

**ACTA CONSEJO DE LA JUDICATURA
SESIÓN CJ-043-2020**

Sesión ordinaria virtual celebrada el 14 de octubre 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 Jiménez Ramírez, y la colaboración de las máster Lucrecia Chaves Torres y Marcela Zúñiga Jiménez, de la Dirección de Gestión Humana.

ARTÍCULO I

Aprobación del acta virtual CJ-042-20 celebrada el 06 de octubre 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) ADRIAN ANTONIO CASCANTE MORA, CED. 0108930072

EXPERIENCIA:

Juez 4 Penal

Fecha última calificación:	23/05/2012	Puesto	Porcentaje efectivo por reconocer
Fecha corte actual:	14/10/2020		
Tiempo laborado tipo A:	8 años, 3 meses y 18 días	Juez 4	2.0549%
Tiempo efectivo reconocido:	1 año, 4 meses y 14 días		

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor.

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 4 Penal	93.0421	95.0970

2) BREINER VIDAL ESCAMILLA LOPEZ, CED. 0109950922

EXPERIENCIA:**Juez 1 Penal, Juez 2 Ejecución de la Pena**

Fecha última calificación:	10/10/2018	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	14/10/2020		
Tiempo laborado tipo A:	2 años y 4 días	Juez	2.0111%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	87.9488	89.9599
Juez 2 Ejecución de la Pena	76.6988	78.7099

3) JOSE PABLO RUBI ESPINOZA, CED. 0111010376**EXPERIENCIA:****Juez 3 Penal**

Fecha última calificación:	28/02/2018	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	14/10/2020		
Tiempo laborado tipo A:	2 años, 7 meses y 14 días	Juez	2.6222%

Juez 4 Penal

Fecha última calificación:	11/07/2018	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	14/10/2020		
Tiempo laborado tipo A:	2 años y 10 días	Juez 4	3.2722%
Tiempo laborado tipo B:	2 meses y 23 días	Juez 3	

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Penal	82.1811	84.8033
Juez 4 Penal	78.2237	81.4959

4) FRANCISCO JAVIER CASTILLO ACUÑA, CED. 0111660844**EXPERIENCIA:****Juez 1 Genérico**

Fecha última calificación:	04/05/2018	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	14/10/2020		
Tiempo laborado tipo A:	2 años, 1 mes y 12 días	Juez	2.1166%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Genérico	76.4363	78.5529

5) KATTIA FERNANDA VARGAS AVILA, CED. 0206640896**EXPERIENCIA:**

Juez 1 y Juez 3 Penal

Fecha última calificación:	10/10/2018	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	14/10/2020		
Tiempo laborado tipo A:	1 año, 8 meses y 12 días	Jueza	1.7%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	83.8213	85.5213
Juez 3 Penal	83.8213	85.5213

6) JOSE ALBERT MOLINA ARAYA, CED. 0206740715**EXPERIENCIA:****Juez 1 y Juez 3 Penal**

Fecha última calificación:	20/06/2018	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	14/10/2020		
Tiempo laborado tipo A:	2 años, 2 meses y 11 días	Juez	2.1972%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	87.3738	89.5710
Juez 3 Penal	87.3738	89.5710

7) OLMAN GERARDO UGALDE GONZALEZ, CED. 0601780828**EXPERIENCIA:****Juez 3 Laboral**

Fecha última calificación:	22/08/2018	Puesto	Porcentaje efectivo por reconocer
Fecha corte actual:	14/10/2020		
Tiempo laborado tipo A:	2 años, 1 mes y 22 días	Juez	2.0304%
Tiempo efectivo reconocido:	2 años y 15 días		

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor.

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Laboral	91.8810	93.9213

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.

8) MARIA JESUS HERRERA BONILLA, CED. 0114380402.**CAPACITACIÓN:**

Cursos de Aprovechamiento

Tema	Fecha	Horas	Otorgado	Porcentaje por reconocer
Justicia Abierta	02/03/2020 - 05/04/2020	32 HRS	Escuela Judicial	0.32%
Delitos Especiales: Sexuales, Contra la Vida, la Integridad Física y Propiedad	18/08/2020 - 07/09/2020	32 HRS	Colegio de Abogados y Abogadas	
Total de Horas		64		

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	81.9975	82.3175
Juez 3 Penal	81.9975	82.3175

9) MELISSA CAMPOS GUZMAN, CED. 0114940419.

CAPACITACIÓN:

Cursos de Aprovechamiento

Tema	Fecha	Horas	Otorgado	Porcentaje por reconocer
Justicia Abierta	02/03/2020 - 05/04/2020	32 HRS	Escuela Judicial	0.16%
Total de Horas		32		

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	87.0374	87.1974

POSGRADO: Se aplica el mismo puntaje tanto al Grado I, como al Grado II, desglosados en: 2 puntos por la Especialidad universitaria o por la aprobación del Programa de Formación General Básica de la Escuela Judicial, 3 Puntos por la Maestría y 5 puntos por el Doctorado. Estos puntajes no son acumulativos.

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.

10) MARIA ELENA GARCIA RODRIGUEZ, CED. 0113550139

POSGRADO: se otorgan tres puntos por la Maestría.

Maestría Profesional en Derecho. Universidad Latina de Costa Rica.

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Familia	77.7431	80.7431
Juez 3 Familia	78.2431	81.2431

11) ANDREINA CHAVES ZUÑIGA, CED. 0206950262

POSGRADO: se otorgan tres puntos por la Maestría.

Maestría Profesional en Derecho. Universidad de la Ciencias y el Arte.

PROMEDIO ACADEMICO:

Nota anterior	97.5000
Nota propuesta	98.5625
Porcentaje por reconocer	0.0212%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Genérico	77.9292	78.9504
Juez 3 Civil	72.8419	73.8631

Nota: Se le reconoce únicamente un punto de maestría por cuanto tiene dos puntos de especialidad.

12) JUAN DIEGO ZELEDON AGUERO, CED. 0503810999

POSGRADO: se otorgan tres puntos por la Maestría.

Maestría Profesional en Derecho Laboral. Universidad Latina de Costa Rica.

CAPACITACIÓN:

Cursos de Participación

Tema	Fecha	Horas	Otorgado	Porcentaje por reconocer
Protocolo de Audiencias Virtuales en Materia Laboral	17/09/2020	4 HRS	Colegio de Abogados y Abogadas	0.01%
Total de Horas		4		

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Laboral	71.9081	74.9181

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.

13) HECTOR GUSTAVO ALVAREZ JIMENEZ, CED. 0603380301

DOCENCIA:

Universidad	Cuatrimestre	Curso	Porcentaje por reconocer
Universidad de San José	II-2020	Derecho Procesal Penal I	0.0333%
Total	4 meses		

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Laboral	86.6513	86.6846
Juez 1 Penal	87.7485	87.7818
Juez 3 Penal	87.7485	87.7818
Juez 3 Laboral	86.6513	86.6846
Juez 4 Penal	74.9457	74.9790

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.

14) MELISSA MARIA GARCIA GARITA, CED. 0112900458

CONVALIDACIÓN DE PROMEDIO DE JUEZ 4 A JUEZ 3 EN MATERIA PENAL

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Penal	0	79.2650

15) LUIS CARLOS CASTRO ARAYA, CED. 0205190740

EXPERIENCIA:

Juez 3 Penal

Fecha última calificación:	00/00/201	Puesto	Porcentaje efectivo por reconocer
Fecha corte actual:	14/10/2020		
Tiempo laborado tipo A:	2 años, 1 mes y 29 días	Juez	0.5444%
Tiempo efectivo reconocido:	6 meses y 16 días		

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor.

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 3 Penal	81.5793	82.1237
Juez 1 Penal	0	82.1237

16) MARICRUZ BARRANTES CÓRDOBA, CÉD. 0205500628

Informa la Sección Administrativa de la Carrera Judicial que en la sesión CJ-38-2020 del 16 de setiembre del 2020, artículo IV, finalizó el Concurso CJ-16-2019 juez y jueza 5 del Tribunal de Apelaciones en materia Laboral, en la cual por error se le consignó en la nota de examen oral un 93.63 siendo lo correcto un 90.63

NOTA DE EXAMEN:

Nota anterior	93.63	32.7705%
Nota propuesta	90.63	31.7205%
Porcentaje por disminuir		1.0500%

Por lo anterior, con fundamento en el artículo 157 de la Ley General de la Administración Pública, el cual señala que: "En cualquier tiempo podrá la Administración rectificar los errores materiales o de hecho los aritméticos", se hace del conocimiento de ese Consejo, con el fin de que se apruebe la modificación al promedio que se consignó y aprobó originalmente.

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez y Jueza 5 Laboral	80.8517	79.8017

-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. **Ejecútese.**

ARTÍCULO III

Documento: 17621 -2020

La señora Laura Cervantes Ocampo, cédula 01-1190-0856, mediante correo electrónico del 08 de octubre del 2020, solicitó lo siguiente:

“... Actualmente me encuentro elegible como jueza penal 4, y mi finalidad con la inscripción en el Concurso CJ-0006-2020 fue subir mi nota del examen, la cual actualmente es de un 90.

En el examen escrito realizado el 5 de setiembre del 2020, obtuve la nota de 80, es decir, calculando el promedio de ambos exámenes, ya no me será posible subir mi nota actual, por lo que, para mis intereses, sería innecesario realizar el examen oral.

En virtud de lo anterior, le informo que no realizaré la prueba oral, así como que, de acuerdo con lo explicado, quisiera solicitar que no se me sancione para el próximo concurso”

-0-

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial informa que la señora Laura Cervantes Ocampo, se inscribió en el concurso CJ-06-2020 de juez y jueza 4 penal. El examen escrito se programó para el 05 de setiembre de 2020 y obtuvo una nota de 80.

Actualmente la señora Cervantes Ocampo se encuentra elegible para el cargo de juez y jueza 4 en materia penal con un promedio de 77.7345, en dicho promedio cuenta con una nota de 90 en el examen específico que se aplicaba en la anterior modalidad.

-0-

Sobre este tema, en el cartel de publicación se estableció lo siguiente:

“Exclusión: No se aceptarán solicitudes de exclusión del concurso una vez que la persona se encuentre inscrita, excepto por motivos de fuerza mayor y debidamente justificados, cuya valoración le corresponderá al Consejo de la Judicatura, para lo cual deben presentar los comprobantes respectivos en forma oportuna.

[...]

De la sanción: En concordancia con lo establecido en el artículo 75 de la Ley del Sistema de Carrera Judicial...

..., todas las personas que se inscriban en los concursos y no continúen con el proceso, serán descalificadas de forma inmediata en este acto, por lo que no podrán participar en el concurso siguiente

Analizado lo expuesto por la señora Laura Cervantes Ocampo, se considera de recibo su gestión dado que ya se encuentra elegible y que de conformidad con el resultado obtenido en la prueba escrita no podría superar la nota que ya ostenta. En razón de ello procede la exclusión del concurso, sin la sanción que establece el artículo 75 de la Ley de Carrera Judicial.

SE ACORDÓ: Acoger la solicitud de la señora Laura Cervantes Ocampo y excluirla del concurso CJ-06-2020 de juez y jueza 4 penal, sin la sanción establecida en el artículo 75 de la Ley de Carrera Judicial.

ARTÍCULO IV

Informa la Sección Administrativa de la Carrera Judicial que tiene programados realizar en el próximo mes de noviembre los exámenes orales correspondientes al concurso CJ-07-2019 de juez y jueza 3 en materia agraria. En virtud que algunos nombramientos de las personas suplentes del Tribunal examinador se encuentran vencidos, se somete al conocimiento del Consejo para la designación correspondiente.

Dicho Tribunal está conformado de la siguiente manera:

Puesto: Juez y Jueza 3

Materia: Agrario

Nombre	Puesto	Capacitación Escuela Judicial	Período
Sra. Damaris Vargas Vásquez	Coordinadora	SI	26/09/2018 al 25/09/2020
Sra. Alexandra Alvarado Paniagua	Integrante	SI	26/09/2018 al 25/09/2020
Sra. Magda Díaz Bolaños	Integrante	SI	26/09/2018 al 25/09/2020
Sra. Vanessa Fisher González	Suplente	SI	26/09/2018 al 25/09/2020
Sr. Carlos Picado Vargas	Suplente	SI	14/02/2017 al 13/02/2019
Sr. Carlos Bolaños Céspedes	Suplente	NO	26/09/2018 al 25/09/2020

Se les consultó a las personas indicadas en el cuadro anterior sobre su anuencia o no a seguir formando parte del Tribunal Examinador, siendo que todas manifestaron que si, con excepción del señor Carlos Bolaños Céspedes, quien señaló su imposibilidad debido a sus múltiples ocupaciones.

De conformidad con lo establecido en el artículo 18 del Reglamento de la Carrera Judicial, procede realizar los nombramientos del tribunal examinador de juez y jueza 3 en materia agraria.

SE ACORDÓ: **1)** Nombrar a partir de esta fecha como coordinador del Tribunal Examinador de juez y jueza 3 agrario al señor Carlos Picado Vargas. **2)** Prorrogar el nombramiento del citado tribunal como integrantes a partir de la fecha de vencimiento a las señoras Magda Díaz Bolaños y Alexandra Alvarado Paniagua. **3)** Nombrar como suplentes a partir de esta fecha a la señora Damaris Vargas Vásquez, Vanessa Fisher González, María Rosa Castro García y al señor Antonio Darcia Carranza. **4)** Solicitar a la Escuela Judicial se incorpore a la señora Castro García en un próximo Taller para Tribunales Evaluadores.

ARTÍCULO V

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial, informa que las evaluaciones orales del concurso CJ-07-19 de Juez y Jueza 3 en materia agraria se tienen programadas a partir del 02 al 04 de noviembre del 2020:

CJ-07-19 juez y jueza 3 en materia agraria

Personas inscritas en el concurso, que ganaron la prueba escrita: 11

Hora: de 08:00 a.m. a 4:30 p.m.

Lugar: Escuela Judicial – Biblioteca Judicial.

TRIBUNAL EVALUADOR

Puesto: Juez y Jueza 3

Materia: Agrario

Nombre	Puesto	Capacitación Escuela Judicial
Sr. Carlos Picado Vargas	Coordinador	SI
Sra. Alexandra Alvarado Paniagua	Integrante	SI
Sra. Magda Díaz Bolaños	Integrante	SI
Sra. Vanessa Fisher González	Suplente	SI
Sra. Damaris Vargas Vásquez	Suplente	SI
Sr. Antonio Darcia Carranza	Suplente	SI

Por lo anterior se requiere se gestione:

1. Permiso con goce de salario y sustitución para las señoras Magda Díaz Bolaños y Alexandra Alvarado Paniagua y para el señor Carlos Picado Vargas, del 02 al 04 de noviembre del 2020, para que realicen las pruebas orales del concurso CJ-07-2019 de juez y jueza 3 en materia agraria.
2. Asimismo, si alguno de ellos por causa de fuerza mayor o caso fortuito, no pudiera realizar los exámenes, se autorice el traslado del permiso con goce de salario y suplencia a las personas suplentes, o en su defecto aquellos suplentes que designe el Consejo de la Judicatura.
3. Se deje abierta la posibilidad de ampliar el permiso con goce de salario y suplencia en aquellos casos que por reprogramaciones de exámenes se requiera extender el plazo de realización de las pruebas o reprogramarlas un día distinto al plazo señalado.

-0-

SE ACORDÓ: **1)** Solicitar al Consejo Superior se conceda permiso con goce de salario y sustitución para para las señoras Magda Díaz Bolaños y Alexandra Alvarado Paniagua y para el señor Carlos Picado Vargas, del 02 al 04 de noviembre del 2020, para que realicen las pruebas orales del concurso CJ-07-2019 de juez y jueza 3 en materia agraria. **2)** Se autorice el traslado del permiso con goce de salario y suplencia a las personas suplentes, o en su defecto aquellos suplentes que designe el Consejo de la Judicatura, si eventualmente alguna de las personas integrantes por causa de fuerza mayor no pueda realizar las evaluaciones en los días indicados. **3)** Se deje abierta la posibilidad de ampliar el permiso con goce de salario y suplencia en aquellos casos que por reprogramación del examen se requiera extender el plazo de realización de la prueba o reprogramarlas un día distinto al plazo señalado.
Ejecútese.

ARTÍCULO VI

Informa la Sección Administrativa de la Carrera Judicial que tiene programados realizar en el próximo mes de noviembre los exámenes orales correspondientes al concurso CJ-06-2020 de juez y jueza 4 en materia penal. En virtud que algunos nombramientos de las personas suplentes del Tribunal examinador se encuentran vencidos o próximos a vencer, se somete al conocimiento del Consejo para la designación correspondiente.

Dicho Tribunal está conformado de la siguiente manera:

Puesto: Juez y Jueza 4

Materia: Penal

Nombre	Puesto	Capacitación Escuela Judicial	Período
Sra. Floribeth Fallas Siles	Coordinadora	SI	24/07/2019 al 23/07/2021
Sra. Rosaura Chinchilla Calderón	Integrante	SI	24/07/2019 al 23/07/2021
Sr. Hugo A. Porter Aguilar	Integrante	SI	24/07/2019 al 23/07/2021
Sra. Maribel Bustillo Piedra	Suplente	SI	05/09/2017 al 04/09/2019
Sra. Laura Sánchez Sánchez	Suplente	SI	31/10/2018 al 30/10/2020
Sra. Karen Mayela Valverde Chaves	Suplente	SI	05/09/2019 al 04/09/2021
Sra. Jenny Quirós Camacho	Suplente	NO	24/07/2019 al 23/07/2021
Sra. Fressy Jiménez Bolaños	Suplente	SI	26/09/2018 al 25/09/2022
Sra. Flory Chaves Zarate	Suplente	SI	24/07/2019 al 23/07/2021
Sr. William Serrano Baby	Suplente	SI	24/07/2019 al 23/07/2021
Sr. Rodrigo Vásquez Retana	Suplente	NO	03/10/2018 al 02/10/2020
Sr. Paul Hernández Balmaceda	Suplente	SI	21/11/2018 al 20/11/2020
Sr. Marco Mairena Navarro	Suplente	NO	03/10/2018 al 02/10/2020
Sr. Joe Campos Bonilla	Suplente	SI	24/07/2019 al 23/07/2021
Sr. Jaime Robleto Gutiérrez	Suplente	SI	26/09/2018 al 25/09/2020

Se les consultó a las personas indicadas en el cuadro anterior sobre su anuencia o no a seguir formando parte del Tribunal Examinador, siendo que todas manifestaron que si, con excepción del señor Marco Mairena Navarro. Asimismo el señor Rodrigo Vásquez Retana indicó su anuencia con la observación de que se encuentra litigando.

-0-

De conformidad con lo establecido en el artículo 18 del Reglamento de la Carrera Judicial, procede realizar los nombramientos del tribunal examinador de juez y jueza 4 en materia penal.

SE ACORDÓ: **1)** Prorrogar a partir de esta fecha el nombramiento como suplentes del citado tribunal a la señora Maribel Bustillo Piedra y al señor Jaime Robleto Gutiérrez. **2)** Nombrar a partir de la fecha de su vencimiento como suplentes a la señora Laura Sánchez Sánchez y al señor Paul Hernández Balmaceda. **3)** Nombrar como suplente a partir de esta fecha a los señores Aisen Herrera López y Gustavo Rojas Gutiérrez. **4)** Solicitar a la Escuela Judicial Judicial convoque al señor Rojas Gutiérrez al próximo Taller para Tribunales Evaluadores.

ARTÍCULO VII

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial, informa que las evaluaciones orales del concurso CJ-06-20 de Juez y Jueza 4 en materia penal se tienen programadas a partir del 10 al 28 de noviembre del 2020:

CJ-06-20 juez y jueza 4 en materia penal

Personas inscritas en el concurso, que ganaron la prueba escrita: 74

Hora: de 08:00 a.m. a 4:30 p.m.

Lugar: Escuela Judicial – Biblioteca Judicial.

TRIBUNAL EVALUADOR

Puesto: Juez y Jueza 4

Materia: Penal

Nombre	Puesto	Capacitación Escuela Judicial
Sra. Floribeth Fallas Siles	Coordinadora	SI
Sra. Rosaura Chinchilla Calderón	Integrante	SI
Sr. Hugo A. Porter Aguilar	Integrante	SI
Sra. Maribel Bustillo Piedra	Suplente	SI
Sra. Laura Sánchez Sánchez	Suplente	SI
Sra. Karen Mayela Valverde Chaves	Suplente	SI
Sra. Jenny Quirós Camacho	Suplente	NO
Sra. Fressy Jiménez Bolaños	Suplente	SI
Sra. Flory Chaves Zarate	Suplente	SI
Sr. William Serrano Baby	Suplente	SI
Sr. Paul Hernández Balmaceda	Suplente	SI
Sr. Joe Campos Bonilla	Suplente	SI
Sr. Jaime Robleto Gutiérrez	Suplente	SI

El tribunal examinador estaría conformado por la señora Floribeth Fallas Siles, jubilada, la señora Laura Sánchez Sánchez y el señor Paul Hernández Balmaceda. Por lo anterior se requiere se gestione:

1. Permiso con goce de salario y sustitución para la señora Laura Sánchez Sánchez y el señor Paul Hernández Balmaceda, del 10 al 28 de noviembre del 2020, para que realicen las pruebas orales del concurso CJ-06-2020 de juez y jueza 4 en materia penal.

2. Asimismo, si alguno de ellos por causa de fuerza mayor o caso fortuito, no pudiera realizar los exámenes, se autorice el traslado del permiso con goce de salario y suplencia a las personas suplentes, o en su defecto aquellos suplentes que designe el Consejo de la Judicatura.
3. Se deje abierta la posibilidad de ampliar el permiso con goce de salario y suplencia en aquellos casos que por reprogramaciones de exámenes se requiera extender el plazo de realización de las pruebas o reprogramarlas un día distinto al plazo señalado.

-0-

SE ACORDÓ: **1)** Solicitar al Consejo Superior se conceda permiso con goce de salario y sustitución para la señora Laura Sánchez Sánchez y el señor Paul Hernández Balmaceda, del 10 al 28 de noviembre del 2020, para que realicen las pruebas orales del concurso CJ-06-2020 de juez y jueza 4 en materia penal. **2)** Se autorice el traslado del permiso con goce de salario y suplencia a las personas suplentes, o en su defecto aquellos suplentes que designe el Consejo de la Judicatura, si eventualmente alguna de las personas integrantes por causa de fuerza mayor no pueda realizar las evaluaciones en los días indicados. **3)** Se deje abierta la posibilidad de ampliar el permiso con goce de salario y suplencia en aquellos casos que por reprogramación del examen se requiera extender el plazo de realización de la prueba o reprogramarlas un día distinto al plazo señalado. **Ejecútese.**

ARTÍCULO VIII

Informa la Sección Administrativa de la Carrera Judicial que tiene programados realizar en el próximo mes de noviembre los exámenes orales correspondientes al concurso CJ-02-2020 de juez y jueza 3 en materia contenciosa administrativo. En virtud que algunos nombramientos de las personas suplentes del Tribunal examinador se encuentran vencidos, se somete al conocimiento del Consejo para la designación correspondiente.

Dicho Tribunal está conformado de la siguiente manera:

Puesto: Juez y Jueza 3

Materia: Contenciosa Administrativo

Nombre	Puesto	Capacitación Escuela Judicial	Período
Sra. Ana Cristina Víquez Cerdas	Coordinadora	SI	13/02/2018 al 12/02/2020
Sra. Laura García Carballo	Integrante	NO	13/02/2018 al 12/02/2020
Sr. Hubert Fernández Argüello	Integrante	SI	13/02/2018 al 12/02/2020
Sra. Silvia Fernández Brenes	Suplente	NO	13/02/2018 al 12/02/2020
Sra. Sady Jiménez Quesada	Suplente	SI	06/09/2018 al 05/09/2020

Sra. Rosa Cortés Morales	Suplente	NO	27/03/2017 al 26/03/2019
Sra. Ana Isabel Vargas Vargas	Suplente	SI	13/02/2018 al 12/02/2020
Sr. Roberto Garita Navarro	Suplente	SI	21/11/2018 al 20/11/2020
Sr. Julio Cordero Mora	Suplente	SI	06/09/2018 al 05/09/2020
Sr. Eduardo González Segura	Suplente	SI	21/11/2018 al 20/11/2020
Sr. Alner Palacios García	Suplente	SI	13/02/2018 al 12/02/2020

Se les consultó a las personas indicadas en el cuadro anterior sobre su anuencia o no a seguir formando parte del Tribunal Examinador, siendo que la señora Ana Cristina Víquez Cerdas, el señor Hubert Fernández Arguello, y la señora Silvia Fernández Brenes, por diversas razones señalaron no poder continuar.

-0-

De conformidad con lo establecido en el artículo 18 del Reglamento de la Carrera Judicial, procede realizar los nombramientos del tribunal examinador de juez y jueza 3 en materia contenciosa administrativo.

SE ACORDÓ: **1)** Nombrar a partir de esta fecha como coordinadora del Tribunal Examinador de juez y jueza 3 contencioso administrativo a la señora Sady Jiménez Quesada. **2)** Nombrar a partir de esta fecha como integrante a la señora Ana Isabel Vargas Vargas y al señor Eduardo González Segura. **3)** Nombrar como suplentes a partir de esta fecha a la señora Laura García Carballo, Rosa Cortés Morales, Cinthya Abarca Gómez, Lourdes Vargas Castillo y a los señores Roberto Garita Navarro, Alner Palacios García y Ronaldo Hernández Hernández. **4)** Solicitar a la Escuela Judicial convoque al próximo Taller para Tribunales evaluadores a las señoras Laura García Carballo, Rosa Cortés Morales, Cinthya Abarca Gómez, Lourdes Vargas Castillo y al señor Ronaldo Hernández Hernández, para que cumplan a la brevedad con ese requisito, que es indispensable para integrar los tribunales. La Señora Sady Jiménez Quesada se abstiene de votar.

ARTÍCULO IX

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial, informa que las evaluaciones orales del concurso CJ-02-20 de Juez y Jueza 3 en materia contenciosa administrativo se tienen programadas para el 02 de noviembre del 2020:

CJ-02-19 juez y jueza 3 contenciosa administrativo.

Personas inscritas en el concurso, que ganaron la prueba escrita: 2

Hora: de 08:00 a.m. a 4:30 p.m.(En cualquier audiencia)

Lugar: Escuela Judicial – Biblioteca Judicial.

TRIBUNAL EVALUADOR

Puesto: Juez y Jueza 3

Materia: Contenciosa Administrativo

Nombre	Puesto	Capacitación Escuela Judicial
Sra. Sady Jiménez Quesada	Coordinadora	SI
Sra. Ana Isabel Vargas Vargas	Integrante	SI
Sr. Eduardo González Segura	Integrante	SI
Sra. Rosa Cortés Morales	Suplente	NO
Sr. Roberto Garita Navarro	Suplente	SI
Sra. Laura García Carballo	Suplente	NO
Sr. Alner Palacios García	Suplente	SI

Por lo anterior se requiere se gestione:

1. Permiso con goce de salario para las señoras Sady Jiménez Quesada y Ana Isabel Vargas Vargas y el señor Eduardo González Segura, el 02 de noviembre del 2020, para que realicen las pruebas orales del concurso CJ-02-2020 de juez y jueza 3 en materia contenciosa administrativo.
2. Asimismo, si alguno de ellos por causa de fuerza mayor o caso fortuito, no pudiera realizar los exámenes, se autorice el traslado del permiso con goce de salario y suplencia a las personas suplentes, o en su defecto aquellos suplentes que designe el Consejo de la Judicatura.
3. Se deje abierta la posibilidad de ampliar el permiso con goce de salario y suplencia en aquellos casos que por reprogramaciones de exámenes se requiera extender el plazo de realización de las pruebas o reprogramarlas un día distinto al plazo señalado.

-0-

SE ACORDÓ: **1)** Solicitar al Consejo Superior conceda permiso con goce de salario para las señoras Sady Jiménez Quesada y Ana Isabel Vargas Vargas y el señor Eduardo González Segura, el 02 de noviembre del 2020, para que realicen las pruebas orales del concurso CJ-02-2020 de juez y jueza 3 en materia contenciosa administrativo. **2)** Se autorice el traslado del permiso con goce de salario y suplencia a las personas suplentes, o en su defecto aquellos suplentes que designe el Consejo de la Judicatura, si eventualmente alguna de las personas integrantes por causa de fuerza mayor no pueda

realizar las evaluaciones en los días indicados. **3)** Se deje abierta la posibilidad de ampliar el permiso con goce de salario y suplencia en aquellos casos que por reprogramación del examen se requiera extender el plazo de realización de la prueba o reprogramarlas un día distinto al plazo señalado. **Ejecútese.**

ARTICULO X

Informa la Sección Administrativa de la Carrera Judicial que el nombramiento de algunas personas del tribunal examinador de juez y jueza 5 en materia civil, se encuentran vencidos o próximos a vencer, se somete al conocimiento de este Consejo para la designación correspondiente. Dicho tribunal está conformado de la siguiente manera:

Puesto: Juez y Jueza 5 Materia: Civil

Categoría	Materia	Nombre	Puesto	Período
Juez 5	Civil	Sr. Jorge López González	Coordinador	13/06/2018 al 12/06/2020
Juez 5	Civil	Sr. Luis Guillermo Rivas Loáiciga	Integrante	30/10/2019 al 29/10/2021
Juez 5	Civil	Sra. Carmen María Escoto Fernández	Integrante	30/10/2019 al 29/10/2021
Juez 5	Civil	Sra. Carmen Blanco Meléndez	Suplente	13/06/2018 al 12/06/2020
Juez 5	Civil	Sr. William Molinari Vilchez	Suplente	21/11/2019 al 20/11/2021
Juez 5	Civil	Sr. Edgar Alvarado Luna	Suplente	26/09/2018 al 25/09/2020

De conformidad con lo establecido en el artículo 18 del Reglamento de Carrera Judicial, procede hacer los nombramientos en el tribunal evaluador de juez y jueza 5 civil.

-0-

SE ACORDÓ: 1) Prorrogar a partir de esta fecha, el nombramiento del señor Jorge López González como coordinador. 2) Nombrar como suplentes a partir de esta fecha a la señora Deyanira Martínez Bolívar y al señor Jorge Olaso Álvarez.

ARTÍCULO XI

Documento: 17466-2020

En la sesión CJ-040-20 celebrada el 23 de setiembre artículo VI, se conoció el siguiente asunto:

“El señor Fabio Viquez Gómez, mediante correo electrónico del 24 de agosto del presente año, solicitó:

“Si bien no es un proceder común ante el Honorable Consejo que se impugne este tipo de actos administrativos; si es jurídicamente factible al tenor de los numerales 7, inciso c), 11, 14, inciso a), números 1. y 5., y 19 del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, Circulares Números 204-2019 y 108-2020 de la Secretaría General de la Corte Suprema de Justicia, así como de la Circular No. PJ-DGH-C-04-2020 sobre "Planificación de la Evaluación del Desempeño para el Segundo Semestre del 2020", **artículos 9, incisos 6) y 7), del Reglamento de Organización y Funcionamiento de los Consejos de Jueces y Juezas de la República**, Circular de la Secretaría de la Corte Suprema de Justicia No. 21, emitida el 03 de Febrero del 2014, así como artículos **106, 136, 158, 165, 166, 171, 172 y 180 de la Ley General de la Administración Pública No. 6227**, en concordancia con los artículos 46, 67, 96 bis, 126, 142 y 174 de la Ley Orgánica del Poder Judicial ; en relación con el "**PLAN DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**" que me fue notificado el pasado Viernes 07/08/2020, al ser las 20:08 pm, toda vez que, de conformidad con el correo y la resolución cuya copia adjunto, el pasado viernes 21/08/2020 me fue **RECHAZADO RECURSO DE REVOCATORIA** declarado inadmisibles por la Jueza Coordinadora y Evaluadora del Tribunal Penal de Heredia, Licda Maureen Rebeca Sancho González, presento ante ustedes, en tiempo y en forma, **RECURSO DE APELACIÓN Y SOLICITUD DE DECLARATORIA DE NULIDAD ABSOLUTA contra dicho "PLAN DE EVALUACIÓN para el PERÍODO 2020"**, con base en los siguientes motivos de INCONFORMIDAD Y AGRAVIOS, a saber:

Primero) El pasado 20 de julio del 2020, entre las 16:00 horas y 20:00 horas, en la Sala de Juicios Número Siete del Edificio de los Tribunales de Heredia, los Jueces y Juezas integrantes del Tribunal Penal de Juicio de Heredia, en acatamiento de la Circular No. PJ-DGH-C-04-2020 sobre "Planificación de la Evaluación del Desempeño para el Segundo Semestre del 2020", fuimos convocados por la Jueza Coordinadora a un "**Consejo de Personas Juzgadas para "pactar nuestras metas de desempeño individuales"**", sesión durante la cual para efectos de la Sección de Flagrancia fueron discutidas y aprobadas tres metas concretas; *en cuanto a cantidad de resoluciones de fondo, control de anotación efectiva en agenda sobre los motivos de suspensión/continuación de audiencias y control de la ejecución de nuestras sentencias firmes*, sin embargo, al momento de notificación a cada juez o jueza de su plan de evaluación de desempeño individual nos enteramos de que, sorpresivamente, **nunca la Coordinación del Tribunal Penal de Heredia ha puesto en conocimiento a las personas juzgadas integrantes de este Tribunal Colegiado el contenido íntegro del acta -escrita o**

grabada mediante la plataforma de teams- de dicho Consejo de Jueces y Juezas celebrado el 20 de julio del 2020, mucho menos dentro del plazo de los dos días naturales siguientes y mediante el correo electrónico de rigor, (como lo ordena la normativa reglamentaria supra indicada) por lo cual estamos **ante un vicio absoluto**, una irregularidad grosera y evidente que, permite la aplicación de la ley General de Administración Pública, ya que se impide conforme a las debidas transparencia y rendición de cuentas de un Funcionario Público, en este caso de un Juez de saber con la claridad básica que objetivos serán ponderados para su calificación por la Jueza Coordinadora de un cuerpo colegiado -numerales 11 y 41 de la Constitución Política de 1949-, sea posible controlar qué fue lo que efectivamente fue objeto de deliberación y decisión entre los Jueces Integrantes de la Sección de Flagrancia para efectos de metas del plan de evaluación atinente a cada persona juzgadora.-

Segundo) Tal y como consta textualmente en el Plan de Evaluación que impugno, en cuanto a la Primera Meta de Rendimiento se indica expresamente *"La persona juzgadora, cada dos meses verificará, con él o la técnico (a) responsable, el avance en la Fase de Ejecución de los Procesos en los cuales ha dictado resolución de fondo (sentencia firme o medida alterna con plazo), en procura de que la ejecución no se vea rezagada"*. No obstante ello, durante la respectiva discusión y deliberación del Consejo de Personas Juzgadoras del 20 de julio del 2020, **en ningún momento se mencionó que se debía dar seguimiento en ejecución a asuntos de "medida alterna con plazo"**, como un control de parte del órgano jurisdiccional del cumplimiento efectivo o no de las condiciones del plan reparador -para la Suspensión del Proceso a Prueba- o de las condiciones pactadas por las partes -para el arreglo conciliatorio-, solamente se hizo referencia a que cada persona juzgadora debía estar pendiente del cumplimiento efectivo de sus sentencias dictadas que alcanzaran firmeza -emanadas en juicio, por abreviados o por extinción de la acción penal en virtud de cumplimiento efectivo de la conciliación o vencimiento del plazo de la suspensión del proceso a prueba sin que ésta haya sido revocada.

