando a una serie de condiciones, en términos del Magistrado Cruz, como medidas de seguridad curativas, si se quiere, que no tiene competencia para fijar, por esa razón, lo así dispuesto es absolutamente nulo, es una nulidad evidente y manifiesta que se confronta con la normativa. Es claro que don Mario aprobó el período de prueba y en todo caso, aún el cumplimiento de este requisito, si es que tuviese competencia para hacerlo, viene extemporáneo, porque habrá transcurrido el plazo en que debe producirse la evaluación, que para don Mario es positiva.

Consiguientemente, estimo que más allá de entrar a si es la misma gente, me parece que no hay que volverlo a valorar, simplemente las valoraciones se hacen conforme corresponde, para probar el período de prueba, aquí dice que lo aprobó y esos requisitos adicionales no están previstos en la ley, la posibilidad de que ningún Departamento del Poder Judicial, ni esta Corte pueda exigirlos, de manera que les propongo que anulemos esa disposición del acuerdo y se entiende por aprobado el período de prueba del licenciado Porras Villalta”.

En similar sentido, se indicó lo siguiente en la misma sesión de Corte:

“Expresa el Magistrado Aguirre: “Lo que quiero señalar es que no hace mucho tiempo, las personas nombradas en la Judicatura cumplían con el período de prueba señalado en la ley y se tenía superado.

En determinado momento se consideró que era necesario que hiciéramos alguna investigación antes de que se cumpliera ese período de prueba, para analizar si efectivamente la persona había demostrado en el ejercicio del cargo la idoneidad, que formalmente se acreditó en los concursos y por eso es que se nombró a una trabajadora social, para que fuera a hacer un informe de un trabajo de campo y rendir un informe acerca de

lo que estaba sucediendo o qué había pasado con esa persona en el ejercicio del cargo; amén de esto se hace una labor cruzada con el Tribunal de la Inspección Judicial, a los efectos de tener también en cuenta si esa persona durante ese año o 3 meses dependiendo, ha incurrido en alguna conducta que nos sirva de base para decirle objetivamente: íbamos a prescindir de sus servicios en este período de prueba, porque consideramos que no se ajusta a lo que esperamos de un juez o jueza de la República!

En el caso concreto, esto es lo que ha pasado, la trabajadora social se presentó al despacho, supongo que ellos tienen algún protocolo para realizar estas evaluaciones e hizo un informe.

En el caso del licenciado Porras Villalta, tendría aprobado su período de prueba y no condicionado, porque lo que se hace es una recomendación de que lleve un curso.

Han habido muchos casos con este, no común pero sí se han dado casos en los cuales el trabajador social recomienda que lleven estos cursos, que tienen que ver un poco con el tema del trabajo en equipo y cualquier otra situación que pueda derivarse de la actividad de judicatura en forma colegiada y también individual.

Considero que en este caso concreto, el tema del período de prueba está superado, y que lo que hay es una recomendación técnica, no pienso que esté condicionado sino que se considera que está bien, pero la trabajadora social estima que esta persona debe hacer.

Lo que sí quedaría en manos de la administración, es si resuelve algo con esta recomendación o sencillamente la deja como parte del informe social.

La normativa nuestra no tiene ningún tratamiento de cómo proceder en esta situación, ni en lo legal, ni reglamentario. Lo único que sí señala es que como Órgano administrativo, podría

prescindir dentro del período de prueba de los servicios, si existe alguna razón objetiva que nos permita sustentar una decisión de ese calibre, pero de ahí en adelante no hay absolutamente nada más.

De tal manera, que quedaría a criterio de la administración, analizar si la recomendación se aplica o no”.

En el anterior orden de ideas, estima esta unidad asesora que es dable partir que debe privar el principio de idoneidad y que además no es factible que las recomendaciones se cumplan mediante un acto condicionado, habida cuenta que el periodo legal a evaluar es de un año o tres meses según el caso, previo al acto decisorio, por lo que no es posible considerar para efectos de determinar si se cumplió a satisfacción el período de prueba, conductas realizadas con posterioridad al mismo, toda vez que tendría una ampliación antijurídica tácita del mismo.

En este sentido, lo indicado se puede esquematizar así:

...

Consecuentemente, no sería procedente que se condicione el acto a conductas posteriores, habida cuenta que el condicionamiento tendrá un efecto, en tanto que si se cumple satisfactoriamente consolidará efectos, mas si no fuere así, hará que cesen los efectos del acto de “conformidad” con el período, lo cual no fue previsto por el ordenamiento como alternativa.

III.- Análisis del caso en particular:

Esta unidad asesora estima de forma complementaria, hacer las siguientes consideraciones respecto del caso en particular, a tomar en consideración a la hora de adoptar la decisión respectiva:

- De las diferentes competencias requeridas en el perfil del cargo, se advierte que la única relacionada con la oportunidad de mejora se refiere a la relacionada con el trabajo en equipo y creatividad.
- Debe tomarse en consideración que en la decisión debe siempre ponderarse los principios de proporcionalidad, razonabilidad y necesidad, toda vez que la mayor parte de destrezas exigidas para el cargo, se tuvieron como parte de elementos positivos.
- No se advierte que, para los requisitos para el puesto respectivo, se exija conocimientos académicos en materia de administración o trabajo en equipo, ni en consulta realizada se advierte que la mayor parte de juzgadores se tenga conocimientos o experiencia profesional en la parte de administración.
- De una lectura de la recomendación técnica, no se advierte que se haya tenido por no satisfactorio el período de prueba. Nótese como se indica que las falencias de la evaluada son oportunidades de mejora, mas no se indica ni se puede interpretar que se tenga por no cumplido a satisfacción el período en evaluación.
- En caso de determinarse que no se cumple el período de prueba a satisfacción, deberá tomarse en consideración el artículo 136.1 de la LGAP, y consecuentemente, el órgano deberá indicar la motivación para apartarse de una recomendación que de manera alguna indica un criterio no satisfactorio con el desempeño.
- La servidora hace una serie de consideración que deben ser valoradas, en aplicación del artículo 132.1 LGAP, en tanto dispone lo siguiente: “Artículo 132.-1. El contenido deberá de ser lícito, posible, claro y preciso y abarca todas las cuestiones de hecho y derecho surgidas del motivo, aunque no hayan sido debatidas por las partes interesadas”. (el destacado es nuestro)
- No estimamos procedente interpretar la frase “oportunidad de mejora” con una recomendación de improbación del período de prueba, debiendo ponderarse como las mismas podrían prevalecer frente las destrezas de valoración positiva respecto de su desempeño.

IV.- Conclusiones:

De conformidad con las anteriores consideraciones, esta unidad asesora concluye lo siguiente:

- No se estima procedente someter un eventual acto administrativo que determine la satisfacción con el cumplimiento del período de prueba a una condición, en tanto que el período a evaluar será el

determinado por ley, de manera previa al acto y no prevé el ordenamiento una conducta del evaluado con posterioridad al mismo, toda vez que podría implicar una ampliación del período de evaluación contra legem.

- El ordenamiento jurídico aplicable permite dos alternativas únicamente dar por cumplido o por no cumplido satisfactoriamente el período de prueba.
- En la decisión adoptada por Corte Plena, debería tomar en consideración las destrezas previstas en el perfil respectivo, los requisitos exigidos para el cargo y los alcances de la respectiva recomendación técnica. Inclusive si se tiene dudas al respecto, procedería consultar si lo resuelto, implica o no conformidad con el desempeño en el período respectivo.
- La servidora hace una serie de consideración que deben ser valoradas, en aplicación del artículo 132.1 LGAP”.

- 0 -

Manifiesta el Presidente, magistrado Cruz: “Este artículo por el contenido, digamos que puede tener alguna trascendencia, lo vamos a hacer privado”.

Se suspende la transmisión de la sesión de Corte Plena por streaming.

Prosigue el Presidente, magistrado Cruz: “Este es un asunto que creo que en algún momento ha tenido alguna discusión para ubicarlo en propuestas cuando hay alguna recomendación de la Carrera Judicial momento de aprobar o dar por aprobado el período de prueba, es el caso de doña Jessica Hernández Elizondo, ella plantea algunas observaciones.

Cuando se hizo la propuesta tenía una un llamado de atención en la propuesta que decía: “*A partir de la información obtenida en la investigación socio laboral se concluye que la Licenciada Jessica Hernández Elizondo muestra elementos positivos en su función, sin embargo, se identifican áreas de mejora y recomienda su inclusión en procesos de capacitación y seguimiento interdisciplinario por parte de la Sección Administrativa de Carrera Judicial con el fin de trabajar sus habilidades para el trabajo en equipo.*”

Digamos que la observación era el trabajo en equipo, que no incidía desde mi perspectiva por supuesto, en la aprobación del período de prueba.

Debo señalar que se ubicó en propuestas, porque un caso similar habíamos tenido, que fue el caso de la licenciada María Gabriela Vega Carvajal, a quien en sentido similar se le aprobó el período de prueba según lo dispuesto por Corte Plena en sesión N°17-2020 del 30 de marzo de este año.

En esa oportunidad, Corte Plena tuvo por rendido el informe y hacerlo de conocimiento de doña María Gabriela y tener por aprobado el periodo de prueba y en el tercer inciso del acuerdo la licenciada Vega Carvajal continuará con el acompañamiento del equipo interdisciplinario de seguimiento de Carrera Judicial, con el propósito de fortalecer competencias que se dan cuenta con el nuevo grupo de trabajo.

En la polémica que tuvimos, muy interesante discusión, tanto por la magistrada Solano como la magistrada Rojas, hubo algunas aprehensiones en relación a dar por aprobado dado la observación que se hace.

