

**ACTA CONSEJO DE LA JUDICATURA
SESIÓN CJ-006-2021**

Sesión ordinaria virtual celebrada el miércoles 01 de marzo de dos mil veintiuno 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-005-21 celebrada el 17 de febrero de 2021.

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) JONATHAN GUILLERMO JIMENEZ CORDOBA, CED. 0113460913

EXPERIENCIA:

Juez 1 y Juez 3 Penal.

Fecha última calificación:	13/07/2016	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	03/03/2021		
Tiempo laborado tipo A:	13 días	Juez	1.3417%
Tiempo laborado tipo C:	2 años, 7 meses y 10 días	Asesor Jurídico	

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	80.5612	81.9029

Juez 3 Penal	80.5612	81.9029
--------------	---------	---------

2) NANCY FERNANDEZ RODRIGUEZ, CED. 0205030379

EXPERIENCIA:

Juez 2 Ejecución de la Pena

Fecha última calificación:	06/02/2019	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	03/03/2021		
Tiempo laborado tipo A:	1 año, 9 meses y 16 días	Jueza	1.7944%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 2 Ejecución de la Pena	85.8376	87.6320

3) AL NAHAC GRANADOS FUENTES, CED. 0303970729

EXPERIENCIA:

Juez 3 Penal

Fecha última calificación:	13/07/2016	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	03/03/2021		
Tiempo laborado tipo A:	2 años, 2 meses y 26 días	Jueza	2.2389%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Penal	77.2525	79.4914

4) JUAN CARLOS JIMENEZ MARIN, CED. 0110150474

EXPERIENCIA:

Juez 2 Ejecución de la Pena

Fecha última calificación:	23/01/2019	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	03/03/2021		
Tiempo laborado tipo A:	2 años, 1 mes y 15 días	Juez	2.1250%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 2 Ejecución de la Pena	94.0236	96.1486

5) DEILYN ANDREA GUZMAN TREJOS, CED. 0110650693

EXPERIENCIA:

Juez 1 Familia

Fecha última calificación:	28/02/2018	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	03/03/2021		
Tiempo laborado tipo B:	2 años, 4 meses y 22 días	Defensora Pública	1.5963%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Familia	77.6112	79.2075

6) SHARIN FACCIANI ACUÑA RUIZ, CED. 0112610276**EXPERIENCIA:****Juez 1 Penal**

Fecha última calificación:	04/02/2019	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	03/03/2021		
Tiempo laborado tipo A:	2 años, 3 meses y 28 días	Jueza	2.3278%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	81.7591	84.0869

7) KATHIA VANESA RIVERA HERNANDEZ, CED. 0206080978**EXPERIENCIA:****Juez 1 y Juez 3 Civil**

Fecha última calificación:	13/02/2019	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	03/03/2021		
Tiempo laborado tipo A:	1 año, 10 meses y 7 días	Jueza	1.8528%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Civil	78.9307	80.7835
Juez 3 Civil	78.9307	80.7835

8) HELMER ENRIQUE CALVO GUTIERREZ, CED. 0304000842**EXPERIENCIA:****Juez 1 Penal**

Fecha última calificación:	28/02/2018	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	03/03/2021		

Tiempo laborado tipo A:	1 año y 9 días	Juez	1.0250%
-------------------------	----------------	------	----------------

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	76.7112	77.7362

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.

9) MELISSA CAMBRONERO TORRES, CED. 0206800232.

CAPACITACIÓN:

Cursos de Aprovechamiento

Tema	Fecha	Horas	Otorgado	Porcentaje por reconocer
Formación Autónoma en Justicia Restaurativa	22/12/2018 - 06/01/2019	32 HRS	Escuela Judicial	0.26%
Técnicas y Herramientas para Aplicar con Debida Diligencia la Ley de Penalización de Violencia hacia la Mujer	22/12/2018 - 06/01/2019	20 HRS	Escuela Judicial	
Total de Horas		52		

Cursos de Participación

Tema	Fecha	Horas	Otorgado	Porcentaje por reconocer
Protocolo de Audiencias Orales Virtual Civil y Agrario	11/09/2020	8 HRS	Colegio de Abogados y Abogadas	0.04%
Acciones Reales Agrarias - Reglamento de Fraccionamientos Urbanos, Alcance e Implicaciones	27/08/2020	8 HRS	Colegio de Abogados y Abogadas	

Total de Horas		16	
-----------------------	--	-----------	--

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Genérico	78.1591	78.4591

10) JENNY MARIA CORRALES TORRES, CED. 0113090580.