Por su parte, en la resolución de la Coordinación del Tribunal Penal de Heredia, emitida a las dieciséis horas del veintiuno de agosto del dos mil veinte, declarando INADMISIBLE el RECURSO DE REVOCATORIA incoado por este juzgador, se menciona... " *que dicha meta fue definida, socializada días antes de dicha Sesión a todos los jueces interesados y juezas interesadas, discutida durante el Consejo de Personas Juzgadoras y aprobada por todos los y las Integrantes de este Tribunal"*, lo cual **NO ES CIERTO**, en un primer momento las "metas no socializan" eso lo hacen las personas, en igual sentido la comunicación previa a la celebración de un consejo de Jueces de sus propuestas en nada subsana la carencia de publicidad reglada del acta que la normativa exige, **NO HA APORTADO EL ACTA Y RESULTADO RESPECTIVO FRUTO DEL CONCEJO DE JUECES , NI TAMPOCO LA SUPUESTA GRABACIÓN DEL CONCEJO QUE EN SU MOMENTO ANUNCIO QUE REALIZABA, ES DECIR NO SE TIENE RESPALDO OBJETIVO DE LO ACONTECIDO;** *tampoco ha especificado en qué momento durante dichos actos de sesión del Consejos de Jueces y Juezas -horas y minutos, acápite de discusión*

*y decisión-, cuáles fueron los jueces o juezas ponentes respecto de ese tema, cuáles fueron las posiciones sometidas a votación, quiénes participaron en la votación y cuál fue el resultado de la votación al respecto, si la decisión fue alcanzada por unanimidad, simple mayoría o mayoría calificada de todos los participantes en el escrutinio, como corresponde a los órganos deliberativos democráticos del Consejo de Jueces y Juezas de la República de Costa Rica -órgano horizontal y participativo-, antes bien, salta a la vista que se esgrime un "fundamento vacío o circular", esto es, **sin contenido fáctico, probatorio y jurídico como corresponde a la "motivación de cualquier acto administrativo"**, tal grosera omisión a lo reglado, unido a añadir contenido de efectos no pactados en dicho Consejo, refleja un ejercicio autoritario, vertical, subjetivo en la función de coordinación de un Tribunal que en este caso en concreto genera un vicio absoluto en el acto administrativo en cuestión.*

Sin menoscabo que dicho vicio también transgrede el contenido de la circular No. PJ-DGH-C-04-2020 sobre "Planificación de la Evaluación del Desempeño para el Segundo Semestre del 2020" que **obliga a las personas juzgadoras a "pactar" sus metas de desempeño individual en el Consejo de Jueces y Juezas, en los términos del numeral 5 del Reglamento de Organización y Funcionamiento de los Jueces y Juezas - objetividad, rendición de cuentas, información, transparencia y participación** - no sólo se asiste a un criterio cuantitativo de evaluación del desempeño nunca definido por "pacto o consenso" entre personas juzgadoras por evaluar en su desempeño, cual falta de un elemento constitutivo real del acto administrativo **que lo torna viciado de NULIDAD ABSOLUTA, sino también se asiste a un ACTO ADMINISTRATIVO ABSOLUTAMENTE NULO** por cuanto que tal omisión efectiva de discusión y aprobación en un Colegio de Jueces y Juezas de este criterio cuantitativo, lejos de constituir cualquier falta de alguna formalidad o de algún requisito insignificante, implica la carencia de un requisito sine qua non de cualquier plan de evaluación de desempeño individual para una persona juzgadora, situación que, al nunca haberse producido en el tiempo de preparación del acto administrativo constitutivo de deberes jurídicos para la persona juzgadora evaluada, no resulta saneable de cualquier modo ni convalidable por cualquier acto posterior. De ahí que, en aplicación al **DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO -Voto No. 642-94 de la Sala Constitucional-** y del principio de impugnabilidad de todos los actos administrativos ante el Superior Jerárquico -numeral 106 de la Ley General de la Administración Pública- se solicita estimar **CON LUGAR el presente RECURSO DE APELACIÓN y DECLARAR LA NULIDAD ABSOLUTA e INEFICACIA TOTAL del "Plan de Evaluación del Desempeño del Período 2020"** en lo que a mí respecta, emitido por la Jueza Coordinadora del Tribunal Penal de Heredia, consecuentemente, devolver este asunto para que, a la mayor brevedad posible, sea convocado por la Jueza Coordinadora Sancho González un nuevo Consejo de Jueces y Juezas Integrantes del Tribunal Penal de Heredia, sección flagrancia, mediante confección del registro de acta pormenorizada de rigor -sea escrita o grabada en plataforma teams- con miras de presentar, discutir, deliberar y consensuar, en estricto acatamiento de los principios rectores de objetividad, rendición de cuentas, información,

transparencia y participación, nuevos criterios de evaluación del desempeño cuantitativos para las personas juzgadoras de la Sección de Flagrancia del Tribunal Penal de Heredia.-

Sobre el mismo tema, mediante correo electrónico de misma fecha, el señor Eliécer Ramírez Alfaro, manifiesta:

“Quien suscribe, Eliécer Ramírez Alfaro, cédula 4-151-343. en mi condición de Juez del Tribunal de Heredia, Sección de Flagrancia, me presento en tiempo y forma a interponer Recurso de Apelación contra el Plan de Desempeño que me fuera notificado por la coordinación de esta Sección del Tribunal, en los siguientes términos:

Sobre Admisibilidad de este Recurso: Fundamento la admisibilidad de este recurso en que, si bien es cierto el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, Circular Número 204-2019, en su artículo 19 solamente refiere expresamente que el "plan de evaluación" tendrá "*recurso de revocatoria*", es lo cierto que tanto el numeral 14 a) 5, establece que cuando la persona evaluadora no resuelva la situación expuesta por la persona evaluada ésta podrá presentar recurso, como el canon 106 de la Ley General de la Administración Pública No. 6227 preceptúa que "de no excluirse expresamente, habrá recurso jerárquico contra todo acto del inferior, en los términos de esta ley", de ahí que, como ha expresado el Tratadista de Derecho Administrativo Ernesto Jinesta Lobo (ver "Debido Proceso en la Sede Administrativa", página 31) la alzada es una cuestión de principio en sede administrativa y sólo a texto expreso podrá ser excluida. Bajo esta tesitura, si el acto administrativo que emite la Coordinación del Tribunal fijando el plan de evaluación para determinada persona juzgadora implica deberes jurídicos en el desempeño de las funciones jurisdiccionales -acto administrativo de resolución-, el Reglamento del Sistema Integral de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial no excluye expresamente el Recurso de Apelación contra dicho acto administrativo, amén de que los acápite 7, inciso c) y 19, párrafo 7, establecen que el Consejo de la Judicatura es el órgano rector de la evaluación del desempeño de los cargos de personas administradoras de Justicia y quien conoce en alzada de las evaluaciones atinentes a quienes desempeñan cargos en la Judicatura, en buen derecho debe inferirse la impugnabilidad objetiva de la resolución que rechaza la revocatoria contra el plan de evaluación de desempeño individual, la impugnabilidad subjetiva por impugnar la persona evaluada, quien eventualmente asumiría la vinculación por las metas cuantitativas de desempeño cuyo procedimiento de fijación cuestiona, así como también la competencia en alzada para controlar la legalidad de esta resolución que recae en el Consejo de la Judicatura del Poder Judicial.-

Si bien no es un proceder común ante el Honorable Consejo que se impugne este tipo de actos administrativos; si es jurídicamente factible al tenor de los numerales 7, inciso c), 11, 14, inciso a), números 1. y 5., y 19 del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, Circulares Números 204-2019 y 108-2020 de la Secretaría General de la Corte Suprema

de Justicia, así como de la Circular No. PJ-DGH-C-04-2020 sobre "*Planificación de la Evaluación del Desempeño para el Segundo Semestre del 2020*", **artículos 9, incisos 6) y 7), del Reglamento de Organización y Funcionamiento de los Consejos de Jueces y Juezas de la República**, Circular de la Secretaría de la Corte Suprema de Justicia No. 21, emitida el 03 de Febrero del 2014, así como artículos **106, 136, 158, 165, 166, 171, 172 y 180 de la Ley General de la Administración Pública No. 6227**, en concordancia con los artículos 46, 67, 96 bis, 126, 142 y 174 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Lo cierto del caso es que la normativa citada, de carácter legal y por ende de grado normativo superior al reglamento emitido por Corte, sí posibilita el conocimiento en segunda instancia de esta impugnación. De no ser así, se podría dar una flagrante violación al debido proceso administrativa, con serias consecuencias, que a futuro cuando finalice el proceso de evaluación y exista la posibilidad de plantearse nuevamente un proceso recursivo, hacen que pueda generarse una nulidad de todo lo actuado, con los perjuicios que ello conlleva para las parte y la institución en general.

Y es que el agravio fundamental que vamos a exponer tiene que ver con **una modificación unilateral de la coordinación** del Tribunal, representada por la Licda. Sancho González, del Plan de Desempeño, en una de las tres metas acordadas por el Consejo de Jueces para la Sección de Flagrancia específicamente y que a pesar de que se le hizo ver el yerro, declaró sin lugar el Recurso de Revocatoria que interpusimos oportunamente los jueces afectados y no elevó a este Consejo de la Judicatura el Recurso de Apelación subsidiario que interpusimos, resolviendo de mutuo propio la admisibilidad de éste; en una evidente violación al debido proceso administrativo y a los principios básicos de derecho procesal, dado que el "*a quo*" u órgano inferior que resuelve un recurso de revocatoria no puede jamás pronunciarse sobre la admisibilidad de un recurso de apelación, eso le corresponde al "*a quem*" es decir al superior que se pronunciará no solo sobre la forma sino además sobre el fondo del asunto, pues es el competente por Ley. Esto me obliga a presentar en forma "independiente" este recurso de apelación y nulidad concomitante, **ante la falta de emplazamiento ante el superior de nuestro recurso por parte de la señora Coordinadora del Tribunal.**

El "**PLAN DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**" que me fue notificado el pasado Viernes 07/08/2020, al ser las 19:05 p.m, toda vez que, de conformidad con el correo y la resolución cuya copia adjunto, el pasado domingo 23/08/2020 a las 18:15 horas, me fue **RECHAZADO RECURSO DE REVOCATORIA** declarado inadmisibile por la Jueza Coordinadora y Evaluadora del Tribunal Penal de Heredia, Licda Maureen Rebeca Sancho González, presento ante ustedes, en tiempo y en forma, **RECURSO DE APELACIÓN Y SOLICITUD DE DECLARATORIA DE NULIDAD ABSOLUTA contra dicho "PLAN DE EVALUACIÓN para el PERÍODO 2020"**, con base en los siguientes motivos de INCONFORMIDAD Y AGRAVIOS, a saber:

Primero: El pasado 20 de julio del 2020, entre las 16:00 horas y 20:00 horas, en la Sala de Juicios Número Siete del Edificio de los

Tribunales de Heredia, los Jueces y Juezas integrantes del Tribunal Penal de Juicio de Heredia, en acatamiento de la Circular No. PJ-DGH-C-04-2020 sobre "Planificación de la Evaluación del Desempeño para el Segundo Semestre del 2020", fuimos convocados por la Jueza Coordinadora a un "Consejo de Personas Juzgadas" para "pactar nuestras metas de desempeño individuales", sesión durante la cual para efectos de la Sección de Flagrancia fueron discutidas y aprobadas tres metas concretas; *en cuanto a cantidad de resoluciones de fondo, control de anotación efectiva en agenda sobre los motivos de suspensión/continuación de audiencias y control de la ejecución de nuestras sentencias firmes*, sin embargo, al momento de notificación a cada juez o jueza de su plan de evaluación de desempeño individual nos enteramos de que, **nunca la Coordinación del Tribunal Penal de Heredia ha puesto en conocimiento a las personas juzgadas integrantes de este Tribunal Colegiado el contenido íntegro del acta -escrita o grabada mediante la plataforma de teams- de dicho Consejo de Jueces y Juezas celebrado el 20 de julio del 2020, mucho menos dentro del plazo de los dos días naturales siguientes y mediante el correo electrónico de rigor**, (como lo ordena la normativa reglamentaria supra indicada) por lo cual estamos **ante un vicio absoluto**, una irregularidad grosera y evidente que, permite la aplicación de la ley General de Administración Pública, ya que se impide conforme a las debidas transparencia y rendición de cuentas de un Funcionario Público, en este caso de un Juez de saber con la claridad básica que objetivos serán ponderados para su calificación por la Jueza Coordinadora de un cuerpo colegiado -numerales 11 y 41 de la Constitución Política de 1949-, sea posible controlar qué fue lo que efectivamente fue objeto de deliberación y decisión entre los Jueces Integrantes de la Sección de Flagrancia para efectos de metas del plan de evaluación atinente a cada persona juzgada.-

Segundo) Tal y como consta textualmente en el Plan de Evaluación que impugno, en cuanto a la Primera Meta de Rendimiento se indica expresamente "*La persona juzgada, cada dos meses verificará, con él o la técnico (a) responsable, el avance en la Fase de Ejecución de los Procesos en los cuales ha dictado resolución de fondo (sentencia firme o medida alterna con plazo), en procura de que la ejecución no se vea rezagada*". No obstante ello, durante la respectiva discusión y deliberación del Consejo de Personas Juzgadas del 20 de julio del 2020, **en ningún momento se mencionó que se debía dar seguimiento en ejecución a asuntos de "medida alterna con plazo"**, como un control de parte del órgano jurisdiccional del cumplimiento efectivo o no de las condiciones del plan reparador -para la Suspensión del Proceso a Prueba- o de las condiciones pactadas por las partes -para el arreglo conciliatorio-, solamente se hizo referencia a que cada persona juzgada debía estar pendiente del cumplimiento efectivo de sus sentencias dictadas que alcanzaran firmeza -emanadas en juicio, por abreviados o por extinción de la acción penal en virtud de cumplimiento efectivo de la conciliación o vencimiento del plazo de la suspensión del proceso a prueba sin que ésta haya sido revocada.

Por su parte, en la resolución de la Coordinación del Tribunal Penal de Heredia, emitida a las dieciséis horas del veintiuno de agosto

del dos mil veinte, declarando INADMISIBLE el RECURSO DE REVOCATORIA incoado por este juzgador, se menciona... " *que dicha meta fue definida, socializada días antes de dicha Sesión a todos los jueces interesados y juezas interesadas, discutida durante el Consejo de Personas Juzgadoras y aprobada por todos los y las Integrantes de este Tribunal*", lo cual **NO ES CIERTO**, la comunicación previa a la celebración del Consejo de Jueces de sus propuestas no sustituye en lo absoluto el acuerdo que en el Colegio se llegue a tomar, es decir, una cosa es la convocatoria a un colegio de jueces y las propuestas de evaluación que la coordinación lleve para la discusión, y otra muy distinta los acuerdos que efectivamente se lleguen en el Consejo y que deben ser plasmados en un acto conforme al reglamento de la materia, regulado por Corte desde el 2014. Al día de hoy, más de un mes después de realizado el consejo de jueces, **no ha aportado el acta y resultado respectivo fruto del consejo de jueces , ni tampoco la supuesta grabación del consejo que en su momento anuncio que realizaba, es decir no se tiene respaldo objetivo de lo acontecido;** *tampoco ha especificado en qué momento durante dichos actos de sesión del Consejo de Jueces y Juezas -horas y minutos, acápite de discusión y decisión-, cuáles fueron los jueces o juezas ponentes respecto de ese tema, cuáles fueron las posiciones sometidas a votación, quiénes participaron en la votación y cuál fue el resultado de la votación al respecto, si la decisión fue alcanzada por unanimidad, simple mayoría o mayoría calificada de todos los participantes en el escrutinio, como corresponde a los órganos deliberativos democráticos del Consejo de Jueces y Juezas de la República de Costa Rica -órgano horizontal y participativo-, antes bien, salta a la vista que se esgrime un "fundamento vacío o circular", esto es, **sin contenido fáctico, probatorio y jurídico como corresponde a la "motivación de cualquier acto administrativo"**, tal grosera omisión a lo reglado, unido a **añadir contenido de efectos no pactados en dicho Consejo**, refleja un ejercicio subjetivo en la función de coordinación de un Tribunal que en este caso en concreto genera un vicio absoluto en el acto administrativo en cuestión.*

TERCERO: Además se transgrede el contenido de la circular No. PJ-DGH-C-04-2020 sobre "Planificación de la Evaluación del Desempeño para el Segundo Semestre del 2020" que **obliga a las personas juzgadoras a "pactar" sus metas de desempeño individual en el Consejo de Jueces y Juezas, en los términos del numeral 5 del Reglamento de Organización y Funcionamiento de los Jueces y Juezas - objetividad, rendición de cuentas, información, transparencia y participación** - no sólo se asiste a un criterio cuantitativo de evaluación del desempeño nunca definido por "pacto o consenso" entre personas juzgadoras por evaluar en su desempeño, cual falta de un elemento constitutivo real del acto administrativo **que lo torna viciado de NULIDAD ABSOLUTA, sino también se asiste a un ACTO ADMINISTRATIVO ABSOLUTAMENTE NULO** por cuanto que tal omisión efectiva de discusión y aprobación en un Colegio de Jueces y Juezas de este criterio cuantitativo, lejos de constituir cualquier falta de alguna formalidad o de algún requisito insignificante, implica la carencia de un requisito sine qua non de cualquier plan de evaluación de

desempeño individual para una persona juzgadora, situación que, al nunca haberse producido en el tiempo de preparación del acto administrativo constitutivo de deberes jurídicos para la persona juzgadora evaluada, no resulta saneable de cualquier modo ni convalidable por cualquier acto posterior. De ahí que, en aplicación al **DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO -Voto No. 642-94 de la Sala Constitucional-** y del principio de impugnabilidad de todos los actos administrativos ante el Superior Jerárquico -numeral 106 de la Ley General de la Administración Pública- se solicita estimar **CON LUGAR el presente RECURSO DE APELACIÓN y DECLARAR LA NULIDAD ABSOLUTA e INEFICACIA TOTAL del "Plan de Evaluación del Desempeño del Período 2020"** en lo que a mí respecta, emitido por la Jueza Coordinadora del Tribunal Penal de Heredia, consecuentemente, devolver este asunto para que, a la mayor brevedad posible, **sea CORREGIDO mi Plan de Desempeño Individual tal y como fue acordado por el Colegio de Jueces, en la forma que he manifestado no como lo expresó la coordinación.** Y que si se estima necesario realizar una nueva reunión o consejo de jueces juzgadores, ella debe realizarse entre la Coordinación, como persona responsable de la evaluación y los miembros de la sección de Flagrancia exclusivamente, y no con otros jueces del Tribunal que son absolutamente ajenos al tipo de trabajo y práctica forense de esta sección, tal y como ha sucedido en los demás Tribunales que similares al nuestro cuentan con una sección de Flagrancia y en donde la Coordinación realizó una reunión o colegio de jueces con dicha sección en forma exclusiva sin intervención de los jueces del ordinario; con miras de presentar, discutir, deliberar y consensuar, en estricto acatamiento de los principios rectores de objetividad, rendición de cuentas, información, transparencia y participación, dicho criterio de evaluación del desempeño cuantitativo para las personas juzgadoras de la Sección de Flagrancia del Tribunal Penal de Heredia.-

PRUEBA: Ofrezco el testimonio de todos los compañeros jueces de la Sección de Flagrancia de Heredia, que estuvieron presentes y les consta que lo acordado en el consejo de jueces de julio 2020, es totalmente distinto a lo comunicado por la señora Coordinadora en el Plan de Evaluación de Desempeño: los señores Fabio Viquez Gómez, Luis Diego Serrano Rodríguez, Álvaro Córdoba Herrera, Paul Hernández Balmaceda y la señora Vanessa Ledezma Solórzano. **Además, solicito respetuosamente se me conceda audiencia ante el honorable Consejo de la Judicatura a fin de poder ampliar mis agravios."**

Por su parte, el señor Álvaro Córdoba Herrera mediante correo electrónico del 24 de agosto del presente año, solicitó:

“A tenor de los numerales 7, inciso c), 11, 14, inciso a), números 1. y 5., y 19 del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, Circulares Números 204-2019 y 108-2020 de la Secretaría General de la Corte Suprema de Justicia, así como de la Circular No. PJ-DGH-C-04-2020 sobre "Planificación de

la Evaluación del Desempeño para el Segundo Semestre del 2020", artículos 9, incisos 6) y 7), del Reglamento de Organización y Funcionamiento de los Consejos de Jueces y Juezas de la República, Circular de la Secretaría de la Corte Suprema de Justicia No. 21, emitida el 03 de Febrero del 2014, así como artículos 106, 136, 158, 165, 166, 171, 172 y 180 de la Ley General de la Administración Pública No. 6227, en relación con el "PLAN DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO" que, según correo cuya copia adjunto, me fue notificado el pasado Viernes 07/08/2020, al ser las 06:57:37 pm, toda vez que, de conformidad con el correo y la resolución cuya copia adjunto, el pasado viernes 21/08/2020 me fue RECHAZADO RECURSO DE REVOCATORIA declarado inadmisibles por la Jueza Coordinadora y Evaluadora del Tribunal Penal de Heredia, Mtr. Maureen Rebeca Sancho González, presento ante ustedes, en tiempo y en forma, RECURSO DE APELACIÓN Y SOLICITUD DE DECLARATORIA DE NULIDAD ABSOLUTA contra dicho "PLAN DE EVALUACIÓN para el PERÍODO 2020", con base en los siguientes FUNDAMENTOS, motivos de INCONFORMIDAD Y AGRAVIOS, a saber:

i) Sobre Admisibilidad de este Recurso: Fundamento la admisibilidad de este recurso en que, si bien es cierto el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, Circular Número 204-2019, en su artículo 19 solamente refiere expresamente que el "plan de evaluación" tendrá "recurso de revocatoria", es lo cierto que tanto el numeral 14, a).5. establece que cuando la persona evaluadora no resuelva la situación expuesta por la persona evaluada ésta podrá presentar recurso, como el canon 106 de la Ley General de la Administración Pública No. 6227 preceptúa que "de no excluirse expresamente, habrá recurso jerárquico contra todo acto del inferior, en los términos de esta ley", de ahí que, como ha expresado el Tratadista de Derecho Administrativo Ernesto Jinesta Lobo (ver "Debido Proceso en la Sede Administrativa", página 31, tomado de https://ernestojinesta.com/_REVISTAS/DEBIDO%20PROCESO%20EN%20LA%20SEDE%20ADMINISTRATIVA.PDF el 25 de agosto del 2020) **la alzada es una cuestión de principio en sede administrativa y sólo a texto expreso podrá ser excluida.** Bajo esta tesitura, si el acto administrativo que emite la Coordinación del Tribunal fijando el plan de evaluación para determinada persona juzgadora implica deberes jurídicos en el desempeño de las funciones jurisdiccionales -acto administrativo de resolución-, el Reglamento del Sistema Integral de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial **no excluye expresamente el Recurso de Apelación contra dicho acto administrativo**, amén de que los acápite 7, inciso c) y 19, párrafo 7, establecen que el Consejo de la Judicatura es el órgano rector de la evaluación del desempeño de los cargos de personas administradoras de Justicia y quien conoce en alzada de las evaluaciones atinentes a quienes desempeñan cargos en la Judicatura, en buen derecho debe inferirse la impugnabilidad objetiva de la resolución que rechaza la revocatoria contra el plan de evaluación de desempeño individual, la impugnabilidad subjetiva por impugnar la persona evaluada, quien eventualmente asumiría la vinculación por las metas cuantitativas de desempeño cuyo procedimiento de fijación cuestiona, así como también la competencia en alzada para controlar la legalidad de esta resolución

que recae en el Consejo de la Judicatura del Poder Judicial.-

ii) Primer Motivo de Agravio: El pasado 20 de julio del 2020, entre las 16:00 horas y 20:00 horas, en la Sala de Juicios Número Siete del Edificio de los Tribunales de Heredia, los Jueces y Juezas integrantes del Tribunal Penal de Juicio de Heredia, en acatamiento de la Circular No. PJ-DGH-C-04-2020 sobre "Planificación de la Evaluación del Desempeño para el Segundo Semestre del 2020", hubo convocatoria de parte de la Jueza Coordinadora Sancho González a un "Consejo de Personas Juzgadoras" para "pactar nuestras metas de desempeño individuales", sesión durante la cual para efectos de la Sección de Flagrancia fueron discutidas y aprobadas tres metas concretas en cuanto a cantidad de resoluciones de fondo, control de anotación efectiva en agenda sobre los motivos de suspensión/continuación de audiencias y control de la ejecución de nuestras sentencias firmes. Sin embargo, al momento de notificación a cada juez o jueza de su plan de evaluación de desempeño individual se supo que, sorpresivamente, nunca la Coordinación del Tribunal Penal de Heredia ha puesto en conocimiento a las personas juzgadoras integrantes de este Tribunal Colegiado el contenido íntegro del acta -escrita o grabada mediante la plataforma de teams- de dicho Consejo de Jueces y Juezas celebrado el 20 de julio del 2020, mucho menos dentro del plazo de los dos días naturales siguientes y mediante el correo electrónico de rigor, mínimamente para posibilitar el control deseable de conformidad entre lo registrado como deliberado y decidido y lo que realmente fue presenciado por los participantes en la respectiva sesión. Definitivamente, se asiste a una irregularidad grosera y evidente que, por inobservancia clara del numeral 9, inciso 7) del Reglamento de Organización y Funcionamiento de los Consejos de Jueces y Juezas de la República, Circular Número 21-2014 de Secretaría de la Corte Suprema de Justicia del 03 de febrero del 2014, provoca que, en franca vulneración de las debidas transparencia y rendición de cuentas de cualquier Juez Coordinador o Jueza Coordinadora de un cuerpo colegiado -numerales 11 y 41 de la Constitución Política de 1949-, sea imposible controlar actualmente qué fue lo que efectivamente fue objeto de deliberación y decisión entre los Jueces Integrantes de la Sección de Flagrancia para efectos de metas del plan de evaluación atinente a cada persona juzgadora, ergo, por total ausencia de algún registro objetivo no existe ningún acuerdo o decisión específica del Consejo de Jueces y Juezas del Tribunal Penal de Heredia a ese respecto.-

iii) Segundo Motivo de Agravio: Tal y como consta textualmente en el Plan de Evaluación que impugno, en cuanto a la Primera Meta de Rendimiento se indica expresamente "La persona juzgadora, cada dos meses verificará, con él o la técnico (a) responsable, el avance en la Fase de Ejecución de los Procesos en los cuales ha dictado resolución de fondo (sentencia firme o medida alterna con plazo), en procura de que la ejecución no se vea rezagada". No obstante ello, como parte del agravio esgrimido en RECURSO DE REVOCATORIA planteado a la Jueza Coordinadora del Tribunal de Heredia, ha sido cuestionado que durante la respectiva discusión y deliberación durante el Consejo de Personas Juzgadoras del 20 de julio del 2020, en ningún momento se mencionó que se debía dar seguimiento en

ejecución a asuntos de "medida alterna con plazo", como un control de parte del órgano jurisdiccional del cumplimiento efectivo o no de las condiciones del plan reparador -para la Suspensión del Proceso a Prueba- o de las condiciones pactadas por las partes -para el arreglo conciliatorio-, solamente se hizo referencia a que **cada persona juzgadora debía estar pendiente del cumplimiento efectivo de sus sentencias dictadas que alcanzaran firmeza** -emanadas en juicio, por abreviados o por extinción de la acción penal en virtud de cumplimiento efectivo de la conciliación o vencimiento del plazo de la suspensión del proceso a prueba sin que ésta haya sido revocada-. Máxime cuando pretender que las personas juzgadoras deban "controlar" el cumplimiento efectivo de los medidas alternativas no sólo resulta una imposición unilateral de la Coordinación del Tribunal -lo contrario a un pacto o negociación-, sino también es algo **contrario al ordenamiento jurídico vigente** puesto que contraviene los numerales 27 y 36 del Código Procesal Penal vigente en cuanto que, en el caso de la Suspensión del Proceso a Prueba, el legislador designa el control del cumplimiento o no del plan reparador a una Oficina adscrita a la Dirección General de Adaptación Social y, tratándose de la conciliación, el control recae en las partes interesadas puesto que el Tribunal sólo puede revocar o extender el plazo de cumplimiento a pedido de éstas. Por su parte, en la resolución de la Coordinación del Tribunal Penal de Heredia, emitida a las dieciséis horas del veintiuno de agosto del dos mil veinte, declarando INADMISIBLE el RECURSO DE REVOCATORIA incoado por este juzgador, se menciona "escuetamente" que dicha meta fue definida, socializada días antes de dicha Sesión a todos los jueces interesados y juezas interesadas, discutida durante el Consejo de Personas Juzgadoras y aprobada por todos los y las Integrantes de este Tribunal, sin especificar en ningún momento en qué momento durante dichos actos de sesión del Consejos de Jueces y Juezas -horas y minutos de la sesión, o bien acápite concretos de discusión y decisión- fue abordado tal tema, cuáles fueron los jueces o juezas ponentes respecto de ese punto decisorio, cuáles fueron las posiciones sometidas a votación, quiénes participaron en la votación y cuál fue el resultado de la votación al respecto, si la decisión fue alcanzada por unanimidad, simple mayoría o mayoría calificada de todos los participantes en el escrutinio, como corresponde a los órganos deliberativos democráticos del Consejo de Jueces y Juezas de la República de Costa Rica -órgano horizontal y participativo-. Antes bien, salta a la vista que se esgrime en el rechazo de la revocatoria un "fundamento vacío o circular", esto es, sin contenido fáctico, probatorio y jurídico como corresponde a la "motivación de cualquier acto administrativo", por cuanto en este momento de ausencia de acta escrita o de algún registro de grabación no hay certeza de que lo transmitido por la Coordinación del Tribunal sea exactamente lo discutido y acordado con los jueces integrantes del Consejo de Jueces y Juezas en esa oportunidad, o se trate más bien de una simple autoreferencia del pensamiento de la Jueza Coordinadora en cuanto a lo que ella desearía que contenga la meta cuantitativa de marras. Valga también acotar que, a la luz de la Circular No. PJ-DGH-C-04-2020 sobre "Planificación de la Evaluación del Desempeño para el Segundo Semestre del 2020" que obliga a las personas juzgadoras a "pactar" sus metas de desempeño

individual en el Consejo de Jueces y Juezas, en los términos del numeral 5 del Reglamento de Organización y Funcionamiento de los Jueces y Juezas - objetividad, rendición de cuentas, información, transparencia y participación - no sólo se asiste a un criterio cuantitativo de evaluación del desempeño nunca definido concretamente por "pacto o consenso" entre personas juzgadoras por evaluar en su desempeño -la coordinación considera como aprobado algo diferente a lo que las personas juzgadoras estiman que fue decidido-, cual falta de un elemento constitutivo real del acto administrativo que lo torna viciado de NULIDAD ABSOLUTA, sino también se asiste a un ACTO ADMINISTRATIVO ABSOLUTAMENTE NULO por cuanto que tal omisión efectiva de discusión y aprobación en un Colegio de Jueces y Juezas de este criterio cuantitativo concreto, lejos de constituir cualquier falta de alguna formalidad o de algún requisito insignificante, implica la carencia de un requisito sine qua non de cualquier plan de evaluación de desempeño individual para una persona juzgadora -falta de sustento concreto del contenido del pacto en sí mismo que lo origina- , situación que, al nunca haberse producido en el tiempo de preparación del acto administrativo constitutivo de deberes jurídicos para la persona juzgadora evaluada, no resulta saneable de cualquier modo ni convalidable por cualquier acto posterior.-

PRUEBA OFRECIDA: Adjunto a este libelo impugnatio la notificación de plan de evaluación de desempeño, así como la notificación de la resolución de la Coordinación del Tribunal Penal de Heredia que declara inadmisibile el recurso de revocatoria incoado.-

PETITORIA: Por todo lo anterior, en homenaje al DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO -Voto No. 642-94 de la Sala Constitucional- y del principio de impugnabilidad de todos los actos administrativos ante el Superior Jerárquico -numeral 106 de la Ley General de la Administración Pública- se solicita estimar CON LUGAR el presente RECURSO DE APELACIÓN y DECLARAR LA NULIDAD ABSOLUTA e INEFICACIA TOTAL del "Plan de Evaluación del Desempeño del Período 2020" en lo que a mí respecta, emitido por la Jueza Coordinadora del Tribunal Penal de Heredia, consecuentemente, devolver este asunto para que, a la mayor brevedad posible, sea convocado por la Jueza Coordinadora Sancho González un nuevo Consejo de Jueces y Juezas Integrantes del Tribunal Penal de Heredia, mediante confección del registro de acta pormenorizada de rigor -sea escrita o grabada en plataforma teams- con miras de presentar, discutir, deliberar y consensuar, en estricto acatamiento de los principios rectores de objetividad, rendición de cuentas, información, transparencia y participación, nuevos criterios de evaluación del desempeño cuantitativos para las personas juzgadoras de la Sección de Flagrancia del Tribunal Penal de Heredia.-“

La señora Vanessa Ledezma Solórzano, mediante correo electrónico del 26 de agosto del presente año solicitó:

“Al tenor de los numerales 7, inciso c), 11, 14, inciso a), números 1. y 5., y 19 del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del

Desempeño del Poder Judicial, Circulares Números 204-2019 y 108-2020 de la Secretaría General de la Corte Suprema de Justicia, así como de la Circular No. PJ-DGH-C-04-2020 sobre "*Planificación de la Evaluación del Desempeño para el Segundo Semestre del 2020*", **artículos 9, incisos 6) y 7), del Reglamento de Organización y Funcionamiento de los Consejos de Jueces y Juezas de la República**, Circular de la Secretaría de la Corte Suprema de Justicia No. 21, emitida el 03 de Febrero del 2014, así como artículos **106, 136, 158, 165, 166, 171, 172 y 180 de la Ley General de la Administración Pública No. 6227**, en concordancia con los artículos 46, 67, 96 bis, 126, 142 y 174 de la Ley Orgánica del Poder Judicial ; interpongo **RECURSO DE APELACIÓN Y SOLICITUD DE DECLARATORIA DE NULIDAD ABSOLUTA contra " EL PLAN DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO para el PERÍODO 2020"**, que me fue notificado el pasado Viernes 07/08/2020, toda vez que, de conformidad con el correo y la resolución cuya copia adjunto, el pasado domingo 23/08/2020 a las 18:10 horas, me fue **RECHAZADO RECURSO DE REVOCATORIA** declarado inadmisibles por la Jueza Coordinadora y Evaluadora del Tribunal Penal de Heredia, Licda Maureen Rebeca Sancho González con base en los siguientes motivos de INCONFORMIDAD Y AGRAVIOS, a saber:

Admisibilidad de este Recurso

Fundamento la admisibilidad de este recurso en que, si bien es cierto el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, Circular Número 204-2019, en su artículo 19 solamente refiere expresamente que el "plan de evaluación" tendrá "recurso de revocatoria", es lo cierto que tanto el numeral 14, a).5. establece que cuando la persona evaluadora no resuelva la situación expuesta por la persona evaluada ésta podrá presentar recurso, como el canon 106 de la Ley General de la Administración Pública No. 6227 preceptúa que "de no excluirse expresamente, habrá recurso jerárquico contra todo acto del inferior, en los términos de esta ley", de ahí que, como ha expresado el Tratadista de Derecho Administrativo Ernesto Jinesta Lobo (ver "Debido Proceso en la Sede Administrativa", página 31, tomado de https://ernestojinesta.com/_REVISTAS/DEBIDO%20PROCESO%20EN%20LA%20SEDE%20ADMINISTRATIVA.PDF el 25 de agosto del 2020) **la alzada es una cuestión de principio en sede administrativa y sólo a texto expreso podrá ser excluida**. Bajo esta tesitura, si el acto administrativo que emite la Coordinación del Tribunal fijando el plan de evaluación para determinada persona juzgadora implica deberes jurídicos en el desempeño de las funciones jurisdiccionales -acto administrativo de resolución-, el Reglamento del Sistema Integral de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial **no excluye expresamente el Recurso de Apelación contra dicho acto administrativo**, amén de que los acápite 7, inciso c) y 19, párrafo 7, establecen que el Consejo de la Judicatura es el órgano rector de la evaluación del desempeño de los cargos de personas administradoras de Justicia y quien conoce en alzada de las evaluaciones atinentes a quienes desempeñan cargos en la Judicatura, en buen derecho debe inferirse la impugnabilidad objetiva de la resolución que rechaza la revocatoria contra el plan de evaluación de desempeño individual, la impugnabilidad subjetiva por

impugnar la persona evaluada, quien eventualmente asumiría la vinculación por las metas cuantitativas de desempeño cuyo procedimiento de fijación cuestiona, así como también la competencia en alzada para controlar la legalidad de esta resolución que recae en el Consejo de la Judicatura del Poder Judicial.-

Agravios

Primero) El pasado 20 de julio del 2020, entre las 16:00 horas y 20:00 horas, en la Sala de Juicios Número Siete del Edificio de los Tribunales de Heredia, los Jueces y Juezas integrantes del Tribunal Penal de Juicio de Heredia, en acatamiento de la Circular No. PJ-DGH-C-04-2020 sobre "Planificación de la Evaluación del Desempeño para el Segundo Semestre del 2020", fuimos convocados por la Jueza Coordinadora a un "**Consejo de Personas Juzgadas para "pactar nuestras metas de desempeño individuales", en conjunto con todos los integrantes del Tribunal,** sesión durante la cual para efectos de la Sección de Flagrancia fueron discutidas y aprobadas por todos los jueces presentes incluyendo los del trámite ordinario, tres metas concretas a saber 1)cantidad de resoluciones de fondo, 2) control de anotación efectiva en agenda sobre los motivos de suspensión/continuación de audiencias y 3)control de la ejecución de nuestras sentencias firmes, sin embargo, a la fecha, **nunca la Coordinación del Tribunal Penal de Heredia ha puesto en conocimiento a las personas juzgadas integrantes de este Tribunal Colegiado el contenido íntegro del acta -escrita o grabada mediante la plataforma de teams- de dicho Consejo de Jueces y Juezas celebrado el 20 de julio del 2020, mucho menos dentro del plazo de los dos días naturales siguientes y mediante el correo electrónico de rigor,** (como lo ordena la normativa reglamentaria supra indicada) por lo cual estamos **ante un vicio absoluto**, una irregularidad grosera y evidente que, permite la aplicación de la ley General de Administración Pública, ya que se impide conforme a la debida transparencia y rendición de cuentas de un Funcionario Público, en este caso de un Juez, de saber con la claridad básica, que objetivos serán ponderados para su calificación por la Jueza Coordinadora de un cuerpo colegiado -numerales 11 y 41 de la Constitución Política de 1949-, así como controlar qué fue lo que efectivamente fue objeto de deliberación y decisión entre los Jueces Integrantes de la Sección de Flagrancia para efectos de metas del plan de evaluación atinente a cada persona juzgada.-

Segundo) Tal y como consta textualmente en el Plan de Evaluación que impugno, en cuanto a la Primera Meta de Rendimiento se indica expresamente "*La persona juzgada, cada dos meses verificará, con él o la técnico (a) responsable, el avance en la Fase de Ejecución de los Procesos en los cuales ha dictado resolución de fondo (sentencia firme o medida alterna con plazo), en procura de que la ejecución no se vea rezagada*". No obstante ello, durante la respectiva discusión y deliberación del Consejo de Personas Juzgadas del 20 de julio del 2020, **en ningún momento se mencionó que se debía dar seguimiento en ejecución a asuntos de "medida alterna con plazo"**, como un control de parte del órgano jurisdiccional del cumplimiento efectivo o no de las condiciones del plan reparador - para la Suspensión del Proceso a Prueba- o de las condiciones

pactadas por las partes -para el arreglo conciliatorio-, solamente se hizo referencia a que cada persona juzgadora debía estar pendiente del cumplimiento efectivo de sus sentencias dictadas que alcanzaran firmeza -emanadas en juicio, por abreviados o por extinción de la acción penal en virtud de cumplimiento efectivo de la conciliación o vencimiento del plazo de la suspensión del proceso a prueba sin que ésta haya sido revocada.