El máster Rodrigo Campos Hidalgo va a hacer una observación, porque consideramos oportuno hacerlo, valorar el tema ya desde una perspectiva jurídica y laboral.

En principio, me parece que el máster Rodrigo Campos Hidalgo se inclina porque estas observaciones no pueden incidir en la aprobación, dado el proceso que se ha llevado para la designación.

Don Rodrigo Campos Hidalgo tiene la palabra para referirse a su dictamen en los términos de qué trascendencia tiene.

Debo decir que en el informe de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, se indica: *“Sobre las áreas de mejora citadas en el informe PJ-DGH-SACJ-0776-2020, en relación con trabajo en equipo y apego al horario laboral, son dos aspectos obtenidos tanto de los instrumentos remitidos como de las entrevistas realizadas. La información contenida en el informe sociolaboral fue*

corroborada con personas fuentes de información que laboran en el Tribunal Penal del I Circuito Judicial de San José, cabe señalar que la Licenciada realizó juicios unipersonales, por tanto su interacción laboral con personal judicial es más reducida. A partir de la consulta al despacho, sobre quienes integran de manera más cerca su equipo de trabajo, se consultaron un total de cinco fuentes y tres confirmaron la información relacionada con el cumplimiento del horario laboral, las otras dos no brindan información debido a que no laboran directamente con la evaluada y no pueden verificar dicha información.

En cuanto al trabajo en equipo, la función de Jueza Unipersonal que ha desarrollado en el Tribunal amerita comunicación cercana con el personal de apoyo. Aquellas personas que requieren mayor coordinación con la Licenciada para desarrollar sus tareas coinciden en su totalidad en señalar que es necesaria una mayor integración, establecimiento de espacios de reunión, supervisión y revisión. Tres personas consultadas señalaron que, si bien se han solicitado espacios de reunión con la Licenciada, posterior a su ingreso al despacho esto no ha sido posible, lo cual es sentido por el equipo de trabajo como una carencia.”

Esa es limitación que se da”.

Se concede el uso de la palabra al máster Rodrigo Campos Hidalgo, Director Jurídico, quien expone: "La solicitud que nos hizo en su momento la Presidencia de esta Corte Suprema de Justicia, era el análisis de si era viable o factible proceder a someter a condición la aprobación o la conformidad del desempeño de un servidor durante el proceso de un periodo de prueba.

Básicamente el análisis se centra en eso, con una serie de consideraciones complementarias.

Lo primero que hay que tomar en consideración es propiamente la redacción, cómo se plantea la evaluación del período de prueba y el desempeño de doña Jessica Hernández, en tanto, que se indica que muestra elementos positivos en la función y se indica que sin embargo se identifican áreas de mejora, y hace recomendaciones respecto de esas áreas de mejora.

Veán la redacción en el sentido que dice se tienen elementos positivos, sin embargo se identifican áreas de mejora.

Con base en esto, lo que hicimos fue inclusive hacer un comparativo de los elementos positivos que había en la evaluación, con los elementos que ellos llaman a mejorar. Entonces hay una serie de elementos positivos que se indican: desde el manejo de juicios, atención de usuarios, uso de lenguaje, trato respetuoso, no hay situaciones conflictivas, y actitud de colaboración ante las demandas emergentes; y como áreas de mejora: el tema de trabajo en equipo, reuniones de coordinación, falta de iniciativa o proactividad y situaciones de un presunto no cumplimiento horario laboral.

Ahí entonces estamos poniendo en una balanza los dos elementos.

En el cuadro que se presenta, lo que hicimos fue buscar entonces el perfil del puesto de juez al que ella corresponde, con el fin de determinar qué es lo que se espera de una persona que está haciendo un período de prueba, y qué se espera de esa persona que está siendo evaluada.

Entonces ahí en el perfil del Manual de Puestos que tiene este Poder Judicial respecto a las personas de judicatura, se habla que ejerce una función administrativa, hace funciones de tipo valorativo, de tipo ejecutivo, una serie de funciones adicionales.

Lo que vemos aquí es que lo que atiende básicamente las podríamos llamar falencias o áreas a mejorar, es propiamente la función administrativa, toda vez que las otras funciones no se advierten que tengan una indicación en ese sentido.

Ahora bien, como elemento adicional buscamos las competencias que se establecía en ese perfil de las personas, y se ven una serie de competencias que se piden a la persona juzgadora en diferentes ámbitos -no los vamos a leer, están en el informe- de tipo de más generales hasta más específicas, hasta inclusive más concretas en el ámbito de la persona juzgadora, y vemos como nuevamente en el tema propiamente de competencias las observaciones o las

áreas a mejorar, no atañen a las competencias generales de la persona juzgadora como tal.

No atañen tampoco a los elementos que son de esperar de una persona juzgadora, excepto un ámbito específico que es la parte de la organización -por decir así- administrativa, y su relación como cabeza de un órgano jurisdiccional o la parte administrativa de un órgano.

Adicional, atendemos e indicamos los requisitos académicos, a la persona lo que se les pide es una licenciatura en derecho mínima, la incorporación, haber ejercido la profesión en un determinado período y un periodo de seis meses en supervisión de personal.

Ese es sólo un elemento que estamos dando para efectos de que ustedes tengan claro el panorama de lo que se le esperaba a la señora que está siendo evaluada.

Ahora bien, en lo que atañe al objeto de criterio que se nos pidió, es unánime, tanto en los criterios de Sala Constitucional, de Sala Primera y de la Sala Segunda, que el acto que determina la conformidad con el período de prueba es un acto de carácter discrecional. Reiteradas resoluciones de todas estas Salas, en el sentido de que tiene un carácter discrecional.

Inclusive hay alguna indicación de que hay votos míos como integrante de Tribunal, donde en alguna forma hemos discrepado de algunos de estos planteamientos. No obstante, obviamente el criterio que ha imperado es el de las Salas, aquí aplicamos el criterio de Salas sobre ese carácter discrecional.

Indicamos que a pesar de que es un acto discrecional, tiene que contar con todos los elementos que se espera en este tipo de actos, este tipo de conductas administrativas, y obviamente apegarse a las reglas de la ciencia técnica de los principios de la justicia, la lógica y la conveniencia.

Partiendo de que es este acto discrecional, vemos como la Ley General de la Administración Pública establece que los actos administrativos se le

pueden incorporar de manera discrecional también, condiciones o términos para adaptarlo mejor al fin público.

Hay una frase al final de la norma que es muy importante, dice que esto es siempre y cuando estas condiciones o términos sean legalmente compatibles con la parte reglada del acto, e indicarles que en este eterno proceso de aprendizaje que uno tiene siendo abogado, originalmente me decantaba porque si era posible someterlo a condición o término, no obstante, con esta última frase me entró un poco la duda si era factible o no.

Es aquí cuando buscamos la norma original del Estatuto del Servicio Judicial, y es donde establece propiamente la regulación base de esto. Dice que para que un servidor judicial reciba la protección de la ley, o sea, la estabilidad en el puesto y todo lo demás, deberá cumplir satisfactoriamente un periodo de prueba de un año, en el caso de las personas que es por primera vez, sabemos que si no es tres meses, que se contará a partir de la fecha en que se hace ese cargo del puesto.

Lo que se puede ver del artículo 33 es que al decisor se le dan dos alternativas: tener por cumplido satisfactoriamente el periodo, o no tenerlo por cumplido, aquí no hay una zona gris, en tanto que el artículo del Estatuto del Servicio Judicial lo que habla es la posibilidad, tener por cumplido el periodo o no tenerlo por cumplido.

En este sentido, también quería hacerles ver que esta discusión la Corte la tuvo hace unos ocho años más o menos, en ese momento se conoció una situación un tanto similar, no idéntica sino similar, y en las diferentes intervenciones de las magistradas Rojas, Hernández y creo que del magistrado Castillo, y se llega a la conclusión de que estamos apuntando ahí en el mismo sentido. En el sentido de que no es dable someter a condición lo que es la anuencia o la aprobación del periodo de prueba, toda vez que la norma lo que crea son dos alternativas: pasaste o no el periodo de prueba.

Pero ese sometimiento a condición tendría una consecuencia, si fuera así, que no es jurídicamente a nuestro criterio viable.

Está esquematizado ahí, es un caso hipotético, no es de la persona en concreto, si alguien empezara su periodo de prueba el 1° de enero del 2020 al 31 de diciembre del 2020, y el 1° de enero o el 31 de diciembre hay que tomar la decisión, vean cuál es el desempeño que hay que tomar en cuenta para decidir si pasó el periodo de prueba o no, ese año anterior, no es dable cargar a la posteridad del año que habla la ley, la evaluación o la valoración del periodo de prueba porque ya lo pasó.

No puedo trasladar y decir: *“no cumpliste esto, pero entonces cumplió después, porque es una condición que lo cumplas después”* No, lo que la ley dice es: *“usted tiene un año para cumplirlo, usted tiene un año en que va a ser evaluado”*; a partir de ahí, y es la lógica que en su momento les digo, hace 6 u 8 años analizó la Corte, y que en esto coincidimos plenamente, no es dable trasladar a futuro, vía condición, algún desempeño que no se haya realizado de una manera que se estime que se valore de manera adecuada, porque para eso está ese año, para cumplir esos requisitos que pide el manual de puestos o el perfil del cargo.

Es nuestro criterio que el ordenamiento jurídico aplicable lo que permite es una decisión de si pasó o no el periodo de prueba. Que precisamente la norma del Estatuto del Servicio Judicial lo que posibilita es esa decisión, y que en razón de la redacción de la norma no es dable someter a condición la evaluación que se haga del periodo de análisis respectivo.