CAPACITACIÓN:

Cursos de Aprovechamiento

Tema	Fecha	Horas	Otorgado	Porcentaje efectivo por reconocer
Actividad Procesal Probatoria en Materia Agraria	02 - 16/11/2020	24 HRS	Escuela Judicial	0.0425%
Total de Horas		24		

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Genérico	77.7704	77.8129
Juez 3 Civil	72.9673	73.0098

11) IRMA TATIANA ZUÑIGA RODRIGUEZ, CED. 0113810733.

CAPACITACIÓN:

Cursos de Aprovechamiento

Tema	Fecha	Horas	Otorgado	Porcentaje por reconocer
Acoso Sexual Callejero: Tutela Penal y Contravencional	29/11/2020 - 18/12/2020	32 HRS	Escuela Judicial	0.16%
Total de Horas		32		

EXPERIENCIA:

Juez 1 y Juez 3 Penal

Fecha última calificación:	01/03/2019	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	03/03/2021		
Tiempo laborado tipo A:	2 años y 8 días	Jueza	2.0222%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	82.2300	84.4122
Juez 3 Penal	82.2300	84.4122

12) MIGUEL ERNESTO FERNANDEZ CALVO, CED. 0303140835.

CAPACITACIÓN:

Cursos de Participación

Tema	Fecha	Horas	Otorgado	Porcentaje por reconocer
Derecho Procesal Penal	20/03/2018	2 HRS	Colegio de Abogados y Abogadas	0.0006%
Total de Horas		2		

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Penal	96.2848	96.2854

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.

13) RUDY ENRIQUE ARAYA JIMENEZ, CED. 0113020905

POSGRADO: se otorgan tres puntos por la Maestría.

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

PROMEDIO ACADEMICO:

Nota anterior	76.4375
Nota propuesta	87.0625
Porcentaje por reconocer	0.2124%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
------------------	-------------------	--------------------

Juez 1 Genérico	77.8520	79.0644
Juez 3 Laboral	78.3455	79.5579

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

PUBLICACIONES: se compone del reconocimiento de Libros y Ensayos. Para el caso del grado I se otorgan en 0.04 puntos por ensayo y 0.2 puntos por libro, en cuanto al grado II se otorgan 0.08 puntos por ensayo y 0.4 puntos por libro. En caso de tratarse de un funcionario/a judicial, debe haber un estudio y reconocimiento de la Unidad de Componentes Salariales de la Dirección de Gestión Humana del Poder Judicial.

14) DANY JADIEL QUESADA MONGE, CED, 0113500299

PUBLICACIONES:

Libro	Editorial	Año	Autores	Porcentaje por Reconocer
Monólogo de los Derechos Humanos	Edinexo	2020	1	0.2%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	76.6211	76.6211
Juez 3 Penal	76.6211	76.6211

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.

15) ROBERTO ANTONIO COREA BADILLA, CED. 0503410449

DOCENCIA:

Universidad	Cuatrimestre	Curso	Porcentaje por reconocer
Universidad Federada de Costa Rica	I-2020	Derecho Laboral	0.1%
Universidad Federada de Costa Rica	II-2020	Derecho Laboral	
Universidad Federada de Costa Rica	III-2020	Derecho Laboral	
Total	12 meses		

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Laboral	80.8391	80.9391

16) EDWIN SALINAS DURAN, CED. 0104131059

DOCENCIA:

Universidad	Cuatrimestre	Curso	Porcentaje por reconocer
Universidad San José	I-2000	Derecho 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 4 Civil	95.4232	95.4565
Juez 4 Familia	82.0112	82.0445
Juez 4 Laboral	95.4232	95.4565
Juez 4 Penal	99.5112	99.5445
Juez 5 Penal de Apelaciones	99.5289	99.5622
Juez 5 Penal Juvenil de Apelaciones	99.5289	99.5622

17) DIDIER MORA CALVO, CED. 0104740794

DOCENCIA:

Universidad	Cuatrimestre	Curso	Porcentaje por reconocer
Universidad Hispanoamericana	I-2001	Derecho Procesal Civil	0.7020%
Universidad Hispanoamericana	II-2001	Derecho Procesal Civil	
Universidad Hispanoamericana	III-2001	Derecho Procesal Civil	
Universidad Hispanoamericana	I-2002	Derecho Procesal Civil	
Universidad Hispanoamericana	II-2002	Derecho Procesal Civil	
Universidad Hispanoamericana	III-2002	Derecho Procesal Civil	
Universidad Hispanoamericana	I-2003	Derecho Procesal Civil	
Universidad Hispanoamericana	II-2003	Derecho Procesal Civil	

Universidad Hispanoamericana	III-2003	Derecho Procesal Civil	
Universidad Hispanoamericana	I-2004	Derecho Procesal Civil	
Universidad Hispanoamericana	II-2004	Derecho Procesal Civil	
Universidad Hispanoamericana	III-2004	Derecho Procesal Civil	
Universidad Hispanoamericana	I-2005	Derecho Procesal Civil	
Universidad Hispanoamericana	II-2005	Derecho Procesal Civil	
Universidad Hispanoamericana	III-2005	Derecho Procesal Civil	
Universidad Hispanoamericana	I-2006	Derecho Procesal Civil	
Universidad Hispanoamericana	II-2006	Derecho Procesal Civil	
Universidad Hispanoamericana	III-2006	Derecho Procesal Civil	
Universidad Hispanoamericana	I-2007	Derecho Procesal Civil	
Universidad Hispanoamericana	II-2007	Derecho Procesal Civil	
Universidad Hispanoamericana	III-2007	Derecho Procesal Civil	
Total	85 meses		

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 4 Civil	85.9900	86.6920
Juez 4 Laboral	85.9900	86.6920

18) JENNY PATRICIA BARRANTES GONZALEZ, CED. 0105170420

DOCENCIA:

Universidad	Cuatrimestre	Curso	Porcentaje por reconocer
Universidad Latina de Costa Rica	I-2011	Derecho Laboral	0.1%
Universidad Latina de Costa Rica	II-2011	Derecho Laboral	
Universidad Latina de Costa Rica	III-2011	Derecho Laboral	

Total	12 meses		
-------	-----------------	--	--

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Laboral	72.8540	72.9540

19) ANA CECILIA CARBALLO LOPEZ, CED. 0105490467

DOCENCIA:

Universidad	Cuatrimestre	Curso	Porcentaje por reconocer
Universidad Internacional de las Américas	I-2005	Teoría del Derecho	0.4%
Universidad Internacional de las Américas	II-2005	Teoría del Derecho	
Universidad Internacional de las Américas	III-2005	Teoría del Derecho	
Universidad Internacional de las Américas	I-2006	Teoría del Derecho	
Universidad Internacional de las Américas	II-2006	Teoría del Derecho	
Universidad Internacional de las Américas	III-2006	Teoría del Derecho	
Universidad Internacional de las Américas	I-2007	Teoría del Derecho	
Universidad Internacional de las Américas	II-2007	Teoría del Derecho	
Universidad Internacional de las Américas	III-2007	Teoría del Derecho	
Universidad Internacional de las Américas	I-2008	Teoría del Derecho	
Universidad Internacional de las Américas	II-2008	Teoría del Derecho	
Universidad Internacional de las Américas	III-2008	Teoría del Derecho	
Total	48 meses		

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 4 Penal	87.7108	88.1108

20) LORENA MARIA MONTES DE OCA MONGE, CED. 0105980139

DOCENCIA: (para Juez 3 Contencioso Administrativo)

Universidad	Cuatrimestre	Curso	Porcentaje por reconocer
Universidad Central	I-2011	Derecho Procesal Penal	0.4843%
Universidad Central	II-2011	Derecho Procesal Penal	
Universidad Central	III-2011	Derecho Procesal Penal	
Universidad Central	I-2012	Derecho Procesal Penal	
Universidad Central	II-2012	Derecho Procesal Penal	
Universidad Central	III-2012	Derecho Procesal Penal	
Universidad Central	I-2013	Derecho Procesal Penal	
Universidad Central	II-2013	Derecho Procesal Penal	
Universidad Central	III-2013	Derecho Procesal Penal	
Universidad Central	I-2014	Derecho Procesal Penal	
Universidad Central	II-2014	Derecho Procesal Penal	
Universidad Central	III-2014	Derecho Procesal Penal	
Universidad Central	I-2015	Derecho Procesal Penal	
Total	56 meses		