Por su parte, en la resolución de la Coordinación del Tribunal Penal de Heredia, emitida a las dieciséis horas del veintiuno de agosto del dos mil veinte, declarando INADMISIBLE el RECURSO DE REVOCATORIA incoado por esta juzgadora, se menciona... " *que dicha meta fue definida, socializada días antes de dicha Sesión a todos los jueces interesados y juezas interesadas, discutida durante el Consejo de Personas Juzgadoras y aprobada por todos los y las Integrantes de este Tribunal*", lo cual **NO ES CIERTO**, en un primer lugar la comunicación previa a la celebración del consejo de Jueces de las propuestas por parte de la Coordinación no corresponde en nada a la meta notificada en el Plan de Evaluación, y en segundo lugar nunca ni siquiera se mencionaron medidas alternas como parte de las metas a evaluar en dicho consejo. Asimismo **NO SE HA APORTADO EL ACTA Y RESULTADO RESPECTIVO FRUTO DEL CONCEJO DE JUECES , NI TAMPOCO LA SUPUESTA GRABACIÓN DEL CONSEJO QUE EN SU MOMENTO ANUNCIO QUE REALIZABA, ES DECIR NO SE TIENE RESPALDO OBJETIVO DE LO ACONTECIDO;** *tampoco ha especificado en qué momento durante dichos actos de sesión del Consejos de Jueces y Juezas -horas y minutos, acápite de discusión y decisión-, cuáles fueron los jueces o juezas ponentes respecto de ese tema, cuáles fueron las posiciones sometidas a votación, quiénes participaron en la votación y cuál fue el resultado de la votación al respecto, si la decisión fue alcanzada por unanimidad, simple mayoría o mayoría calificada de todos los participantes en el escrutinio, como corresponde a los órganos deliberativos democráticos del Consejo de Jueces y Juezas de la República de Costa Rica -órgano horizontal y participativo-, antes bien, salta a la vista que se esgrime un "fundamento vacío o circular", esto es, sin contenido fáctico, probatorio y jurídico como corresponde a la "motivación de cualquier acto administrativo", tal grosera omisión a lo reglado, unido a añadir contenido de efectos no pactados en dicho Consejo, refleja un ejercicio autoritario, vertical, subjetivo en la función de coordinación de un Tribunal que en este caso en concreto genera un vicio absoluto en el acto administrativo en cuestión.*

Sin menoscabo que dicho vicio también transgrede el contenido de la circular No. PJ-DGH-C-04-2020 sobre "Planificación de la Evaluación del Desempeño para el Segundo Semestre del 2020" que **obliga a las personas juzgadoras a "pactar" sus metas de desempeño individual en el Consejo de Jueces y Juezas, en los términos del numeral 5 del Reglamento de Organización y Funcionamiento de los Jueces y Juezas - objetividad, rendición de cuentas, información, transparencia y participación** - no sólo se asiste a un criterio cuantitativo de evaluación del desempeño nunca definido por "pacto o consenso" entre personas juzgadoras por evaluar en su desempeño, cual falta de un elemento constitutivo real del acto administrativo **que lo torna viciado de NULIDAD**

ABSOLUTA, sino también se asiste a un ACTO ADMINISTRATIVO ABSOLUTAMENTE NULO por cuanto que tal omisión efectiva de discusión y aprobación en un Colegio de Jueces y Juezas de este criterio cuantitativo, lejos de constituir cualquier falta de alguna formalidad o de algún requisito insignificante, implica la carencia de un requisito sine qua non de cualquier plan de evaluación de desempeño individual para una persona juzgadora, situación que, al nunca haberse producido en el tiempo de preparación del acto administrativo constitutivo de deberes jurídicos para la persona juzgadora evaluada, no resulta saneable de cualquier modo ni convalidable por cualquier acto posterior. De ahí que, en aplicación al **DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO -Voto No. 642-94 de la Sala Constitucional-** y del principio de impugnabilidad de todos los actos administrativos ante el Superior Jerárquico -numeral 106 de la Ley General de la Administración Pública- se solicita estimar **CON LUGAR el presente RECURSO DE APELACIÓN y DECLARAR LA NULIDAD ABSOLUTA e INEFICACIA del "Plan de Evaluación del Desempeño del Período 2020"** en lo que a mí respecta, emitido por la Jueza Coordinadora del Tribunal Penal de Heredia, consecuentemente, **CORREGIR LA META INDICADA Y PLASMAR LO ACORDADO EN EL CONSEJO DE JUECES O EN SU DEFECTO** devolver este asunto para que, a la mayor brevedad posible, sea convocado por la Jueza Coordinadora Sancho González una nueva reunión entre los integrantes del Tribunal de Flagrancia de Heredia y la Coordinación, a fin de acordar una nueva meta , atendiendo a lo regulado en el Protocolo del Plan de Evaluación, sea entre el evaluador y el evaluado , esto sin presencia de terceros que no forman parte de la Sección de Flangrancia, esto mediante confección del registro de acta pormenorizada de rigor -sea escrita o grabada en plataforma teams- con miras de presentar, discutir, deliberar y consensuar, en estricto acatamiento de los principios rectores de objetividad, rendición de cuentas, información, transparencia y participación, nuevos criterios de evaluación del desempeño cuantitativos para las personas juzgadoras de la Sección de Flagrancia del Tribunal Penal de Heredia.

El señor Luis Diego Serrano Rodríguez, mediante correo electrónico del 26 de agosto del presente año solicitó:

“Conforme los numerales 7, inciso c), 11, 14 inciso a), números 1. y 5, y 19 del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, Circulares 204-2019 y 108-2020 de la Secretaría General de la Corte Suprema de Justicia, así como de la Circular PJ-DGH-C-04-2020 sobre "Planificación de la Evaluación del Desempeño para el Segundo Semestre del 2020", artículos 9, incisos 6) y 7), del Reglamento de Organización y Funcionamiento de los Consejos de Jueces y Juezas de la República, Circular de la Secretaría de la Corte Suprema de Justicia número 21, emitida el 3 de Febrero del 2014, así como artículos 106, 136, 158, 165, 166, 171, 172 y 180 de la Ley General de la Administración Pública, presento ante ustedes, en tiempo y en forma, **RECURSO DE APELACIÓN Y SOLICITUD DE DECLARATORIA DE NULIDAD ABSOLUTA** contra

el Plan de Evaluación del Desempeño para el período 2020, que me fue notificado el siete de agosto de 2020, al ser las 20 horas 6 minutos, estimando a su vez que por medio de resolución del 21 de agosto de 2020, me fue rechazado RECURSO DE REVOCATORIA contra dicho Plan de Evaluación de Desempeño, por parte de la Jueza Coordinadora y Evaluadora del Tribunal Penal de Heredia, Señora Maureen Rebeca Sancho González. El presente recurso se interpone con base en los siguientes fundamentos, motivos de inconformidad y agravios.

Sobre Admisibilidad de este Recurso. Fundamento la admisibilidad de este recurso en que, si bien es cierto el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, Circular Número 204-2019, en su artículo 19 solamente refiere que el "plan de evaluación" tendrá "recurso de revocatoria", es lo cierto que en la misma normativa, el numeral 14, a).5. establece que cuando la persona evaluadora no resuelva la situación expuesta por la persona evaluada ésta podrá presentar recurso. Además, el canon 106 de la Ley General de la Administración Pública preceptúa que *"de no excluirse expresamente, habrá recurso jerárquico contra todo acto del inferior, en los términos de esta ley"*, de ahí que, como ha expresado el Tratadista de Derecho Administrativo Ernesto Jinesta Lobo (ver "Debido Proceso en la Sede Administrativa", página 31, tomado de https://ernestojinesta.com/_REVISTAS/DEBIDO%20PROCESO%20EN%20LA%20SEDE%20ADMINISTRATIVA.PDF el 25 de agosto del 2020), la alzada es una cuestión de principio en sede administrativa y sólo a texto expreso podrá ser excluida.

Bajo esta tesitura, si el acto administrativo que emite la Coordinación del Tribunal fijando el plan de evaluación para determinada persona juzgadora implica deberes jurídicos en el desempeño de las funciones jurisdiccionales -acto administrativo de resolución-, el Reglamento del Sistema Integral de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial no excluye expresamente el Recurso de Apelación contra dicho acto administrativo, dado de que los acápites 7, inciso c) y 19, párrafo 7, establecen que el Consejo de la Judicatura es el órgano rector de la evaluación del desempeño de los cargos de personas administradoras de Justicia y quien conoce en alzada de las evaluaciones atinentes a quienes desempeñan cargos en la Judicatura. En consecuencia debe inferirse la impugnabilidad objetiva de la resolución que rechaza la revocatoria contra el plan de evaluación de desempeño individual. Al mismo tiempo, se deriva la impugnabilidad subjetiva en la persona del funcionario a evaluar, quien eventualmente asumiría la vinculación por las metas cuantitativas de desempeño cuyo procedimiento de fijación cuestiona. Así como también, se desprende la competencia en alzada para controlar la legalidad de esta resolución en el Consejo de la Judicatura del Poder Judicial.

1. Primer Agravio.

El pasado 20 de julio de 2020, entre las 16 horas y las 20 horas, en la Sala de Juicios número siete del Edificio de los Tribunales de Heredia, los Jueces y Juezas integrantes del Tribunal Penal de Juicio de Heredia, en acatamiento de la Circular PJ-DGH-C-04-2020 sobre

"Planificación de la Evaluación del Desempeño para el Segundo Semestre del 2020", mediante convocatoria de parte de la Jueza Coordinadora Sancho González, llevaron a cabo un "Consejo de Personas Juzgadoras" para pactar nuestras metas de desempeño individuales, sesión durante la cual para efectos de la Sección de Flagrancia, fueron discutidas y aprobadas tres metas concretas en cuanto a cantidad de resoluciones de fondo, control de anotación efectiva en agenda sobre los motivos de suspensión/continuación de audiencias y control de la ejecución de sentencias.

Sin embargo, al momento de notificación a cada juez o jueza de su plan de evaluación de desempeño individual, de forma previa la Coordinación del Tribunal Penal de Heredia no puso en conocimiento a las personas juzgadoras integrantes de este Tribunal Colegiado el contenido íntegro del acta -escrita o grabada mediante la plataforma de teams- de dicho Consejo de Jueces y Juezas celebrado el 20 de julio del 2020, mucho menos dentro del plazo de los dos días naturales siguientes y mediante el correo electrónico de rigor, mínimamente para posibilitar el control deseable de conformidad entre lo registrado como deliberado y decidido y lo que realmente fue presenciado por los participantes en la respectiva sesión. Definitivamente, se asiste a una irregularidad evidente que, por inobservancia clara del numeral 9, inciso 7) del Reglamento de Organización y Funcionamiento de los Consejos de Jueces y Juezas de la República, Circular Número 21-2014 de Secretaría de la Corte Suprema de Justicia del 3 de febrero del 2014, provoca que, en vulneración de la transparencia y rendición de cuentas -numerales 11 y 41 de la Constitución Política de 1949-, sea imposible controlar actualmente qué fue lo que efectivamente fue objeto de deliberación y decisión entre los Jueces Integrantes de la Sección de Flagrancia para efectos de metas del plan de evaluación atinente a cada persona juzgadora.

Incluso, por total ausencia de algún registro objetivo del Consejo de Personas Juzgadoras, no existe ningún acuerdo o decisión específica de dicho Consejo a ese respecto y no puede generar acto administrativo válido posterior, como un Plan de Evaluación de Desempeño.

2. Segundo agravio.

En el apartado segundo del Plan de Evaluación de Desempeño que me fue notificado, se establece como meta de cumplimiento "*Que cada persona juzgadora dé seguimiento a sus casos en fase de Ejecución*". Por su parte, como método de cálculo se dispone "*La persona juzgadora, cada dos meses, verificará con el o la técnico(a) responsable, el avance en la fase de Ejecución de los procesos en los cuales ha dictado resolución de fondo (sentencia firme o medida alterna con plazo), en procura de que la ejecución no se vea rezagada*".

Estimo que la inclusión de la verificación del avance o control de la "medida alterna con plazo", no fue un punto debatido ni acordado en el Consejo de Personas Juzgadoras del 20 de julio de 2020, sin embargo, de manera sorpresiva ahora se incluye dentro del método

de cálculo de la meta de cumplimiento, circunstancia que adversa las responsabilidades de la persona evaluada y evaluadora respecto a la participación e intervención en la determinación de los elementos cuantitativos a evaluar en el correspondiente puesto de trabajo, según se prevé en el artículo 14 del Reglamento Integrado de Evaluación de Desempeño del Poder Judicial.

Además, contrario a lo indicado por la Jueza Sancho González en su resolución, estrictamente, el control de las medidas alternas en plazo no forma parte de la fase de ejecución que prevé la meta de cumplimiento bajo análisis. No corresponde una sentencia el pronunciamiento jurisdiccional que genera una medida alterna sometida a plazo dentro de un proceso penal. El dictado de una medida alterna es una resolución que suspende el cómputo de la prescripción de la acción penal en el caso de la conciliación y la suspensión del procedimiento a prueba, según los artículos 36 y 34 inciso e del Código Procesal Penal respectivamente. Una sentencia por el contrario, sí abre la puerta a la etapa de ejecución, como por ejemplo el dictado de una sentencia condenatoria, una sentencia de sobreseimiento definitivo por el cumplimiento de una medida alterna, una sentencia con ocasión de la aplicación del procedimiento especial abreviado, entre otras.

Este planteamiento, estimo de manera incorrecta fue rechazado por la Jueza Coordinadora del Tribunal Penal de Heredia al resolver el recurso de revocatoria incoado. En el rechazo respectivo se menciona que dicha meta fue definida, difundida días antes del Consejo de Jueces, entre las personas juzgadoras interesadas, discutida durante el Consejo y aprobada por todos los y las Integrantes de este Tribunal. Sin embargo, no se establece en qué momento del Consejo de Jueces y Juezas fue aprobado ese extremo, qué se discutió, cuáles fueron los jueces o juezas ponentes respecto de ese punto decisorio, cuáles fueron las posiciones sometidas a votación, quiénes participaron en la votación y cuál fue el resultado de la votación al respecto, si la decisión fue alcanzada por unanimidad, simple mayoría o mayoría calificada de todos los participantes en el escrutinio. Estos aspectos son inherentes a un órgano deliberativo y democrático como un Consejo de Jueces y Juezas. Además, hay ausencia de acta escrita o de algún registro de grabación, para empatar que lo transmitido por la Coordinación del Tribunal sea lo discutido y acordado con los jueces integrantes del Consejo de Jueces y Juezas en esa oportunidad.

Adicionalmente, a la luz de la Circular PJ-DGH-C-04-2020 sobre "Planificación de la Evaluación del Desempeño para el Segundo Semestre del 2020" se obliga a las personas juzgadoras a "pactar" sus metas de desempeño individual en el Consejo de Jueces y Juezas, en los términos del numeral 5 del Reglamento de Organización y Funcionamiento de los Jueces y Juezas, en atención a la objetividad, rendición de cuentas, información, transparencia y participación. En este caso en concreto, se recurre un criterio cuantitativo de evaluación del desempeño nunca definido concretamente por "pacto o consenso" entre personas juzgadoras. La coordinación considera como aprobado algo diferente a lo que las personas juzgadoras

estiman que fue decidido, circunstancia que genera la falta de un elemento constitutivo real del acto administrativo que lo torna viciado de nulidad absoluta. En efecto, la omisión de efectiva discusión y aprobación en un Colegio de Jueces y Juezas de este criterio cuantitativo concreto, lejos de constituir cualquier falta de alguna formalidad o de algún requisito insignificante, implica la carencia de un requisito *sine qua non* de cualquier plan de evaluación de desempeño individual para una persona juzgadora.

Solicitud. Por todo lo anterior, en atención al debido proceso administrativo desarrollado en la sentencia 642-94 de la Sala Constitucional y al principio de impugnabilidad de todos los actos administrativos ante el Superior Jerárquico previsto en el numeral 106 de la Ley General de la Administración Pública, se solicita estimar con lugar el presente recurso de apelación y declarar la nulidad absoluta e ineficacia total del "Plan de Evaluación del Desempeño del Período 2020" en lo que a mí respecta, emitido por la Jueza Coordinadora del Tribunal Penal de Heredia. Consecuentemente, como efecto inmediato, se solicita que, a la mayor brevedad posible, sea convocado por la Jueza Coordinadora Sancho González un nuevo Consejo de Jueces y Juezas Integrantes del Tribunal Penal de Heredia, mediante confección del registro de acta pormenorizada de rigor, sea escrita o grabada en plataforma informática, con miras de presentar, discutir, deliberar y consensuar, en estricto acatamiento de los principios rectores de objetividad, rendición de cuentas, información, transparencia y participación, nuevos criterios de evaluación del desempeño cuantitativos para las personas juzgadoras de la Sección de Flagrancia del Tribunal Penal de Heredia.

Prueba que se aporta:

1. Documento Word que contiene captura de pantalla de la Notificación del Plan de Evaluación de Desempeño y captura de pantalla de la Notificación de la resolución de la Jueza Sancho González mediante la cual rechaza el recurso de revocatoria.
2. Plan de Evaluación de Desempeño.
3. Resolución de la Jueza Sancho González mediante la cual rechaza el recurso de revocatoria incoado.”

-0-

Sobre este tema, el Reglamento de Evaluación del desempeño indica:

Capítulo II. Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial (S.I.E.D.)

Artículo 7.- Órganos Rectores.

Los órganos rectores del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño:

- a) **Corte Plena:** es el máximo jerarca de la organización y, a su vez le corresponderá aprobar las políticas que se recomienden en materia

de evaluación del desempeño de las personas servidoras judiciales.

- b) **Consejo de Personal:** será el órgano rector de la evaluación del desempeño de las personas servidoras judiciales, con excepción de las personas que administran justicia.
- c) **Consejo de la Judicatura:** será el órgano rector de la evaluación del desempeño de los cargos de las personas que administran justicia.

(...)

Artículo 11.- Órganos competentes de la aplicación de la evaluación del desempeño en el ámbito jurisdiccional.

a) Quien asuma la coordinación de un despacho judicial, tendrá a su cargo la evaluación de todas las personas que ocupen cargos de judicatura. Las personas juzgadoras que se encuentren nombradas en plazas extraordinarias o supernumerarias, serán evaluadas por la coordinación del despacho, siempre y cuando cumplan con los plazos establecidos en este reglamento para el período de evaluación del desempeño.

b) Las demás personas juzgadoras que integran el despacho judicial, evaluarán a quien asuma la coordinación, tomando la decisión que corresponda por mayoría simple de los presentes. Salvo en los casos de los mega despachos o de Tribunales compuestos por más de una sección o área, se designará en cada una de ellas un coordinador de área o de sección, para estos efectos.

c) El Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional evaluará a la persona juzgadora que se desempeñe en un despacho unipersonal, así como a las personas juzgadoras que se encuentren trasladadas por el órgano superior al Centro. Lo realizará por medio del personal del centro y con la asesoría de los órganos técnicos (artículo 8) involucrados respectivos que se requieran para tales efectos y podrán consultar sobre su desempeño, a los que conocen en alza el trabajo de las personas juzgadoras de los despachos unipersonales.

d) La jueza o juez que tenga a cargo la coordinación del despacho evaluará a todo el personal que allí labore. Para realizar su labor podrá recabar información tanto de la persona juzgadora que tenga asignado ese personal, así como, de quien se desempeñe en la coordinación judicial técnica.

e) Para los cargos de la judicatura en condición de supernumerarios adscritos a los Consejos de Administración Regional, serán evaluados por este órgano, únicamente por quienes representen la judicatura, por mayoría simple de los presentes. Para esa labor, podrán consultar a las personas servidoras judiciales, de los despachos donde prestaron sus servicios.

f) La evaluación de quienes se desempeñen en puestos de técnico supernumerario de las regiones estará a cargo de la Administración

Regional y podrá apoyarse en los despachos judiciales, para obtener la información que se requiera. Las personas servidoras judiciales adscritas al Centro de Apoyo, así como, las que se encuentren trasladadas por el órgano superior, serán evaluadas por dicho centro, adicionalmente podrá consultar a las oficinas judiciales donde ha brindado sus servicios.”

(...)

Artículo 19.- Impugnación durante el proceso de evaluación del desempeño.

Tendrán recurso de revocatoria, el plan de evaluación, las evaluaciones parciales y de seguimiento.

Contra el resultado final de la evaluación de desempeño y contra el plan de mejora, cuando exista, cabrán los recursos ordinarios de revocatoria y apelación.

Estos recursos, deben interponerse dentro del término de tres días hábiles, contados a partir de su notificación, ante el órgano que efectuó la evaluación.

Es potestativo usar ambos recursos ordinarios o uno solo de ellos, pero será inadmisibles el que se interponga pasado el término fijado en el párrafo anterior.

Si se interponen ambos recursos a la vez, el órgano que efectuó la evaluación, deberá resolver el recurso de revocatoria dentro de los ocho días hábiles posteriores a su presentación, y si es declarado sin lugar, emplazará a la persona evaluada, según la estructura organizacional de cada dependencia.

Al decidirse el recurso de apelación, se resolverá sobre su admisibilidad y, de ser admisible, se confirmará, modificará o revocará el resultado impugnado. El órgano de alzada deberá resolver el recurso de apelación, dentro de los ocho días hábiles posteriores al recibo del recurso por parte del órgano evaluador.

El órgano de alzada será el superior inmediato de quién efectuó la evaluación, según la estructura organizacional de cada dependencia. En el caso de que se trate de la evaluación realizada a una persona que se desempeña en un cargo de la judicatura, el recurso de apelación será conocido por el Consejo de la Judicatura.

Cuando el resultado de la evaluación emane de una jerarquía superior y careciera de ulterior recurso administrativo, deberá formularse el respectivo recurso de reposición o reconsideración ante la misma jerarquía, en el plazo de tres días hábiles. La jerarquía superior, tendrá como máximo para resolver la reposición o reconsideración el plazo de ocho días hábiles.

En caso de que el superior declare la nulidad de la evaluación, esta

será reenviada de manera inmediata al evaluador para lo que en derecho corresponda, quien deberá resolver dentro del plazo máximo de ocho días.”

-0-

Vista la solicitud realizada por los señores jueces del Tribunal Penal de Heredia en relación con la admisión del recurso de apelación contra el acuerdo tomado por la Jueza Coordinadora del Plan de Evaluación del Desempeño al respecto este Consejo resuelve.

Con base en el principio recursivo del debido proceso, todo acto administrativo dictado por un órgano de la administración (pública) , el administrado debe tener la posibilidad de recurrirlo ante el superior jerárquico de conformidad con el artículo 106 de la Ley General de la Administración Pública, el cual remite al numeral 102 inciso d) en relación con el numeral 342 ambos de la misma ley citada. De tal manera entonces que este órgano se encuentra facultado para conocer del recurso de apelación interpuesto, previa audiencia a la contraparte.

El señor Orlando Aguirre Gómez salva el voto porque considera que de acuerdo con el artículo 19 del Reglamento de Evaluación del desempeño el acto lo que tiene es revocatoria y no apelación ante este Consejo, por lo que eventualmente lo que si tendría apelación es el resultado final, en cuyo caso este Órgano podría avocarse al examen del procedimiento completo, estableciendo si las personas calificadoras se ajustaron o no a los parámetros establecidos.

SE ACORDÓ: Por mayoría se admite el recurso de apelación formulado por los señores Fabio Víquez Gómez, Eliécer Ramírez Alfaro, Luis Diego Serrano Rodríguez, Álvaro Córdoba Herrera y de la señora Vanessa Ledezma Solórzano y se le confiere audiencia a la señora Maureen Rebeca Sancho González, jueza coordinadora del Tribunal Penal para que manifieste lo que considere pertinente en el término de tres días sobre los recursos formulados y se peticiona como prueba la grabación y el acta.

El integrante Aguirre Gómez salva el voto y declara inadmisibile el recurso interpuesto.”

-0-

Dentro del término conferido, la señora Mauren Sancho González, jueza coordinadora del Tribunal de Heredia, rindió el informe en los siguientes términos:

“...Reciban un cordial saludo de mi parte.

Quien suscribe, Maureen Sancho González, Jueza Coordinadora del Tribunal Penal de Heredia (Ordinario, Flagrancia y Sarapiquí), en tiempo y forma contesto audiencia conferida mediante oficio PJ-DGH-SACJ-1766-2020, en el que se consigna el artículo VI de la sesión CJ-040-2020 en el que se dispuso, por mayoría de votos de los integrantes de dicho órgano colegiado, admitir la apelación de los Jueces Fabio Víquez Gómez, Eliécer Ramírez Alfaro, Luis Diego Serrano Rodríguez, Álvaro Córdoba Herrera y la Jueza Vanessa Ledezma Solórzano, todos integrantes de la Sección de Flagrancia del Tribunal Penal de Heredia; y lo hago en los siguientes términos:

Lo primero que debo puntualizar, es que la respuesta a la audiencia que se me confiere, comprenderá el contenido de los cinco recursos porque en esencia, todos versan sobre los mismo tópicos y se centrará en los aspectos jurídicos esenciales invocados por los apelantes, sin embargo desde ya debo decir que las afirmaciones de los apelantes no se ajustan a la realidad y que, de la simple escucha del audio del Consejo de Personas Juzgadoras celebrado el 20 de julio del 2020 que se aporta como prueba, podrá el honorable Consejo de la Judicatura verificar por sí mismo que lo que se indica en los recursos se encuentra apartado de la verdad de lo que ocurrió en el seno de esa reunión.

Respecto de los motivos de los recursos de apelación

I.- Un primer tema que es esencial puntualizar porque se plantea como reclamo, en concreto en el recurso del apelante Ramírez Alfaro, es que esta Coordinación nunca se ha pronunciado sobre la admisibilidad del recurso de apelación que formularon los jueces y jueza del Tribunal de Flagrancia de Heredia, antes bien, al resolver los recursos de revocatoria que los apelantes plantearon, se dispuso lo siguiente: *“En virtud de que el recurrente tituló su impugnación como "Recurso de Revocatoria con Apelación en subsidio" y aunque en su pretensión lo que se indica es que "en la eventualidad de no ser resuelta mi gestión de REVOCATORIA en el plazo de ocho días hábiles, estaré acudiendo ante el Consejo de la Judicatura para hacer valer mis agravios" (sic), según lo dispuesto en el numeral 19 del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, que prevé únicamente la revocatoria como mecanismo de impugnación del plan de evaluación, no así la apelación, esta Coordinación no emplaza ante órgano de alzada alguno, dado que no existe uno definido ante el cual hacerlo, quedando a disposición del impugnante la resolución para que proceda como a bien lo estime. **Notifíquese.**”* (sic) Esto lo hago ver porque aunque tengo claro que incluso al seno del Consejo se planteó el tema de la admisibilidad de los recursos y que la decisión de admitirlos fue por mayoría, es decir,

no era un tema ni expresamente contemplado en el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial y ni siquiera pacífico puesto que hubo posiciones disidentes en el propio Consejo; me interesa puntualizar que los recursos plantean aspectos que no se ajustan a la realidad, como este que se hace notar como punto de partida y corresponde, en consecuencia, llamar la atención al honorable Consejo de la Judicatura para que observe el detalle de lo que se alega, sobre la base de los elementos fácticos demostrables (como prueba aporó las resoluciones emitidas por esta Coordinación de los recursos de revocatoria que acredita que no hay pronunciamiento de sobre la admisibilidad de un recurso de apelación). También es necesario señalar, por una cuestión de precisión jurídica, que los recursos de revocatoria que fueron interpuestos en contra del Plan de la Evaluación del Desempeño por los apelantes ante esta Coordinación fueron declarados SIN LUGAR, no inadmisibles, como lo indican de manera incorrecta los jueces Viquez Gómez, Córdoba Herrera y la jueza Ledezma Solórzano. Esto también es importante subrayarlo para dejar claro que, cada uno de los motivos de los recursos de revocatoria, fueron analizados y respecto de ellos, hubo pronunciamiento por el fondo de esa Coordinación en tiempo y forma al tenor de la norma contenida en el artículo 19 del reglamento de cita.

II.- El segundo tópico que me interesa hacer ver a los estimables integrantes del Consejo de la Judicatura, es que el Consejo de Personas Juzgadoras del Tribunal Penal de Heredia, está conformado por la totalidad de jueces y juezas que integran las distintas secciones de éste por disposición del Poder Judicial. Existe un único Tribunal Penal de Heredia que se integra por las secciones ordinarias, las secciones de Flagrancia y la sección de Sarapiquí. Respecto de todas estas secciones, existe una única figura de Juez o Jueza Coordinador(a). Esto quiere decir que no existe un Consejo de Jueces de Flagrancia -como lo pretenden los apelantes Viquez Gómez, Ramírez Alfaro y Ledezma Solórzano-, ni un Consejo de Jueces del Tribunal Ordinario, ni un Consejo de Jueces del Tribunal de Sarapiquí, lo que claramente conocen los apelantes, de manera que en estricto sentido, conforme lo dispone el Reglamento de Organización y Funcionamiento de los Consejos de Jueces y Juezas de la República, el Consejo de Personas Juzgadoras del Tribunal Penal de Heredia, de ser convocado legalmente, debe integrarse por todos los jueces y juezas de las diferentes secciones. Esto es así y encuentra su razón de ser, en que cada juez y jueza de este despacho, puede integrar cualquiera de las secciones según la necesidad de la prestación del servicio público. Esto nos lleva a la conclusión de que el Consejo de Personas Juzgadoras celebrado el 20 de julio del 2020, debía convocarse y celebrarse con la participación de los veintidós jueces y juezas que lo integran en sus diferentes secciones, tal y como se hizo.

III.- Efectivamente, para el proceso de Evaluación del Desempeño, esta Coordinación convocó en fecha 13 de julio del 2020 a Consejo de Personas Juzgadoras para el día 20 de julio del 2020, en un ejercicio democrático en la toma de las decisiones, conforme a lo dispuesto en el punto 4 de la circular n° PJ-DGH-C-04-2020 de la

Dirección de Gestión Humana. En fecha 17 de julio del 2020, es decir, de previo al Consejo, la suscrita Jueza Coordinadora, remitió vía correo electrónico a cada juez y jueza de cada sección del Tribunal, una propuesta de metas para cada categoría de puesto, desde el personal técnico hasta el personal profesional con la indicación de que era un proyecto para discutir y retroalimentar para la definición definitiva de las metas. La propuesta remitida para ser socializada se construyó con base en los perfiles competenciales de cada categoría de puesto y se entregó a cada juez y jueza, con la finalidad de ser discutida en el Consejo de Personas Juzgadoras que se realizaría unos días después. (Como prueba apporto el correo electrónico remitido a los jueces y juezas con el documento adjunto de propuestas). Es decir: al Consejo de Personas Juzgadoras, cada juez y jueza se presentó conocedor de la propuesta de la Coordinación y en consecuencia, no existió ninguna cuestión sorpresiva en la mesa de discusión de ese día. La forma en que esta Coordinación llevó a cabo el proceso para definir la evaluación del desempeño de cada puesto de trabajo, se dio de la forma más transparente y democrática posible: de previo a la reunión se entrega una propuesta de metas a cada persona juzgadora de **todos y cada uno de los puestos del despacho** y luego, llegada la fecha del Consejo, se discute la misma con los miembros de todas las secciones del Tribunal en una reunión que se extendió por más de cuatro horas en la que todos quienes quisieron, pudieron externar sus opiniones. Cada meta se examinó, se analizó y se votó conforme puede verificarse en el registro de la reunión que se grabó.

IV.- No existe omisión en la comunicación del acta del Consejo de Jueces y Juezas de fecha 20 de julio del 2020: El Reglamento de Organización y Funcionamiento de los Consejos de Jueces y Juezas de la República, efectivamente dispone que deberá levantarse un acta o registro de lo que se discutió en el Consejo (acta, no transcripción literal ni secretarial) que será entregada a los miembros del equipo de trabajo en un plazo de dos días (artículo 9 incisos 6 y 7 del cuerpo normativo citado). Siendo el proceso de evaluación del desempeño un proceso que por primera vez se implementa en el Poder Judicial, esta Coordinación interpretando de manera sistemática la normativa aplicable para el tema (Reglamento específico y circular PJ-DGH-04-2020), dado que el único tema que se discutió en ese Consejo de Jueces y Juezas fue la Evaluación del Desempeño de cada puesto, equiparó el acta del Consejo con la notificación a cada persona del equipo de trabajo de su plan de evaluación, lo que, efectivamente se hizo con cada quien; es decir, luego de dicho Consejo, cada Juez y Jueza, cada técnico (a) judicial, la Coordinadora Judicial y la Jueza de Trámite, recibieron todos y cada uno, la notificación de su plan de evaluación derivado de esa sesión de Consejo de Personas Juzgadoras a su correo electrónico. Entiéndase, en consecuencia, que no hubo omisión de entregar el acta del Consejo, por el contrario, en lo que atañe a cada persona integrante del Tribunal Penal de Heredia, se le hizo llegar su plan específico de evaluación que fue lo que se discutió y aprobó en ese Consejo de Jueces y Juezas como tema único de agenda. En cuanto al reclamo de que no fuera entregada en el plazo de dos días como lo dispone el Reglamento del Consejo de Jueces y Juezas, de nuevo debo hacer ver que integrando de manera sistemática la normativa

aplicable, conforme lo informó la Dirección de Gestión Humana a todos los despachos del país, el plazo para notificar los planes de evaluación vencía el 10 de agosto del 2020 y antes de esa fecha, cada funcionario del Tribunal Penal de Heredia recibió su plan de evaluación aprobado en Consejo de Jueces y Juezas. Aún si no se compartiera la interpretación de esta Coordinación en cuanto al tema de la entrega del acta, me permito apuntar que el plazo del inciso 7 del artículo 9 del Reglamento del Funcionamiento del Consejo de Jueces y Juezas, se trata de un plazo ordenatorio y no perentorio, en consecuencia, de ello no depende la eficacia de lo que se resolvió por el cuerpo de personas juzgadoras en el Consejo respectivo; por otro lado, esta Coordinadora debió elaborar las actas de todo el personal del Tribunal, más de cuarenta puestos, de manera que era materialmente imposible que pudiera entregarlas todas en el plazo de dos días, máxime con los fallos que presentó el sistema informático de Gestión Humana dado que todos los despachos judiciales del país se encontraban en el mismo proceso. Debo informar además que la alerta naranja que se decretó en el cantón central de Heredia por la emergencia por covid 19 (la cual se mantiene) me obligó como Jueza Coordinadora a reorganizar el trabajo de la oficina de acuerdo a las múltiples circulares de Corte Plena y Consejo Superior, integro una sección de juicio y hago debates como el resto de mis compañeros y el proceso riguroso de redacción del documento de cada funcionario (a) de la oficina, me demandó más de dos días, no obstante a cada quien se le notificó en la debida forma su plan de evaluación oportunamente, es decir, antes de la fecha fijada por el Departamento de Gestión Humana, cumpliendo con los plazos otorgados por la institución para tales efectos. También me interesa agregar que sí hay una minuta de la reunión que apporto en calidad de prueba en la que se describe el desarrollo de la reunión, no obstante reitero que, en un ejercicio de integración sistemática de los cuerpos normativos aplicables (Reglamento de Consejo de Jueces y Juezas de la República, Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial y circular n° PJ-DGH-C-04-2020), el acta exigida por los apelantes, no es ni más ni menos que el comprobante de la evaluación del desempeño notificado a cada funcionario.