Lo que sí consideramos que debe tomarse en consideración son algunas cosas, sea la decisión que vaya a adoptar o no esta Corte. En ese sentido, recuerden que sí es importante, según la Ley General de la Administración Pública, de valorar todas las consideraciones del caso que haya hecho la funcionaria en el escrito que planteó, acogiéndolas, descartándolas, ponderándolas, pero sí todos los elementos que se están discutiendo para revisión deben ser tomados en consideración.

También estimamos oportuno recomendar que se haga una valoración integral de lo que es el perfil del puesto como un todo, como les indicamos, o sea, hay una serie de destrezas, de habilidades, de requisitos, de condiciones que no se indica que ella haya incumplido, sino que lo que incumple son cosas que no estoy desmeritando que sean importantes, pero son focalizadas, por decirlo así, lo que es la parte del manejo administrativo.

Lo tercero es algo que me parece que sí debe tomarse nota a futuro, lo que dice el informe que da base a esto no es determinante, porque lo que dice es cumple esto y llama oportunidades de mejora, pero no es determinante ni siquiera en términos de ponderación de peso de todo eso en el valor total del desempeño de la persona.

¿Cuánto pesa eso? ¿Cuánto no pesa eso? Eso no podemos determinarlo porque ustedes no son expertos en eso, eso también es un factor que creemos debe ser tomado en consideración.

Lo último y algo muy importante, solamente a manera de observación, el siguiente punto de esta agenda, es la evaluación de otra persona, y tiene una observación bastante similar. Entonces, lo que ustedes indiquen en alguna forma va a crear algún tipo de precedente en este tipo de valoraciones, cuando a las personas se les diga que deben tener oportunidades de mejora en términos como trabajo en equipo y cosas así, en las cuales inclusive los abogados no tenemos una formación, sino que nos la agenciamos de otra parte.

Solo para que tomen en cuenta que el punto siguiente también en alguna forma va a ser impactado con este tipo de decisiones.

En consecuencia, estimamos y centrándonos en la conclusión final, básicamente estimamos así como la Corte hace unos 6 u 8 años lo indicó también, que ese tipo de decisiones son de decidir si se pasó o no el periodo de prueba, si es satisfactorio o no, no es dable someterlo a una condición, toda vez que lo que se evalúa es un año o 3 meses, según sea el caso, creo que la persona es a 3 meses, de cumplimiento de su desempeño en ese momento de ese periodo de prueba y no es dable posponer alguna falencia, alguna omisión o área de desempeño, como llama el informe respectivo, a una fecha futura, creando una condición como tal”.

Expresa la magistrada Rojas: “Quiero decir que esa posición que dice el máster Campos Hidalgo que hace algún tiempo se sostuvo en Corte, yo la he repensado y me parece que si bien es una posibilidad o una interpretación posible, considero que como acto discrecional que es, que él no comparte efectivamente sentencias que se revocaron, lo está admitiendo, no comparte esa posición, pero todas las Salas de la Corte han dicho que es una facultad

discrecional, que significa que controla legalidad, y dentro de eso son elementos básicos de conveniencia, justicia, equidad.

Me parece que si usted lo ubica - como dice el máster Campos Hidalgo en dos posiciones, el año es el evaluable. Una vez que pasa el año, de lo que estamos hablando, de la posibilidad de la condición, no está regulado en el Estatuto de Servicio Judicial, que además habría que ver cuál es la fecha del Estatuto en relación con la Ley General de la Administración Pública.

Pero en todo caso, la ley es principista, y todos los principios se aplican necesariamente al Estatuto y tratándose de los efectos del acto, el artículo 145 es muy claro, dice: “Los efectos del acto administrativo podrán estar sujetos a requisitos de eficacia”, sujetos por el mismo acto o por el ordenamiento.

Son ricas las discusiones de don Eduardo Ortíz cuando habló de esa posibilidad, porque esto lejos de causar un perjuicio, le permite al servicio público, al fin público, a la conveniencia institucional, dejar sujeta la eficacia del cumplimiento del periodo de prueba a que cumpla con el acompañamiento que requiere.

Fui hasta coordinadora de una jurisdicción, y es esencial que usted pueda dirigirla, que usted tenga esas habilidades administrativas para dirigirla, lo único que se ha pedido aquí desde el punto de vista del derecho es que sea abogada y que gane los exámenes, eso no es lo que valora la Unidad Interdisciplinaria.

Aquí los auxiliares están diciendo más allá de que ella sea una persona competente, me parece que también decía que había -no sé si era este el caso- pero que tenía que completar capacitación, no sé si era capacitación administrativa, entonces más bien lejos de decir la Unidad Interdisciplinaria está determinando que hay una condición muy importante para el juez, que no cumple y que debería capacitarse. Entonces, válidamente la Corte podría decir que no se le aprueba, más bien la norma del artículo 145 nos da una oportunidad de perseguir de mejor forma el servicio público.

¿Cómo es perseguir el mejor servicio público? Aquí el criterio técnico ha determinado que ella necesita una asistencia y que debería completarla.

Entonces, me parece, de acuerdo con el fin público, que nosotros podamos sujetar la eficacia del periodo de prueba a que se le haga un plan, y que ella en consecuencia pueda llevar ese plan, pueda mejorar sus habilidades blandas y será una mejor jefa, estará mejor capacitada, el servicio público gana, porque ella, estimo que se va a esforzar por ganar su periodo de prueba.

Es claro que el artículo 145 dice: “los efectos del acto administrativo”, o sea, la aprobación o improbación podrán estar sujetos a requisitos de eficacia, fijados por el mismo acto o por el ordenamiento jurídico, no es que se le está extendiendo el periodo de prueba, es que la eficacia de ese acto, el periodo valorado es el mismo, la eficacia de ese acto se sujeta a que uno de los elementos valorados como deficientes sean sujetos a mejora.

Luego dice el párrafo 2 del artículo 145: “Los requisitos de eficacia producirán efecto retroactivo a la fecha del acto administrativo salvo disposición expresa de contrario” Si el requisito de eficacia es que ella cumpla con un periodo de preparación, que me parece que ese es el fin público que nosotros buscamos, que sea una mejor funcionaria, si no tiene las herramientas, porque también hay que ser justos, a nosotros no nos enseñan a dirigir un despacho, los exámenes de juez nos exigen conocimiento jurídico, pero no a manejar un despacho, ni a tener de alguna manera relación con nuestro personal de apoyo.

Si es importante una mejora, es una mejora que va en beneficio del fin público que se busca. Esa condición, una vez que ella cumpla con ese acompañamiento, dice la ley que tendría efecto retroactivo a la fecha en la que debía haberse aprobado.

¿Qué pasa si ella no hace un esfuerzo? ¿Qué pasa si ella no le interesa el despacho? ¿Qué pasa si ella no va a esa labor de acompañamiento?

Nosotros podríamos no aprobarle el periodo de prueba, en el sentido de que la eficacia del acto estaría sujeta a que ella cumpla un acompañamiento.

Yo sí creo que lo que dice el Director Jurídico es correcto, pero también creo que es correcto mejorar el servicio público.

El interés público está por encima inclusive del interés institucional, va de suyo por encima de todos los intereses. El interés público es la suma de todos los intereses individuales de los administrados.

Aquí se trata de una persona que administra justicia, que el equipo técnico para eso está y está determinando una deficiencia, que me parece que es muy ajustable, muy fácil de corregir si se le hiciera un acompañamiento, que eso la potenciaría, le daría más herramientas para el desempeño.

Creo que Corte Plena no solo tiene la posibilidad, si no el deber de condicionarle a que ella se capacite mejor en esta área, porque tenemos una unidad que le puede dar ese acompañamiento y que le puede ayudar a mejorar en ese ámbito. Entonces podría sujetarse a unas clases o a una supervisión por parte de unos expertos para que ella pueda manejar de mejor manera el despacho.

Creo que esto potencia en ella un mejoramiento, potencia un mejoramiento del servicio público, y con toda claridad el artículo 145 de la Ley General de Administración Pública lo permite. Es decir, las normas y los principios generales de la ley permean todo el ordenamiento jurídico especial y es una norma principista, aquí están los principios, el principio es que el acto administrativo puede ser sujeto a requisitos de eficacia.

Como es acto discrecional aplica el artículo 16, pero es que aquí es de conveniencia, es oportuno, porque mejora el servicio público, le damos una oportunidad a ella de acompañarla, habría que establecerle una obligación a los órganos técnicos de darle ese acompañamiento..."

Interviene el Presidente, magistrado Cruz: "Magistrada Rojas, usted ya completó los cinco minutos, y ya agotó los tres minutos de más".

Dice la magistrada Rojas: "¿En este tema señor Presidente?"

Refiere el Presidente, magistrado Cruz: "Sí señora, a pesar de que usted estuvo en la Comisión, el tiempo parece que a todos nos envuelve".

Indica la magistrada Rojas: "Aquí no escuché el timbre, pero usted puede cortarme cuando quiera, no se preocupe. Yo lo entiendo, no se preocupe, perdón más bien".

Señala el Presidente, magistrado Cruz: "No, es por cortesía para usted y para los compañeros y compañeras. No se preocupe".

ENTRA LA SUPLENTE ANA MARÍA PICADO BRENES A LA SESIÓN POR VIDEOCONFERENCIA, EN SUSTITUCIÓN DEL MAGISTRADO RUEDA POR VACACIONES.

Manifiesta el magistrado Burgos: "Me parece que en este tipo de casos, el problema también es el momento en que se está dando la evaluación del desempeño dentro del periodo de prueba.

Creo que la Corte debería de tomar la determinación para todos los casos a futuro, de que la valoración de las personas que estén en ese periodo de prueba, entiéndase si se trata del año o de los 3 meses, como bien lo decía el Director Jurídico, según se trate la persona en propiedad o no en el Poder Judicial, tenga que hacerse a lo sumo a la mitad de ese periodo.