Debo agregar que tal y como lo señalan los apelantes, al inicio de la sesión de Consejo de Personas Juzgadoras, se les informó a cada una de ellas de la posibilidad de grabar la sesión, se les solicitó su visto bueno de previo y así se procedió. Dado el tema de la alerta naranja en el cantón central de Heredia y que también debían participar los jueces de Sarapiquí, se trabajó ese Consejo de manera presencial y virtual a través de la plataforma tecnológica Microsoft Teams, no obstante ignoro si por lo extenso de la reunión o porque en un momento de la misma se perdió la energía de la computadora que servía de enlace por un par de minutos, la grabación no se pudo descargar (aporto copia de la pantalla de la plataforma). Sin embargo, la reunión también se grabó mediante un dispositivo externo y quedó debidamente registrada, de manera que la inexistencia de respaldo que acusan los apelantes no es tal. El Consejo de Personas Juzgadoras del 20 de julio del 2020 se grabó íntegramente y se aporta el respectivo disco (dado que por su peso no se puede enviar por

correo electrónico) para que se pueda imponer el honorable Consejo, de todo el proceso de discusión que ahí se llevó a cabo.

V.- La meta que se acusa como impuesta de manera inconsulta por esta Coordinación, fue propuesta, discutida, votada y aprobada por el Consejo de Jueces y Juezas de forma unánime:

Como el honorable Consejo de la Judicatura puede colegir de los recursos de los apelantes, la disconformidad de éstos es con la fijación como meta, del deber de dar seguimiento bimensual al trámite necesario para materializar las decisiones que ellos mismos toman en los procesos sometidos a su conocimiento como autoridades jurisdiccionales (fase de ejecución). Conviene puntualizar que en materia de Flagrancias, los procesos pueden terminar a través del dictado de una sentencia de fondo derivada de la celebración de un juicio (condenatoria o absolutoria) o bien mediante la aplicación del procedimiento especial abreviado o la aprobación de medidas alternas con plazo, las cuales son de aplicación muy frecuente. En cuanto a las medidas alternas con plazo, que es el extremo específico que se objeta, lo que se busca es que la persona juzgadora se asegure de que aquello que decidió en la audiencia respectiva, se cumpla, dotando de contenido material en el proceso específico, al precepto constitucional del artículo 41 de la Carta Magna. Se espera que el Juez o Jueza, se cerciore de que los oficios que deben ser comunicados a las distintas instancias administrativas obligadas legalmente al seguimiento de la medida alterna, se hayan emitido y enviado, de la misma forma como corresponde a la fase de ejecución también, la remisión de las comunicaciones a la Oficina de Monitoreo Electrónico en los casos de sentencias en las que se haya dispuesto esa modalidad de sanción, oficios a instituciones cuando se disponga en sentencia la prestación de servicios de utilidad pública o bien, los autos de liquidación de pena en caso de sentencias y comunicaciones a las entidades respectivas como Archivo Judicial, Juzgado de Ejecución de la Pena e Instituto Nacional de Criminología.

El que se brinde seguimiento a las medidas alternas, forma parte de la fase de ejecución de un proceso penal y más importante aún, deriva de un deber constitucional indisponible, contenido en los artículos 41 de la Constitución Política como ya he apuntado, que atañe al acceso a la justicia y 153, que dispone de manera expresa que corresponde al Poder Judicial resolver las causas sometidas a su conocimiento de manera definitiva y ejecutar las resoluciones que pronuncie. Más allá de la Evaluación del Desempeño, cuando jueces de juicio, como es el caso, acuden a todas las instancias para que se les releve de un deber legal y constitucional, que con Evaluación del Desempeño o sin ella, están obligados a cumplir, quienes ejercemos puestos de Coordinación, no podemos acceder a desatender esas mismas máximas constitucionales que estamos llamados no solo a respetar sino a obedecer, en el marco de un Estado de derecho. Cuando un Juez(a) de la República asume el cargo, jura cumplir los deberes que legal y constitucionalmente le competen y como personas juzgadoras 4 penal, uno de los escalafones más altos de la carrera judicial, debe haber comprensión en cuanto a que dictamos resoluciones para que se ejecuten; entiéndase, lo que los jueces y juezas hacemos no son declaraciones de buenas intenciones, son

decisiones coactivas que en respeto del debido proceso se dictan para ser cumplidas, no para que sumen un folio más a un expediente, de ahí que la negativa de mis compañeros a cumplir la meta que se fijó, no es más que una forma de eludir un deber legal y constitucional que no pueden declinar mientras ostenten el cargo de Jueces de la República, deber que se encuentra por lo demás, descrito en el perfil competencial del puesto de Juez 4 Penal aprobado por Corte Plena en sesión 33-15 del 24 de agosto del 2015, artículo XI, que al respecto, en lo que interesa, indica:

"PROPÓSITO DEL PUESTO: *Dirigir el proceso de la materia penal en calidad de miembro del tribunal, con el objetivo de dirimir conflictos, para encontrarles solución conforme a un Estado Social y Democrático de Derecho...*

FUNCIONES PRINCIPALES...

Función Ejecutora:

-Analizar el contenido de la resolución por ejecutar y definir a partir de ellos, las actuaciones que debe implementar, así como las medidas que estime más adecuadas para poner en práctica sus decisiones.

-Identificar cuáles son los actos que permiten cumplir legítima y eficientemente las resoluciones judiciales o disposiciones normativas, determinando cuáles requerirán la intervención de otros órganos."

Esta Coordinación quiere dejar en claro que esta meta fue discutida en su contenido tal y como se plasmó en el plan de evaluación, al respecto puede escucharse la grabación del Consejo de Jueces y Juezas de fecha 20 de julio; en concreto:

- a) En el contador de la sesión de Consejo de Jueces y Juezas, a la hora 02:22:16 empieza el análisis de las metas correspondientes a las secciones de Flagrancia.
- b) En el contador 03:26:23 inicia la discusión sobre la meta concreta que están apelando los impugnantes.
- c) Al contador 3:31:15 el apelante Viquez Gómez, en su intervención, alude con claridad al tema de las medidas alternas con plazo por ser éste un punto comprendido en la definición de la meta que se estaba discutiendo.
- d) Al contador 3:33:46 la suscrita expone sobre la problemática específica de la falta de seguimiento de las medidas alternas.
- e) Al contador 3:38, posterior a la amplia discusión y luego de las intervenciones de todos quienes quisieron hacer uso de la palabra, se llevó a cabo la votación y la meta se aprobó de manera unánime. Quiero enfatizar que no existió ni siquiera voto dividido respecto de esta meta, lo que termina por confirmar la falta de transparencia de mis compañeros jueces y mi compañera jueza pretendiendo evadir el cumplimiento de una meta sobre la base de datos falsos o inexactos.

COROLARIO:

En virtud de lo anteriormente expuesto, en uso de la audiencia conferida, informa esta Coordinación al honorable Consejo de la Judicatura que los alegatos de los apelantes no son atendibles ni por la forma ni por el fondo, porque:

- 1) Las metas de su plan de evaluación del desempeño fueron pactadas en Consejo de Personas Juzgadoras convocado y celebrado bajo los parámetros del Reglamento respectivo.
- 2) La propuesta de metas que se discutió en el Consejo de Jueces y Juezas, fueron conocidas por todos ellos, de previo al Consejo.
- 3) Ese Consejo de Personas Juzgadoras quedó registrado en una grabación en la que se puede constatar con detalle el ejercicio de las facultades plenas de cada juez y jueza del Tribunal Penal de Heredia en el análisis, discusión, votación y aprobación de las metas que conforman el plan de Evaluación del Desempeño de cada puesto de este despacho.
- 4) A cada Juez(a) de Juicio, técnico(a) judicial, Jueza de Trámite y Coordinadora Judicial -incluidos los apelantes- se les notificó a su correo electrónico el acta de ese Consejo que no es ni más ni menos que su plan de evaluación aprobado en dicha sesión del 20 de julio del 2020.
- 5) Además del acta remitida a cada miembro del Tribunal (secciones ordinarias, de flagrancia y Sarapiquí), existe una minuta de esa reunión con el detalle cronológico de lo que se discutió con la indicación de los tiempos que pueden verificarse en la grabación en los que se analizaron y votaron las metas de cada puesto de trabajo.
- 6) La meta específica del plan de evaluación que se apela, fue aprobada por el Consejo de Jueces y Juezas del Tribunal Penal de Heredia mediante votación unánime, de ahí que no exista agravio alguno para los apelantes, quienes concurrieron en el voto de lo decidido.

PETITORIA:

En virtud de las razones expuestas y los elementos probatorios que se aportan, con todo respeto solicito al Consejo de la Judicatura declarar sin lugar los recursos de apelación interpuestos por los jueces de la sección de Flagrancias del Tribunal Penal de Heredia.

SE APORTA:

1. Disco DVD con la grabación íntegra del Consejo de Jueces y Juezas celebrado el 20 de julio del 2020. Se hace ver al Consejo que el mismo se envió el día de hoy por medio de la Unidad Administrativa porque su peso impide remitirlo a través de correo electrónico. Solicito al Consejo tenerlo a la vista como elemento fundamental para resolver lo que en derecho corresponda. (Aporto comprobante de recibido).
2. Minuta del Consejo de Personas Juzgadoras de fecha 20 de julio del 2020.
3. Resoluciones de esta Coordinación en las que se resolvieron los recursos de revocatoria que contra el plan de evaluación del desempeño interpusieron los aquí apelantes.
4. Copia de la convocatoria a Consejo de Personas Juzgadoras enviada el 13 de julio del 2020 por esta Coordinación vía correo electrónico.
5. Copia del correo electrónico a través del cual, en fecha 17 de julio del 2020, esta Coordinación envió a cada Juez y Jueza del Tribunal, la propuesta de metas para todos los puestos de trabajo con la finalidad de que la conocieran de previo a la celebración del Consejo.

6. Documento de propuesta de metas que se envió a cada persona juzgadora por esta Coordinación.

Dejo así expuestas mis manifestaciones ante el honorable Tribunal de la Judicatura y quedo a sus órdenes para cualquier aclaración o ampliación de los puntos de interés.

Notificaciones: señalo mi correo institucional msancho@poder-judicial.go.cr

Heredia, 07 de octubre del 2020.”

Asimismo, remite la grabación del acta solicitada.

-0-

Analizado el informe de la señora Sancho González, lo procedente es hacerlo del conocimiento de los señores Fabio Víquez Gómez, Eliécer Ramírez Alfaro, Luis Diego Serrano Rodríguez, Álvaro Córdoba Herrera y de la señora Vanessa Ledezma Solórzano, para que en el término de tres días indiquen lo que a bien tengan.

SE ACORDÓ: Hacer del conocimiento de los señores Fabio Víquez Gómez, Eliécer Ramírez Alfaro, Luis Diego Serrano Rodríguez, Álvaro Córdoba Herrera y de la señora Vanessa Ledezma Solórzano, el informe de la señora Mauren Sancho González, jueza coordinadora del Tribunal de Heredia, para que en el término de tres días indiquen lo que a bien tengan. ***Ejecútese.***

ARTICULO XII

Documento: 17855-2020

El señor Carlos T. Mora Rodríguez, Subsecretario General interino, mediante oficio número 9490-2020 de 11 de octubre de 2020, solicitó criterio en atención a lo que literalmente se indica:

“El máster Stiven Ruiz Romero, Juez Penal interino del Centro Judicial de Intervención de Comunicaciones, mediante correo electrónico del 28 de setiembre de 2020, comunicó lo siguiente:

“En relación con la consulta de Terna No.TJ-0075-2020 de Juez 1 Genérico, específicamente sobre la plaza número 34068 del Juzgado Contravencional de San Joaquín deseo indicar lo siguiente:

De acuerdo a las reformas procesales en materia civil y laboral, entiendo que en dicho despacho ya no se conoce por el fondo (no se deben realizar audiencias, resoluciones de fondo y/o sentencias), ninguna de esas dos materias (ni civil, ni laboral).

Aunado a lo anterior, siendo que en la zona de San Joaquín existe un Juzgado de Pensiones y contra la Violencia Doméstica (incluso una plataforma PISAV) y que las colisiones vehiculares (sea la materia de tránsito) son conocidas por el Juzgado de Tránsito de Heredia, se evidencia que en dicho despacho (Contravencional de San Joaquín) la persona juzgadora solamente conoce por el fondo la materia contravencional, materia que es claramente penal.

Así las cosas, siendo que en dicho despacho únicamente se conoce la materia contravencional, por una cuestión de especialidad de la materia, considero que se debe sacar la plaza a concurso en esas condiciones (en materia penal), por lo que solicito respetuosamente, se deje sin efecto la consulta de terna mencionada (sea como Juez Genérico 1) y se realice una nueva consulta de terna pero como Juez Penal 1.”

-0-

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial informa que mediante oficio N° 7987-2020 del 26 de agosto de 2020, se solicitó sacar a concurso la plaza de Juez 1 No. puesto 34068 del Juzgado Contravencional de San Joaquín de Flores, plaza interina hasta el 29 de setiembre, en sustitución del señor Rodrigo Campos Gamboa, quien pasó a otro cargo.

En correo electrónico del Centro de Gestión y Apoyo del 18 de setiembre anterior, se indicó que el nombramiento se prorrogaba hasta el 25 de octubre de 2020.

El señor Campos Gamboa había sido nombrado en materia de Juez 1 Genérico, según sesión No. 094-2008 celebrada el 09 de diciembre del 2008, artículo XVIII.

Dicha plaza se consultó del 24 al 29 de setiembre anterior y está en confección del oficio.

El 13 de octubre anterior, se consultó mediante llamada telefónica al despacho sobre cuáles materias conocía y la señora Dayana Ugalde, Técnica Judicial indicó que solo materia contravencional.

Asimismo, se consultó mediante llamada telefónica al Centro de Gestión y Apoyo y se informó que dicha plaza se prorrogaría hasta el 29 de diciembre de 2020.

De acuerdo con la información suministrada por el despacho y según lo indicado por el señor Stiven Ruiz Romero, la materia que se atiende es contravenciones, ello producto de la entrada en vigencia de la reforma laboral y civil. En razón de ello, la conformación de la terna debe ser con el escalafón de Juez 1 Penal y Juez 1 Genérico. Así las cosas lo procedente es efectuar un nuevo concurso. Por lo tanto corresponde dejar sin efecto las consultas que se hicieron con el escalafón de genérico.

SE ACORDÓ: Comunicar al Consejo Superior que de acuerdo con la información recabada, el concurso para el puesto de Juez 1 No. 34068 del Juzgado Contravencional de San Joaquín de Flores debe de efectuarse con los escalafones en materia penal y genérico, por tanto, corresponde dejar sin efecto la consulta de terna que se hiciera únicamente con el escalafón de juez y jueza 1 genérico. En consecuencia, se le solicita a ese Órgano su anuencia para proceder de esa manera. ***Ejecútese.***

ARTICULO XIII

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial informa que en cumplimiento del artículo 30 del Reglamento de Carrera Judicial, se ha continuado con la elaboración de ítems y casos para las pruebas de conocimiento en cada una de las categorías y materias, las cuales deben de ser actualizadas según demandas institucionales, cambios en la Ley, fortalecimiento de los bancos de ítems, valoraciones de los que deben ser desechados por situaciones particulares, etc. El objetivo primordial del acompañamiento curricular es brindar validez al proceso de evaluación de tal forma que las pruebas sean justas y equitativas. El proceso de validación curricular es dinámico, continuo y permanente y va adquiriendo mayor relevancia a medida que se profundiza en él. Al ser un proceso sistemático, existe en el tanto prevalezca el proceso de evaluación, ello significa que uno genera la necesidad del otro.

Con la validez de la prueba se determina si la evaluación escrita y oral refleja el dominio de contenido (conocimientos, habilidades o destrezas) que se desea medir. Para ello se deben reunir evidencias sobre la calidad y la relevancia técnica de la prueba; asegurando que esta incluya solo aquello que debe contener en su totalidad, es decir, la pertinencia del instrumento.

Entre los criterios de validez que se aplican están la calidad del contenido, la importancia curricular, cobertura del contenido, complejidad cognitiva, adecuación lingüística, habilidades complementarias y el valor o ponderación que se dará a cada ítem. Entre otros criterios de validez se encuentran: la

equidad, la transferencia y generalización, la comparabilidad y la sensibilidad de la instrucción; estas repercuten tanto en las personas aspirantes, como en los tribunales examinadores.

Para mejor ilustración se considera conveniente listar las actividades que desarrolla la persona profesional en métodos de la enseñanza al brindar el acompañamiento y asesoría a los tribunales examinadores en este proceso:

Actividad	Tareas
Mapa Funcional y temarios	<p>Planificación de sesiones de trabajo con las personas especialistas de cada materia.</p> <p>Elaboración de material y plantillas para la construcción de análisis de puestos a través de mapas funcionales.</p> <p>Mediar los procesos de construcción de los mapas funcionales.</p> <p>Valorar los productos de trabajo, brindar recomendaciones de mejora.</p>
Inducción y formación	<p>Planificación de las sesiones de formación profesional.</p> <p>Elaboración de material y plantillas para la construcción de la tabla de dominios de conocimiento, ítems de selección única y casos integradores</p> <p>Mediar o facilitar los procesos de inducción.</p>
Creación de lineamientos técnicos	<p>Investigación constante de los parámetros teóricos que rigen la evaluación de los conocimientos.</p> <p>Establecimiento de un marco conceptual que responda al contexto judicial.</p> <p>Elaboración de procedimientos y lineamientos técnicos que sustente de forma científica las pruebas de conocimientos, con criterios de validez y confiabilidad.</p>

	<p>Consolidación de un producto normativo que oriente el trabajo de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial en lo relacionado a las pruebas de conocimiento.</p>
Acompañamiento y Asesoría directo	<p>Se atiende en tiempo real a las personas de los tribunales examinadores en el proceso de elaboración del material de evaluación.</p> <p>Se atiende a dos tribunales examinadores de forma simultánea.</p> <p>Recepcionar de forma diaria con el conglomerado de ítems de selección única y los casos integradores con sus tablas de evaluación estableciendo mecanismos de almacenaje y resguardo.</p>
Validación técnica	<p>Revisa cada uno de los ítems de selección única, que son aproximadamente 1800 y de los casos integradores con sus tablas de evaluación que son 120 de cada uno, la revisión se realiza en periodos de 3 meses.</p> <p>Aplica a cada ítem de selección única y casos integradores con sus tablas de evaluación un total de 23 indicadores de validez técnica, definidos en las siguientes áreas:</p> <p>Problema de alineación curricular.</p> <p>Problema de lenguaje.</p> <p>Formato.</p> <p>Problemas técnicos.</p>
Entrega del material de evaluación e informe	<p>Trasladar de forma ordenada el material de evaluación construido en cada materia y categoría trabajada.</p> <p>Entregar un informe detallado de todo el proceso.</p>

Cabe indicar que las labores descritas son parte de la labor cotidiana en el proceso de la elaboración del material de evaluación para las pruebas de la judicatura.

Es importante mencionar que durante este año a la fecha se ha trabajado en las siguientes materias y categorías.

Proceso	Materias y categoría	Número de ítems	Número de Pruebas escritas	Número de Pruebas orales	Temarios
1	Penal 3	848	6	90	
	Penal 4	870	16	90	
2	Genérico Penal	582	24	60	
	Genérico Laboral	624	24	60	
	Genérico Civil	526	24	59	
	Genérico Familia	525	24	60	
3	Notariado 4	701	24	84	1
	Conciliación	844	22	69	1
4	Contencioso 5	300	24	90	1
	Civil 3	300	24	90	1
Total		6120	212	752	4

En forma adicional se han generado acciones de mejoras continuas en los procesos de evaluación de los conocimientos de las personas postulantes a la Judicatura, entre los que podemos mencionar:

- Documento que detalla el procedimiento de construcción de pruebas con su sustento teórico.
- Se adiciona la Validación Triangular de Fondo, como sello de calidad del banco de ítems de selección única.
- Se incorporan las Tablas de Dominios de Conocimiento para la validez y confiabilidad de las pruebas.
- Se fortaleció el proceso de inducción que se brinda a las personas que colaboran en la construcción de las pruebas.
- Las pruebas escritas previo a su aplicación reciben una revisión técnica adicional.

Para el año 2021 se hace necesario la continuidad de la plaza de la persona profesional en métodos de la enseñanza, debido que se proyecta trabajar en la elaboración del material evaluación en las siguientes materias y categorías:

- Juez y Jueza 1, 3 y 4 Familia (por tema de reforma)
- Juez y jueza 4 Notarial
- Juez y Jueza 5 Civil
- Además, completar una cantidad suficiente de material para todas las categorías y materias, por cuanto estas ya se han venido aplicando desde el año 2017.

Es de aclarar que el proceso de la elaboración del material de evaluación es una labor continua, por cuanto se debe robustecer el banco de ítems a razón de siete a diez mil, y por la naturaleza de la prueba oral una constante y permanente elaboración de casos con su instrumento de evaluación en cada una de las categorías y materias.

En relación con este tema el Consejo Superior en la sesión N°42-2020 celebrada el 30 de abril de 2020, artículo XXIX en lo que interesa dispuso:

“Se acordó: ... 3.) Trasladar a la Dirección de Planificación, para que se someta a análisis, en sesiones de presupuesto y determinar si es factible para el presupuesto 2021 la continuidad de la plaza en métodos de enseñanza para el acompañamiento metodológico en el diseño, validación y actualización de las pruebas para el acceso a la Judicatura, teniendo en cuenta que se trata de una actividad continua e imprescindible.”

Asimismo, en la sesión N° 59-2020 celebrada el 16 de junio de 2020, artículo XXII, en lo que interesa indicó:

“Se acordó: ... 2.) Solicitar a la Dirección de Planificación que analice la necesidad expuesta
por el Consejo de la Judicatura a efecto de valorar su
incorporación en los permisos con goce de salario para los
proyectos especiales para el 2021.”

-0-

Procede tomar nota del informe de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial y por ser una función que tiene un alto impacto y es de interés institucional, comunicar al Consejo Superior que para el año 2021 es imprescindible contar con la persona profesional en métodos de la enseñanza, a fin de garantizar la confiabilidad de las pruebas para el acceso a la Judicatura. Es de reiterar la observación de que esta actividad es

permanente y por lo tanto, en adelante deberá ser considerada como parte del presupuesto ordinario.

-0-

SE ACORDÓ: **1)** Tomar nota del informe de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial. **2)** Hacerlo del Conocimiento del Consejo Superior, con la solicitud de que se considere la continuidad de la plaza referida para el año 2021, con la observación de que al ser esta una actividad permanente por el tipo de pruebas que se realiza, en adelante debe de considerarse en el análisis presupuestario, por tanto, se trata de una actividad que ya pasó a ser ordinaria.

ARTÍCULO XIV

Documento: 17866-20

La señora xxx en nota de 13 de octubre de 2020, solicitó lo que literalmente se indica:

“Con mucho respecto, les manifiesto que posterior a la valoración de la Unidad de Investigación Social y Antecedentes, informe número RS-0178-2020 del 21 de febrero del 2020, el cual resultó desfavorable; se han recopilado nuevos elementos de prueba a los cuales no tuvieron acceso los funcionarios que emiten el informe de Trabajo Social y es de suma importancia que sean valorados de forma integral por dicha Unidad, al igual que otros como la causa judicial que no fueron valorados en su momento, a fin de arribar a una conclusión con mayores elementos probatorios que permitan concluir con mayor justicia y en apego a la verdad real.

Nuestra legislación, específicamente la Ley General de la Administración Pública, establece unos de los principios, pilares o fundamentos del procedimiento administrativo como lo es la búsqueda de la verdad real, determinado así en el artículo 214 de ese cuerpo normativo: “1. El procedimiento administrativo servirá para asegurar el mejor cumplimiento posible de los fines de la Administración; con respeto para los derechos subjetivos e intereses legítimos del administrado, de acuerdo con el ordenamiento jurídico. 2. Su objeto más importante es la verificación de la verdad real de los hechos que sirven de motivo al acto final”. (El subrayado no se encuentra en el original)

El Principio de la Verdad Real en el Derecho Administrativo, ha sido analizado en la doctrina nacional: *“En el procedimiento administrativo se deberán verificar los hechos que sirven de motivo al acto final en la forma más fiel posible, para lo cual el órgano que lo dirige deberá adoptar todas las medidas probatorias pertinentes y necesarias aún si no han sido propuestas por las partes y aún en contra de la voluntad de estas últimas. El contenido del principio verdad real se puede resumir “como la existencia de un mandato hacia la autoridad juzgante y al legislador de realizar todos los medios necesarios a efecto de lograr que en cada procedimiento se logre obtener la veracidad sobre los distintos hechos señalados durante el debate; y en específico que la verdad obtenida con la resolución –en este caso con el acto administrativo- corresponde a la verdad real”*, MADRIGAL JIMÉNEZ, Ricardo. Los Principios del Procedimiento Administrativo en la Jurisprudencia Nacional. 1994, pp 187-188.

La jurisprudencia nacional, propiamente la Sala Constitucional con respecto a este Principio de la Verdad Real en el Derecho Administrativo expuso: *“Si se analiza la prueba que obra en el expediente no es difícil notar que ese Tribunal solo recibió cuatro testimonios de los trece que ofreció la recurrente, mientras que recibió otra gran cantidad de testimonios, de personas que de alguna u otra forma han tenido disgustos con la accionante, situación que hace que tengan un interés de por*

medio existiendo entonces una desproporción en la prueba recibida. El principio del debido proceso marca los motivos, las condiciones y las circunstancias en que un proceso –aún en materia de investigación administrativa debe empezar e ir hasta la resolución final para obtener la verdad real”. Voto 308-1990 de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de las dieciséis horas cuarenta y cinco minutos del veintidós de marzo de mil novecientos noventa.

Es por ello, que, en atención al Principio de la Verdad Real en el Derecho Administrativo y al Principio del Debido Proceso, les solicito de forma respetuosa una revaloración por parte de la UISA, donde dichos funcionarios puedan valorar todos los elementos de prueba, incluso los ofrecidos por mi parte en su momento, además de los nuevos elementos de convicción, a saber, la causa laboral número 19-002293-1178-LA, el informe de la Lic. Paola Vargas Gómez, Psicóloga 9704, “TRABAJADORA DEL SECTOR PÚBLICO xxx REACTIVOS A MOBBING DESCENDENTE Y HORIZONTAL”, el expediente de atención del médico de empresa del Poder Judicial, información del Psicólogo de la Corte, Lic. Miguel Arroyave, información de la Licda. Kattia Saborío Soto, Jefa de Ambiente Laboral del Poder Judicial, información del INS y la renuncia, entre otros, de tal forma que puedan emitir un criterio tomando como referencia la integralidad de la prueba y no solo la prueba que emite una de las partes, y de esta forma evitar la indefensión y o lo contrario a la búsqueda de la verdad real y como consecuencia el perjuicio que se deriva ello.

Agradezco su atención y trámite a la presente gestión, se despide muy atentamente,

Lugar para notificaciones: bufetemarinnotificaciones@gmail.com”

-0-

En relación con el asunto, en la sesión CJ-026-2020 celebrada el 01 de julio del presente año, artículo VII, el Consejo de la Judicatura dispuso lo que literalmente indica:

“Documento: 6475-2020

En la sesión de Consejo de la Judicatura CJ-024-2020 celebrada el 17 de junio de 2020, artículo XI se conoció el siguiente asunto:

“Documento: 6475

El Consejo de la Judicatura en la sesión CJ-13-20 celebrada el 23 de abril del presente año, artículo VIII, conoció el siguiente asunto:

“Documento 6475-2020

Según acuerdo tomado por el Consejo de la Judicatura en sesión CJ-09-2020, artículo VII celebrada el 04 de marzo del año en curso, se indica:

“Previamente a resolver, comunicar nuevamente a la señora xxx el informe RS-0178-2020 de 21 de febrero de 2020, emitido por la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes, advirtiéndole que tiene derecho de apelar el mismo ante este Órgano, para lo cual se le otorgan cinco días, una vez comunicado el presente acuerdo.”

La señora xxx mediante correo electrónico de 18 de marzo de 2020 indicó:

**“Señores
Consejo de la Judicatura**

La suscrita **xxx**, mayor, casada, Abogada, con cédula de identidad número 303160951, vecina de Cartago.

En atención al oficio número PJ-DGH-SACJ-0571-2020 con fecha 13 de marzo del 2020, notificado por correo electrónico el día 17 de marzo, donde se pone en conocimiento el acuerdo tomado por el Consejo de la Judicatura en sesión CJ-09-2020, celebrada el 04 de marzo del año en curso, específicamente el derecho a apelar el informe RS-0178-2020 del 21 de febrero del 2020, emitido por la Unidad de Investigación Social y Antecedentes.

Con acentuado respeto expongo que en la nota presentada el día 26 de febrero del 2020, de forma somera puse en conocimiento la situación de Acoso Laboral que viví en el Ministerio Público, circunstancias que se reflejan en el Informe de Trabajo Social realizado con ocasión de la Apelación que presenté ante Carrera Judicial.

Asimismo, manifesté en la referida nota que en el informe no se menciona -a pesar de que en la entrevista lo puse en conocimiento de los evaluadores- la situación de Acoso Laboral, ni se menciona

que, debido a ello, las causas que se abrieron todavía no están en firme porque existe una causa en el Juzgado Laboral, la sumaria **xxx** que se encuentra en el **Juzgado de Trabajo del Primer Circuito Judicial de San José** a la espera de la resolución de la competencia.

Lo anterior por la presencia de defectos absolutos, términos de caducidad vencidos e inobservancia de la crítica racional en el análisis de la prueba.

Sumado a lo expuesto, en la demanda se aporta la prueba del Acoso Laboral y de la persecución vivida.

ANTECEDENTES

1. Ingresé a laborar al Ministerio Público de forma interina como fiscal auxiliar, el día **10 de julio del 2006**, laboré en **Ciudad Neilly, Nicoya, Limón y Bribri**, siendo que, por mi buen desempeño, en la Fiscalía de Limón, ya que me caracterizaba por ser una funcionaria responsable, y por la resolución pronta de los expedientes que me asignaban, me recomendaron para laborar en la **Unidad de Inspección Fiscal**. (PRUEBA UNO) (*)

2. Es así como a partir del **16 de noviembre del 2007** inicié labores en la **Unidad de Inspección Fiscal**, (la Constancia de Puestos indica que laboré en Puntarenas debido a que la plaza número **96597**, la cual ocupé desde mi ingreso a la Unidad de Inspección Fiscal estaba asignada a Puntarenas). Pero el detalle de los nombramientos aclara los lugares reales donde estuve nombrada realmente (PRUEBA UNO) (*)

3. En la Unidad de Inspección Fiscal, mis funciones eran la recepción de denuncias, ordenar la investigación de los casos, y luego de la investigación preliminar, de ser procedente redactaba los traslados de cargos, se continuaba con el proceso disciplinario, finalmente cuando la investigación estaba concluida, comentábamos los casos al Fiscal General de la República o al Fiscal Adjunto, y posteriormente redactábamos los proyectos de resolución (sanción o archivo), mismos que ellos finalmente firmaban.

4. La plaza **número 96597** la ocupé de forma continua e interina, desde que ingresé a la **Unidad de Inspección Fiscal** hasta el **01 de diciembre del 2013**, fecha en que fui nombrada en **PROPIEDAD en la misma plaza número 96597. De igual forma, siempre ocupé el escritorio 2 con su circulante**. (PRUEBA UNO) (*)

5. Había ocupado el mismo puesto, desde el año **2007**, durante **SEIS AÑOS**, en la misma plaza y puesto con el mismo escritorio y circulante, por lo que, para salir adelante con mi trabajo,

responsablemente, siempre llegaba muy temprano, además me llevaba trabajo para mi casa, donde laboraba sábados y domingos, de lo cual es testigo mi familia.

6. Desde que asumí el puesto en la Unidad de Inspección Fiscal en la plaza número **96597 laboré sin ningún de tipo de problema o situación en mi trabajo**, desempeñándome muy bien.

7. El **01 de diciembre del 2013** el Fiscal General me nombra en propiedad en la plaza número **96597** fue un momento muy feliz de mi carrera como profesional, **todos los que ingresamos a trabajar al Poder Judicial anhelamos tener una plaza en propiedad.** (PRUEBA UNO) (*)

8. Tal y como yo fui nombrada en propiedad, fueron nombrados en propiedad otros fiscales del Ministerio Público, dándose muchos cambios en los puestos. Es así que, en el **mes de enero del 2014**, la Unidad de Inspección Fiscal, sufre un cambio en la jefatura, propiamente en la coordinación, que fue asumida por una nueva jefatura, quien nunca había trabajado en materia disciplinaria, ya que ese puesto había sido ocupado por otro fiscal de la Unidad de Inspección Fiscal.

9. **La situación de Acoso laboral comienza en el año 2014** cuando ingresa la nueva coordinación a la Unidad de Inspección Fiscal, donde la nueva coordinación actuando con notorio **ACOSO LABORAL en mi contra**, comenzó a mandarme correos electrónicos, donde en sus directrices como jefatura, me decía en los correos que mi persona tenía errores en la redacción, además me refería en los correos que yo reiteraba conductas, no sabía a qué conductas se refería, siempre algo tenía que cambiar en los proyectos, lo que me generaba mucho estrés y sufrimiento porque sabía que estaba en el periodo de prueba de un año, y me preocupaba mucho que no se me dejara en el puesto por lo que la coordinación le manifestara a los superiores. (PRUEBA DOS) (*)

10. **Desde el año 2014**, comencé a padecer de depresión y ataques de pánico, por lo que requería tratamiento para la depresión, debido al Acoso Laboral que sufría de parte de la nueva coordinación, tuve que ser tratada por médico de empresa y psicología de la Corte, y por el siquiatra. (PRUEBA TRES) (*)

11. Mi situación era desesperante, no podía trabajar con tranquilidad porque sabía que en cualquier momento me devolvía los proyectos, siempre encontraba algo que cambiarles. Aunado a eso, desacreditaba las directrices que le daba a mi asistente, si yo le daba una orden de traer una prueba u otra directriz, él se iba y le decía que hiciera otra cosa, dejándome sin autoridad y retrasando el trabajo, causándome gran frustración.

12. El **13 de agosto del 2015** vía correo electrónico le solicité al Fiscal General el traslado, debido a mi situación (*PRUEBA CUATRO*) (*)

13. El **10 de noviembre del 2015**, el Lic. Miguel Arroyabe, psicólogo de la Corte, me remitió un material sobre acoso psicológico en el trabajo, y me indicó que para toma de decisiones. (*PRUEBA CINCO*) (*)

14. El psicólogo de la Corte me recomendó que hablara con la jefatura del Ministerio Público y solicitara el traslado, sin embargo, nunca fue posible el traslado a otro lugar, lo que me causó mayor sufrimiento, porque tenía que soportar día a día, como de alguna forma se denigraba mi trabajo como profesional, haciéndome sentir que hacía mal mi trabajo.

15. Nuevamente el 5 de setiembre del 2017, le remití un correo electrónico al Fiscal General reiterándole la solicitud del traslado y además le manifesté que de forma personal le indicaría los motivos. (*PRUEBA SEIS*) (*)

16. Se me dejó a mí la responsabilidad de buscar con quien, hacia la permuta de puestos, siendo lo más triste que cuando logré hablar con una compañera fiscal que laboraba en la Fiscalía de Cartago, quien estaba dispuesta a venir a trabajar a San José, de alguna forma se truncaba el cambio, lo que me generaba más sufrimiento porque tenía que seguir soportando el Acoso Laboral de la coordinación. Aunado a que era evidente la influencia y amistad con los otros servidores del despacho. (*PRUEBA SIETE*) (*)

17. Cuando se cumple el año de prueba, después de ser nombraba en propiedad, me presento a la oficina del Fiscal Adjunto, quien me indica que firme el informe, en ese momento observo en el informe unos comentarios que no eran ciertos sobre mi trabajo, por lo que se lo hice ver y me manifestó que no me preocupara que todos estaban así y por eso lo firmé, -aunque no estaba de acuerdo-, por el temor a que no me dejaran en la plaza, ya que mis hijos estaban estudiando y en mi casa se despendía económicamente de mi salario para vivir.

18. Era tanta mi desesperación, que, en dos ocasiones, en el 2015 y el 2017, me presenté donde el Fiscal General a solicitar el traslado, pero no fue posible, lo que me causó gran tristeza porque no podía hacer nada para cambiar la situación de acoso que estaba viviendo.

19. El día **11 de diciembre del 2017**, me presento a la oficina de la coordinación de la Unidad de Inspección Fiscal, y me dice que la Fiscal General, había dicho que “yo trabajaba mal”. En ese momento ya no soporté más, salí de oficina, mi esposo me estaba esperando el carro, le remití un mensaje de WhatsApp a la Fiscal

General donde le dije que por favor necesitaba hablar con ella, que era algo del trabajo y ya no sabía qué hacer y llorando la llamé, y le dije que no aguantaba más, que si era cierto lo que me había dicho la coordinación, a lo que me respondió que no era cierto que ella hubiera manifestado eso, por lo que, en cuestión de un día, la Fiscal General ordenó mi traslado a la Unidad de Trámite Rápido, lo que le agradecí mucho por la situación que estaba viviendo desde el año 2014. (PRUEBA OCHO) (*)

20. El día **15 de diciembre del 2017**, era el día en que se realizaría la Fiesta de Navidad de la Unidad de Inspección Fiscal, pero la coordinación a pesar de que yo había pagado la cuota para la Fiesta de Navidad, sin motivo alguno, me eliminó del grupo Fiesta de Navidad, lo que refleja la situación de discriminación en mi contra.