Porque si hay recomendaciones - como existieron en este caso- se le pueda dar suficiente tiempo en lo que le queda, ya sea en el mes y medio que le queda o en los seis meses que le queda si nunca ha sido funcionario en propiedad, para ver cuál ha sido su desempeño.

Porque aquí "nos meten en un zapato", porque si ya pasó el plazo de tres meses mal o del año, en el caso de que fuera un año, y hay recomendaciones, el establecer que vamos a darle una prueba más, una extensión más a la persona, como dice el Director Jurídico, eso es un hecho de futuro incierto. Puede ser

que lo cumpla o puede ser que al final no lo cumpla, pero ya estaríamos sobrepasando el periodo de ley, que es máximo de tres meses a un año.

Creo que aquí viendo el bosque y no solamente el árbol, en este caso deberíamos de replantearnos la posibilidad que a futuro en todos los casos esta evaluación del desempeño de la gente que está en periodo de prueba, se haga en el máximo de los casos a la mitad de ese periodo, para que dé tiempo de si hay algo que corregir, veamos si lo cumplió o no.

De otra forma estaríamos siempre especulando y dándoles más oportunidad a unos y no necesariamente a otros.

Creo que para que el asunto sea totalmente claro, transparente y objetivo, debería de valorarse por lo menos a la mitad de ese periodo, y claro, cuando ya se le finalice el periodo de los tres meses o del año, ver si lo cumplió o no lo cumplió, y ya después de ahí no habría ninguna alternativa.

El problema es ahora, cuando la valoración se está dando casi al final o ya después de que se ha finalizado el periodo".

Refiere el Presidente, magistrado Cruz: "Yo lo único que quería decirles es que si está en la mitad del período, lo que pasa es que como tarda tanto en llegar, mientras se cumple son tres meses, mes y medio lo que queda.

Pero de todas maneras, por lo menos mi idea es que coincido la tesis que plantea el Director Jurídico, que ya la había hecho Corte Plena hace ocho años.

Me parece que eso del trabajo en equipo es porque tres personas dicen que no se reunió con ellos, yo no sé qué será eso de equipo, porque quiere decir que una comisión de magistrados no se reúne durante un año, no trabaja en equipo y vamos a tener que darles un curso a todos los compañeros y compañeras.

Estimo que esto es muy superficial, eso de trabajo en equipo me suena extraño. Yo lo dije la vez pasada, aquí algunos o algunas de los magistrados sí tuvieron que pasar por esas pruebas, pero hay otros que nunca pasaron por esas pruebas y están aquí. Entonces es una cosa superficial a mi juicio.

En todo caso, como lo dice el Director Jurídico, yo estaría de acuerdo con esa aprobación condicionado, ya lo hemos aprobado anteriormente así.

No es que la mala costumbre de violentar la regla, haga ley, solo es que con base en un criterio técnico de la ciencia jurídica, que viene el Director Jurídico, yo me baso en eso".

Indica la magistrada Solano: "Creo que toda la discusión que se ha dado de alguna manera en su momento había señalado que había investigado cuáles eran los efectos para el patrono del periodo de prueba.

Como dijo el Director Jurídico, es un aprendizaje, hay aspectos que todos los días los vamos aprendiendo y que tenemos que verlos.

El abordaje que se hace creo que en alguno de los artículos que viene o dentro de este, se hace un análisis de cómo es que se hacen los estudios con respecto a estos temas por parte del equipo interdisciplinario.

¿Cómo lo podemos mejorar? Como lo señala el magistrado Burgos es un tema, pero creo que el dictamen del Director Jurídico es claro en cuanto que no podemos hacer una aprobación condicionada. O decimos que sí o decimos que no.

El tema es en caso de que la mayoría decida que sí, simplemente se le refuerzan las habilidades que dice de trabajo en conjunto. También en esto tiene que ver, porque incluso en el dictamen se hace ver que la jueza ha estado trabajando asumiendo casos unipersonales. Entonces, si es un tema que hay que reforzarle este tipo de habilidades, claramente debería de trabajar en Tribunal Colegiado y no Unipersonal, para que pueda reforzar las habilidades.

Pero el dictamen cuando vino el tema, en razón de que es parte de su expertise por el tiempo que estuvo en el Tribunal de la Inspección Judicial, le pregunté algunos temas específicos al magistrado Sánchez, y él me ayudó a entender toda la parte de evaluación, que muchos casos ellos valoraban cuando estaba en el Tribunal de la Inspección Judicial y por lo menos en este caso concreto, las debilidades que se presentan con relación a la jueza Hernández Elizondo, yo pensaría que no son suficientes para que nosotros no aprobáramos el periodo de prueba, porque las habilidades que hay que reforzarle serían mínimas frente a todo el proceso de selección y habilidades que ya ha demostrado durante este tiempo en el puesto que fue designada.

Pero sí pensamos que en otros casos sería determinante, según los señalamientos que se hagan, sí que tomáramos algún tipo de previsión y mejoráramos.

¿Cuál es el tiempo entre que se da el dictamen y nosotros conocemos? Sobre todo cuando se trata, y aquí sí es donde creo que es importante el primer nombramiento, porque el periodo de prueba es de un año, porque en los casos de tres meses el plazo es tan corto, que la evaluación básicamente ya se hace difícil reforzar estas áreas.

Darle las gracias al Director Jurídico, y en este caso señalar que nosotros no podemos distinguir donde la ley no distingue, y si no es posible hacer el nombramiento condicionado, en este caso concreto, me inclino por aprobar la designación".

Señala el magistrado Sánchez: "Yo también estoy de acuerdo con el dictamen. Siento que objetivamente no hay un elemento para que nosotros nos apartemos. El dictamen no nos está diciendo que ella no es idónea, solamente que hay que reforzarle ciertos puntos.

Esta Corte, como representante de empleador, tiene toda la facultad de mandarla a ella a los cursos a la Escuela Judicial, pero no le veo razón para no aprobarle el periodo de prueba.

Incluso me acuerdo de un caso de una jueza del Tribunal Superior de Alajuela, donde fuimos minoría el magistrado Aguirre y yo, donde en ese caso venía un dictamen desfavorable por parte del Consejo de la Judicatura, y se decía que ella no era idónea para continuar como jueza 4 en un Tribunal. En ese caso, esta Corte a pesar de que en el dictamen sí decía que no cumplía con este requisito, le aprobó el periodo de prueba.

Creo que sería inconsecuente que en este caso no se aprobara, cuando en un caso que el informe sí decía que no cumplía, se aprobó, y que en este caso donde siento que no lo dice, se le vaya a desaprobar.

A la jueza no la conozco, pero creo que la Corte en esto haría mal en no aprobarle el periodo de prueba.

Ahora, si se dispone remitirla a la Escuela Judicial u otro órgano técnico, el Consejo de la Judicatura también los tiene. Ese sería otro aspecto que siento que la Corte sí tendría la competencia para hacerlo.

Otro tema, sobre las evaluaciones a medio tiempo, yo entiendo al magistrado Burgos, pero la realidad es otra. El tema de las evaluaciones no es fácil.

Tanto los órganos técnicos como el Tribunal de la Inspección Judicial que se le recarga esa labor, es una labor para una gran cantidad de jueces, y valorar a medio tiempo, ¿qué pasa si ya faltando ocho días para el cumplimiento, la persona viene y hace alguna acción que lo comprometa y que más bien esta Corte tendría que aplicar el periodo de prueba?

Esta es una cuestión de coordinación que debe tener con todo respeto la Secretaria General de la Corte y la Presidencia de la Corte, cuando vienen los periodos de prueba, deberían de ser los primeros puntos a conocer para no dejarlos, pero evaluarlos a medio tiempo no es conveniente.

Igual en un periodo de prueba de un año, comenzar a valorar a los seis meses, le quedan seis meses y se pueden dar muchos elementos.

Creo que a como se está haciendo, pero también creo en los dictámenes. Los dictámenes tienen un elemento de técnica, que si esta Corte comienza a desaplicar los dictámenes, mal haría, porque entonces dejemos sin aplicación los periodos de prueba y dejemos sin tomarlos en cuenta, creo que eso no es así.

Yo en este caso apruebo este periodo de prueba".

El magistrado Burgos le indica al magistrado Sánchez: "El asunto de la valoración de la mitad del término que me refería, no era que fuera la única vez que se valorara, sino que la idea sea que se le pueda valorar a la mitad del tiempo para que se pudiera después volver a revisar si cumplió o no cumplió.

El problema de que si le valoramos únicamente al final, todo lo que venga es extraordinario al tiempo que ya de ley había cumplido.

La idea mía era más bien que idealmente se valorara a las personas a la mitad del tiempo y también al final, para verificar si había algo que se le había recomendado y se hubiera cumplido efectivamente al final.

Porque si no, si se le valoró inicialmente a la mitad, y había cosas que mejorar, y al final de ese periodo se le vuelve a valorar y no lo cumplió, ya poco haríamos.

Me parece que es más garantista en este caso, tengo que decirlo, que efectivamente si no se ha demostrado plenamente que la persona ha incumplido, y si tenemos cuestiones tan subjetivas como estás, de este tinte que se le ha achacado del trabajo de grupo, etcétera, sin puntualizar realmente en qué.

Yo igualmente como ustedes, pienso que no podría descalificar a una persona que creo que en lo sustantivo se ha demostrado que ha sido eficiente para con el Poder Judicial, y conste, yo tampoco la conozco".

Expresa el Presidente, magistrado Cruz: "Bueno, creo que nadie más me ha pedido el uso de la palabra, podríamos someterlo a votación.

Creo que interpretar que es aprobar o improbar o aprobar condicionado, bajo condición, que es la tesis que propuso la magistrada Rojas".

Consulta la magistrada Rojas: "No entendí cuáles son las opciones".

Responde el Presidente, magistrado Cruz: "Aprobar, improbar o aprobar condicionado, bajo condición".

Prosigue la magistrada Rojas: "Yo nada más quería pedirles a todos que si tienen ahí el artículo 145 de la Ley General de la Administración Pública por favor lo revisen, yo voy a aprobar por condicionado. Eso es lo que quisiera decir nada más".

Aclara la Secretaria General: "Entonces las opciones de votación serían. Uno sería tener por aprobado el periodo de prueba; dos, tener por aprobado el periodo de prueba, condicionado; y tres, no tener por aprobado el periodo de prueba".

Realizada la votación correspondiente y,

CONSIDERANDO,

1. Que en sesión N° 8-2020 celebrada el 18 de febrero del año en curso, artículo III, se nombró en propiedad a la licenciada Jessica Esperanza Hernández Elizondo en la plaza N° 107744 de Juez (a) 4 Penal del Tribunal Penal del Primer Circuito Judicial de San José, a partir del 1 de marzo de 2020.
2. Que la máster Lucrecia Chaves Torres, Jefa Sección Administrativa de la Carrera Judicial, en oficio N°PJ-DGH-SACJ-0776-2020 del 24 de abril de 2020, remitió el informe sobre la Evaluación del Desempeño de la licenciada Jessica Hernández Elizondo con motivo de su nombramiento como jueza 4 en el

Tribunal Penal del Primer Circuito Judicial de San José, el cual vence el 1 de junio de 2020.

3. Que en sesión N° 24-2020 celebrada el 4 de mayo de 2020, artículo VI, se dispuso acoger la propuesta planteada por el Presidente, magistrado Cruz, en el sentido de retirar de la agenda de Corte Plena el oficio N°PJ-DGH-SACJ-0776-2020 de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial que se da cuenta, y resolver lo que corresponda en una próxima sesión.

4. Que la licenciada Jessica Hernández Elizondo, Jueza del Tribunal Penal del Primer Circuito Judicial de San José, en nota de 29 de abril de 2020, ejerce su derecho de defensa sobre el contenido del oficio PJ-DGH-SACJ-0776-2020 sobre los hallazgos del estudio sociolaboral de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial.

5. Que con instrucciones de la Presidencia de la Corte, se remitió tanto el informe de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial como el escrito planteado por la licenciada Hernández Elizondo a la Dirección Jurídica para su estudio e informe y con instrucciones de la Presidencia de la Corte, las anteriores gestiones se trasladaron a la Dirección Jurídica y a la Sección Administrativa de la Carrera Judicial para su estudio e informe.

6. Que la máster Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, en oficio N° PJ-DGH-SACJ-0891-2020 de 13 de mayo del año en curso, rindió el respectivo informe.

7. Que el máster Rodrigo Alberto Campos Hidalgo, Director Jurídico en oficio N° DJ-C-247-2020 de 15 de mayo del año en curso, rindió el respectivo informe.

8. Que una vez analizados los informes y gestión planteada sobre la evaluación del desempeño de la licenciada Hernández Elizondo, sometido el asunto a votación, por mayoría esta Corte se tuvo por aprobado el periodo de prueba de la licenciada Jessica Esperanza Hernández Elizondo, el cual vence el 1° de junio del 2020.

POR TANTO,

Recibida la votación correspondiente, por mayoría de dieciocho votos, **se dispuso:** **1)** Tener por rendidos los informes anteriores y por hecha la exposición del máster Rodrigo Alberto Campos Hidalgo, Director Jurídico. **2)** Tener por aprobado el periodo de prueba de la licenciada Jessica Esperanza Hernández Elizondo, el cual vence el 1° de junio del 2020. **3)** Hacer este acuerdo de conocimiento de la licenciada Hernández Elizondo. Así votaron los magistrados y magistradas Cruz, Rivas, Molinari, Vargas, Aguirre, Varela, Sánchez, Chacón, Ramírez, Solano, Burgos, Alfaro, Zúñiga, Castillo, Salazar Alvarado, Araya, Garro y el suplente Campos Esquivel.

La magistrada Rojas, el magistrado Solís y la suplente Picado Brenes, emitieron su voto en el sentido de aprobar el periodo de prueba condicionado.

-0-

Indica el Presidente, magistrado Cruz: "Creo que por el momento es tiempo para dedicarle un rato a otros menesteres.

Vamos a reiniciar a las 14:15 horas, para darles un espacio del almuerzo, que no sea precipitado. ¿Están de acuerdo a las 14:15 horas? Gracias."

- 3.** Oficio 5467-2020 del 11 de junio de 2020, sesión de Corte Plena 28-2020, celebrada el 25 de mayo de 2020, artículo XIV:

Documento N° 12557-19, 4878-2020

En sesión N° 8-2020 celebrada el 18 de febrero de 2020, artículo XII, se nombró en propiedad al licenciado Richard Germain White Wright, en la plaza vacante N° 378752 de Juez (a) 4 Penal, del Tribunal del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica, partir del 1 de marzo del 2020.

La licenciada Lucrecia Chaves Torres, Jefa Sección Administrativa de la Carrera Judicial, mediante oficio N°PJ-DGH-SACJ-0774-2020 del 24 de abril de 2020, informó lo siguiente:

“Para su conocimiento y fines consiguientes, le remito el informe sobre la Evaluación del Desempeño del licenciado Richard White Wright, rendido por la MSc. Rebeca Chavarria Hernández, Trabajadora Social de la Unidad Interdisciplinaria:

El licenciado White Wright, fue nombrado en propiedad como jueza 4 en el Tribunal del I Circuito Judicial de la Zona Atlántica, a partir del 01 de marzo de 2020. Según acuerdo de Corte Plena, en sesión 08-20, del 18 de febrero 2020, artículo XII. El periodo de prueba vence el 01 de junio de 2020.

“Informe Sociolaboral de Período de Prueba de Juez o Jueza con nombramiento en propiedad

A. Datos Generales

Nombre: Richard White Wright

Cédula: 3-0346-0942.

Número de puesto: 378752.

Despacho: Tribunal de Juicio del I Circuito Judicial de Zona Atlántica.

Tipo de Período de prueba: Tres meses.

Fecha de vencimiento del período de prueba: 01 de junio de 2020.

B. Estrategia Metodológica:

El estudio sociolaboral se realizó mediante envío de instrumentos al personal judicial, Juez/a Coordinador/a, Co-Jueces, Coordinador/a Judicial y Técnicos/as Judiciales, los cuales se diseñaron de manera particular para cada uno y tienen como objetivo recopilar información sobre el proceso de adaptación al despacho y el apego al perfil competencial del puesto.

C. Hallazgos:

A partir de la información remitida por el despacho se determina que el desempeño del evaluado White en el despacho ha sido positivo, se destaca su conocimiento sobre la materia y experiencia en la institución. Ha laborado con anterioridad en el Circuito y su integración al personal judicial ha sido positiva. La relación con el personal de apoyo es adecuada, no se registran situaciones de conflicto, sin embargo, se señala como área de mejora el fortalecimiento de la supervisión y comunicación constante con el equipo de trabajo, lo anterior con miras al mejoramiento de su función como Juez de juicio.

D. Conclusiones:

A partir de la información obtenida en la investigación socio laboral se concluye que el Licenciado Richard White Wright ha mostrado un adecuado apego al perfil competencial requerido para el puesto de Juez 4 Penal en el Tribunal de Juicio del I Circuito Judicial de la Zona Atlántica y las recomendaciones brindadas vendrían a fortalecer su desempeño actual.”

Según acuerdo del Consejo de la Judicatura, en caso de que la persona valorada tenga alguna observación al respecto, deberá gestionarlas directamente ante el órgano al que se haya trasladado el informe.”

- 0 -

Expresa el Presidente, magistrado Cruz: "La Sección Administrativa de la Carrera Judicial remite evaluación de desempeño del licenciado Richard Germain White Wright, Juez del Tribunal del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica, cuyo periodo de prueba vence el 01 de junio de 2020.

Hay alguna consideración especial del informe que es muy parecido al caso que acabamos de resolver.

La señora Secretaria General va a leer el contenido esencial del informe que tiene una recomendación muy parecido al caso de la jueza que vimos al terminar la audiencia en la mañana".

La señora Secretaria General procede a dar lectura al informe rendido sobre el período de prueba del licenciado Richard White Wright, Juez 4 Penal del Tribunal del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica, el período de prueba vence el primero de junio.

Prosigue el Presidente, magistrado Cruz: "Estaría más o menos con algún condicionamiento bajo las circunstancias parecidas al caso anterior, pero lo voy a someter a votación con las mismas opciones de votación".

Una vez votado el asunto y,

CONSIDERANDO,

1. Que en sesión N° 8-2020 celebrada el 18 de febrero de 2020, artículo XII, se nombró en propiedad al licenciado Richard Germain White Wright, en la plaza vacante N° 378752 de Juez (a) 4 Penal, del Tribunal del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica, partir del 1 de marzo del 2020.

2. Que la licenciada Lucrecia Chaves Torres, Jefa Sección Administrativa de la Carrera Judicial, en oficio N°PJ-DGH-SACJ-0774-2020 del 24 de abril de 2020, remitió el informe sobre la Evaluación del Desempeño del licenciado Richard White Wright, rendido por la MSc. Rebeca Chavarría Hernández, Trabajadora Social de la Unidad Interdisciplinaria.