21. Pese al cambio abrupto de materia disciplinaria a la materia penal, estaba muy feliz, porque creí que los días de sufrimiento habían terminado, sin embargo, la pesadilla no terminaba ahí, sino empezaba un nuevo ciclo de Acoso Laboral.

22. Ello porque el traslado a la Unidad de Trámite Rápido no fue la mejor decisión, porque en mi labor de Inspectora Fiscal, labor que realicé durante **DIEZ AÑOS**, le había tramitado procesos disciplinarios a la mayoría de funcionarios de ese despacho, incluida la jefatura lo que me puso en franca desventaja.

23. En los **primeros meses del año 2018**, de forma injusta se me comenzaron a abrir procesos disciplinarios, en los cuales, pese a que no tenía responsabilidad, a pesar de mis explicaciones a la jefatura de la Unidad de Trámite Rápido fueron infructuosas, y decidió hacer informes y remitirme a la Inspección Fiscal para que se abrieran causas disciplinarias en mi contra, lo generó un estado mayor de depresión. Sumado a la gran carga laboral de la Unidad de Trámite Rápido que nos llevó en el mes de octubre del 2018 a dos fiscales de la Unidad de Trámite Rápido y a mi persona, a solicitar la intervención de la Oficina de Ambiente Laboral, donde se recomendó mi traslado pero una vez más no fue posible, también nuevamente tuve que ser atendida por el psicólogo de la Corte, y el médico de empresa quien me remitió al psicólogo del INS, del INS solicitaron una información sobre que me causaba la afectación psicológica, información que la señora Ingrid Guth, Fiscal Adjunta, de ese momento debía brindar pero no lo hizo, negándome el derecho a ser atendida por el departamento de psicología del INS. Cabe resaltar que no solo omite la Licda. Ingrid Guth brindar la información al INS en mi caso sino también en el caso del fiscal Lic. Miguel Vargas. En fecha **17 de julio del 2019** recibí un correo electrónico de parte de la Licda. Katia Saborío, Jefa de Ambiente Laboral, donde me manifiesta que el señor Presidente de la Corte, está interesado en conversar conmigo sobre los ocurrido en la

Unidad de Trámite Rápido. A lo que respondí que no tenía ningún problema en hablar con la verdad porque debido a lo vivido tuve que presentar a renuncia. *(PRUEBA DIEZ) (*)*

24. Todo lo anterior me afectó mucho emocionalmente, máxime que después de la apertura de las causas en mi contra, ante la injusticia y el Acoso Laboral que estaba viviendo, traté de hablar con la Fiscal general en varias ocasiones, pero me dijo que no.

25. Incluso en el mes de octubre del 2018, solicité un mes sin goce de salario, pero no fue suficiente, porque a pesar de ello, tenía que presentarme a recibir un curso, estuve incapacitada, y cuando llegué al escritorio era un desorden, no me dieron un informe del estado, por lo que tomé unas fotografías y así lo comuniqué por correo electrónico. *(PRUEBA DIEZ) (*)*

26. El **30 de octubre del 2018** le solicité a la Fiscal General vía mensaje de WhatsApp, dado que la Jefatura ya no labora en la Inspección Fiscal que valorara trasladarme nuevamente a la Inspección Fiscal y me indicó que no por la nueva metodología de trabajo. Además, nuevamente le reitero el Acoso Laboral que había vivido le solicito si es posible el traslado a Cartago y me manifiesta que hasta el enero del 2019 lo valoraría, sin embargo, para los que vivimos Acoso laboral y además depresión como resultado de la misma situación, un día de trabajo resulta un suplicio. *(PRUEBA DIEZ) (*)*

27. Por lo que no pude más y me vi obligada a presentar la renuncia el día **21 de noviembre del 2018**, dejando de laborar para el Ministerio Público, el **2 de diciembre del 2018**. En la renuncia le expongo a la Fiscal General las razones de mi renuncia, el Acoso Laboral pero no obtuve ayuda de la Jefatura del Ministerio Público, literalmente me vi en un callejón sin salida, no sabía que más hacer para poder salir adelante con la situación, puse en conocimiento a la Jefatura, pero no se hizo nada. Tuve que renunciar lo que me causó mucho dolor, tuve que dejar mi plaza en propiedad y el derecho a la futura pensión, al aguinaldo, al seguro social, porque una vez más no soportaba más el sufrimiento, sufrimiento del cual tenía conocimiento mi familia, a quienes día a día les comentaba lo que estaba viviendo, desde el 2014 cuando empezó el Acoso Laboral, y como debido a la falta de ayuda tuve que presentar la renuncia. *(PRUEBA ONCE) (*)*

28. El día **30 de noviembre del 2018**, mediante mensaje de WhatsApp una vez más, le manifesté a la Fiscal General que dos veces había vivido una difícil situación laboral, que otros compañeros la estaban viviendo y por eso había presentado la renuncia, a lo que me respondió que le dolía mucho que yo era una persona muy capaz, y que donde fuera a trabajar lo haría bien. *(PRUEBA ONCE) (*)*

29. Aunado a todo lo vivido, mayor angustia me causó que en el mes de agosto del 2019, una vez culminado el proceso para Juez Penal 4, al recibir el Informe Pericial, se indica que mi persona, había tenido problemas de redacción y que no cumplía plazos, momento en el que literalmente lloré, porque no podía creer que la situación de Acoso Laboral me estuviera afectando en mi gestión para trabajar como Jueza Penal 4, era evidente que habían hecho entrevistas o solicitado algún informe que no reflejaba la verdad, y finalmente lo que si reflejaba era el Acoso Laboral que había sufrido. Revisado el peritaje y su resultado dice que tenía problemas en la redacción, en los plazos y que me prescribían causas lo que no es cierto, precisamente lo que manifestaba la coordinación de la Unidad de Inspección Fiscal. Además de las causas abiertas mientras me desempeñe en el Unidad de Trámite Rápido. Ante la conclusión del Peritaje presenté la respectiva apelación porque no se valoraba todo mi desempeño laboral. Asimismo, solicite una Aclaración del Informe que me indicaran a quien habían entrevistado para poder defenderme, pero me indicaron que no. *(PRUEBA DOCE) (*)*

30. También solicité a la Unidad de Inspección Fiscal y al Departamento de Tecnología de la Información el detalle del circulante mensual que tramité desde mi ingreso en el **año 2007** hasta que finalicé **funciones en el año 2017**, a fin de demostrar mi buen desempeño en las funciones, ya que cuando empecé en la Unidad de Inspección Fiscal asumí un escritorio con un gran circulante y cuando finalicé mi gestión el circulante era muy bajo **y ninguno de los despachos me brindó la información.** *(PRUEBA TRECE) (*)*

31. Como ejemplo de mi desempeño en la Unidad de Trámite Rápido, aportó el Recurso de Casación presentado por mi persona y declarado con lugar en el mes de setiembre del 2018 por la Sala Tercera y uno de los Recursos de Apelación de Sentencia declarado también con lugar por el Tribunal de Apelación de Sentencia Penal II Circuito Judicial de San José. *(PRUEBA CATORCE) (*)*

32. Con la certeza de mi inocencia en las causas disciplinarias, pese a mi estado emocional, tenía que estar contestando traslados de cargos, presentando recursos, sumado a que no contaba con defensa técnica. *(PRUEBA QUINCE) (*)*

33. El día **15 de noviembre del 2019** interpuse la correspondiente demanda laboral en el Juzgado Laboral de San José, misma que le asignaron el número **19-002293-1178-LA.** *(PRUEBA DIECISÉIS) (*)*

34. Desde el día **5 de SETIEMBRE DEL 2019 presenté la apelación del Peritaje ante Carrera Judicial.** *(PRUEBA DIECISIETE) (*)*

35. El **21 de febrero del 2020**, recibo el resultado de la apelación de Trabajo Social que me fue desfavorable.

(*) Las pruebas señaladas se encuentran aportadas en la causa laboral **19-002293-1178-LA**.

Con relación al informe de la UISA número RS-0178-2020:

En el informe se señala que: “Por todo lo anterior, a partir de los resultados de la valoración Sociolaboral se estima que en lo referente a la idoneidad ética y moral que el Poder Judicial demanda de sus colaboradores y colaboradoras, la señora xxx tiene un criterio NO RECOMENDADA”.

Seguidamente en atención al Principio al Debido Proceso en materia disciplinaria me voy a referir a los procedimientos disciplinarios en los cuales se me sanciona, y de los cuales tuve conocimiento.

Con la certeza de mi inocencia interpuse en la vía de jurisdicción laboral la respectiva impugnación de las resoluciones en las que se me sanciona –sumaria **19-002293-1178-LA**- y, por lo tanto, no están en firme, por esa razón con todo respecto se violenta el Principio de Inocencia al señalar que existen cuestionamientos en cuanto a mi ética y moral.

En el informe se indica que no presenté ante la UISA prueba a mi favor, sin embargo, cuando me entrevistaron llevé todas las pruebas presentadas en la demanda laboral y me dijeron que luego me las solicitarían lo cual no ocurrió.

Las causas disciplinarias que se abrieron son injustas y fueron un despido solapado, porque me obligaron a renunciar, ante el Acoso Laboral. **Nótese como las causas se abrieron en el año 2018, momento en que me trasladaron a la Unidad de Trámite Rápido, después de diez años de trabajar en la Unidad de Inspección Fiscal** y son producto del Acoso Laboral. En las cuales se me causa indefensión, se vulneran mis derechos, por la presencia defectos absolutos, términos de caducidad vencidos e inobservancia de la sana crítica racional en el análisis de la prueba.

Seguidamente presento un extracto de los alegatos esgrimidos en la jurisdicción laboral.

“1.- CAUSA NÚMERO 18-000139-033-IF:

En esta causa se me acusa de no comunicar un señalamiento de una audiencia en la Unidad de Trámite Rápido, sin embargo, si lo comuniqué al fiscal auxiliar encargado de la causa penal, en presencia de la técnica judicial y también al asistente jurídico, quien me indicó que la encargada de los juicios lo asignaría a otro fiscal y así se lo hice ver a la jefatura. Desde la contestación del traslado de cargos, indiqué la verdad de la ocurrido, como se dieron los hechos, además presenté la excepción de prescripción /o caducidad, sin embargo, ni la Fiscalía General (Unidad de Inspección Fiscal porque son los fiscales de ese despacho los que

redactan los proyectos) , ni la Inspección Judicial analizaron de forma objetiva la prueba, a la luz de la sana crítica racional, **ni declararon de oficio la caducidad y prescripción de los hechos**, ni se valoró los documentos de prueba aportados, dejándome en estado de indefensión.

I. AUSENCIA DE VALORACIÓN DE DOCUMENTOS APORTADOS

El día 21 de mayo del 2019, mi persona remitió un correo electrónico a la Inspección Judicial con carácter de **URGENTE** donde aportaba una serie de documentos a fin de que fueran valorados como prueba para mejor resolver y solicité expresamente que fueran aportados como parte del recurso de apelación presentado en la causa los cuales no fueron analizados dentro de la resolución de cita.

Con ellos se demuestra: 1) La carga laboral excesiva de la Unidad de Trámite Rápido por lo que la oficina de Ambiente Laboral recomendó el traslado. 2) La atención psicológica recibida desde hace años debido al stress laboral y depresión que he venido sufriendo a raíz de la apertura de causas injustas y acoso laboral que ha sido tal afectación que no había **tenido el valor defenderme** y aportar mayores elementos de prueba, ya que no podía asimilar que funcionarios que trabajan para el Poder Judicial dieran declaraciones tan sesgadas y no acordes con la realidad. 3) La solicitud para que se recibiera la declaración de Hazel Chavarría Marín quien trabajó en la Unidad de Trámite Rápido como fiscal auxiliar y podía declarar sobre el desorden en los señalamientos en la agenda, los cambios repentinos y demás aspectos. 4) Asimismo, comuniqué que debido al acoso laboral sufrido durante años y la apertura de causas sin fundamento, y sin encontrar la solución tuve que presentar la renuncia.

Documentos remitidos el día 21 de mayo del 2019 la Inspección Judicial:

- a) Atención recibida en Ambiente Laboral no solo a mi persona sino a los otros fiscales de la Unidad de Trámite Rápido, donde se recomienda el traslado, finalizar el trámite en el INS.
- b) Referencia al INS.
- c) Solicitud de información del INS a la jefatura quien no contestó la gestión hecha a fin de contar con la información que pedía el INS por lo que a pesar de que me presenté no pude seguir con la atención que requería y había sido remitida por el médico de empresa.
- d) Atención en sicología de la Corte.
- e) Epicrisis del médico privado.

II. CADUCIDAD Y/O PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA CONFORME EL ARTÍCULO 211 DE LA LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL

Así mismo, presenté la excepción de caducidad/ o prescripción de los hechos, ante la Unidad de Inspección Fiscal porque el Fiscal Adjunto, Lic. Roger Solís tuvo conocimiento de los hechos desde antes del **16 de febrero del 2018**, porque mi persona fue a su oficina a explicarle todo lo que había pasado y es hasta el 26 de marzo del 2018 que decide remitir a la Inspección Fiscal el informe de la Licda. Marianela Pereira, por lo que para cuando se me notifica el traslado de cargos, el día 20 de abril del 2018, ya había operado el plazo de prescripción que señala la norma.

En igual sentido solicite que se valora el criterio de la Inspección Judicial, sobre la potestad disciplinaria del Fiscal Adjunto ver: voto 562-2016: *“... Con relación al segundo motivo alegado, procede esta Cámara a variar criterio y en razón de eso se acoge la excepción interpuesta, según se explica a continuación, se tiene que de conformidad con el numeral 185 de la Ley Orgánica del Poder Judicial las Jefaturas de los Despachos podrán ejercer el régimen disciplinario sobre sus subalternos, siempre y cuando la sanción a imponer no supere los quince días y para lo cual deberán seguir el procedimiento establecido en ese mismo cuerpo normativo. Aunado a lo anterior el artículo 28 de la Ley Orgánica del Ministerio Público establece que los funcionarios y empleados del Ministerio Público estarán sometidos al régimen disciplinario y laboral que establece la Ley Orgánica del Poder Judicial. Así las cosas, tanto el procedimiento, como las competencias y plazos para la aplicación del régimen disciplinario en los funcionarios del Ministerio Público, se rigen por lo dispuesto en la Ley Orgánica del Poder Judicial. Se tiene además que mediante Circular 01-ADM-2011 la Fiscalía General de la República, donde se dispuso dejar sin efecto lo mencionado en la circular 10-ADM-2010 en los correspondiente a la delegación del proceso disciplinario en los Fiscales y Fiscales Adjuntos que componen el Ministerio Público, otorgándole exclusivamente a la Inspección Fiscal dicha labor. Considera este Tribunal Colegiado que una directriz administrativa, no puede quitarle a las diferentes Jefaturas del Ministerio Público, facultades que se les han otorgado por ley, pues sería contrario al principio de legalidad y de reserva de ley. Ahora bien, este Órgano Decisor, entiende la directriz de concentrar la tramitación de los procesos disciplinarios de los servidores del Ministerio Público en la Unidad de Inspección Fiscal, **pero esto no significa que los plazos para iniciar los procesos administrativos empiecen a correr hasta que la Inspección Fiscal se imponga del conocimiento de los hechos que se denuncian...**”* (lo destacado en negrita no pertenece al original).

Así como, Las Reglas Prácticas para orientar el ejercicio de la potestad disciplinaria y funcionamiento del Tribunal de la Inspección Judicial, CIRCULAR N° 09-2002, artículo 8° establecen:

-De acuerdo con la potestad recogida en el artículo 185 de la Ley Orgánica, **para que los Jefes de oficina puedan aplicar el régimen disciplinario sobre sus subordinados, se establece que esa potestad sea ejercida en forma obligatoria en el caso de las faltas leves y en el caso de las faltas graves**, de conformidad con las reglas de competencia establecidas en ese artículo. Lo anterior involucra tanto las faltas indicadas en el artículo 193 de la Ley Orgánica, como aquellas que la jurisprudencia administrativa llegue a reputar como tales en aplicación del artículo 194 de la Ley arriba citada. Para los efectos de este artículo, la competencia, en caso de duda será fijada por el Tribunal de la Inspección Judicial, sin ulterior recurso. **Al estimarse, por parte del jefe de Oficina, que no es competente para conocer el asunto en investigación, deberá remitirlo inmediatamente al Tribunal de la Inspección Judicial.** (lo destacado en negrita no pertenece al original).

Asimismo, la **GUÍA GENERAL Procedimiento Disciplinario Administrativo en el Poder Judicial**, del año 2017 establece sobre las: **1.- Instancias que aplican el Régimen Disciplinario Administrativo en el Poder Judicial que las:**

c.- Jefaturas: *Tendrán competencia para conocer de todas aquellas faltas que sean sancionables con advertencia, amonestación escrita y suspensión sin goce de salario hasta 15 días (art 185 LOPJ), sin perjuicio de la competencia del Tribunal de la Inspección Judicial. Se consideran jefaturas que aplican régimen disciplinario las siguientes:*

c.1- Inspección Fiscal: *Instruye los asuntos del personal profesional, técnico y administrativo del Ministerio Público; correspondiendo al Fiscal General o el Subrogante dictar el acto final.*

En el mismo sentido el artículo 414 del Código de Trabajo dispone que: “.- Sin perjuicio de lo que establezcan las disposiciones especiales sobre el plazo de prescripción, los derechos y las acciones de los empleadores o las empleadoras para despedir justificadamente a los trabajadores o las trabajadoras, o para disciplinar sus faltas, **prescribirán en el término de un mes, que comenzará a correr desde que se dio la causa para la separación o sanción o, en su caso, desde que fueron conocidos los hechos causales.** En caso de que la parte empleadora deba cumplir un procedimiento sancionador, la intención de sanción debe notificarse al empleado dentro de ese plazo y, a partir de ese momento, el mes comenzará a correr de nuevo en el momento en que la persona empleadora o el órgano competente, en su caso, esté en posibilidad de resolver, salvo que el procedimiento se paralice o detenga por culpa atribuible exclusivamente a la parte empleadora, situación en la cual la prescripción es aplicable, si la paralización o suspensión alcanza a cubrir ese plazo. (lo destacado en negrita no pertenece al original).

Todo lo expuesto viene a dejar claro la existencia de diversos criterios en torno al tema de la prescripción y caducidad, nótese que a lo largo del tiempo, se han dictado varias resoluciones por

los diferentes órganos tanto administrativos como jurisdiccionales e incluso entre la normativa administrativa y la normativa laboral, no existe acuerdo y por el contrario **se adolece de seguridad jurídica para los que somos sometidos a un proceso disciplinario por la vulneración al principio de legalidad y de no reforma en perjuicio, porque una sanción por una suspensión sin goce de salario viene a afectar económicamente por el rebajo en el salario que recibimos o afecta el reporte de sanciones por las aspiraciones laborales que podríamos tener**, y por tanto esa falta de certeza no debe afectarnos, máxime que en este caso la jefatura tuvo conocimiento de todo lo ocurrido y no lo puso en conocimiento de inmediato, por lo que cuando trasladan cargos había operado el plazo de caducidad de un mes para iniciar válidamente el proceso disciplinario.

III. VIOLACIÓN AL DEBIDO PROCESO VULNERACIÓN DERECHO DE DEFENSA.

El fin de aportar todos los documentos de prueba y que no fueron valorados por la Inspección Judicial lo fue el demostrar que, debido a la carga laboral, acoso laboral por las causas disciplinarias injustas no estaba en condiciones psicológicas para defenderme de los hechos que se me acusaba, ya había expuesto mis razones a la jefatura, no podía asimilar que un fiscal de la república no dijera la verdad, que los testigos recibidos eran “amigos” de ese fiscal, quienes ocultaron información, y la que estaba en desventaja desde el inicio era yo, había recibido atención por el médico de empresa, por el psicólogo de la Corte, en Ambiente Laboral y finalmente fui remitida al INS, sin embargo no puede ser atendida porque la jefatura no brindó la información solicitada, no tenía defensa técnica, ya debido a la situación laboral había solicitado ayuda a los diferentes departamentos, y finalmente al no tener respuesta real, fui obligada a presentar la renuncia y de todo ello puse en conocimiento a la Fiscalía General sin embargo no se hizo nada.

Por lo que siendo que el órgano instructor tenía el deber actuar con objetividad, debió en apego a ese principio traer la prueba de descargo, y no solo traer a la causa la supuesta prueba de cargo, ya que tenía el deber de descartar con prueba mis alegatos defensa lo cual no hizo, omitiendo citar a mis testigos Giovanni Núñez y Marianela Pereira sin ningún fundamento, y tampoco es válido indicar que yo tenía que “insistir” en ello cuando era el deber del instructor recibir la prueba, el órgano instructor debía preguntar a los testigos sobre mis alegatos de defensa y no solo sancionar sin llegar a la verdad real.

Si en materia penal el imputado tiene derecho legal y por ende el correlativo deber del Ministerio Público de apegar sus actuaciones al principio de objetividad como lo establece al artículo 63 del Código Procesal que dice: *“Objetividad En el ejercicio de su función, el Ministerio Público adecuará sus actos a un criterio objetivo y velará por el cumplimiento efectivo de las garantías que reconocen la Constitución, el Derecho Internacional y el Comunitario vigentes*

en el país y la ley. Deberá investigar no sólo las circunstancias que permitan comprobar la acusación, sino también las que sirvan para eximir de responsabilidad al imputado; asimismo, deberá formular los requerimientos e instancias conforme a ese criterio, aun en favor del imputado”.

Con mayor razón debe actuar con objetividad el órgano instructor de una causa disciplinaria seguida en contra de un servidor del Ministerio Público y no solo tener como meta sancionar sin valorar toda la prueba y así determinar que no existía responsabilidad en los hechos.

Se vulneró mi derecho a contar con defensa técnica, en la etapa final, se conculcó mi derecho a contar con defensa letrada, porque desde diciembre del 2018, ya no trabajaba para el Poder Judicial siendo esto de conocimiento de la Inspección Fiscal y de la Fiscalía General, por eso la defensa **no contestó la audiencia final, dejándome en estado de indefensión**, nótese que los documentos aportados eran con el fin de que el aquen valorara que no estaba en condiciones de defenderme en ese momento, pero no los tomó en cuenta.

IV. VIOLACIÓN A LAS REGLAS DE LA SANA CRÍTICA, PROPIAMENTE LA VALORACIÓN DE LA PRUEBA Y A CADA UNO DE LOS ARGUMENTOS DEFENSA.

La Sala Constitucional ha establecido que “...la inobservancia de las reglas de la sana crítica racional, como método para apreciar la prueba -por errores de hecho o de derecho- y por consiguiente para demostrar la culpabilidad del acusado más allá de toda duda razonable, constituye una violación al debido proceso”. Resolución número de las 15 horas con treinta y tres minutos del día 28 de marzo del 1995.

Solicito respetuosamente se considere este alegato defensa, a pesar de que se expuso al aquo y de igual forma se expuso en el recurso de apelación no se analiza la prueba que aporté ni mis alegatos defensa, solo se sanciona sin valorar toda la prueba, no es cierto que no comunicara, la audiencia, **si lo hice**, y también consulté, al fiscal encargado, y al asistente jurídico, aunado a que en el paralelo estaba anotado la fecha y hora de la audiencia, lo puse en conocimiento a la funcionaria encargada de entregar paralelos, y de los señalamientos de los fiscales, ¿qué más podía hacer?, nada más, si hubiera sabido que la encargada era Daisy y no Raquel, lógicamente que le hubiera puesto en conocimiento a Daisy, no sabía que la encargada de agenda era Daisy, creí que era Raquel, como me lo dijo el asistente jurídico, José Miguel, así lo hice porque estime que era lo correcto, como me lo habían indicado, cuando manifiesto que no tenía conocimiento del procedimiento no era porque tuviera duda alguna porque creí que había que comunicarlo a Jorge Meckbell, fiscal encargado de la causa penal, ¿qué más podía hacer?, nada más. Es por ello que posterior a eso decidí

remitir a Daisy correos electrónicos comunicando algún cambio en los señalamientos. Tampoco se valora que los testigos no dijeron toda la verdad, ocultando información, no se valora sus declaraciones con mis argumentos de defensa, y prueba, **que son la verdad de lo ocurrido**, no podía actuar de otra forma, de ahí que mi actuación fue diligente y apegada al conocimiento que tenía en el momento.

La Fiscalía General (Unidad de Inspección Fiscal) y la Inspección Judicial, no valoraron toda la prueba que estaba en el expediente, donde se demuestra mi inocencia en los hechos. Es falso lo dicho por el fiscal Jorge Meckbell, yo si le dije a él que no podía ir a la audiencia del día siguiente porque tenía juicio, y él me dijo “no pasa nada” frase que me quedó “gravada” y ahí se encontraba la testigo María Teresa, tampoco es cierto que yo no le dije al testigo José Miguel sobre la audiencia, sí le dije de la audiencia, y él me dijo que Raquel asignaría la audiencia, además en el paralelo se indicaba claramente el señalamiento, no es cierto que yo tenía el paralelo en mi oficina, yo se lo dejé a Raquel, y ella no sé qué lo hizo, tampoco es cierto que no le diera los paralelos, era ella la que me decía que me avisaba cuando se los diera, nótese como la misma Raquel dice en su declaración que días después me dice mediante mensaje que yo debía comunicarle al encargado de la agenda, que era Chris, era obvio porque yo creía que era ella la encargada de la agenda y de los señalamientos, y luego faltando a la verdad el señor Meckell dice que lo sacó de mi oficina lo que es falso, todos los testigos eran amigos y compañeros, y en alguna ocasión después de lo ocurrido los observé reunidos, además recuerdo a los involucrados les tramité procesos disciplinarios, durante los diez años que laboré en la Unidad de Inspección Fiscal, pero jamás me imaginé que personas que deben de tener una conducta proba que laboran el Poder Judicial, en una Fiscalía, faltarían a la verdad, lo dicho por ellos INSISTO no es cierto, y de ello tenían conocimiento mis testigos pero faltando al deber objetividad y de buscar la verdad real no se trajeron al proceso y también en el informe de la Licda. Marianela se consignó la verdad, tampoco se valoró que efectivamente en el paralelo se indicaba el señalamiento, y que me dejaron en estado de indefensión.

Como no me iba a afectar emocionalmente tanta mentira y acoso, tómese en cuenta que trabajé muchos años en la Inspección Fiscal y tal vez eso no era bien visto cuando llegué a la Unidad de Trámite Rápido porque tramité procesos en contra de los involucrados o testigos y pudo presentarse alguna represalia y se terminara por orquestar toda una farsa, esta información puede solicitarse a la Unidad de Inspección Fiscal.

Todo lo anterior se lo puse en conocimiento a la jefatura, quien lejos de valorar lo ocurrido, decide someterme a un proceso disciplinario a todas luces injusto, y sancionarme de forma arbitraria, causándome agravio, por el daño emocional y laboral que ello implica, debido al acoso laboral, tal y como lo demuestro con el documento de atención recibida en la departamento de

sicología de la Corte, se ha vulnerado groseramente mis derechos laborales, y mi estabilidad emocional como se demuestra con la atención de médico privado y debido a toda la situación vivida tuve que presentar la renuncia. No omito indicar que traté de hablar con la señora Emilia Navas y me contestó que no hablaría sobre lo ocurrido.

Además, en mi renuncia expongo todas las razones, pero a pesar de que lo informé en mi renuncia ni por asumo hubo interés por parte de la jefatura en saber qué era lo que me ocurría, vulnerando mi derecho a un ambiente laboral sano.

2.- CAUSA número xxx:

En esta causa la cual inicia **después de mi salida de la Unidad de Inspección Fiscal**, se me acusa de no incluir un periodo en un traslado de cargos que formulé cuando trabajaba en la Unidad de Inspección Fiscal, siendo esta otra causa injusta, consecuencia del Acoso Laboral, cuando lo cierto es que todos los traslados de cargos que formulábamos los fiscales de la Unidad de Inspección Fiscal, sin excepción alguna, tenían que contar con el visto bueno de la coordinación de ese despacho. **Aunado a lo anterior la causa estuvo inactiva durante ocho meses, sin que de oficio se declarara la caducidad.**

Al igual que en la primera causa, aporté unos documentos a fin de que fueran valorados como parte de la prueba, pero no fueron valorados, donde se demostraba mi situación y el acoso laboral sufrido, tampoco se declara la caducidad alegada, ni se hace un análisis de toda la prueba que demuestra que no incurrí en ninguna falta disciplinaria.

V. AUSENCIA DE VALORACIÓN DE DOCUMENTOS APORTADOS

Se aportaron los siguientes documentos:

f) Atención recibida en Ambiente Laboral no solo a mi persona sino a los otros fiscales de la Unidad de Trámite Rápido, donde se recomienda el traslado, finalizar el trámite en el INS.

g) Referencia al INS.

h) Solicitud de información del INS a la jefatura quien no contestó la gestión hecha a fin de contar con la información que pedía el INS por lo que a pesar de que me presenté no pude seguir con la atención que requería y había sido remitida por el médico de empresa.

i) Atención en sicología de la Corte.

j) Epicrisis del médico privado.

VI. CADUCIDAD Y/O PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA CONFORME EL ARTÍCULO 211 DE LA LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL

Respetuosamente señalo y así se alegó ante la Fiscalía General (**Unidad de Inspección Fiscal**) y la Inspección Judicial, que esta causa operó la caducidad /o prescripción de los hechos, nótese que, la jefatura de la Inspección Fiscal había tenido conocimiento del traslado de cargos desde el **mes de setiembre del 2017**, había

revisado el traslado de cargos y otorgado el visto bueno, y en virtud de ello había operado la prescripción que señala la norma en el artículo 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Además, la causa estuvo **INACTIVA DURANTE OCHO MESES** por lo que de forma objetiva y el fiscal instructor de la Unidad de Inspección debió hacerlo de conocimiento de la Fiscal General Emilia Navas a fin de que se declarara la caducidad de la causa.

Asimismo, se expuso sobre la potestad disciplinaria de la jefatura de la oficina, su deber de comunicarlo de forma inmediata, además de la certeza jurídica que establece la norma laboral en el artículo 414 del Código de Trabajo.

En cuanto a la excepción de prescripción el Tribunal de la Inspección Judicial solo dice que está correcto y no realiza ningún análisis a luz de los diferentes criterios esbozados por los órganos jurisdiccionales y administrativos, siendo que tratándose del Tribunal de la Inspección Judicial al igual que los otros han variado reiteradamente su criterio, emitiendo resoluciones contradictorias en cuanto a tema, sin que haya unidad en el criterio, lo que deja en estado de inseguridad jurídica en cuanto al tiempo de prescripción de los hechos disciplinarios, lo que no debe afectar a los sometidos a este tipo de procesos.

En cuanto a la caducidad, **LA CAUSA SE MANTUVO INACTIVIDAD DURANTE OCHO MESES** sin motivo alguno, siendo este un defecto absoluto, que **debe ser declarado de previo y especial pronunciamiento por lo tanto se tenía que declarar de oficio por parte del Tribunal de Inspección Judicial** y no lo fue pese a que fue alegado, era evidente que la Fiscalía General (el órgano instructor de la Unidad de Inspección Fiscal) no lo iba a hacer de forma objetiva y aun así no fue analizado por el Tribunal de la Inspección Judicial, a pesar de que en otras resoluciones dicho tribunal si ha declarado la caducidad de las acciones siendo alegadas en esa etapa.

VII. VIOLACIÓN AL DEBIDO PROCESO VULNERACIÓN DERECHO DE DEFENSA.

Desde el inicio de la causa disciplinaria solicité que se recibiera la declaración del testigo Lic. José Marco Campos Valverde porque el sí fungió como jefatura de la Unidad de Inspección Fiscal y por tanto le constaba que a **ninguna** de las causas se les daba trámite si no se contaba con el visto bueno de la jefatura por tanto todos los traslados de cargos, debían contar con ese visto bueno, visto bueno que se daba mediante correo electrónico, el testigo Jimmy García no era jefatura, sin embargo, no se valoró que el testigo dijo que era lógico que no le constara porque él no labora como fiscal sino como auxiliar de la Unidad de Inspección Fiscal.

En el voto n° 2512-2019 se indica que ha folio 41 del expediente, consta que el a quo se pronunció sobre los motivos por los cuales rechazaba la prueba, pero una vez más se desprende la vulneración al derecho de defensa porque dicha resolución NUNCA me fue

comunicada pese a que se trataba del rechazo de la prueba de descargo.

Por lo que siendo que el órgano instructor tenía el deber actuar con objetividad, y teniendo el **conocimiento** de que los vistos buenos de los traslados de cargos se otorgaban vía correo electrónico, debió actuar objetivamente y solicitarle al departamento de informática la revisión de computadora que mi persona utilizaba y la computadora que utilizaba la coordinación de la Unidad de Inspección Fiscal para extraer el correo electrónico que le daba el visto bueno al traslado de cargos, y no solo “acomodar” una sanción sin recabar mayores elementos de prueba.

Como lo indiqué si en materia penal el imputado tiene derecho legal y por ende el correlativo deber del Ministerio Público de apegar sus actuaciones al principio de objetividad como lo establece al artículo 63 del Código Procesal, cuando más en una causa disciplinaria en contra de un servidor del Ministerio Público y no solo tener como meta sancionar sin valorar toda la prueba necesaria y así determinar que no existía responsabilidad en los hechos.

VIII. VIOLACIÓN A LAS REGLAS DE LA SANA CRÍTICA, PROPIAMENTE LA VALORACIÓN DE LA PRUEBA Y A CADA UNO DE LOS ARGUMENTOS DEFENSA.

Solicito respetuosamente se considere este alegato defensa, a pesar de que se expuso al aquo y de igual forma se expuso en el recurso de apelación no se analiza la prueba y mis alegatos defensa, solo se sanciona, no se valora lo que **declaró el testigo Jimmy García a la luz de la sana crítica racional, el testigo manifestó que la señora Claudia Villafuerte como Fiscal Coordinadora, desde el año 2014 había implementado que quien estuviera asumiendo el puesto debía dar el visto bueno de los traslados de cargos, lo que acredita mi defensa sin ninguna duda.**

En el voto que se recurre se omite valorar el estudio previo que se hizo de la causa penal 13-000544-0619-PE que origina la denuncia de la quejosa y por ende las razones por las cuales no se incluye dicho plazo en el traslado de cargos, **y por qué dicho traslado contó con el aval de la jefatura, simplemente debido a que estaba correcto**, por lo que no se realiza un correcto análisis intelectual de la prueba documental y testimonial, nótese que en la resolución que se ordena realizar una investigación sobre el traslado de cargos, el órgano instructor (Unidad de Inspección Fisca) omite efectuar un estudio minucioso de la causa penal aventurándose a indicar que el traslado de cargos no incluía el tiempo indicado.

Cuando los fiscales de la Unidad de Inspección Fiscal recibíamos una queja, formulábamos el traslado de cargos, y lo pasábamos a la jefatura para que lo revisara y diera el visto bueno, en este caso así se hizo, haciendo un previo análisis de los hechos que originaron la denuncia, por tanto, cuando teníamos conocimiento de una posible falta disciplinaria en la tramitación de una causa penal, lo primero se hace es revisarla, a fin de determinar por

economía procesal y de recursos públicos, si los hechos disciplinarios han prescrito o no hay falta que perseguir lo anterior en apego al principio de objetividad que debe regir las actuaciones de los funcionarios que tramitan materia disciplinaria, por lo que se valoró en este caso que el delito investigado es un delito complejo de instruir, al tratarse de un delito de homicidio culposo contra ignorado, debido a la falta de información brindada al momento de presentar la denuncia, siendo que la atención de la quejosa participan varios profesionales en la salud en diferentes centros de salud, de las cuales no se tenía el nombre y tampoco, que tipo de atención le habían dado, incluida la valoración y medicamento prescrito, y el diagnóstico médico, aunado al hecho de que en ese momento la quejosa no aporta ningún tipo de prueba, como se infiere de la denuncia penal por lo que se requería de contar con la documentación idónea para solicitar el dictamen médico legal y así poder determinar las causas del fallecimiento del menor, es sabido que este tipo de delitos requieren de mucho tiempo por parte del fiscal a fin de recabar toda la información y documentación necesaria, al tratarse la información sobre la atención médica brindada por la Caja Costarricense de Seguro Social a los pacientes de datos privados con carácter confidencial, se tomó en cuenta que la denuncia penal se presentó en el mes de diciembre, prácticamente cuando ya iniciaba el periodo de vacaciones de fin de año, aunado a los otros periodos de vacaciones que tenían en ese momento todos los servidores públicos, lo que evidentemente redujo sensiblemente el tiempo para contar con la documentación de atención de la quejosa. Al expediente se aporta el acta de defunción, la epicrisis del internamiento de la denunciante del 5 al 7 de noviembre del 2013, así como los documentos de atención e internamiento del 20 al 25 de noviembre del 2013 en el Hospital de las Mujeres Dr. Adolfo Carit Eva y una vez con esa información la fiscal encargada procede a solicitar el dictamen médico legal el 24 de febrero del 2015, **por lo que queda en evidencia que la causa penal 13-000544-0619-PE no estuvo inactiva antes del periodo de tiempo que se señala en el traslado de cargos**, no así después de ese periodo por eso en el traslado de cargos se acusa a partir de ese periodo ya que después de ese tiempo, la causa permanece inactiva, siendo que es hasta el día 15 de setiembre del 2016, que se emite un primer dictamen médico legal, donde se indica que se requiere del expediente original de atención en la Clínica Carlos Durán, así como del expediente original de la atención recibida por la madre y el producto en el Hospital de las Mujeres Adolfo Carit Eva, además de la copia del certificado de defunción del producto y del protocolo de la autopsia del producto, con las fotografías y las láminas de histología y bloques de parafina respectivos. El 18 de setiembre del 2017, el departamento de medicina legal emite una ampliación del dictamen, donde solicita más documentos, el estudio anamotopatológico tanto de la autopsia como de la placenta, finalmente mediante ampliación de dictamen de fecha 1 de noviembre del 2017, el médico legal arriba a la conclusión de

que se trató de un parto inmaduro de un feto del 26 semanas, que muere poco después de su nacimiento, y contrario a ello en el acta de defunción se indica óbito fetal, y en la casilla 10 se consigna que el fallecimiento se da antes de la labor de parto, pero a pesar de la contradicción en los documentos, en virtud de que no se le realizó la autopsia **debido a que los familiares firmaron la autorización para que no se realizara la autopsia hospitalaria no era posible para el médico legal emitir un dictamen sobre la causas de muerte del menor.** En virtud de ello, al no poderse determinar la comisión de un delito, la causa fue Desestimada lo que lleva a concluir que no se pudo determinar alguna responsabilidad penal como consecuencia de que no se realiza una autopsia al menor debido a la autorización de la familia para que no se hiciera.