3. Que una vez analizado el citado informe, por mayoría se tuvo por aprobado el período de prueba del licenciado Richard White Wright como Juez 4 en el Tribunal del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica, el cual vence el 1 de junio del año en curso.

POR TANTO,

Por mayoría de diecinueve votos, **se acordó: 1.)** Tener por aprobado el periodo de prueba del licenciado Richard White Wright como Juez 4 en el Tribunal del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica, el cual vence el 1 de junio del año en curso. **2.)** Tener por rendido el informe de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial y hacerlo de conocimiento del licenciado White Wright. Así votaron las magistradas y los magistrados Cruz, Rivas, Molinari, Vargas, Aguirre, Varela, Sánchez, Chacón, Ramírez,

Solano, Burgos, Alfaro, Zúñiga, Castillo, Salazar Alvarado, Araya, Garro, los Suplentes Campos Esquivel y Picado Brenes.

Las magistradas Rojas y Hernández votaron por aprobar el período de prueba del licenciado White Wright como Juez 4 del Tribunal del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica, condicionado a que cumpla con el acompañamiento de la Unidad de Seguimiento de la Carrera Judicial sobre la recomendación dada a esos efectos, para mejorar su desempeño actual.”

4. Oficio 5557-2020 del 15 de junio, sesión de Consejo Superior 57-2020, celebrada el 11 de junio del 2020, artículo LIV:

DOCUMENTO N° 1688-2020, 6037-2020

En sesión N° 14-2020 del 24 de febrero de 2020, artículo XLIV, se nombró en propiedad a la licenciada Yesenia Auxiliadora Hernández Ugarte como Jueza 2 Cobro en el Juzgado Especializado de Cobro del Segundo Circuito Judicial de San José, plaza N° 43779, a partir del 16 de marzo de 2020.

La máster Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, mediante oficio N° PJ-DGH-SACJ-0923-2020, recibido el 22 de mayo de 2020, comunicó:

“Para su conocimiento y fines consiguientes, le remito el informe sobre la Evaluación del Desempeño de la licenciada Yesenia Auxiliadora Hernández Ugarte, rendido por la MSc. Rebeca Chavarría Hernández, Trabajadora Social de la Unidad Interdisciplinaria, que literalmente indica:

La licenciada Hernández Ugarte, fue nombrada en propiedad como jueza 2 en el Juzgado Especializado de Cobro del II Circuito Judicial de San José, a partir del 16 de marzo de 2020. Según acuerdo del Consejo Superior, en sesión 14-20, del 20 de febrero 2020, artículo XLIV. El periodo de prueba vence el 16 de junio de 2020.

“Informe Socio laboral de Período de Prueba de Juez o Jueza con nombramiento en propiedad

A. Datos Generales

*Nombre: Yesennia Hernández Ugarte.
Cédula: 1-2307-0319.
Número de puesto: 43779.
Despacho: Juzgado Especializado de Cobro del II Circuito Judicial de San José.
Tipo de Período de prueba: Tres meses.
Fecha de vencimiento del período de prueba: 16 de junio de 2020.*

B. Estrategia Metodológica:

El estudio sociolaboral se realizó mediante envío de instrumentos al personal judicial que integra el despacho con la Licenciada Hernández, se incluyó al Juez Coordinador, Coordinadora Judicial y Técnicos Judiciales. El objetivo de los cuestionarios fue indagar sobre comportamientos observables en la persona evaluada; a partir de la información recibida se buscan evidencias conductuales asociadas a las competencias del perfil del puesto. Este informe sintetiza los hallazgos y conclusiones de la valoración socio laboral. Cabe señalar que dada la situación de pandemia, el despacho se ha organizado en horarios rotativos y teletrabajo por tanto, la interacción de la Licenciada con su equipo de trabajo no se ha dado en condiciones regulares.

C. Hallazgos:

Las personas consultadas coinciden en su totalidad en calificar de manera muy positiva el desempeño de la Licenciada en el puesto, destaca su conocimiento y experiencia en el puesto, así como, la efectividad en el cumplimiento de sus funciones. Por otra parte, destaca por el apego a la normativa y disposiciones institucionales, muestra actitud positiva y compromiso hacia su labor. El equipo de trabajo señala que su incorporación al despacho fue muy positiva y todos destacan sus características personales y competencias para el ejercicio del puesto.

D. Conclusiones:

A partir de la información obtenida en la investigación socio laboral se concluye que la Licenciada Yesennia Hernández Ugarte ha mostrado un adecuado apego al perfil competencial requerido para el puesto de Jueza 2 de Cobro en el Juzgado Especializado de Cobro del II Circuito Judicial de San José.”

Según acuerdo del Consejo de la Judicatura, en caso de que la persona valorada tenga alguna observación al respecto, deberá gestionarla directamente ante el órgano al que se haya trasladado el informe.”

Se acordó: **1.)** Tomar nota de la comunicación anterior y hacerla de conocimiento de la licenciada Yesenia Auxiliadora Hernández Ugarte como Jueza 2 Cobro en el Juzgado Especializado de Cobro del Segundo Circuito Judicial de San José. **2.)** Tener por aprobado el período de prueba de licenciada Yesenia Auxiliadora Hernández Ugarte, el cual vence el 16 de junio de 2020.

El Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, la Dirección de Gestión Humana y la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, tomarán nota para los fines consiguientes. **Se declara acuerdo firme.”**

5. Oficio 5597-2020 del 16 de junio, sesión de Consejo Superior 57-2020, celebrada el 11 de junio del 2020, artículo LIII:
DOCUMENTO N° 5964-19, 5179-2020

En sesión N° 50-19 celebrada el 31 de mayo del 2019, artículo LXXXI, se nombró a la licenciada Jacqueline Lizeth López Chacón, como Jueza 3 Penal en el Juzgado Penal del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica, plaza N° 45131 a partir del 17 de junio de 2019.

La máster Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, mediante oficio N° PJ-DGH-SACJ-0791-2020 del 29 de abril de 2020, informo lo siguiente:

“Para su conocimiento y fines consiguientes, le remito el informe sobre la Evaluación del Desempeño de la licenciada Jacqueline López Chacón, rendido por la MSc. Rebeca Chavarría Hernández, Trabajadora Social de la Unidad Interdisciplinaria:

La licenciada López Chacón, fue nombrada en propiedad como jueza 3 en el Juzgado Penal del I Circuito Judicial de la Zona Atlántica, a partir del 17 de junio de 2019. Según acuerdo del Consejo Superior, en sesión 50-19, del 31 de mayo 2019, artículo LXXXI. El periodo de prueba vence el 16 de junio de 2020.

“Informe Sociolaboral de Período de Prueba de Juez o Jueza con nombramiento en propiedad

A. Datos Generales

Nombre: Jaqueline López Chacón.

Cédula: 6-0354-0377.

Número de puesto: 45131.

Despacho: Juzgado Penal del I Circuito Judicial de Zona Atlántica.

Tipo de Período de prueba: un año.

Fecha de vencimiento del período de prueba: 17 de junio de 2020.

B. Estrategia Metodológica:

El estudio socio laboral se realizó mediante visita al despacho judicial donde fue nombrado el evaluado, se realizaron entrevistas al personal judicial, así como, a la Licenciada López con quien se exploró sobre su integración al despacho. El objetivo de las entrevistas fue recopilar información sobre las conductas observadas y el apego al perfil competencial mostrado por la evaluada. Por tanto, se indagó sobre el ejercicio del cargo, las experiencias en las diligencias judiciales y funciones del rol de Jueza 3 Penal que ha asumido, además, la Licenciada asume el rol del Jueza Coordinadora, por tanto, se exploraron las competencias asociadas a la función gerencial. Se consultó, además, en la Contraloría de Servicios, Defensa Pública y Ministerio Público sobre la interrelación de la evaluada con dichas oficinas y la atención de personas usuarias. El presente informe sintetiza los hallazgos y conclusiones de la valoración.

Hallazgos:

Los principales hallazgos a partir de la investigación socio laboral se sintetizan de la siguiente manera:

- La Licenciada López ha asumido el rol de coordinación mostrando liderazgo positivo; las fuentes coinciden en señalar que cuenta con las habilidades requeridas para esta función. Refieren que la evaluada realiza reuniones de manera periódica, involucra al equipo de trabajo y colabora con las necesidades emergentes. Asimismo, se destacan el orden y organización de las tareas que le corresponden.*

- *El equipo de trabajo coincide en señalar que la Licenciada brinda un trato respetuoso, en apego a la normativa institucional, asimismo, en las diligencias y audiencias judiciales se le observa con temple, capacidad resolutive y habilidades de comunicación.*

- *Finalmente, en su función es evidente el conocimiento de la materia y del funcionamiento del Poder Judicial, así como, su experiencia como persona juzgadora, lo cual, contribuye de forma positiva con el despacho y el equipo de trabajo.*

C. **Conclusiones:**

A partir de los hallazgos de la investigación y el perfil del puesto, se concluye que la Licenciada Jacqueline López Chacón ha mostrado un ajuste positivo al Juzgado Penal del I Circuito Judicial de Zona Atlántica y su función como persona juzgadora durante su período de prueba.”

Según acuerdo del Consejo de la Judicatura, en caso de que la persona valorada tenga alguna observación al respecto, deberá gestionarlas directamente ante el órgano al que se haya trasladado el informe.”

- 0 -

Analizada por este Consejo la presente gestión, **se acordó: 1)** Tener por recibido el informe N° PJ-DGH-SACJ-0791-2020 del 29 de abril de 2020, suscrito por la máster Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa. **2.)** Tener por aprobado el período de prueba de la licenciada Jacqueline López Chacón, Jueza 3 en el Juzgado Penal del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica, el cual vence el 17 de junio de 2020. **3.)** Hacer este acuerdo de conocimiento de la funcionaria López Chacón.

El Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, la Dirección de Gestión Humana y la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, tomarán nota para los fines consiguientes. **Se declara acuerdo firme.”**

6. Oficio 5596-2020 del 16 de junio, sesión de Consejo Superior 56-2020, celebrada el 09 de junio del 2020, artículo XLV:

Documento N° 1687-2020 / 6034-2020.

En sesión N° 14-2020 celebrada el 20 de febrero de 2020, artículo XLII, se nombró al licenciado Heiner Eduardo Campos Brenes, en la plaza vacante N° 350153 para el cargo de Juez 1 Genérico en el Juzgado Contravencional de Turrialba, a partir del 16 de marzo de 2020. Dicha plaza conoce pensiones alimentarias, entre otras, cuenta con el Servicio Nacional de Facilitadores Judiciales y visita zonas indígenas.

La máster Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, en oficio N° PJ-DGH-SACJ-0915-2020 de 19 de mayo de 2020, remitió lo siguiente:

“Para su conocimiento y fines consiguientes, le remito el informe sobre la Evaluación del Desempeño del licenciado Heiner Campos Brenes, rendido por la MSc. Rebeca Chavarría Hernández, Trabajadora Social de la Unidad Interdisciplinaria, que literalmente indica:

El licenciado Campos Brenes, fue nombrado en propiedad como juez 1 en el Juzgado Contravencional de Turrialba, a partir del 16 de marzo de 2020. Según acuerdo del Consejo Superior, en sesión 14-20, del 20 de febrero 2020, artículo XLII. El periodo de prueba vence el 16 de junio de 2020.

“Informe Socio laboral de Período de Prueba de Juez o Jueza con nombramiento en propiedad

A. Datos Generales

Nombre: Heiner Campos Brenes.

Cédula: 3-0395-0486.

Número de puesto: 350153.

Despacho: Juzgado Contravencional de Turrialba.

Tipo de Período de prueba: Tres meses.

Fecha de vencimiento del período de prueba: 16 de junio de 2020.

B. Estrategia Metodológica:

El estudio sociolaboral se realizó mediante envío de instrumentos al personal judicial que integra el despacho con el Licenciado Campos. El objetivo de los cuestionarios fue indagar sobre comportamientos observables en la persona evaluada, a partir de la información recibida se buscan evidencias conductuales asociadas a las competencias del perfil del puesto. Este informe sintetiza los hallazgos y conclusiones de la valoración socio laboral.

C. Hallazgos:

El período de prueba del Licenciado Campos ha transcurrido durante los meses de pandemia por Covid-19 que enfrenta el país, por tanto, no se han desarrollado las actividades habituales del despacho. El personal consultado calificó de forma muy positiva el desempeño que ha mostrado en el puesto, tiene apertura hacia la realimentación, fomenta la comunicación y discusión sobre alternativas y formas de trabajo, brinda un trato cordial y respetuoso y se integra al equipo de trabajo de forma positiva. Asimismo, destaca el esfuerzo realizado para mantener los servicios funcionando, con lo cual se han evidenciado su compromiso y responsabilidad hacia el puesto. No se hace referencia al momento de la evaluación de situaciones negativas en su función.

D. Conclusiones:

A partir de la información obtenida en la investigación socio laboral se concluye que el Licenciado Heiner Campos Brenes ha mostrado un adecuado apego al perfil competencial requerido para el puesto de Juez Genérico en el Juzgado Contravencional de Turrialba.”

Según acuerdo del Consejo de la Judicatura, en caso de que la persona valorada tenga alguna observación al respecto, deberá gestionarlas directamente ante el órgano al que se haya trasladado el informe.”

- 0 -

Se acordó: 1.) Tomar nota de la comunicación realizada por la máster Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, en oficio N° PJ-DGH-SACJ-0915-2020 de 19 de mayo de 2020, en relación a la evaluación del desempeño del licenciado Heiner Campos Brenes, juez 1 en el Juzgado Contravencional de Turrialba. **2.)** Tener por aprobado el período de prueba del licenciado Campos Brenes, el cual vence el 16 de junio de 2020. **3.)** Hacer este acuerdo de conocimiento del evaluado.

La Dirección de Gestión Humana, el Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional y la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, tomarán nota para los fines consiguientes. **Se declara acuerdo firme.”**

7. Oficio 5603-2020 del 16 de junio, sesión de Consejo Superior 56-2020, celebrada el 09 de junio del 2020, artículo XLIII:

Documento N° 1717-20 / 6035-2020.

En la sesión N° 14-2020 celebrada el 20 de febrero de 2020, artículo XLV, se nombró en la plaza vacante N° 371082 de Jueza 1 Familia, del Juzgado de

Pensiones Alimentarias del Primer Circuito Judicial de Alajuela, a partir del 16 de marzo de 2020, a la licenciada Jacqueline María Murillo Murillo.

La máster Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, en oficio N° PJ-DGH-SACJ-0916-2020 de 19 de mayo de 2020, remitió lo siguiente:

“Para su conocimiento y fines consiguientes, le remito el informe sobre la Evaluación del Desempeño de la licenciada Jacqueline Murillo Murillo, rendido por la MSc. Rebeca Chavarría Hernández, Trabajadora Social de la Unidad Interdisciplinaria, que literalmente indica:

La licenciada Murillo Murillo, fue nombrada en propiedad como jueza 1 en el Juzgado de Pensiones Alimentarias del I Circuito Judicial de Alajuela, a partir del 16 de marzo de 2020. Según acuerdo del Consejo Superior, en sesión 14-20, del 20 de febrero 2020, artículo XLV. El periodo de prueba vence el 16 de junio de 2020.

“Informe Socio laboral de Período de Prueba de Juez o Jueza con nombramiento en propiedad

A. Datos Generales

Nombre: Jaqueline Murillo Murillo.

Cédula: 1-1220-0419.

Número de puesto: 371082.

Despacho: Juzgado de Pensiones Alimentarias del I Circuito Judicial de Alajuela.

Tipo de Período de prueba: Tres meses.

Fecha de vencimiento del período de prueba: 16 de junio de 2020.

B. Estrategia Metodológica:

El estudio sociolaboral se realizó mediante envío de instrumentos al personal judicial que integra el despacho con la Licenciada Murillo, se incluyó al Juez Coordinador, Coordinadora Judicial y Técnicos Judiciales. El objetivo de los cuestionarios fue indagar sobre comportamientos observables en la persona evaluada; a partir de la información recibida se buscan evidencias conductuales asociadas a las competencias del perfil del puesto. Este informe sintetiza los hallazgos y conclusiones de la valoración socio laboral.

C. Hallazgos:

Las personas consultadas coinciden en señalar que la Licenciada Murillo se ha adaptado de excelente manera al equipo de trabajo y tareas del puesto, destaca su apertura hacia el aprendizaje, su actitud de colaboración y accesibilidad hacia el personal de apoyo, hacia quienes muestra un trato respetuoso y cordial, constantemente brinda directrices y explica su criterio ampliamente, lo cual conduce a que el personal de trámite judicial cumpla de manera más eficiente con su función. Se destaca la vivencia de los valores institucionales y la convivencia con el equipo de trabajo, lo cual contribuye con el adecuado ambiente laboral. En espacios de reunión comparte su criterio, es participativa y brinda aportes para el mejoramiento del despacho.

D. Conclusiones:

A partir de la información obtenida en la investigación socio laboral se concluye que la Licenciada Jaqueline Murillo Murillo ha mostrado un adecuado apego al perfil competencial requerido para el puesto de Juez 1 Familia en el Juzgado de Pensiones Alimentarias de Alajuela.”

Según acuerdo del Consejo de la Judicatura, en caso de que la persona valorada tenga alguna observación al respecto, deberá gestionarla directamente ante el órgano al que se haya trasladado el informe.”

Se acordó: **1.)** Tomar nota de la comunicación realizada por la máster Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, en oficio N° PJ-DGH-SACJ-0916-2020 de 19 de mayo de 2020, en relación a la evaluación de desempeño de la licenciada Jacqueline Murillo Murillo, jueza 1 en el Juzgado de Pensiones Alimentarias del Primer Circuito Judicial de Alajuela. **2.)** Tener por aprobado el período de prueba de la licenciada Murillo Murillo, el cual vence el 16 de junio de 2020. **3.)** Hacer este acuerdo de conocimiento de la evaluada.

La Dirección de Gestión Humana, el Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional y la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, tomarán nota para los fines consiguientes. **Se declara acuerdo firme.”**

8. Oficio 5576-2020 del 15 de junio, sesión de Consejo Superior 56-2020, celebrada el 09 de junio del 2020, artículo XLVI:

Documento N° 2418-2020 / 5766-2020.

En sesión N° 18-2020 celebrada el 05 de marzo de 2020, artículo XXXII, se nombró en la plaza vacante N° 5297 de Juez Supernumerario en la Administración Regional del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica, a partir del 16 de marzo de 2020, al licenciado David Felipe Cortes Segura.

La máster Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, en oficio N° PJ-DGH-SACJ-0894-2020 de 15 de mayo de 2020, remitió lo siguiente:

“Para su conocimiento y fines consiguientes, le remito el informe sobre la Evaluación del Desempeño del licenciado David Felipe Cortés Segura, rendido por la MSc. Rebeca Chavarría Hernández, Trabajadora Social de la Unidad Interdisciplinaria, que literalmente indica:

El licenciado Cortés Segura, fue nombrado en propiedad como juez supernumerario en la Administración Regional del I Circuito Judicial de la Zona Atlántica a partir del 16 de marzo de 2020. Según acuerdo del Consejo Superior, en sesión 18-20, del 05

de marzo 2020, artículo XXXII. El periodo de prueba vence el 16 de junio de 2020.

“Informe Sociolaboral de Período de Prueba de Juez o Jueza con nombramiento en propiedad

A. Datos Generales

Nombre: David Felipe Cortés Segura.

Cédula: 1-1445-0971.

Número de puesto: 5297.

Despacho: Juez Supernumerario, Administración Regional del I Circuito Judicial de la Zona Atlántica.

Tipo de Período de prueba: Tres meses.

Fecha de vencimiento del período de prueba: 16 de junio de 2020.

B. Estrategia Metodológica:

El estudio sociolaboral se realizó mediante entrevistas telefónicas con personal judicial de la Administración Regional, Jueces Supernumerarios, Contraloría de Servicios, y despachos judiciales donde ha realizado asignaciones el Licenciado durante el período de prueba. Cabe señalar que dada la situación de medidas sanitarias implementadas por la Institución, el Licenciado Cortés realiza labores mediante teletrabajo y un rol de atención presencial, por tanto, la interacción con su equipo de trabajo se ha visto disminuida.

C. Hallazgos:

De acuerdo con la información aportada por las fuentes consultadas, el Licenciado se ha acoplado de forma positiva a su puesto de trabajo, cumple con las tareas que se le asignan de manera eficiente y se muestra colaborador con demandas del puesto. En la interacción con personal judicial se observa respetuoso y cordial, asimismo, contribuye al equipo de trabajo y muestra apertura hacia el aprendizaje permanente. Destacan además que ha sido posible, para las personas entrevistadas, evidenciar su compromiso y responsabilidad, la situación de pandemia ha requerido esfuerzos para mantener el servicio y el Licenciado ha aportado de manera importante desde su puesto de trabajo.

D. Conclusiones:

A partir de la información obtenida en la investigación socio laboral se concluye que el Licenciado David Felipe Cortés Segura ha

mostrado un adecuado apego al perfil competencial requerido para el puesto de Juez Supernumerario en el I Circuito Judicial de la Zona Atlántica.”

Según acuerdo del Consejo de la Judicatura, en caso de que la persona valorada tenga alguna observación al respecto, deberá gestionarla directamente ante el órgano al que se haya trasladado el informe.”

- 0 -

Se acordó: 1.) Tomar nota de la comunicación realizada por la máster Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, en oficio N° PJ-DGH-SACJ-0894-2020 de 15 de mayo de 2020, en relación a la evaluación del desempeño del licenciado David Felipe Cortés Segura, juez supernumerario en la Administración Regional del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica. **2.)** Tener por aprobado el periodo de prueba del licenciado Cortés Segura, el cual vence el 16 de junio de 2020. **3.)** Hacer este acuerdo de conocimiento del evaluado.

La Dirección de Gestión Humana, el Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional y la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, tomarán nota para los fines consiguientes. **Se declara acuerdo firme.”**

9. Oficio 5867-2020 del 19 de junio, sesión de Consejo Superior 60-2020, celebrada el 18 de junio del 2020, artículo XXXV

Documento N° 6372-19, 5059-20

En la sesión N° 52-19 celebrada el 7 de junio de 2019, artículo XC, se nombró en la plaza vacante N° 6650 de Juez (a) 1 Penal en el Juzgado de Tránsito del Tercer Circuito Judicial de San José, a partir del 01 de julio de 2019, al licenciado Andrés Fernández Hernández.

La máster Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, en oficio N° PJ-DGH-SACJ-0789-2020 de 29 de abril de 2020, remitió lo siguiente:

“Para su conocimiento y fines consiguientes, le remito el informe sobre la Evaluación del Desempeño del licenciado Andrés Fernández Hernández, rendido por la MSc. Rebeca Chavarría Hernández, Trabajadora Social de la Unidad Interdisciplinaria:

El licenciado Fernández Hernández, fue nombrado en propiedad como juez 1 en el Juzgado de Tránsito del III Circuito Judicial de San José, a partir del 01 de julio de 2019. Según acuerdo del Consejo Superior, en sesión 52-19, del 07 de junio 2019, artículo XC. El periodo de prueba vence el 01 de julio de 2020.

“Informe Sociolaboral de Período de Prueba de Juez o Jueza con nombramiento en propiedad

B. Datos Generales

Nombre: Andrés Fernández Hernández.

Cédula: 1-1371-0805.

Número de puesto: 6650.

Despacho: Juzgado de Tránsito del Tercer Circuito Judicial de San José.

Tipo de Período de prueba: un año.

Fecha de vencimiento del período de prueba: 01 de julio de 2020

C. Estrategia Metodológica:

El estudio sociolaboral se realizó mediante visita al despacho judicial donde fue nombrado el evaluado, se realizaron entrevistas al personal judicial incluyendo a la Jueza Coordinadora, Coordinador

Judicial, la totalidad de Técnicos Judiciales así como, al Licenciado Fernández. El objetivo de las entrevistas fue recopilar información sobre el proceso de adaptación al despacho y el apego al perfil competencial mostrado por el Licenciado. Por tanto, se indagó sobre las conductas observadas por el equipo de trabajo, formas de abordaje de situaciones propias de su ejercicio profesional así como, el rendimiento mostrado. Se realiza además, una revisión de los registros y controles estadísticos del despacho. El presente informe sintetiza los hallazgos y conclusiones de la valoración.

D. Hallazgos:

El evaluado, quien refiere que esta es su primera experiencia en materia de Tránsito, ha enfrentado algunas dificultades para la integración al despacho, el equipo de trabajo coincide en que se muestra lejano al personal, con poca interacción, lo cual, ha limitado la comunicación y coordinación cuando es necesario. El personal refiere que si bien se da un trato respetuoso y cordial, es percepción del equipo que han observado una actitud de apatía hacia el despacho y el personal.

Como elementos positivos además, se señala que el Licenciado cumple la normativa institucional y ha mostrado mejoras en el conocimiento y dominio de la materia a su cargo.

En cuanto al rendimiento mostrado durante el período de prueba, estos son los datos relevantes para el objetivo del presente informe:

- *Al recibir el escritorio el Licenciado Fernández no había expedientes para resolver ni asuntos que firmar.*
- *Durante el mes de diciembre, en una revisión del escritorio se evidenció que había 520 expedientes pendientes de fallo, por tanto, en Consejo de Jueces celebrado el 12 de diciembre de 2019, la Jueza Coordinadora recomienda solicitar ayuda del Centro de Apoyo y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional. Dicha acta fue constatada para los efectos del presente estudio.*

- *En fecha 27 de febrero, día de la visita al despacho, el escritorio se encontraba con 177 asuntos pendientes de fallo, cabe señalar que la Jueza Coordinadora tenía en su escritorio 47 asuntos, por tanto, el dato del Licenciado sí se considera alto.*

- *A partir, de la acumulación de asuntos para fallar, el Licenciado refiere que ha implementado mejoras en la organización de su trabajo, dado que en un inicio programaba muchos juicios y no contemplaba el tiempo requerido para fallar.*

E. Conclusiones:

A partir de los hallazgos de la investigación y el perfil del puesto, se concluye:

- *El Licenciado Fernández inició su período de prueba teniendo dificultades para su integración al equipo de trabajo, si bien no se registran conflictos puntuales, se recomienda una mayor interrelación con el personal y Jueza Coordinadora, con el fin de mejorar su función y apoyarse en personal judicial de experiencia y con dominio del despacho.*

- *Se han evidenciado un esfuerzo importante, sumado a la colaboración del Centro de Apoyo para la disminución del atraso en fallo. El Licenciado ha tomado acciones para disminuir el atraso e indica que con mejor planificación del trabajo podría organizar sus tareas de manera más efectiva.*

- *Los datos estadísticos muestran una disminución desde el mes de enero en la cantidad de expedientes pendientes para fallo. Desde el mes de diciembre de 2019 cuando había 520 expedientes para fallo, el Licenciado implementó medidas y se solicitó la colaboración, el despacho indica que la Jueza que colabora desde el Centro de Apoyo resolvió 110 expedientes del 17 de febrero de 2020 al 13 de marzo de 2020. Por tanto, sí se evidencia que el Licenciado Fernández redujo de manera significativa la acumulación de expedientes para fallo. En fecha de la última consulta el día 27 de abril de 2020 el Licenciado Fernández maneja un total de 12 expedientes en su buzón para dictado de sentencia, lo anterior según reporte del despacho.”*

Según acuerdo del Consejo de la Judicatura, en caso de que la persona valorada tenga alguna observación al respecto, deberá gestionarla directamente ante el órgano al que se haya trasladado el informe.”

- 0 -

Se acordó: **1.)** Tomar nota de la comunicación realizada por la máster Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, en oficio N° PJ-DGH-SACJ-0789-2020 de 29 de abril de 2020, en relación a la evaluación de desempeño del licenciado Andrés Fernández Hernández, Juez del Juzgado de Tránsito del Tercer Circuito Judicial de San José. **2.)** Tener por aprobado el período de prueba del licenciado Fernández Hernández, el cual vence el 01 de julio de 2020. **3.)** Instar al licenciado Fernández Hernández para que procure una mayor interrelación con el personal y la jueza coordinadora de ese despacho, así como apoyarse en el personal judicial de experiencia y con dominio del despacho, con el fin de mejorar su función. **4.)** Hacer este acuerdo de conocimiento del evaluado.

La Dirección de Gestión Humana, el Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional y la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, tomarán nota para los fines consiguientes. **Se declara acuerdo firme.”**

-0-

Procede tomar nota de las anteriores comunicaciones.

SE ACORDÓ: Tomar nota.

Sin más asuntos que tratar finaliza la sesión.