Cuando se traslada cargos a un funcionario se debe hacer de forma objetiva, y no de forma arbitraria y sin un profundo análisis de los hechos y prueba que hay en el expediente, y si se hace de esta forma en materia penal cuanto más en materia sancionatoria, toda esta falta de objetividad y de estudio correcto de un caso, me somete de forma innecesaria a un proceso disciplinario sin fundamento con la consecuente afectación emocional que eso conlleva por el acoso laboral.

Se presenta violación a las reglas de la sana crítica en la apreciación de la prueba, no existe en el expediente prueba que determine que mi persona actuara de forma negligente o incumpliendo mis deberes por el contrario el traslado de cargos que formulé el día 19 de setiembre del 2017 y que contó con el aval de la jefatura de la Inspección Fiscal, se formuló y redactó de forma correcta, de lo contrario la jefatura de la Unidad de Inspección Fiscal me lo hubiera hecho ver en ese momento, de ahí que mi actuación fue diligente y no he incurrido en ninguna falta disciplinaria, debió el instructor que me traslada cargos, hacer una revisión objetiva de la causa penal 13-000544-0619-PE y de esta forma determinar por qué se imputó de la forma que se hizo, y no abrir un procedimiento disciplinario en mi contra a todas luces injusto, y sancionarme de forma arbitraria, teniendo pleno conocimiento la Fiscalía General (Unidad de Inspección Fiscal) del procedimiento interno para el trámite de los traslados de cargos.

Se me ha causado gran agravio, por el daño emocional y laboral que ello implica, debido al acoso laboral, tal y como lo demuestro con los documentos aportados, porque no solo había una carga laboral excesiva sino que además persecución y acoso laboral hacia mi persona con la apertura de causas disciplinarias sin ningún análisis previo, sometiéndome a gran desgaste emocional y físico lo que se hubiera evitado si la institución y los encargados hubieran actuado de forma correcta, todo lo vivido me obligó a presentar la renuncia con el consecuente daño económico.

3.- CAUSA xxx:

En esta causa se me acusa de no acudir a una audiencia, mientras laboraba en la Unidad de Trámite Rápido, nuevamente hechos injustos, ya que se demuestra el desorden que había en la Unidad

de Trámite Rápido en la agenda y por ende desorden en la asignación de audiencias a los fiscales, sumado a la gran carga laboral, tampoco valora la Fiscalía General (**Unidad de Inspección Fiscal**), **la caducidad de la acción disciplinaria por vencimiento del mes para trasladar cargos y del año para finalizar la investigación y emitir una resolución, y sumado a ello estuvo inactiva por espacio de nueve meses sin justificación alguna.**

I. DEFENSA DE CADUCIDAD DE LA ACCIÓN

En la causa ~~xxx~~ la investigación preliminar ordenada no era necesaria y prueba de ello es que el señor Roger Solís en el informe señala claramente los presuntos hechos disciplinarios y la persona presuntamente responsable de los mismos, en virtud del conocimiento que tuvo de ellos, desde el día de comisión de la presunta falta, el 13 de abril del 2018, por lo que era innecesario ordenar una investigación preliminar.

Sobre la necesidad de la investigación preliminar ha señalado el Tribunal de la Inspección Judicial: VOTO N° 1174-2017 de las once horas y ocho minutos del veintiuno de junio del año dos mil diecisiete: *“...Es criterio, de quienes ahora resuelven, en apego a los parámetros establecidos por la Sala Constitucional, en el caso particular no procedía ordenar una investigación preliminar, pues la información solicitada por el Órgano Instructor podía ser extraída directamente del Sistema de Gestión del Despacho, además el testimonio de piezas que ordena la apertura de este procedimiento disciplinario, contiene el análisis de lo sucedido dentro de los expedientes N°15-001451-031-IJ y 15-001591-031-IJ, por lo que ya se había determinado que existían méritos suficientes para abrir el procedimiento. Aunado a lo anterior, llevan razón los encausados al indicar que bastaba con ingresar al expediente electrónico para identificar a las personas que habían tramitado cada uno de los expedientes, pues al abrir el expediente se despliega una carátula donde se indica el Inspector Instructor y Técnico Judicial a cargo de la tramitación del expediente, personas que no son rotadas ni sus funciones se encuentran divididas por fases de procedimiento, como para tener que precisar las personas o tiempos en que tuvieron a cargo el expediente. Por otro lado, el auto de traslado de cargos de las 11:01 horas del 23 de enero del 2017, imputa actuaciones y resoluciones realizadas dentro de cada uno de los expedientes, información que constaba en los mismos expedientes y la cual podía ser extraída sin necesidad de ordenar una investigación preliminar. Así las cosas, estima este Órgano Decisor que al resultar innecesaria e improcedente la investigación preliminar ordenada, el Órgano Instructor tenía hasta el 27 de noviembre del 2016 para trasladar cargos y notificar a los encausados, siendo que fue hasta el 19 de enero del 2017, que se inició formalmente el procedimiento disciplinario, transcurriendo sobradamente el plazo mensual para iniciar la investigación.*

Nótese que no existe justificación alguna para no haber llevado a cabo la confección del traslado de cargos y su debida notificación

dentro del término legal establecido en el artículo 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

El término no se debe contabilizar desde que la Inspección Fiscal es impuesta del conocimiento de la supuesta falta sino desde que el Fiscal Adjunto (quien tiene potestad disciplinaria al ser jefe de oficina) tiene conocimiento, lo que sucede en fecha **13 de abril del 2018**, por ello el término vencía el 13 de mayo del 2018. El Fiscal Adjunto para el caso concreto era el señor Roger Solís.

Cuando se formula el traslado de cargos el 14 de mayo del 2018, y su notificación el 15 de mayo del 2018, había operado el plazo de caducidad de un mes para iniciar válidamente el proceso disciplinario.

La resolución final se dicta después de finalizado el plazo de un año establecido en el artículo 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial siendo el traslado de cargos de fecha **14 de mayo del 2018**, el acto final tiene fecha **16 de mayo del 2019** y es **notificado hasta el 17 de mayo del 2019, vulnerando ese plazo de prescripción de un año**, para lo cual se tenía como plazo final el 14 de mayo del 2019 para la emisión del acto final y su correspondiente notificación, se concluye que operó la caducidad y así con todo respeto se solicita se declare.

LA SUMARIA ESTUVO INACTIVA SIN JUSTIFICACIÓN ALGUNA POR ESPACIO DE NUEVE MESES, nótese como desde el traslado de cargos de fecha 14 de mayo del 2018 no se realiza ninguna diligencia útil para la investigación hasta la comparecencia del 05 de marzo del 2019 operando el plazo de caducidad en apego al artículo 340 de la Ley General de la Administración Pública: 1) Cuando el procedimiento se paralice por más de seis meses en virtud de causa, imputable exclusivamente al interesado que lo haya promovido o a la Administración que lo haya iniciado, de oficio o por denuncia, se producirá la caducidad y se ordenará su archivo, a menos que se trate del caso previsto en el párrafo final del artículo 339 de este Código.

II. VIOLACIÓN A LAS REGLAS DE LA SANA CRÍTICA, PROPIAMENTE AL PRINCIPIO DE DERIVACIÓN.

En mis alegatos iniciales de defensa indiqué que en su informe el señor Roger Solís Corea, de forma precipitada, sin darme oportunidad de defenderme, violentando el derecho al debido proceso, incluso como Jefatura, debió preguntarme sobre qué había pasado, contrario a ello causándome un gran agravio y daño emocional y laboral, dejándome en mal y afectando mi imagen como profesional, remite un informe el cual podría ser **querellable**, porque asevera que mi persona nuevamente incumple los deberes, al indicar: *“Como puede observarse, existe un incumplimiento en los deberes propios de la fiscal asignada por la asistente judicial de este despacho Daisy Arias y lo peor es que no es la primera vez, pues como lo había informado previamente en una causa tramitada por Jorge Meckbell en su momento sucedió exactamente lo mismo”*, lo

anterior es muy grave y demostrando acoso laboral, porque a pesar de mis explicaciones, las mismas no fueron de recibo.

Desde que Doña Emilia Navas autorizó mi traslado a la UTR, me he esforcé por hacer mi trabajo con excelencia a pesar de la excesiva carga laboral que hay en ese despacho, además no acostumbro a perder el tiempo, he salido un viernes casi a las nueve de la noche haciendo audiencias, me llevo trabajo para la casa, de lo que puede dar fe mi familia, paso literalmente corriendo para salir adelante con el trabajo, cuando me han solicitado colaboración para asumir audiencias que no son mi responsabilidad lo he hecho, aunque no estuvieran asignadas en la agenda, ello a pesar de que recibí un escritorio con un gran circulante con atraso, asumiendo que ello se debía a la carga laboral del Despacho, pero eso si no lo dice en el informe, el cual da a entender que no trabajo que solo incumplo las funciones. Además, las reiteradas causas disciplinarias abiertas en mi contra han afectado mi salud, aunado al daño moral y laboral que esto implica.

Asimismo manifesté con relación a los hechos que se imputan que mantenía los paralelos de las audiencias o juicios a los cuales tengo que ir en un lugar aparte, sin embargo, a dicho lugar tenían acceso otros funcionarios, era común observar cuando se encontraban buscando paralelos y expedientes en la oficina, y valga decir que la mayor parte del tiempo no me encontraba en dicho lugar, debido a la gran cantidad de señalamientos, aunado a lo anterior, si bien las audiencias normalmente se entregan por conocimiento, también lo es que, por diversas razones que evidenciaban desorden en la agenda, los paralelos eran sacados de las oficinas, esto en caso de que debido a la carga laboral u otra razón, otro fiscal debía asistir a la audiencia, o vista o juicio, prueba de ello, **es que el día en mención mi persona acude a otra audiencia, en horas de la tarde, lo anterior en la causa 17-001210-1283-PE la cual no se me había entregado formalmente, y por ende no aparece en la agenda del despacho como asignada ni entregada a mi persona, sin embargo, la realicé porque no tenía nada asignado para la tarde se ese día.** En lo que respecta a la carga laboral, en la UTR, era excesiva, todos los días debíamos acudir a vistas y juicios, no teníamos tiempo de ver el escritorio, lo que tiene como consecuencia, tiempos muertos porque, aunque en el informe mensual se indique la hora de inicio y finalización de estos, no reflejan la realidad, ya que no se contabiliza el tiempo de espera de los presos en las salas de juicios u otras circunstancias, y esto de algún modo termina afectando seriamente el rendimiento laboral. No obstante, ello, di todo mi esfuerzo para sacar adelante el escritorio, pero este tipo de informes lo único que hacen es afectarme emocionalmente y laboralmente, además que afectan mi honor como profesional. A pesar de mis alegatos no todos son valorados por la Jefatura solo se hace referencia lacónica sin

analizar completamente, nótese que no se valora el desorden de la asignación de los señalamientos y la carga laboral.

En cuanto a la carga laboral excesiva de los fiscales existe un pronunciamiento de la Sala Constitucional, el voto número 12788-2011, el cual en lo que interesa señala lo siguiente: “[...] *Esta dilación, que la Sala estima excesiva, no es imputable a los fiscales ni autoridades jurisdiccionales que han intervenido en el asunto – como bien se aduce en el informe rendido- sino a circunstancias propias del sistema (volumen de trabajo y falta de personal, entre otras), lo cual ha venido a incidir negativamente en el cumplimiento del principio de justicia de pronta y cumplida establecido en el artículo 41 de la Constitución Política. Los problemas administrativos que sufren los despachos judiciales no pueden ser trasladados a los administrados[...].*

Por otra parte, es de conocimiento de la actual Jefatura Licda. Ingrid Guth que varios fiscales acudimos a la oficina de Ambiente Laboral a exponer la situación que estábamos viviendo en la Unidad de Trámite Rápido. En esa oficina la Licda. Kattia nos dijo que intervendrían ese despacho por la carga laboral pero no fue así, asimismo debido a la carga laboral fuimos remitidos a psicología del Poder Judicial y a psicología y psiquiatría del INS y en esa institución nos pidieron una carta de la jefatura donde indicara el motivo de la afectación y tampoco recibimos respuesta de parte de la jefatura impidiendo la atención por parte del INS, violentado el derecho constitucional a un ambiente laboral sano.

Asimismo, es de conocimiento de la Licda. Ingrid Guth el desorden en la tramitación y asignación de los señalamientos a los fiscales y la carga laboral y se nos dijo que nos iba a ayudar y lo que hizo fue abrirnos causas disciplinarias a los fiscales.

No obstante los alegatos defensa se omite en la resolución hacer un análisis de los argumentos defensa a la luz de las declaraciones dadas por los testigos en cuanto a la entrega sorpresiva de los señalamientos y por ende de la necesidad de sacar los paralelos de la oficina y no se analiza por qué el día de la supuesta audiencia mi persona acude a una audiencia que no estaba señalada en la agenda, ello porque se presentaba desorden y falta de control en la asignación de los señalamientos y aunque estuvieran asignados o entregados, se hacían cambios faltando minutos para las audiencias o incluso nos llamaban cuando ya el juez o tribunal estaba esperando de lo cual no quedaba registro alguno.

Por lo que no se puede concluir con certeza que mi persona de forma injustificada no acudiera a la audiencia, o que actuara con dolo o culpa grave, todo ello ocurre debido al descontrol en la asignación de los señalamientos a los fiscales.

La oficina de Ambiente Laboral conoce la grave situación de la carga laboral en la Unidad de Trámite Rápido y el desorden en los señalamientos, ya que cuando los reciben no los agendan correctamente lo que ocasiona que tengamos que asumir prácticamente todos los días con urgencia señalamientos que no

han sido asignados a ninguno de los fiscales o cambiar a última hora sin que de ello quede registro, se debe establecer directrices claras en cuanto al control y asignación de los señalamientos y no abrir causas disciplinarias y sanciones injustas y antojadizas como en este caso.

4.- CAUSA xxx:

Con la apertura de esta causa realmente no soporté más el Acoso Laboral, se me dio traslado de cargos, por un informe de la jefatura de la Unidad de Trámite Rápido, Licda. Ingrid Guth, por supuestas prescripciones de causas penales, a pesar de no haber incurrido en ninguna falta disciplinaria. En este caso operó la caducidad de los hechos, se vulnera el principio de legalidad y de no reforma en perjuicio y de reserva de ley, la carga laboral era excesiva, no se causó perjuicio porque las sumarias estaban para resolver con Sobreseimiento Definitivo por las razones que se analizó en la misma causa.

Se me acusa de que como fiscal auxiliar de la Fiscalía Adjunta del Primer Circuito de San José tenía que realizar las diligencias en las causas penales supuestamente a mi cargo, que del 22 al 26 de octubre del 2018 se realizó una revisión de mi escritorio y se determinó del “estudio de prescripción” que ya habían prescrito.

En la contestación del traslado de cargos, rechazo de forma categórica los cargos que se me imputan, toda vez que, no existen elementos de prueba en los autos que permitan inferir que mi persona tenga responsabilidad en la supuesta prescripción de las causas penales, tampoco se declara la caducidad y/o prescripción alegada.

EXCEPCIÓN DE CADUCIDAD DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA:

La confección del traslado de cargos y su debida notificación que debe hacerse dentro del término legal de un mes establecido en el artículo 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial no se realiza por el órgano instructor operando sobradamente el plazo que señala la norma.

En este caso, la Fiscal Adjunta la señora Ingrid Guth Ruíz (quien tiene potestad disciplinaria al ser jefe de oficina), tiene conocimiento de los hechos, desde el 26 **de octubre 2018**, por ello el término para trasladar cargos, vencía el **26 de noviembre del 2018**, siendo hasta el día 28 de noviembre del 2018 que había tiempo para trasladar cargos y notificarlos.

Cuando se formula el traslado de cargos el 28 de noviembre del 2018, y su notificación ese mismo día, había operado el plazo de caducidad de un mes para iniciar válidamente el proceso disciplinario.

INSUFICIENCIA PROBATORIA:

Si bien, ingresé a la laborar a la Unidad de Trámite Rápido el día 18 de diciembre del 2017, lo cierto es que me asignaron un escritorio con más de trescientas causas penales, las cuales no tuve el tiempo de revisar debido a que la excesiva carga laboral,

apenas nos daba el tiempo de acudir a las audiencias y juicios durante el día, por lo que debíamos ir a trabajar los sábados y fuera de horario laboral para salir adelante con el escritorio.

Sumado a lo anterior, se tiene que con la prueba aportada por la señora Ingrid Guth, no se puede acreditar que mi persona, tuviera los expedientes xxx a mi cargo, durante todo ese tiempo, ello porque durante varios periodos estuve de vacaciones, aunado a un permiso sin goce de salario de un mes, debido al stress laboral, sumado a que estuve incapacitada, periodos en los que fui sustituida por otros fiscales y en otros casos no fui sustituida.

Asociado a que con la impresión de una imagen de pantalla del sistema de gestión en la que ni siquiera se indica el nombre del fiscal que tenía realmente el expediente, ya que la información está incompleta y un informe que dice la fecha de prescripción de las causas penales, no se puede deslindar ninguna responsabilidad objetiva de mi parte, nótese como solo se indica que los expedientes estaban a mi cargo, pero no se hace una mayor investigación del trámite de los mismos y cada una de las diligencias que se ordenaron en los expedientes y las fechas en la cuales se ordenaron, y cuando fueron aportadas las pruebas a los expedientes, cuales fiscales y cuales técnicos judiciales los tuvieron a cargo y por cuanto tiempo, siendo esto de suma relevancia porque como lo indiqué mi persona no estuvo siempre a cargo del escritorio y con la prueba que se aporta no se puede determinar el trámite real que se le dio a cada uno de los expedientes.

De importancia es que un “estudio de la prescripción” de las causas penales no corresponde a una sentencia firme, emitida por un juez penal que venga a resolver la situación jurídica del expediente, únicamente es un criterio fiscal, el cual puede ser disconformado y seguir la etapa recursiva ante el órgano jurisdiccional el cual también puede variar criterio.

En línea con lo anterior, se colige de la revisión de los expedientes que se carecía de prueba para imputar la responsabilidad penal a los imputados, no fueron habidos a pesar de las gestiones, o no cometieron delito alguno, como de seguido se explica.

En cuanto al expediente 17-00240-0648-PE si bien se indagó al imputado Carlos Eduardo Quirós Jiménez, de conformidad con el artículo 30 de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense del Seguro Social se creó una obligación al patrono y no al representante legal, que de acuerdo al artículo 45 se estableció una consecuencia personalísima, sobre la que es necesario el conocimiento y voluntad para toda adecuación a un tipo penal doloso y en el caso del imputado Quirós Jiménez la CCSS no aporta prueba idónea para demostrar ese conocimiento y voluntad de patrono por parte del imputado.

En la causa 17-000220-1283-PE revisados los hechos y prueba, no se desprende de la misma que el imputado cometiera un delito con el cuchillo, lo que ocurre es que el arma blanca se le ubica al

imputado debido a una revisión de rutina por parte de los oficiales de la Fuerza Pública, siendo una conducta atípica.

En la causa xxx se observa que el imputado Jorge Zuluaga Ruíz es un ciudadano colombiano el cual no fue ubicado pese las gestiones y se tenía información proveniente del señor Freddy Quirós, quien le refirió al oficial de localización que el imputado se había ido para Colombia y no sabía cuando regresaba por lo que no existía la posibilidad de indagar al imputado Zuluaga Ruíz, ya que se desconocía su paradero.

En la causa xxx se infiere que al imputado Elvis Rodríguez se le tomaron las muestras de sangre, desde el 17 de marzo de 2015, sin embargo, pese a las gestiones no se pudo ubicar el acta de recibo de las muestras de sangre del imputado, prueba necesaria para poder demostrar la inalterabilidad de la cadena de custodia de las muestras de sangre tomadas al imputado, tomando en cuenta que se trata de una causa de vieja data.

En la causa xxx el imputado Harry Luis Sierra Sierra es denunciado porque omite cancelar las cuotas obrero patronales, correspondientes a los meses de julio y noviembre del 2016, no obstante, dicha conducta deviene en atípica, toda vez que el señor Sierra Sierra no se encontraba en el país para ese momento, lo que se demuestra con la certificación de movimientos migratorios, donde se indica que sale del país el 1 de marzo del 2016 y regresa hasta el 2017, aunado a ello, cuando se solicita la inscripción de la empresa como patrono, el imputado no se encontraba en el país, ya que cuando sale del país únicamente se encontraba inscrito como trabajador independiente.

En lo que respecta a la causa xxx de la redacción del hecho siete del traslado de cargos y del historial de tramitación se desprende que mi persona no tenía asignado el expediente al momento de la prescripción, toda vez que lo recibí el 13 de julio del 2018, momento para el cual ya había operado el plazo de prescripción el cual acaeció el 12 de febrero del 2018.

En la causa xxx a pesar de que la CCSS denunció a la imputada Ana Séfora Carranza Sánchez como persona presuntamente responsable del delito de retención indebida por la omisión de entregar las cuotas obrero patronales, por lo cual se procedió a indagarla, lo cierto es que, revisados los autos, se concluye que la señora Carranza Sánchez no realizaba funciones de patrono, toda vez que se demuestra que fue contratada por la empresa, deviniendo en atípica la conducta de la imputada.

La carga laboral era excesiva, se nos hacía creer que nos iban ayudar pero no, lo que ocasionó gran afectación en la salud, por lo que tuvimos que solicitar ayuda a la Oficina de Ambiente Laboral, donde se recomendó mi traslado, y el traslado de otra compañera, además de que tuvimos que ser atendidos en el Departamento de Psicología y por médico de empresa que en mi caso y el de otro compañero, nos remitieron a valoración psicológica del INS, sin embargo, la jefatura no contestó la solicitud de información que se requería para la atención en el INS, violentando el derecho a un

ambiente laboral sano, **nótese como después de acudir a solicitar atención y ayuda se nos abren causas disciplinarias por demás injustas.**

Por otra parte, en la Unidad de Trámite Rápido había cuatro fiscales únicamente, atendiendo todas audiencias y juicios, y tramitando además un circulante grande de expedientes, siendo que en algún momento se hizo una redistribución de expedientes, pero se nos asignaron más funciones por lo que la situación no mejoró.

En el momento que se inicia con la labor de supervisión de los escritorios, había tres fiscales revisando expedientes de los otros compañeros en lugar de estar ayudando a la resolución de causas, denotando un mal uso del recurso humano.

En esta causa se emite una resolución de sanción, evidenciando Acoso Laboral, por lo que presenté el Recurso de Apelación ante el Consejo Superior bajo el siguiente fundamento:

Expediente 18-002327-0031-IJ

Encausada: xxx

RECURSO DE APELACIÓN EN CONTRA DE LA RESOLUCIÓN NÚMERO 3023-2019

Luego de un respetuoso saludo, procedo a presentar Recurso de Apelación para ante el Consejo Superior en contra de la resolución número 3023-2019, dictada por el Tribunal de la Inspección Judicial en la causa 18-002327-0031-IF, lo anterior bajo los siguientes argumentos:

MOTIVOS

I. CADUCIDAD Y/O PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA CONFORME EL ARTÍCULO 211 DE LA LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL

Respetables miembros del Consejo Superior respetuosamente expongo un aspecto de suma relevancia y es que los que hemos sido parte encausada en un proceso disciplinario nos encontramos en un estado de indefensión, al ser materia sancionatoria y además restrictiva por la incerteza jurídica que refleja el plazo de caducidad de la acción disciplinaria, propiamente a partir de qué momento inicia el conteo del mes, debido a los diversos criterios externados por los diferentes órganos disciplinarios y el término que señala la normativa laboral.

Las Reglas Prácticas para orientar el ejercicio de la potestad disciplinaria y funcionamiento del Tribunal de la Inspección Judicial, CIRCULAR N° 09-2002, artículo 8° establecen: -De acuerdo con la potestad recogida en el artículo 185 de la Ley Orgánica, para que los Jefes de oficina puedan aplicar el régimen disciplinario sobre sus subordinados, se establece que esa potestad sea ejercida en forma obligatoria en el caso de las faltas leves y en el caso de las faltas graves, de conformidad con las reglas de competencia establecidas en ese artículo. Lo anterior involucra tanto las faltas indicadas en el artículo 193 de la Ley Orgánica, como aquellas que la jurisprudencia administrativa llegue a reputar como tales en aplicación del artículo 194 de la Ley arriba

citada. Para los efectos de este artículo, la competencia, en caso de duda será fijada por el Tribunal de la Inspección Judicial, sin ulterior recurso. Al estimarse, por parte del jefe de Oficina, que no es competente para conocer el asunto en investigación, deberá remitirlo **inmediatamente** al Tribunal de la Inspección Judicial. (La negrita no está en el original).

Asimismo, la **GUÍA GENERAL Procedimiento Disciplinario Administrativo en el Poder Judicial**, del año 2017 establece sobre las: **1.- Instancias que aplican el Régimen Disciplinario Administrativo en el Poder Judicial que las:**

c.- Jefaturas: *Tendrán competencia para conocer de todas aquellas faltas que sean sancionables con advertencia, amonestación escrita y suspensión sin goce de salario hasta 15 días (art 185 LOPJ), sin perjuicio de la competencia del Tribunal de la Inspección Judicial. Se consideran jefaturas que aplican régimen disciplinario las siguientes:*

c.1- Inspección Fiscal: *Instruye los asuntos del personal profesional, técnico y administrativo del Ministerio Público; correspondiendo al Fiscal General o el Subrogante dictar el acto final.*

En el mismo sentido el artículo 414 del Código de Trabajo dispone que: “.- Sin perjuicio de lo que establezcan las disposiciones especiales sobre el plazo de prescripción, los derechos y las acciones de los empleadores o las empleadoras para despedir justificadamente a los trabajadores o las trabajadoras, o para disciplinar sus faltas, **prescribirán en el término de un mes, que comenzará a correr desde que se dio la causa para la separación o sanción o**, en su caso, desde que fueran conocidos los hechos causales. En caso de que la parte empleadora deba cumplir un procedimiento sancionador, la intención de sanción debe notificarse al empleado dentro de ese plazo y, a partir de ese momento, el mes comenzará a correr de nuevo en el momento en que la persona empleadora o el órgano competente, en su caso, esté en posibilidad de resolver, salvo que el procedimiento se paralice o detenga por culpa atribuible exclusivamente a la parte empleadora, situación en la cual la prescripción es aplicable, si la paralización o suspensión alcanza a cubrir ese plazo.

En el año 2002, se estableció que dicho plazo de prescripción era de carácter ordenatorio, con las consecuencias derivadas del mismo, al indicarse: “[...] para finalizar también se considera oportuno citar el voto de la misma Sala Constitucional, número 8243, de las dieciocho horas con cuarenta y dos minutos del tres de diciembre de mil novecientos noventa y siete, donde, en su considerando cuarto, expresamente se indica: Por otra parte, el hecho de que la Administración no hubiese resuelto los recursos presentados dentro del plazo legalmente estipulado, no implica que pierda la competencia y que no pueda, posteriormente, entrar a conocerlos y resolver lo que en derecho corresponda, ya que se trata de plazos ordenatorios cuya trasgresión, si bien puede producir una violación al principio de justicia pronta y cumplida, no impide el

pronunciamiento del órgano correspondiente [...]” (ver votos reseñados en la circular número 1-2002 del Ministerio Público del 15 de enero del 2002).

Posteriormente, se retomó el tema de los plazos de prescripción y, se indicó que se trataba de un término perentorio, como bien se puede ver en los votos números 811-2002 y 21-2005 del Tribunal de la Inspección Judicial. En el voto número 811-2002, el órgano disciplinario, expuso lo siguiente: “[...] *Este Tribunal en varios pronunciamientos ha sostenido que el plazo del mes para sancionar, contemplado en el numeral 211, es perentorio, con las salvedades legales que al efecto puedan darse en casos de suspensión del procedimiento [...]*”.

Sobre la variedad en los criterios que han surgido a lo largo del tiempo, es el Voto N° 678-2010 del Tribunal de la Inspección Judicial de las trece horas cuarenta y un minutos del treinta de julio del dos mil diez, donde se establece que el plazo determinado en el artículo 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, comienza a contarse a partir de que el órgano instructor **cuente con la prueba necesaria para imputar los cargos**, al indicar: “[...] *III.- En este asunto nos encontramos, que si bien llama a confusión que las piezas del expediente penal número 04-005082-647-PE, se encuentran cosida y foliadas posterior al traslado de cargos que rola a folio 8. Se desprende de esa resolución que narra todos los hechos relevantes en la investigación de la causa penal y de las constancias que rolan a folio 6 y 7, que para formular la acusación se requirió el estudio del expediente penal. Por lo anterior se concluye que de acuerdo con la constancia de folio 7 fue posible ubicarlo posterior al diecinueve de agosto del dos mil nueve, y dentro de ese mes calendario se generó el traslado de cargos. Por lo anterior se obedecieron los términos establecidos en el artículo 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial conforme lo señala el a quo debe rechazarse la excepción [...]*”. (La negrita no está en el original).

El Tribunal de Casación de lo Contencioso Administrativo, como bien se puede ver en el voto número 00099-F-TC-2014, de las 08:45 horas del 24 de setiembre del 2014, en donde indicó: “[...] *El criterio transcrito resulta de plena aplicación en la especie, lo que conduce a reiterar que el plazo dispuesto en el canon 211 de la LOPJ para el inicio de la investigación se encuentra sujeto a caducidad y no a prescripción [...]*”.

El Tribunal de Casación de lo Contencioso Administrativo, mediante resolución de las nueve horas del quince de enero de dos mil dieciséis, analizó el tema, resultando de interés lo siguiente: “*Así las cosas, el criterio emitido por el Tribunal de instancia, es coincidente con la línea que al respecto ha mantenido la Sala Primera desde hace poco más de un lustro, y que ha sido replicada recientemente por el Tribunal de Casación, en el sentido de que la potestad disciplinaria en el régimen de los funcionarios judiciales, tiene un plazo de caducidad –no de prescripción–, de un mes, ante lo cual, el órgano encargado de la instrucción, ha de formalizar el traslado de cargos dentro de ese tiempo, que se contabiliza desde*

que tuvo–o estuvo en condiciones de tener- conocimiento de la presunta falta. Los argumentos que formula el recurrente intentan revertir el criterio, sin brindar razones plausibles que minen las consideraciones –de este órgano, de la Sala Primera, ni del Tribunal de instancia- que se decantan por sostener que se está en presencia de un plazo de caducidad. En criterio de este órgano, estando en presencia de materia sancionatoria, su interpretación, además de restrictiva, ha de conciliar el adecuado servicio público con el principio pro operario, lo que también lleva a concluir que lo regulado en el precepto de comentario, debe tenerse como una caducidad. **Con todo, si se toma en cuenta que, conforme a los hechos probados, fue el 6 de setiembre de 2010 que la Inspección Judicial tuvo conocimiento de la presunta falta, a partir de entonces comenzaba el plazo del mes para realizar las investigaciones preliminares que se estimaren necesarias para formalizar el traslado de cargos, que debió notificarse, a más tardar, el 6 de octubre.** No obstante, este se constató hasta el 14 de diciembre siguiente, por lo cual, tal y como afirma el fallo recurrido, la potestad sancionatoria había caducado para entonces” . (La negrita no está en el original).

Finalmente de relevancia para determinar los diversos criterios esbozados, el Tribunal de la Inspección Judicial en el voto 562-2016, sobre la potestad disciplinaria del Fiscal Adjunto expuso: “... **Con relación al segundo motivo alegado, procede esta Cámara a variar criterio y en razón de eso se acoge la excepción interpuesta,** según se explica a continuación, se tiene que de conformidad con el numeral 185 de la Ley Orgánica del Poder Judicial las Jefaturas de los Despachos podrán ejercer el régimen disciplinario sobre sus subalternos, siempre y cuando la sanción a imponer no supere los quince días y para lo cual deberán seguir el procedimiento establecido en ese mismo cuerpo normativo. Aunado a lo anterior el artículo 28 de la Ley Orgánica del Ministerio Público establece que los funcionarios y empleados del Ministerio Público estarán sometidos al régimen disciplinario y laboral que establece la Ley Orgánica del Poder Judicial. Así las cosas, tanto el procedimiento, como las competencias y plazos para la aplicación del régimen disciplinario en los funcionarios del Ministerio Público, se rigen por lo dispuesto en la Ley Orgánica del Poder Judicial. Se tiene además que mediante Circular 01-ADM-2011 la Fiscalía General de la República, donde se dispuso dejar sin efecto lo mencionado en la circular 10-ADM-2010 en los correspondiente a la delegación del proceso disciplinario en los Fiscales y Fiscales Adjuntos que componen el Ministerio Público, otorgándole exclusivamente a la Inspección Fiscal dicha labor. **Considera este Tribunal Colegiado que una directriz administrativa, no puede quitarle a las diferentes Jefaturas del Ministerio Público, facultades que se les han otorgado por ley, pues sería contrario al principio de legalidad y de reserva de ley. Ahora bien, este Órgano Decisor, entiende la directriz de concentrar la tramitación de los procesos disciplinarios de los servidores**

del Ministerio Público en la Unidad de Inspección Fiscal, pero esto no significa que los plazos para iniciar los procesos administrativos empiecen a correr hasta que la Inspección Fiscal se imponga del conocimiento de los hechos que se denuncian...” (La negrita no está en el original).

De conformidad con el criterio esbozado por el Tribunal de la Inspección Judicial en el voto N° 562-2016 la confección del traslado de cargos y su debida notificación dentro del término legal de un mes establecido en el artículo 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, debe contabilizarse desde que el Fiscal Adjunto (quien tiene potestad disciplinaria al ser jefe de oficina) tiene conocimiento de los hechos. En esa inteligencia, y en lo que respecta al caso en particular la Licda. Ingrid Guth Ruíz, Fiscala Adjunta de la Unidad de Trámite Rápido, tuvo conocimiento de los hechos, desde el día **26 de octubre 2018**, por lo que el término para trasladar cargos vencía el **26 de noviembre del 2018**, siendo que al confeccionarse la imputación de cargos el día **28 de noviembre del 2018**, había operado sobradamente el plazo de caducidad. No obstante lo anterior, en el voto N° 3023-2019, mismo que se impugna en esta gestión, el Tribunal de la Inspección Judicial rechaza la excepción de caducidad planteada e indica que no comparte el criterio vertido en el voto N° 562-2016 porque no es vinculante, conclusión que vendría a resultar en una reforma en perjuicio de los funcionarios del Ministerio Público sometidos a un proceso disciplinario, generando incerteza en cuanto a cuál plazo se debe respetar, debido a que no existe certeza en cuanto a partir de qué momento se debe contabilizar ese término de caducidad. En virtud de que siendo el mes para formular la imputación de cargos un plazo de caducidad, debe de establecerse claramente dicho plazo de antemano, por el principio de legalidad, que limita las actuaciones del Estado, máxime en materia sancionatoria por la posible limitación o afectación en recibir el salario completo como efecto de una suspensión sin goce de salario o la afectación en el reporte de sanciones en contra del servidor que vendría a generar perjuicio en las aspiraciones laborales del funcionario. Por ello en atención al mencionado principio debe determinarse previamente por ley a partir de cuándo comienza a contabilizarse el término de caducidad, si es cuando la jefatura tiene conocimiento, o cuando el órgano instructor tiene conocimiento, o cuando se cuenta con los elementos necesarios para formular la imputación de cargos, o si todas las causas en contra de los servidores del Ministerio Público deben ser conocidas por la Inspección Fiscal, o cuales por la Inspección Judicial, porque de lo contrario un cambio de criterio vertido en el propio proceso incoado en contra del funcionario, vendría a tomar por sorpresa al servidor, dejándolo en estado de indefensión, violentado el principio de legalidad y reserva de ley que rige la materia disciplinaria por su carácter sancionatorio.

II.- VIOLACIÓN AL DEBIDO PROCESO, PROPIAMENTE A LAS REGLAS DE LA SANA CRÍTICA EN LA VALORACIÓN DE LA PRUEBA Y A CADA UNO DE LOS ARGUMENTOS DEFENSA.

La Sala Constitucional ha establecido que “...la inobservancia de las reglas de la sana crítica racional, como método para apreciar la prueba -por errores de hecho o de derecho- y por consiguiente para demostrar la culpabilidad del acusado más allá de toda duda razonable, constituye una violación al debido proceso”. Resolución número de las 15 horas con treinta y tres minutos del día 28 de marzo del 1995.

Si en materia penal el imputado tiene derecho legal y por ende el correlativo deber del Ministerio Público de apegar sus actuaciones al principio de objetividad como lo establece al artículo 63 del Código Procesal que dice: “Objetividad En el ejercicio de su función, el Ministerio Público adecuará sus actos a un criterio objetivo y velará por el cumplimiento efectivo de las garantías que reconocen la Constitución, el Derecho Internacional y el Comunitario vigentes en el país y la ley. Deberá investigar no sólo las circunstancias que permitan comprobar la acusación, **sino también las que sirvan para eximir de responsabilidad al imputado; asimismo, deberá formular los requerimientos e instancias conforme a ese criterio, aun en favor del imputado**”. (La negrita no se encuentra en el original).

Con mayor razón debe actuar con objetividad el órgano instructor de una causa disciplinaria seguida en contra de un servidor y no solo tener como meta sancionar sin traer a los autos toda la prueba necesaria para descartar los argumentos de defensa del encausado, máxime si se trata de información que no podrá ser recopilada por el servidor.

En la contestación del traslado de cargos manifesté que la Licda. Ingrid Guth conocedora del estado de los escritorios y la carga laboral excesiva nos había indicado que revisaría los escritorios “para ayudarnos”. Debido a la carga laboral y sabidos del riesgo y efecto que esto podía generar nos presentamos a la oficina de Ambiente Laboral a solicitar la intervención – el Lic. Miguel Vargas Herrera, la Licda. Marianela Pereira y mi persona-. Además, la Licda. Ingrid Guth sabía que los tres habíamos sido atendidos en Psicología de la Corte por la excesiva carga laboral y que al Lic. Miguel Vargas y a mí nos habían remitido a Psicología del INS, sin embargo, la Licda. Ingrid Guth no brindó la información que requería el INS para la nuestra atención, violentando el derecho a recibir atención psicológica en el INS. Después de eso de forma injusta solicita la apertura de los procesos disciplinarios, a sabiendas del estado caótico de la Unidad de Trámite Rápido. Era de esperar que la situación de ese despacho, terminaría por afectar el trámite de los expedientes, circunstancia que escapaba de las manos de los fiscales, en razón de que los fiscales nos abocábamos a resolver lo urgente, por lo que no existe responsabilidad de nuestra parte en el trámite de los mismos, sino que es efecto directo del estado general de la Unidad de Trámite Rápido, circunstancia no valorada en resolución impugnada.

Se omite valorar en la resolución impugnada que no existe prueba objetiva en el expediente de que las causas prescribieran estando

a mi cargo, en ese tanto no se puede acreditar que mi persona, tuviera los expedientes a mi cargo, durante todo ese tiempo, ello porque durante varios periodos estuve de vacaciones, aunado a un permiso sin goce de salario de un mes, debido al estrés laboral, sumado a que estuve incapacitada, periodos en los que fui sustituida por otros fiscales y en otros casos no fui sustituida.

Aunado a que con la impresión de una imagen de pantalla de sistema de gestión en la que ni siquiera se indica el nombre del fiscal que tenía realmente el expediente, ya que la información está incompleta y un informe que dice la fecha de prescripción de las causas penales, no se puede deslindar ninguna responsabilidad objetiva de mi parte, nótese como solo se indica que los expedientes estaban a mi cargo, pero no se hace una mayor investigación del trámite de los mismos y cada una de las diligencias que se ordenaron en los expedientes y las fechas en la cuales se ordenaron, y cuando fueron aportadas las pruebas a los expedientes, cuales fiscales y cuales técnicos judiciales los tuvieron a cargo y por cuanto tiempo, siendo esto de suma relevancia porque como lo indiqué mi persona no estuvo siempre a cargo del escritorio y con la prueba que se aporta no se puede determinar el trámite real que se le dio a cada uno de los expedientes y que los mismos estaban listos para resolver con sobreseimiento definitivo, sin embargo, por la carga laboral debíamos abocarnos a resolver lo urgente.

Señala el aquo que no aporté la prueba para desvirtuar que las causas penales me prescribieran, sin embargo, la información detallada del sistema de gestión debió de forma objetiva solicitarla la Inspección Judicial y de esta forma no solo investigar las circunstancias que permitían sancionar sino también las que servían para eximirme de responsabilidad porque esa información no se la brindan a la parte encausada.

Aunado a ello se omite valorar en la resolución recurrida que las causas penales de cita, estaban listas para resolver con solicitud de sobreseimiento definitivo, porque se carecía de prueba para imputar la responsabilidad penal a los imputados, no fueron habidos a pesar de las gestiones, o no cometieron delito alguno, por lo que los mismos inevitablemente contarían con resolución por sobreseimiento definitivo, por lo que el trámite en la instrucción de la investigación fue el correcto, acorde con la situación laboral que teníamos los fiscales de la Unidad de Trámite Rápido.

De ahí que se recalca en la contestación del traslado de cargos el deficiente uso del recurso humano por parte de la jefatura, ya que con la excesiva carga laboral que teníamos cuatro de los fiscales de trámite rápido, tenía otros cuatro fiscales revisando expedientes en lugar de resolver expedientes con la investigación finalizada, circunstancia que tampoco fue analizada en la resolución impugnada.

En la resolución impugnada únicamente se valora la carga laboral, la atención en la Oficina de Ambiente Laboral, la atención en psicología de la Corte y el médico de empresa, a fin de bajar la

sanción, omitiendo valorar que después de acudir a solicitar atención y ayuda se nos abren causas disciplinarias por demás injustas lo que refleja Acoso Laboral porque ante ese panorama sólo podíamos priorizar los casos y darles trámite a los casos urgentes. Que más podíamos hacer, si la jefatura tenía conocimiento de la carga laboral, de la situación caótica de la Fiscalía de Trámite Rápido, lo que resulta en una causal de justificación que impedía que los expedientes se resolvieran antes pero no por negligencia o inactividad en la investigación o en el trámite de las sumarias, sino porque no había tiempo para resolver con las solicitudes de sobreseimiento definitivo lo que se desprende de la revisión de los expedientes. Sin embargo, el Tribunal de la Inspección Judicial carente de fundamentación solo utiliza los documentos de atención en médico empresa, referencia al INS y atención de psicología para bajar la sanción sin valorar la carga laboral excesiva que teníamos, volumen de trabajo y falta de personal, porque la Unidad de Trámite Rápido inicia con alrededor de once fiscales y luego termina con cuatro fiscales asumiendo la misma carga de trabajo, además trabajábamos sábados, mi persona y Marianela Pereira, fiscal que acudió a Ambiente Laboral como se desprende los documentos aportados como prueba y domingos y hasta altas horas de la noche los días entre semana de lo cual es testigo mi familia, mi esposo, hijos y hermana, lo que es insostenible terminando por afectar nuestra salud.

Existe una justificación para todo lo ocurrido siendo esto un problema administrativo que debía ser resuelto por la Jefatura del despacho (Ministerio Público) el cual no es imputable a mi persona, ni a los otros fiscales (Marianela Pereira y Miguel Vargas) a quienes se les abrieron causas por el mismo tema.

En cuanto a la carga laboral excesiva de los fiscales existe un pronunciamiento de la Sala Constitucional, el voto número 12788-2011, el cual en lo que interesa señala lo siguiente: “[...] Esta dilación, que la Sala estima excesiva, no es imputable a los fiscales ni autoridades jurisdiccionales que han intervenido en el asunto – como bien se aduce en el informe rendido- sino a circunstancias propias del sistema (volumen de trabajo y falta de personal, entre otras), lo cual ha venido a incidir negativamente en el cumplimiento del principio de justicia de pronta y cumplida establecido en el artículo 41 de la Constitución Política. Los problemas administrativos que sufren los despachos judiciales no pueden ser trasladados a los administrados [...].”

Por lo que no lleva razón el Tribunal de la Inspección Judicial al manifestar que se acreditó la falta atribuida, porque se demostró que no cometí ninguna falta disciplinaria, por el contrario, le di a los expedientes el trámite oportuno, y del análisis de los aspectos de fondo de los expedientes se pueden deslindar que finalmente contarían con una sentencia de sobreseimiento definitivo, por lo que no se causaría perjuicio alguno.

Tampoco valoró la Inspección Judicial que trabajábamos de forma excesiva, sábados, domingos y altas horas de la noche entre

semana para salir adelante con el escritorio, siendo que abrir causas con el conocimiento de la situación laboral de la Unidad de Trámite Rápido es Acoso laboral, lo que me causa agravio por el daño emocional y laboral que ello implica, y debido al Acoso Laboral vivido tuve que presentar la renuncia”.

En cuanto a esta última causa es importante señalar que, en similares circunstancias a las expuestas, la Unidad de Inspección Fiscal eximió de responsabilidad a otra fiscal y en mi caso se me impone una sanción, lo que deja ver la desigualdad en la valoración de la prueba y demás aspectos del debido proceso.

Sumado a lo anterior, con el mayor de los respetos en atención al Principio de Legalidad, revisé el Reglamento Interno de Carrera Judicial, propiamente el artículo número 3, y los dictámenes emitidos por la UISA no son vinculantes, ya que la Corte Plena no ha autorizado el cambio del artículo.

No obstante, entiendo que la labor de la UISA es sumamente importante, y sirve de filtro para el ingreso de personas no adecuadas al Poder Judicial y de esta forma evitar la Penetración del Crimen Organizado y el Narcotráfico en el Poder Judicial. Sin embargo, en mi caso el análisis se enfoca en las causas disciplinarias, pero no se valora de ninguna forma lo que ampliamente expliqué en la entrevista con respecto al Acoso Laboral que me ha causado agravio económico.

Es así como no es cierto que carezca de ética y moral para ejercer la función de juez, laboré durante muchos años en el Ministerio Público con gran responsabilidad y mística, la situación que se da con las causas disciplinarias es producto del Acoso Laboral.

Por tanto, se vulnera el Principio de Inocencia al señalarse en el Informe que carezco de ética y moral en razón de que las resoluciones no han adquirido firmeza, sumado a que siempre me desempeñé con gran responsabilidad trabajando incluso tarde, así como sábados y domingos para salir adelante con mi trabajo.

Finalmente, es importante señalar que a pesar de todo lo vivido actualmente estoy muy bien, tal y como lo señala el informe de psicología, mi persona tiene las competencias genéricas y específicas a fines al puesto:

IV- METODOLOGIA UTILIZADA

- Observación Conductual Individual
- Entrevista Individual
- Examen Mental
- Batería de Pruebas Psicológicas:

- o Test de Inteligencia
- o Test de Personalidad
- o Test de Competencias
- o Test de Psicopatología

V- RESULTADOS OBTENIDOS

La metodología utilizada permitió determinar que, al momento de la presente revaloración la Licenciada posee competencias genéricas y específicas afines al puesto.

VI- RECOMENDACIONES

Lo expuesto anteriormente permite concluir que la Licenciada obtiene un resultado **favorable** en la valoración psicológica para dicho concurso. Por lo que se recomienda su elegibilidad al puesto.

PETITORIA:

Respetables miembros de la Judicatura de forma muy respetuosa en atención al Derecho Constitucional al Trabajo solicito se me permita estar en la lista de elegibles y de esta forma tener la posibilidad de trabajar y así solventar mis necesidades básicas y cumplir a cabalidad con mis obligaciones económicas, sumado a que mi padre es un adulto mayor que depende de mí económicamente.

LUGAR NOTIFICACIONES:

Las notificaciones se recibirán en el correo electrónico:

xxx”

-0-

Previamente a resolver, se considera procedente solicitar criterio sobre el recurso de apelación de la señora xxx a la Dirección Jurídica.

SE ACORDÓ: Previamente a resolver, solicitar criterio a la Dirección Jurídica sobre el recurso de apelación ante este Consejo de la señora xxx.

-0-

En atención al acuerdo anterior, la señora Argili Gómez Siu y el señor Rodrigo Alberto Campos Hidalgo, por su orden Subdirectora Jurídica interina y Director Jurídico interino informaron:

“Por este medio se procederá a responder la solicitud de criterio planteada por el oficio número **PJ-DGH-SACJ-0766-2020** del 23 de abril de 2020, lo que se hace en los términos siguientes:

I. Antecedentes (la consulta)

Mediante el referido oficio PJ-DGH-SACJ-0766-2020 de fecha 23 de abril de 2020, se pone en conocimiento de esta Dirección un acuerdo del Consejo de la Judicatura tomado en el artículo VIII de la sesión número CJ-13-2020 de fecha 16 de abril de 2020, por el se dispuso: *“Previamente a resolver, solicitar criterio a la Dirección Jurídica sobre el recurso de apelación ante este Consejo de la señora xxx”*.

El acto que entiende esta Dirección pretende impugnar la señora xxx es el informe socio laboral dictado por la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA), Sección de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana bajo el número ESLA-1148-UISA-19 de fecha 21 de febrero de 2020, que fue entregado formalmente mediante el oficio número RS-0178-2020 de fecha 21 de febrero de 2020, suscrito por el Lic. Alex Guevara Meza, en su condición de Coordinador a.i. de la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA), en virtud de que el propio Consejo de la Judicatura por lo establecido en el artículo VII de la sesión número CJ-09-2020 del 04 de marzo de 2020, había acordado: *“Previamente a resolver comunicar nuevamente a la señora xxx el informe RS-0178-2020 de 21 de febrero de 2020, emitido por la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes, advirtiéndole que tiene derecho de apelar el mismo ante ese Órgano, para lo cual se le otorgan cinco días una vez comunicado el presente acuerdo”*.

II. Criterio de esta Dirección Jurídica

De previo a la emisión de la respuesta formal, se estima oportuno recordar que, en aplicación de lo dispuesto en el Reglamento de la Dirección Jurídica del Poder Judicial, contenido en la circular 251-2017, aprobado por la Corte Plena de la Corte Suprema de Justicia en el artículo XXXIII de la sesión número 47-14, celebrada el día 06 de octubre de 2014, debe entenderse que esta Dirección cumple funciones de asesoría jurídica en términos generales respecto de los alcances de la legislación vigente y no

sustituye la valoración de cada caso concreto que legalmente compete al órgano administrativo decisor, en virtud de lo cual, este acto constituye una orientación jurídica general sobre la base de la información y solicitud que se plantea, sin que se prejuzgue sobre ningún caso concreto.

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

El informe sociolaboral ESLA-1148-UISA-19

Por estar aspirando al puesto de Jueza Penal 4, se realiza el obligado estudio sociolaboral y de antecedentes a la señora xxx, como parte de los análisis de idoneidad para aspirantes a puestos de la judicatura, producto del cual, ese departamento concluye otorgarle una condición de “No Recomendada”.

El informe contiene una serie de argumentos y razonamientos detallados por los cuales considera que no es recomendable que a la señora xxx se le nombre en un puesto de judicatura, pudiendo categorizárseles genéricamente en los siguientes aspectos, a saber:

- a) *Sanciones disciplinarias y recomendaciones emitidas por el órgano disciplinario y la valoración de personas ex compañeras de trabajo:* Que posee sanciones disciplinarias de amonestación escrita y de suspensión sin goce de salario firmes, alusivas a problemas relacionados en el ejercicio de los cargos que había ocupado dentro del Ministerio Público al decir el informe que “*en relación al historial laboral de la señora xxx, se detectaron antecedentes administrativos y referencias laborales que cuestionan la idoneidad funcional, así como el dominio de las competencias que exige el Perfil del puesto de Jueza 4 en materia penal (...) que dejan en evidencia falencias importantes en relación con la efectividad en las funciones que ejercía la evaluada en el puesto de Fiscal Auxiliar y que coinciden con algunas de las funciones que establece el perfil competencial del puesto que aspira ocupar. Tales antecedentes disciplinarios, además, coinciden con las referencias y criterios expresados por sus antiguas jefaturas, sus homólogos, así como el*

personal subalterno con el cual laboró la evaluada durante sus últimos años de servicio en la institución” (ver folio 4 del citado estudio sociolaboral).

- b) *La entrevista a la interesada: “(...) es de señalar también que durante la investigación sociolaboral que sustenta el presente informe (especialmente en el momento de entrevista a profundidad) sí bien se le brindó a la valorada el espacio para referirse a las causas disciplinarias, así como a su trayectoria en el Poder Judicial, su discurso y actitud tendieron a incurrir en la minimización y justificación de las de las situaciones que motivaron los procesos, así como a el traslado de responsabilidad a terceros (y sobre todo subalternos) o a circunstancias fortuitas. A criterio de la UISA tal tendencia mostrada por la valorada durante la investigación a su vez genera duda respecto a la capacidad de autocrítica y objetividad para reconocer posibles áreas de mejora en el desarrollo de sus funciones como profesional; toda vez que la posición mostrada se inclinó más bien expresar el desacuerdo y descontento con las observaciones e instrucciones que giraban sus jefatura; incurriendo asimismo en descalificarlas y limitándose a expresar que “las correcciones que le solicitaban eran antojadizas” y atribuyendo las causas disciplinarias que se tramitaron cuando laboró en la Unidad de Trámite Rápido, como “producto del desorden en la Fiscalía” (ver folio 9 del citado estudio sociolaboral).*

La impugnación planteada

La señora xxx presenta ante el Consejo de la Judicatura una impugnación que, pareciera querer atacar el aludido informe sociolaboral de su caso en que no se recomienda su nombramiento como jueza penal 4.

Para arribar a esta conclusión, hay que recordar que uno de los principios de los procedimientos administrativos es el de informalismo recursivo¹ a partir del cual, si el propio Consejo de la Judicatura le había indicado que podía impugnar el informe sociolaboral y haciendo alusión a ese acto, dice: *“solicito se me permita estar en la lista de elegibles y de esta forma tener la posibilidad de trabajar y así solventar mis necesidades básicas y cumplir a cabalidad con mis obligaciones económicas, sumado a que mi padre es un adulto mayor que depende de mí económicamente”* es claro que, viendo en el informe sociolaboral un obstáculo para sus aspiraciones a la judicatura, entonces, al solicitar estar en la lista de elegibles, es lógico inferir que está manifestando su inconformidad con el estudio planteado.

¹ Dice la Ley General de la Administración Pública: *“Artículo 348.-Los recursos no requieren una redacción ni una pretensión especiales y bastará para su correcta formulación que de su texto se infiera claramente la petición de revisión”*.

Ahora bien, en términos formales jurídicos, lo primero que hay que preguntar es si ¿ese informe sociolaboral es susceptible de impugnación? En ese sentido, hay que recordar que el informe sociolaboral, es un informe técnico científico que, desde la perspectiva propia del Derecho Administrativo, se conceptualiza como un acto preparatorio o instrumento que puede servir para fundamentar un acto final (artículo 262 de la Ley General de la Administración Pública).

Siguiendo la teoría tradicional, los informes técnicos en cuanto actos preparatorios se impugnan junto con el acto final que sustentan y en ese sentido, en tesis de principio, no tienen posibilidad de ser impugnados de forma independiente. Sin embargo, dice el artículo 163.2 de la Ley General de la Administración Pública que “2. *Los vicios propios de los actos preparatorios se impugnarán conjuntamente con el acto, salvo que aquellos sean, a su vez, actos con efecto propio*” (el subrayado no es del original).

En el presente asunto, ha sido el mismo Consejo de la Judicatura el que ha categorizado ese informe sociolaboral como uno de efecto propio, ello al indicarle a la interesada que podría “apelarlo”, por lo cual, huelga el análisis de la admisibilidad del recurso interpuesto.

Los argumentos de la impugnación planteada

El escrito de impugnación interpuesto, esencialmente, presenta argumentos en el sentido de que el informe sociolaboral toma como elementos de consideración las sanciones disciplinarias que, desde la perspectiva de la recurrente, no están firmes porque presentó un proceso judicial en sede laboral y porque, fundamentalmente, todos esos hechos expuestos en cada uno de los procedimientos disciplinarios a que hace alusión, fueron ocasionados por un acoso laboral que ella sufrió pero que nunca había denunciado.

Valoración sobre la impugnación presentada

Es importante tener presente que esta Dirección lo que puede realizar es un análisis jurídico sobre la impugnación que sirva como algún elemento de orientación al órgano consultante, pero no es un análisis técnico sociolaboral, porque esa revisión técnica escapa a su competencia formal y no posee el conocimiento científico especializado para tal fin.

Frente a este escenario, lo que puede decirse es que, según se dice en el informe sociolaboral y se desprende de lo argumentado por la recurrente, las sanciones disciplinarias se encuentran firmes en sede administrativa y que como actos administrativos son actos

ejecutivos y ejecutorios (artículos 146 y 148 de la Ley General de la Administración Pública), por lo que son susceptibles de ser valorados y el hecho de que haya presentado un proceso judicial laboral atacándolas, per se, no modifican su validez o eficacia, cosa que solo sucedería si existiera una sentencia judicial firme que las anule y, según lo relatado en ambas fuentes supra indicadas, no parece ser ese el contexto actual.

Ahora bien, el resto de las argumentaciones de si presentó pruebas ante la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes o si esas pruebas no le fueron admitidas o, en suma, cómo se valoraron ya técnicamente en materia de análisis sociolaboral para definir la situación de la señora xxx, debe ser un tema manejado estrictamente en el ámbito técnico y eso escapa, por mucho, la simple visión formal jurídica.

Nótese que en el estudio de comentario, se dice que “Cobra relevancia para efectos del presente estudio sociolaboral, por tanto, dar cuenta aquí del análisis y valoración que la UISA hace respecto del historial disciplinario de la evaluada que se tiene por constatado producto de la investigación, y asimismo, cómo esto se relaciona, según criterio técnico objetivo y fundado, con los citados cuestionamientos a la idoneidad de la valorada en general, más allá de la manera en que finalizaron los procedimientos. Asimismo, el análisis se hace necesario a efecto de justificar cómo se relacionan los resultados de la investigación sociolaboral con el deber de probidad y sus elementos constitutivos de eficiencia, buena fe así como la identificación y atención de las necesidades colectivas de manera prioritaria, planificada, regular y continua que se exige a toda persona funcionaria pública” (ver folio 4 del informe sociolaboral. El subrayado no es del original) y que “(…) durante la investigación sociolaboral que sustenta el presente informe (especialmente en el momento de entrevista a profundidad) si bien se le brindó a la valorada el espacio para referirse a las causas disciplinarias, así como a su trayectoria en el Poder Judicial, su discurso y actitud tendieron a incurrir en la minimización y justificación de las de las situaciones que motivaron los procesos, así como a el traslado de responsabilidad a terceros (y sobre todo subalternos) o a circunstancias fortuitas” (ver folio 9 del informe sociolaboral. El subrayado no es del original).

Como se puede inferir de lo supra transcrito, es claro que el abordaje y enfoque técnico científico en materia sociolaboral, va más allá de la simple formalidad jurídica procedimental y, por tanto, para valorar la pertinencia del informe sociolaboral, se debe recurrir al análisis técnico de la materia, lo que en lógica supone esta Dirección, habrá solicitado ya el Consejo consultante para contar con la asesoría del personal experto.

No hay que perder de vista que lo que interesa saber es si, sociolaboralmente, la persona es apta para optar por un puesto dentro del Poder Judicial, todo ello en protección del interés público (artículo 113 de la Ley General de la Administración Pública) y en consecuencia, frente a la impugnación, hay que revisar si la metodología de elaboración, recolección de estudios de campo e interpretación de resultados en materia de trabajo social contenidos en el informe impugnado han sido pertinentes y adecuados, de conformidad con las reglas científicas de sentido unívoco y aplicación exacta en las circunstancias del caso concreto (artículos 16 y 158.4 de la Ley General de la Administración Pública).

Por último, es importante recordar que en respeto del bloque de legalidad aplicable, corresponde al órgano consultante la competencia, exclusiva y excluyente, para decidir qué resolver respecto de la impugnación que le fue presentada.

III. Conclusiones y recomendaciones

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

- 1.** En términos de derecho administrativo, los informes técnicos de estudios sociolaborales de los aspirantes a un puesto de judicatura constituyen un acto preparatorio (artículo 262 de la Ley General de la Administración Pública).
- 2.** Por regla general, los actos preparatorios se impugnan junto con el acto final al que fundamentan, salvo que posean efecto propio (artículo 163.2 de la Ley General de la Administración Pública).
- 3.** En el presente asunto, el Consejo de la Judicatura interpretó que el informe sociolaboral tenía impugnación directa (acuerdo de sesión CJ-09-2020), por lo cual carece de interés actual el análisis de admisibilidad de la apelación presentada.
- 4.** Para valorar la pertinencia del informe sociolaboral impugnado, se debe recurrir al análisis técnico de la materia que permita revisar si la metodología de elaboración, recolección de estudios de campo e interpretación de resultados en materia de trabajo social contenidos en el informe de interés han sido adecuados, todo de conformidad con las reglas científicas de sentido unívoco y aplicación exacta en las circunstancias del caso concreto (artículos 16 y 158.4 de la Ley General de la Administración Pública).
- 5.** Corresponde al órgano consultante la competencia, exclusiva y excluyente, para decidir qué resolver respecto de la impugnación que le fue presentada...”

-0-

Discutido ampliamente el tema, previamente a resolver se considera procedente designar al señor Juan Carlos Segura Solís, integrante de este Órgano para que elabore un proyecto de resolución.

SE ACORDÓ: Previamente a resolver, designar al integrante, señor Juan Carlos Segura Solís, para que elabore un proyecto de resolución. **Ejecútese.**

-0-

El integrante Segura Solís presentó el siguiente informe:

“CONSEJO DE LA JUDICATURA. A las horas del día del mes de julio del año dos mil veinte.

Procede este Consejo a conocer el Recurso de Apelación interpuesto por la señora xxx, mayor casada, portadora de la cédula de identidad número 3-0316-0951, contra el Estudio Social ESLA-1148-UISA-19.

I.- ANTECEDENTES DEL CASO.- La señora xxx, participó en el Concurso CJ-26-2018 para optar por el puesto de Juez 4 en materia penal; concurso que se inició en el mes de agosto del año dos mil diecinueve. Cumpliendo con las etapas previas del concurso, el Equipo de la Unidad Interdisciplinaria evaluó a la recurrente, concluyendo su no recomendación para ejercer el puesto. Ante esta situación doña xxx solicita ser revalorada por la UISA. Al momento de realizarle el estudio sociolaboral por parte de la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA), Sección de Reclutamiento y Selección, en fecha 21 de febrero del año dos mil veinte, la participante xxx, resultó, una vez evaluada por esa unidad, no recomendada para el puesto concursado. Ante esta situación, la participante inconforme con lo resuelto por esa Unidad antes indicada, interpone recurso de apelación, el cual conoce este órgano en alzada. Cabe indicar para efectos de la resolución de este recurso, que doña xxx laboró en el Ministerio Público, ocupando varias plazas de Fiscal auxiliar, en la Unidad de Inspección Fiscal, desde el día diez de julio del año dos mil seis hasta el día 21 de noviembre en que interpone su renuncia.

II.- DE LA IDONEIDAD COMPROBADA EN CUALQUIER TIPO DE PROCESO PREVIO AL NOMBRAMIENTO DENTRO DE UN

PUESTO O CARGO DE LA JUDICATURA.- Los Poderes Públicos, no pueden reclutar su personal al igual que una empresa privada, sino que debe someterse para la selección y reclutamiento de sus futuros funcionarios a ciertos principios y criterios; de tal manera que, en la selección de sus futuros empleados, las administraciones deben ampararse en criterios objetivos e imparciales, pues todos los ciudadanos son iguales ante la ley, y ante su aplicación, de manera que, no puede expresarse en su elección preferencias discriminatorias o fundadas en razones subjetivas de unos sobre los otros. Este principio de igualdad contemplado en el artículo 33 de la Constitución Política, junto con el principio de idoneidad, llamado también en doctrina de mérito y capacidad regulado en el numeral 192, son los que la función pública tomará en cuenta, a efectos de comprobar esa capacidad para ejercer el cargo con base en las capacidades y méritos de la persona postulante para el ejercicio del cargo concursado. De tal manera que, serán elegidos los candidatos/as, que tengan los mejores méritos y la mayor capacidad para el puesto a elegir, sin que se tome en cuenta ninguna condición social, económica de la persona, u otra condición que pueda producir discriminación de ninguna índole. Así las cosas la idoneidad se comprobará mediante exámenes de conocimiento, junto con la verificación de poseer valores éticos y morales para el cargo. Así las cosas, el acceso a la función pública debe realizarse por mérito y capacidad, y ello deberá plasmarse en el establecimiento de mecanismos de entrada y reclutamiento que posibiliten que sean entre todos los participantes, (principio de igualdad), los mejores aspirantes quienes puedan ser seleccionados, e ingresar a la función pública. Las vías técnicas de selección podrán ser diversas o muy variadas, pero todas ellas, deberán garantizar el acceso de los más capacitados y con mayores méritos. A manera de conclusión, de esta primera reflexión jurídica, el principio de igualdad al acceso a los cargos públicos, junto con los principios de mérito y capacidad, idoneidad en nuestra legislación, regularán el ingreso a la función pública, con base en procedimientos amparados al bloque de legalidad y bajo normas objetivas y racionales, amparados a la ley, y sin la existencia de requisitos que puedan aparejar una posible igualdad negativa.

III.- ANÁLISIS DEL CASO BAJO ESTUDIO.- En el caso bajo estudio, la recurrente apela el estudio de la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes, alegando haber tomado en cuenta dicho órgano para su conclusión, únicamente las sanciones disciplinarias, cuando no el mismo puede basarse en esas causas disciplinarias para concluir su no recomendación. La normativa aplicable al caso bajo estudio, mediante la cual se basa la Unidad Sociolaboral y Antecedentes (UISA), para comprobar esa idoneidad en los valores y capacidades éticas y morales, de la persona candidata para el puesto a concursar tiene su origen en los numerales constitucionales 33, 192, 12 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, y 18 del Estatuto de Servicio Judicial en relación

con los numerales 1.h, 5 11 del Reglamento de la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA), mediante el cual se valora la idoneidad ética y moral de la recurrente, donde se integran los antecedentes de tipo judicial, administrativo disciplinario, o de cualquier otra naturaleza; así como el conocer el desenvolvimiento general de la persona en su entorno familiar, laboral y como miembro de la comunidad, y con base en esos estudios, y antecedentes se comprueba los mínimos de idoneidad desde el punto de vista ético y moral a fin de contratar a las personas cuyos antecedentes no constituyan riesgos, cuestionamientos o vulneren la imagen del Poder Judicial; de tal manera que en ellos no se encuentren faltas que sean de tal gravedad que contravengan la normativa y políticas institucionales y produzcan un alto riesgos. Así las cosas, en el estudio realizado, donde se toman en cuenta no solamente esos antecedentes disciplinarios fueron tomados en cuenta para llegar a la conclusión tomada, como lo quiere hacer ver la señora xxx, sino que además, se detectaron otras faltas de competencias blandas, y de carencia de idoneidad funcional, junto con falta de competencias para el ejercicio del puesto de Juez 4 en materia penal que hacen que no cumpla con esa idoneidad funcional, por carecer de valores propios de un cargo dentro de la función pública judicial, que se requieren por parte de doña xxx, como son el no acatamiento por parte de ella de recomendaciones del órgano disciplinario para el mejoramiento del servicio que prestó como fiscal, los cuales fueron ignorados por la señora xxx. Además se encontró una deficiencia de "Humanismo y Conciencia Social", falta de "Planificación y Organización", y "Adaptabilidad"; y por ello es que esa Unidad concluye no recomendarla. La ausencia en el perfil de la recurrente, de varias competencias blandas y propias del cargo concursado la hacen no cumplir con todos los requisitos competenciales para el ejercicio del puesto concursado y la hace no ser idónea para el cargo. En consecuencia, de conformidad con el informe recibido lo procedente es no incluirla en el escalafón correspondiente, denegando el recurso presentado.

POR TANTO

Se deniega el recurso de apelación interpuesto por la señora xxx contra el Estudio Sociolaboral ESLA. 1148-UISA-19 y en consecuencia no se le incluye en el escalafón correspondiente.

SE ACORDÓ: Denegar el recurso de apelación y en consecuencia no incluir a la señora xxx en el escalafón correspondiente.”

-0-

Asimismo en la sesión CJ-30-2020 celebrada el 15 de julio, artículo V, se dispuso:

“Documento: 12126-2020

El Consejo de la Judicatura en la sesión CJ-26-2020 celebrada el 01 de julio del presente año, artículo VII, conoció la apelación presentada por la señora xxx respecto al informe de la Unidad de Investigaciones Sociolaborales y de Antecedentes (UISA), en el que se define como persona no recomendada para el cargo de Jueza 4 Penal y se acordó lo siguiente:

“Denegar el recurso de apelación y en consecuencia no incluir a la señora xxx en el escalafón correspondiente.”

La señora xxx, mediante oficio de fecha 13 de julio del presente año expone:

“Después de brindarles un respetuoso saludo, me permito consultarles si puedo realizar el examen del CONCURSO CJ-06-2020 para el cual estoy inscrita a fin de mejorar la nota. Dicho examen está señalado para realizarse en el mes de agosto del presente año.”

-0-

Informa la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, que la señora xxx, se encuentra inscrita en el concurso CJ-06-2020 para el cargo de Jueza 4 Penal, el cual fue publicado el 24 de febrero de 2020, cuyos exámenes no han sido aplicados con motivo de la pandemia que se vive a nivel nacional producto del COVID-19, y que tentativamente están programados para el mes de agosto.

-0-

La no recomendación que este Consejo hizo, producto del resultado obtenido por la señora xxx en la evaluación, lo es en términos absolutos, en consecuencia se debe de aplicar lo establecido en el artículo 12 punto 1 del Reglamento de la UISA inhabilitándole por el plazo mínimo de dos años.

SE ACORDÓ: Comunicar a la señora xxx que de conformidad con en el artículo 12 punto 1 del Reglamento de la UISA, es criterio de este Órgano que se encuentra inhabilitada por el plazo mínimo de dos años. En consecuencia, se deniega la solicitud para participar en el concurso CJ06-2020 de juez y jueza 4 Penal.”

-0-

Alega la recurrente la vulneración de los principios del debido proceso y la búsqueda de la verdad real de los hechos, de conformidad con el numeral 214 de la Ley General de la Administración Pública, al denegar ese Consejo una nueva valoración por parte de la UISA y solicita una nueva valoración indicando la existencia de nuevos elementos que pueden variar lo resuelto por esta unidad en el informe RS-0178-2020 del 21 de febrero del año en curso. Sin embargo, su solicitud no es de recibo, pues tales principios no han estado ausentes en el caso bajo estudio. Cabe indicar que en el procedimiento de selección si la persona resulta desfavorable en tal informe, debe esperar un tiempo de dos años para ser revalorada de nuevo por aquella unidad, pues así fue dispuesto por este Consejo en la sesión CJ-31-2013 del 20 de agosto de 2013, siendo que este es un plazo prudencial al efecto de determinar con mayores elementos si las circunstancias de las personas solicitantes han variado o no. De tal manera entonces que la existencia de este procedimiento propio en el reclutamiento de las personas juzgadoras en los diversos concursos, de manera alguna vulneran los principios indicados por la señora xxx, pues se ha procedido conforme a lo establecido en el tema de revaloraciones y a lo señalado en el Reglamento de la UISA, atendiendo los diversos actos del procedimiento, respetando este Consejo siempre lo establecido en las fases de los concursos, de tal manera que el quebranto alegado resulta improcedente. Así las cosas, procede denegar la solicitud.

SE ACORDÓ: Denegar la solicitud de la señora xxx.

ARTÍCULO XV

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 9289-2020 del 06 de octubre, sesión de Consejo Superior del Poder Judicial Corte Plena N° 95-2020, celebrada el 02 de octubre del 2020, artículo XXXV:

Documento N° 5813-20 / 10757-20.

En sesión N° 53-20 celebrada el 28 de mayo de 2020, artículo LXII, se nombró en propiedad como Juez 3 Laboral del Juzgado Civil y Trabajo de Grecia, puesto N° 379532, al licenciado Rafael Ortega Tellería, a partir del 15 de junio de 2020.

- 0 -

En oficio N° PJ-DGH-SACJ-1664-2020, del 17 de setiembre de 2020, la máster Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, informó lo siguiente:

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

El licenciado Ortega Tellería, fue nombrado en propiedad como juez 3 en el Juzgado Civil y Trabajo de Grecia, a partir del 15 de junio de 2020. Según acuerdo del Consejo Superior, en sesión 53-20, del 28 de mayo de 2020, artículo LXII.

El licenciado Ortega asumió el puesto a partir del 13 de julio de 2020, por encontrarse con permiso con goce de salario y vacaciones. El periodo de prueba vence el 13 de octubre de 2020.

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

A. Datos Generales

Nombre: Rafael Ortega Tellería.

Cédula: (...).

Número de puesto: 379532.

Despacho: Juzgado Civil y Trabajo de Grecia.

Tipo de Período de prueba: tres meses.

Fecha de vencimiento del período de prueba: 13 de octubre de 2020.

B. Estrategia Metodológica:

El estudio sociolaboral se realizó mediante envío de instrumentos al despacho, incluyendo Juez/a Coordinador/a, Coordinador/a Judicial y Técnicos/as Judiciales. Se indagó sobre el proceso de adaptación al despacho y el apego al perfil competencial del puesto, lo anterior a partir de una exploración de comportamientos asociados a las competencias definidas en el perfil.

C. Hallazgos:

La totalidad de personas consultadas califica de excelente manera el desempeño y adaptación del evaluado al puesto, coinciden en destacar su amplia experiencia y conocimiento de la materia, así como, la apertura y accesibilidad con el equipo de trabajo para resolver consultas y facilitar información. El equipo de técnicos judiciales refiere que, a pesar de la modalidad de teletrabajo, implementada por la emergencia nacional el Licenciado Ortega mantiene comunicación constante, y brinda seguimiento y acompañamiento al equipo de trabajo. Además, cumple de manera eficiente con las tareas que le competen, evidenciando interés en el servicio público de calidad.

Asimismo, desde su rol de persona juzgadora evidencia en su actuar apego a la normativa institucional y política axiológica, su equipo de trabajo señala que en su conducta destaca el trato

respetuoso, cordial y amable, elementos que contribuyen con el buen ambiente laboral.

D. Conclusiones:

A partir de los hallazgos de la investigación y el perfil del puesto, se concluye que, el Licenciado Rafael Ortega Tellería ha mostrado un apego positivo al puesto como Juez 3 Laboral en el Juzgado Civil y Trabajo de Grecia.”

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 del oficio número PJ-DGH-SACJ-1664-2020, del 17 de setiembre de 2020, suscrito por la máster Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial y hacerla de conocimiento del licenciado Rafael Ortega Tellería, Juez 3 Laboral en el Juzgado Civil y Trabajo de Grecia. **2.)** Tener por aprobado el período de prueba del licenciado Ortega Tellería el cual vence el 13 de octubre de 2020.

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-

2. Oficio 9358-2020 del 07 de octubre, sesión de Consejo Superior del Poder Judicial Corte Plena N° 95-2020, celebrada el 02 de octubre del 2020, artículo XXXIII:

Documento N° 7128, 10756-2020

En sesión N° 67-2020 celebrada el 02 de julio de 2020, artículo XXXIX, se nombró al licenciado Franz Loney Castro Solís, en el cargo de Juez (a) 2 Cobro en el Juzgado de Cobro del Primer Circuito Judicial de la Zona Sur, plaza vacante N° 367899 a partir del 15 de julio de 2020.

- 0 -

La máster Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, en oficio N° PJ-DGH-SACJ-1652-2020 de 17 de setiembre de 2020, remitió lo siguiente:

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

El licenciado Castro Solís, fue nombrado en propiedad como juez 2 en el Juzgado de Cobro del I Circuito Judicial de la Zona Sur, a partir del 15 de julio de 2020. Según acuerdo del Consejo Superior, en sesión 67-20, del 02 de julio de 2020, artículo XXXIX. El periodo de prueba vence el 15 de octubre de 2020.

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

A. Datos Generales

Nombre: Franz Loney Castro Solís.

Cédula: (...).

Número de puesto: 367899.

Despacho: Juzgado de Cobro del Primer Circuito Judicial de Zona Sur.

Tipo de Período de prueba: tres meses.

Fecha de vencimiento del período de prueba: 15 de octubre de 2020.

B. Estrategia Metodológica:

El estudio sociolaboral se realizó mediante envío de instrumentos al despacho, incluyendo Juez Coordinador, Coordinador/a Judicial y Técnicos/as Judiciales. Se indagó sobre el proceso de adaptación al despacho y el apego al perfil competencial del puesto, lo anterior a partir de una exploración de comportamientos asociados a las competencias definidas en el perfil.

C. Hallazgos:

La totalidad de las personas consultadas coinciden en calificar de manera positiva la incorporación del Licenciado al equipo de trabajo, mantiene buenas relaciones interpersonales y durante el período de prueba ha cumplido de manera eficiente con las funciones que le corresponden y se evidencia el conocimiento y manejo de los sistemas de información. El Licenciado muestra apego al cumplimiento de la normativa y se observa en su conducta la vivencia de los valores compartidos del Poder Judicial. Al momento de la valoración no se hace referencia de elementos negativos en su desempeño durante el período de prueba.

D. Conclusiones:

A partir de los hallazgos de la investigación y el perfil del puesto, se concluye que, el Licenciado Franz Loney Castro Solís ha mostrado un apego positivo al puesto como Juez 2 en el Juzgado de Cobro del I Circuito Judicial de la Zona Sur.”

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.”

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-1652-2020 de 17 de setiembre de 2020, en relación a la evaluación de desempeño del licenciado Franz Loney Castro Solís, juez del Juzgado de Cobro del Primer Circuito Judicial de la Zona Sur. **2.)** Tener por aprobado el período de prueba del licenciado Castro Solís, el cual vence el 15 de octubre 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.”**

-0-

- 3.** Oficio 9360-2020 del 07 de octubre, sesión de Consejo Superior del Poder Judicial Corte Plena N° 95-2020, celebrada el 02 de octubre del 2020, artículo XXXVII:

Documento N° 7128, 10967-2020

En sesión número 67-2020 celebrada el 02 de julio de 2020, artículo XXXIX, se nombró al licenciado Jhonny Francisco Esquivel Vargas, como Juez 2 en el Juzgado Especializado de Cobro del Segundo Circuito Judicial de San José, en la plaza vacante N° 369856 a partir del 15 de julio de 2020.

- 0 -

En oficio número PJ-DGH-SACJ-1686-2020, del 21 de setiembre de 2020, la máster Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, informó:

“Para su conocimiento y fines consiguientes, le remito el informe sobre la Evaluación del Desempeño del licenciado Jhonny Esquivel Vargas, rendido por la MSc. Rebeca Chavarría Hernández,

Trabajadora Social de la Unidad Interdisciplinaria, que literalmente indica:

El licenciado Esquivel Vargas, fue nombrado en propiedad como juez 2 en el Juzgado Especializado de Cobro del II Circuito Judicial de San José, a partir del 15 de julio de 2020. Según acuerdo del Consejo Superior, en sesión 67-20, del 02 de julio de 2020, artículo XXXIX. El periodo de prueba vence el 15 de octubre de 2020.

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

E. Datos Generales

Nombre: Jhonny Esquivel Vargas.

Cédula: (...).

Número de puesto: 369856.

Despacho: Juzgado Especializado de Cobro del Segundo Circuito Judicial de San José.

Tipo de Período de prueba: tres meses.

Fecha de vencimiento del período de prueba: 15 de octubre de 2020.

F. Estrategia Metodológica:

El estudio sociolaboral se realizó mediante envío de instrumentos al despacho, incluyendo Juez/a Coordinador/a, Coordinador/a Judicial y Técnicos/as Judiciales. Se indagó sobre el proceso de adaptación al despacho y el apego al perfil competencial del puesto, lo anterior a partir de una exploración de comportamientos asociados a las competencias definidas en el perfil.

G. Hallazgos:

La integración del Licenciado Esquivel al equipo de trabajo ha sido muy positiva, pese a que, dadas las medidas sanitarias ha realizado teletrabajo desde el inicio de su nombramiento. Sin embargo, todas las personas consultadas coinciden en señalar que el evaluado se muestra respetuoso, muy comunicador y anuente siempre a favorecer la integración del equipo de trabajo.

Asimismo, destaca su conocimiento y experiencia en la materia, aporta iniciativas para el mejoramiento de las funciones del despacho y las personas consultadas señalan su alto apego a los valores institucionales y la normativa.

Ha cumplido de manera eficiente con las tareas que le competen y se ha evidenciado el compromiso con el Juzgado y con el servicio público de calidad.

H. Conclusiones:

A partir de los hallazgos de la investigación y el perfil del puesto, se concluye que, el Licenciado Jhonny Esquivel Vargas ha mostrado un apego positivo al puesto como Juez 2 Cobro en el Juzgado Especializado de Cobro del Segundo 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 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-1686-2020, del 21 de setiembre de 2020, en relación a la evaluación de desempeño del licenciado Jhonny Esquivel Vargas, Juez del Juzgado Especializado de Cobro del Segundo Circuito Judicial de San José. **2.)** Tener por aprobado el período de prueba

del licenciado Esquivel Vargas, el cual vence el 15 de octubre de 2020. **3.)** Hacer este acuerdo de conocimiento del evaluado.

El Juzgado Especializado de Cobro del Segundo Circuito Judicial de San José, 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-

4. Oficio 9314-2020 del 07 de octubre, sesión de Consejo Superior del Poder Judicial Corte Plena N° 95-2020, celebrada el 02 de octubre del 2020, artículo XXXIV:

Documento N° 10987-19 / 9073-20.

En la sesión N° 80-19 celebrada el 12 de setiembre de 2019, artículo LXXV, se nombró en el cargo de Juez (a) 3 Laboral, plaza vacante N° 96471 a partir del 1 de octubre de 2019, en el Juzgado Civil, Trabajo y Familia de Puriscal, al licenciado Jeffry Manuel García Soto.

- 0 -

La máster Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, en oficio N° PJ-DGH-SACJ-1304-2020 de 31 de julio de 2020, remitió lo siguiente:

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

El licenciado García Soto, fue nombrado en propiedad como juez 3 en el Juzgado Civil, Trabajo y Familia de Puriscal, a partir del 01 de octubre de 2019. Según acuerdo del Consejo Superior, en sesión 80-19, del 12 de setiembre 2019, artículo LXXV.

Durante el periodo de prueba el Lic. García estuvo fuera del despacho un total de 12 días por vacaciones. El periodo de prueba vence el 12 de octubre de 2020.

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

A. Datos Generales

Nombre: Jeffry Manuel García Soto.

Cédula: (...).

Número de puesto: 96471.

Despacho: Juzgado Civil, Trabajo y Familia de Puriscal.

Tipo de Período de prueba: un año.

Fecha de vencimiento del período de prueba: 12 de octubre de 2020.

B. Estrategia Metodológica:

El estudio sociolaboral se realizó empleando medios tecnológicos, dada la emergencia por COVID-19, se implementaron entrevistas mediante la plataforma Teams así como, envío de cuestionarios a personal judicial, esto con el fin de recopilar información sobre el desempeño del Licenciado García en el puesto y su integración al equipo de trabajo. Se entrevistó a la Jueza Coordinadora, al Licenciado García, y se consideró al personal de apoyo, tanto Coordinadora Judicial a quien se entrevistó vía telefónica, como Técnicas Judiciales, quienes completaron un instrumento diseñado con fines evaluativos para explorar las conductas observables asociadas a las competencias del puesto. Asimismo, se solicitaron los indicadores de gestión y datos del escritorio de la persona evaluada, con el fin de aportar información para la toma de decisiones del órgano superior. A partir de la información recabada se presenta una síntesis de hallazgos, además, de conclusiones del estudio sociolaboral.

C. **Hallazgos:**

El equipo de trabajo concuerda en señalar que el Licenciado Jeffry García asumió un escritorio con más de cien expedientes para fallo, así como, muchos procesos con problemas de trámite, dicha situación ameritó una organización en los procesos de trabajo, colaboración por parte del personal de apoyo y un compromiso de parte del Juez para tener el escritorio al día, lo cual logró en el mes de mayo, antes de lo previsto en el plan de trabajo que se había diseñado. Lo cual es resultado de una labor compartida entre el Juez y su equipo de trabajo, además, de la colaboración brindada por el Centro de Apoyo. El personal destaca el liderazgo del Licenciado García, así como, el amplio conocimiento en materia laboral, lo cual le aporta de manera significativa al personal y facilita el cumplimiento de las metas, se muestra dispuesto y accesible para consultas y promueve el aprendizaje del personal de apoyo, dentro de sus proyectos refiere el evaluado, es continuar con la capacitación hacia las personas técnicas judiciales, con lo cual busca evitar errores y complicaciones en el trámite judicial.

Por otra parte, su integración al equipo de trabajo ha sido excelente, se destaca su trato cordial y respetuoso, en situaciones de conflicto asume una actitud proactiva y busca soluciones mediante el diálogo y, en apego a la normativa Institucional.

D. **Conclusiones:**

A partir de los hallazgos de la investigación y el perfil del puesto, se concluye que el Licenciado Jeffry García Soto ha mostrado un ajuste positivo al puesto como Juez 3 Laboral en el Juzgado Civil, Trabajo y Familia de Puriscal.”

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-1304-2020 de 31 de julio de 2020, en relación a la evaluación de

desempeño del licenciado Jeffry García Soto, Juez del Juzgado Civil, Trabajo y Familia de Puriscal. **2.)** Tener por aprobado el período de prueba del licenciado García Soto, el cual vence el 12 de octubre 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.**”

-0-

5. Oficio 9344-2020 del 07 de octubre, sesión de Consejo Superior del Poder Judicial Corte Plena N° 91-2020, celebrada el 17 setiembre del 2020, artículo XLI:

DOCUMENTO N° 9758-2020

La licenciada Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, en oficio N° PJ-DGH-SACJ-1462-2020 del 24 de agosto de 2020, remitió:

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

La licenciada Viquez Fernández, fue nombrada en propiedad como jueza 3 en el Juzgado de Trabajo del I Circuito Judicial de la Zona Atlántica, a partir del 01 de octubre de 2019. Según acuerdo del Consejo Superior, en sesión 80-19, del 12 de setiembre de 2019, artículo LXXV. El periodo de prueba vence el 01 de octubre de 2020.

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

I. Datos Generales

Nombre: Julieth Viquez Fernández.

Cédula: 4-0189-0948.

Número de puesto: 359294.

Despacho: Juzgado de Trabajo del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica.

Tipo de Período de prueba: un año.

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

J. Estrategia Metodológica:

El estudio sociolaboral se realizó mediante entrevistas con la persona evaluada, Jueza Coordinadora así como, envío de cuestionarios al personal judicial, incluyendo ambas Coordinadora Judicial y Técnicos Judiciales. Se indagó sobre el proceso de adaptación al despacho y el apego al perfil competencial del puesto, lo anterior a partir de una exploración de comportamientos asociados a las competencias definidas en el perfil.

K. Hallazgos:

A partir de la información obtenida mediante entrevistas y aplicación de instrumentos, es posible obtener datos sobre el adecuado desempeño de la evaluada en el puesto, las personas consultadas señalan que la Licenciada Viquez evidencia un alto nivel de apego a la norma institucional y búsqueda de la actualización constante en la materia. Ha establecido relaciones interpersonales positivas, se muestra cordial, respetuosa y accesible y mantiene canales de comunicación adecuados con el personal judicial y equipo de personas juzgadoras.

Asimismo, el personal de apoyo coincide en calificar de buena manera la supervisión del trabajo, emplea tiempo para explicar y aclarar dudas y promueve con sus acciones el trabajo en equipo. Si bien, el despacho ha presentado atrasos importantes previos a su

incorporación, la Licenciada Víquez ha cumplido con las cuotas establecidas, según refiere la Jueza Coordinadora, contribuye con iniciativas y se apega a los planes de trabajo establecidos por el Juzgado. Su integración al despacho es considerada como un aporte positivo importante, que ha beneficiado el ambiente laboral y favorece la coordinación y comunicación interna.

L. Conclusiones:

A partir de los hallazgos de la investigación y el perfil del puesto, se concluye que la Licenciada Julieth Víquez Fernández ha mostrado un apego positivo al puesto como Jueza 3 Laboral en el Juzgado de Trabajo del Primer Circuito Judicial de Zona Atlántica.”

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 del oficio número PJ-DGH-SACJ-1462-2020 del 24 de agosto de 2020, suscrito por la máster Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, en relación a la evaluación de desempeño licenciada Julieth Víquez Fernández, Jueza 3 del Juzgado de Trabajo del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica. **2.)** Tener por aprobado el período de prueba de la licenciada Víquez Fernández el cual vence el 1 de octubre de **2018. (SIC)**

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.”

-0-

6. Oficio 9419-2020 del 08 de octubre, sesión de Consejo Superior del Poder Judicial Corte Plena N° 91-2020, celebrada el 17 setiembre del 2020, artículo XXXIV:

Documento N° 10368-2020

En sesión N° 57-2020 celebrada el 11 de junio de 2020, artículo XLIV, se nombró en la plaza vacante N° 379527, de Juez (a) 3 Civil en el Juzgado Civil del Primer Circuito Judicial de Alajuela, a partir del 1 de julio de 2020, al licenciado Jaime Eduardo Rivera Prieto.

La licenciada Olga Guerrero Córdoba, subdirectora interina de Gestión de la Administración Humana, en oficio N° PJ-DGH-SACJ-1554-2020 del 7 de setiembre de 2020, informó lo siguiente:

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

El licenciado Rivera Prieto, fue nombrado en propiedad como juez 3 en el Juzgado Civil del I Circuito Judicial de Alajuela, a partir del 01 de julio de 2020. Según acuerdo del Consejo Superior, en sesión 57-20, del 11 de junio de 2020, artículo XLIV. El periodo de prueba vence el 01 de octubre de 2020.

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

M. Datos Generales

Nombre: Jaime Rivera Prieto.

Cédula: 1-0932-0092.

Número de puesto: 379527.

Despacho: Juzgado Civil del Primer Circuito Judicial de Alajuela.

Tipo de Período de prueba: tres meses.

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

N. Estrategia Metodológica:

El estudio sociolaboral se realizó mediante envío de instrumentos al despacho, incluyendo Coordinador/a Judicial y Técnicos/as Judiciales, además, de entrevista al evaluado, quien asume el rol de Juez Coordinador. Se indagó sobre el proceso de adaptación al despacho y el apego al perfil competencial del puesto, lo anterior a partir de una exploración de comportamientos asociados a las competencias definidas en el perfil.

O. Hallazgos:

A partir de las personas consultadas, es posible identificar que el evaluado se ha adaptado de forma muy positiva al despacho y al rol de Juez Coordinador, según las fuentes, destaca por su conocimiento y experiencia, apertura hacia el aprendizaje y la enseñanza hacia el personal de apoyo. Asimismo, mantiene relaciones interpersonales respetuosas y es cordial y accesible con su equipo de trabajo. Debido a las medidas implementadas por la pandemia se ha reorganizado el trabajo y se han establecido roles, con lo cual, se busca mantener a los equipos de trabajo en comunicación y que cada persona juzgadora esté en contacto con sus técnicos judiciales. Esta dinámica ha dado buenos resultados y no se hace referencia de situaciones de conflicto ni debilidades en la función del Licenciado Rivera como persona juzgadora y en el rol de coordinador.

P. Conclusiones:

A partir de los hallazgos de la investigación y el perfil del puesto, se concluye que, el Licenciado Jaime Rivera Prieto ha mostrado un apego positivo al puesto como Juez 3 Civil en el Juzgado Civil del Primer Circuito Judicial 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.”

-0-

Se acordó: 1.) Tomar nota de la comunicación realizada por la licenciada Olga Guerrero Córdoba, subdirectora interina de Gestión de la Administración Humana, en oficio N° PJ-DGH-SACJ-1554-2020 del 7 de setiembre de 2020, en relación a la evaluación de desempeño del licenciado Jaime Eduardo Rivera Prieto, de Juez (a) 3 Civil en el Juzgado Civil del Primer Circuito Judicial de Alajuela. **2.)** Tener por aprobado el período de prueba del licenciado Rivera Prieto, el cual vence el 1 de octubre de 2020.

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.”

-0-

7. Oficio 9432-2020 del 08 de octubre, sesión de Consejo Superior del Poder Judicial Corte Plena N°91-2020, celebrada el 17 setiembre del 2020, artículo XXXVIII:

Documento N° 6187, 10249-2020

En sesión N° 57-2020 celebrada el 11 de junio de 2020, artículo XLIV, se nombró en propiedad al licenciado Milkan Sánchez Aguilar, como Juez (a) 3 Civil, plaza N° 379541 del Juzgado Civil y Trabajo del Segundo Circuito Judicial de Guanacaste, a partir del 1 de julio de 2020.

Mediante oficio PJ-DGH-SACJ-1532-2020 del 3 de setiembre de 2020, la máster Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, informó lo siguiente:

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

El licenciado Sánchez Aguilar, fue nombrado en propiedad como juez 3 en el Juzgado Civil y Trabajo del II Circuito Judicial de Guanacaste (Nicoya), a partir del 01 de julio de 2020. Según acuerdo del Consejo Superior, en sesión 57-20, del 11 de junio de 2020, artículo XLIV. El periodo de prueba vence el 01 de octubre de 2020.

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

Q. Datos Generales

Nombre: Milkyan Sánchez Aguilar.

Cédula: 2-0537-0709.

Número de puesto: 379541.

Despacho: Juzgado Civil y Trabajo de Nicoya.

Tipo de Período de prueba: tres meses.

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

R. Estrategia Metodológica:

El estudio sociolaboral se realizó mediante envío de instrumentos al despacho, incluyendo Co-Jueces, Coordinador/a Judicial y Técnicos/as Judiciales además, de entrevista al evaluado, quien asume el rol de Juez Coordinador. Se indagó sobre el proceso de adaptación al despacho y el apego al perfil competencial del puesto, lo anterior a partir de una exploración de comportamientos asociados a las competencias definidas en el perfil.

S. Hallazgos:

El Licenciado Milkyan Sánchez, quien asumió la coordinación del despacho desde el 01 de agosto, ha evidenciado competencias asociadas al rol gerencial, se destaca la capacidad para la

comunicación, organización y planificación. Brinda aportes al equipo de técnicos judiciales, corrige de forma adecuada y ante situaciones de estrés mantiene ecuanimidad y capacidad resolutive. Se caracteriza por aportar iniciativas y colaborar con las demandas del despacho, evidencia apego a la norma institucional y los valores compartidos, las personas consultadas coinciden en señalar que el Licenciado Sánchez muestra compromiso y responsabilidad con sus funciones y con la coordinación del Juzgado.

T. Conclusiones:

A partir de los hallazgos de la investigación y el perfil del puesto, se concluye que, el Licenciado Milkyan Sánchez Aguilar ha mostrado un apego positivo al puesto como Juez 3 Civil en el Juzgado Civil y de Trabajo de Nicoya.”

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 del oficio número PJ-DGH-SACJ-1532-2020 del 3 de setiembre de 2020, suscrito por la máster Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, en relación a la evaluación de desempeño del licenciado Milkyan Sánchez Aguilar, Juez del Juzgado Civil y Trabajo del Segundo Circuito Judicial de Guanacaste (Nicoya). **2.)** Tener por aprobado el período de prueba del licenciado Sánchez Aguilar el cual vence el 1 de octubre de 2020.

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.”

-0-

8. Oficio 9433-2020 del 08 de octubre, sesión de Consejo Superior del Poder Judicial Corte Plena N°91-2020, celebrada el 17 setiembre del 2020, artículo XXXVII:

Documento N° 6371, 10369-2020

En sesión N° 55-2020 celebrada el 4 de junio de 2020, artículo XLIX, se nombró en propiedad en la plaza N° 379530 de Juez (a) 3 Familia y Penal Juvenil en el Juzgado Civil y Trabajo del Segundo Circuito Judicial de Alajuela, Sede Upala, a la licenciada Karina María Víquez Hernández, a partir del 15 de junio de 2020.

Mediante oficio N° PJ-DGH-SACJ-1549-2020 del 7 de setiembre de 2020, la licenciada Olga Guerrero Córdoba, Subdirectora interina de Gestión Humana, informó lo siguiente:

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

La licenciada Víquez Hernández, fue nombrada en propiedad como jueza 3 en el Juzgado Civil y Trabajo del II Circuito Judicial de Alajuela, sede Upala, a partir del 01 de julio de 2020. Según acuerdo del Consejo Superior, en sesión 55-20, del 04 de junio de 2020, artículo XLIX. El periodo de prueba vence el 01 de octubre de 2020.

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

U. Datos Generales

Nombre: Karina Víquez Hernández.

Cédula: 1-1031-0496.

Número de puesto: 379530.

Despacho: Juzgado Mixto de Upala.

Tipo de Período de prueba: tres meses.

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

V. Estrategia Metodológica:

El estudio sociolaboral se realizó mediante envío de instrumentos al despacho, incluyendo Co-Jueces, Coordinadora Judicial y Técnicos/as Judiciales, así como, entrevista con la persona evaluada quien asume el rol de Jueza Coordinadora. Se indagó sobre el proceso de adaptación al despacho y el apego al perfil competencial del puesto, lo anterior a partir de una exploración de comportamientos asociados a las competencias definidas en el perfil.

W. Hallazgos:

La Licenciada Víquez Hernández quien asumió la coordinación del Juzgado al inicio de su nombramiento en propiedad, las personas consultadas coinciden en señalar que ha mostrado un liderazgo positivo, busca soluciones ante situaciones de conflicto, emplea el diálogo y la comunicación asertiva, además, mantiene relaciones interpersonales respetuosas, cordiales y es accesible con su equipo de trabajo. Todos estos elementos han contribuido con la mejora del ambiente laboral del despacho y la definición de planes de trabajo para disminuir el atraso judicial.

Asimismo, la evaluada evidencia en su conducta apego a la normativa y la política axiológica, personas consultadas indican que se nota su compromiso, iniciativa y responsabilidad con el despacho, ha buscado gestionar recursos para el Juzgado y reorganizar el trámite y personal para obtener mejores resultados.

X. Conclusiones:

A partir de los hallazgos de la investigación y el perfil del puesto, se concluye que la Licenciada Karina Víquez Hernández ha mostrado un apego positivo al puesto como Jueza 3 Familia y Penal Juvenil en el Juzgado Mixto de Upala.”

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 del oficio N° PJ-DGH-SACJ-1549-2020 del 7 de setiembre de 2020, suscrito por la licenciada Olga Guerrero Córdoba, subdirectora interina de Gestión Humana, en relación a la evaluación de desempeño de la licenciada Karina Víquez Hernández, Jueza del Juzgado Civil y Trabajo del Segundo Circuito Judicial de Alajuela, sede Upala. **2.)** Tener por aprobado el período de prueba de la licenciada Víquez Hernández el cual vence el 1 de octubre 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.”

-0-

9. Oficio 9437-2020 del 08 de octubre, sesión de Consejo Superior del Poder Judicial Corte Plena N°91-2020, celebrada el 17 setiembre del 2020, artículo XXXIX:

Documento N° 10988-19, 9683-2020

En sesión N° 80-19 celebrada el 12 de setiembre del 2019, artículo LXXIV, se nombró en propiedad a la licenciada Liana María Morera Rodríguez, el cargo de Juez (a) 3 Contencioso Administrativo, plaza vacante N° 363471 en el Tribunal Contencioso Administrativo, a partir del 1 de octubre de 2019.

Mediante oficio PJ-DGH-SACJ-1438-2020 del 20 de agosto de 2020, la máster Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, informó lo siguiente:

“Para su conocimiento y fines consiguientes, le remito el informe sobre la Evaluación del Desempeño de la licenciada Liana

Morera Rodríguez, rendido por la MSc. Rebeca Chavarría Hernández, Trabajadora Social de la Unidad Interdisciplinaria, que literalmente indica:

La licenciada Morera Rodríguez, fue nombrada en propiedad como jueza 3 en el Tribunal Contencioso Administrativo, a partir del 01 de octubre de 2019. Según acuerdo del Consejo Superior, en sesión 80-19, del 12 de setiembre de 2020, artículo LXXIV. El periodo de prueba vence el 01 de octubre de 2020.

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

Y. Datos Generales

Nombre: Liana Morera Rodríguez.

Cédula: 1-0954-0253.

Número de puesto: 363471.

Despacho: Tribunal Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda.

Tipo de Período de prueba: un año.

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

Z. Estrategia Metodológica:

El estudio sociolaboral se realizó mediante entrevistas con la persona evaluada, Jueza Coordinadora y Co-Jueza así como, envío de cuestionarios al personal judicial, Coordinadora Judicial y Técnicos Judiciales. Se indagó sobre el proceso de adaptación al despacho y el apego al perfil competencial del puesto, lo anterior a partir de una exploración de comportamientos asociados a las competencias definidas en el perfil. Cabe señalar que la Licenciada Morera cumple un rol de Jueza de Trámite y, dadas las medidas sanitarias por Covid-19 desarrolla muchas de sus labores en teletrabajo desde el mes de marzo 2020.

AA. Hallazgos:

La Licenciada Morera Rodríguez, quien se encuentra en su primer nombramiento en propiedad en el Poder Judicial, además, de su inicio como Jueza en materia Contenciosa Administrativa. La adaptación al puesto y al equipo de trabajo ha sido positiva, se reconoce su interés en el aprendizaje y la apertura a realizar consultas y recibir realimentación de parte de personal de mayor experiencia. Con el personal de apoyo se ha evidenciado una actitud accesible y de colaboración, se ha mejorado el trámite judicial y cumple con la labor de revisión y supervisión del técnico judicial a cargo.

Por otra parte, la Licenciada evidencia apego a los valores institucionales, con una vivencia de la responsabilidad, compromiso e iniciativa. Mantiene comunicación asertiva y no se han dado situaciones de conflicto que afecten su desempeño como persona juzgadora.

En relación con el rendimiento de la Licenciada Morera, el despacho informa que la Licenciada mantiene su casilla en números positivos, con aproximadamente 108 expedientes en trámite según consulta realizada en el mes de junio 2020, dicho dato se considera por el Tribunal como adecuado para la alta carga laboral de los jueces de trámite.

BB. Conclusiones:

A partir de los hallazgos de la investigación y el perfil del puesto, se concluye que la Licenciada Liana Morera Rodríguez ha mostrado un apego positivo al puesto como Jueza 3 en el Tribunal Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda.”

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 del oficio número PJ-DGH-SACJ-1438-2020 del 20 de agosto de 2020, suscrito por la máster Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, en relación a la evaluación de desempeño de la licenciada Liana Morera Rodríguez, Jueza del Tribunal Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda. **2.)** Tener por aprobado el período de prueba de la licenciada Morera Rodríguez el cual vence el 1 de octubre de 2020.

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.”

-0-

- 10.** Oficio 9439-2020 del 08 de octubre, sesión de Consejo Superior del Poder Judicial Corte Plena N°91-2020, celebrada el 17 setiembre del 2020, artículo XL:

DOCUMENTO N° 10177-2020

La licenciada Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, en oficio N° PJ-DGH-SACJ-1516-2020 del 2 de setiembre de 2020, remitió:

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

El licenciado Jiménez Sandoval, fue nombrado en propiedad como juez 3 en el Juzgado Civil de Heredia, a partir del 01 de julio de 2020. Según acuerdo del Consejo Superior, en sesión 57-20, del 11 de junio de 2020, artículo XLIV. El periodo de prueba vence el 01 de octubre de 2020.

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

CC. Datos Generales

Nombre: Jairo Jiménez Sandoval.

Cédula: 3-0390-0160.

Número de puesto: 379538.

Despacho: Juzgado Civil de Heredia.

Tipo de Período de prueba: tres meses.

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

DD. Estrategia Metodológica:

El estudio sociolaboral se realizó mediante envío de instrumentos al despacho, incluyendo Juez/a Coordinador/a, Coordinador/a Judicial y Técnicos/as Judiciales. Se indagó sobre el proceso de adaptación al despacho y el apego al perfil competencial del puesto, lo anterior a partir de una exploración de comportamientos asociados a las competencias definidas en el perfil.

EE. Hallazgos:

Las personas consultadas califican de manera positiva las áreas valoradas en relación con el desempeño del Licenciado Jiménez en el puesto. Mantiene relación respetuosa con el equipo de trabajo, se evidencia el conocimiento de la materia y cumple con las tareas que le corresponden de manera eficiente. Al momento de la valoración, no se hace referencia de situaciones negativas durante el período de prueba que afecten su función.

FF. Conclusiones:

A partir de los hallazgos de la investigación y el perfil del puesto, se concluye que, el Licenciado Jairo Jiménez Sandoval ha

mostrado un apego positivo al puesto como Juez 3 Civil en el Juzgado Civil de Heredia.”

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 del oficio número PJ-DGH-SACJ-1516-2020 del 2 de setiembre de 2020, suscrito por la máster Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, en relación a la evaluación de desempeño del licenciado Jairo Jiménez Sandoval, Juez 3 en el Juzgado Civil de Heredia. **2.)** Tener por aprobado el período de prueba del licenciado Jiménez Sandoval el cual vence el 1 de octubre de 2018. **(SIC)**

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.”

-0-

11. Oficio 9425-2020 del 08 de octubre, sesión de Consejo Superior del Poder Judicial Corte Plena N°91-2020, celebrada el 17 setiembre del 2020, artículo XXXV:

Documento N° 10370-2020

En sesión N° 57-2020 celebrada el 11 de junio de 2020, artículo XLIV, se nombró en la plaza vacante N° 379528, de Juez (a) 3 Civil en el Juzgado Civil del Primer Circuito Judicial de Alajuela, a partir del 1 de julio de 2020, al licenciado Luis Guillermo Ruiz Bravo.

La licenciada Olga Guerrero Córdoba, Subdirectora interina de Gestión de la Administración Humana, en oficio N° PJ-DGH-SACJ-1555-2020 del 7 de setiembre de 2020, informó lo siguiente:

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

El licenciado Ruiz Bravo, fue nombrado en propiedad como juez 3 en el Juzgado Civil del I Circuito Judicial de Alajuela, a partir del 01 de julio de 2020. Según acuerdo del Consejo Superior, en sesión 57-20, del 11 de junio de 2020, artículo XLIV. El periodo de prueba vence el 01 de octubre de 2020.

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

GG. Datos Generales

Nombre: Luis Guillermo Ruíz Bravo.

Cédula: 4-0159-0367.

Número de puesto: 379528.

Despacho: Juzgado Civil del Primer Circuito Judicial de Alajuela.

Tipo de Período de prueba: tres meses.

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

HH. Estrategia Metodológica:

El estudio sociolaboral se realizó mediante envío de instrumentos al despacho, incluyendo Coordinador/a Judicial y Técnicos/as Judiciales, además, de entrevista al evaluado y al Juez Coordinador. Se indagó sobre el proceso de adaptación al despacho y el apego al perfil competencial del puesto, lo anterior a partir de una exploración de comportamientos asociados a las competencias definidas en el perfil.

II. Hallazgos:

La totalidad de las personas consultadas coinciden en calificar de manera muy positiva la incorporación del Licenciado Ruiz al equipo de trabajo, se destaca su disposición a colaborar y las buenas relaciones interpersonales. Asimismo, ha cumplido de manera eficiente con las funciones que le corresponden y se evidencia el conocimiento y experiencia en puestos de Judicatura. El Licenciado muestra apego al cumplimiento de la normativa y se observa en su conducta la vivencia de los valores compartidos del Poder Judicial. Al momento de la valoración no se hace referencia de elementos negativos en su desempeño durante el período de prueba.

JJ. Conclusiones:

A partir de los hallazgos de la investigación y el perfil del puesto, se concluye que, el Licenciado Luis Guillermo Ruiz Bravo ha mostrado un apego positivo al puesto como Juez 3 Civil en el Juzgado Civil del Primer Circuito Judicial 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.”

-0-

Se acordó: 1.) Tomar nota de la comunicación realizada por la licenciada Olga Guerrero Córdoba, Subdirectora interina de Gestión de la Administración Humana, en oficio N° PJ-DGH-SACJ-1555-2020 del 7 de setiembre de 2020, en relación a la evaluación de desempeño del licenciado Luis Guillermo Ruiz Bravo, de Juez (a) 3 Civil en el Juzgado Civil del Primer Circuito Judicial de Alajuela. **2.)** Tener por aprobado el período de prueba del licenciado Ruiz Bravo, el cual vence el 1 de octubre de 2020.

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.”

Procede tomar nota de las anteriores comunicaciones.

SE ACORDO: Tomar nota.

ARTÍCULO XVI

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial, informa sobre el promedio de elegibilidad de la persona participante en el concurso, quien había sido excluida temporalmente del concurso, por no haber finalizado con la totalidad de las fases.

Cédula	Nombre	Promedio Propuesto	Observaciones
0108460187	BALTODANO AGUILAR KAROL	84.0536	Concurso CJ-16-2019 juez y jueza 5 del Tribunal de Apelaciones en materia Laboral, finalizado en sesión CJ-38-2020 del 16 de setiembre del 2020, artículo IV.

Procede tomar nota del informe de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, y dar por concluida la participación de la persona oferente mencionada y ordenar la inclusión del promedio a la lista de elegibles respectiva.

SE ACORDÓ: Tomar nota y ordenar a la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, la incorporación del promedio de la persona oferente en el escalafón de elegibles, según corresponda. ***Ejecútese.***

Sin más asuntos que tratar finaliza la sesión.