DOCENCIA: (para Juez 4 Contencioso Administrativo)

Universidad	Cuatrimestre	Curso	Porcentaje por reconocer
Universidad Central	I-2011	Derecho Procesal Penal	
Universidad Central	II-2011	Derecho Procesal Penal	
Universidad Central	III-2011	Derecho Procesal Penal	
Universidad Central	I-2012	Derecho Procesal Penal	
Universidad Central	II-2012	Derecho Procesal Penal	

Universidad Central	III-2012	Derecho Procesal Penal	0.4774%
Universidad Central	I-2013	Derecho Procesal Penal	
Universidad Central	II-2013	Derecho Procesal Penal	
Universidad Central	III-2013	Derecho Procesal Penal	
Universidad Central	I-2014	Derecho Procesal Penal	
Universidad Central	II-2014	Derecho Procesal Penal	
Universidad Central	III-2014	Derecho Procesal Penal	
Total	50 meses		

DOCENCIA: (para Juez 5 Contencioso Administrativo)

Universidad	Cuatrimestre	Curso	Porcentaje por reconocer
Universidad Central	I-2011	Derecho Procesal Penal	0.2440%
Universidad Central	II-2011	Derecho Procesal Penal	
Universidad Central	III-2011	Derecho Procesal Penal	
Universidad Central	I-2012	Derecho Procesal Penal	
Universidad Central	II-2012	Derecho Procesal Penal	
Universidad Central	III-2012	Derecho Procesal Penal	
Universidad Central	I-2013	Derecho Procesal Penal	
Universidad Central	II-2013	Derecho Procesal Penal	
Total	32 meses		

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Contencioso Administrativo	89.6425	90.1268
Juez 4 Contencioso Administrativo	88.4550	88.9324

Juez 5 Contencioso Administrativo	81.6884	81.9324
-----------------------------------	---------	---------

21) FRANZ ADOLFO PANIAGUA MEJIA, CED. 0106340520

DOCENCIA:

Universidad	Cuatrimestre	Curso	Porcentaje por reconocer
Universidad Santa Lucia	I-2009	Derecho Procesal Civil	0.1%
Universidad	II-2009	Derecho Procesal Civil	
Universidad	III-2009	Derecho Procesal Civil	
Total	12 meses		

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Familia	95.1538	95.2538
Juez 3 Civil	87.6538	87.7538
Juez 3 Familia y Penal Juvenil	95.1538	95.2538
Juez 3 Penal Juvenil	95.1538	95.2538
Juez 4 Familia	95.7509	95.8509
Juez 4 Penal	95.7509	95.8509
Juez 5 Penal Juvenil de Tribunal de Apelaciones	88.7509	88.8509
Juez 5 Penal de Apelaciones	88.7509	88.8509

22) JULIO ALBERTO CORDERO MORA, CED. 0106360354

DOCENCIA:

Universidad	Cuatrimestre	Curso	Porcentaje por reconocer
Universidad	I-2011	Teoría del Derecho	0.035%
Total	4 meses		

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Contencioso Administrativo	92.7605	92.7955
Juez 4 Contencioso Administrativo	92.1980	92.2330

Juez 5 Contencioso Administrativo	90.0980	90.1330
-----------------------------------	---------	---------

23) XINIA PATRICIA GONZALEZ GRAJALES, CED. 0106390306

DOCENCIA: (para Juez 3 Agrario y Juez 3 Civil)

Universidad	Cuatrimestre	Curso	Porcentaje por reconocer
Escuela Libre de Derecho	I-2005	Derecho Procesal Civil I	0.2416%
Escuela Libre de Derecho	II-2005	Derecho Procesal Civil I	
Escuela Libre de Derecho	III-2005	Derecho Procesal Civil I	
Escuela Libre de Derecho	I-2006	Derecho Procesal Civil I	
Escuela Libre de Derecho	II-2006	Derecho Procesal Civil I	
Escuela Libre de Derecho	III-2006	Derecho Procesal Civil I	
Escuela Libre de Derecho	I-2007	Derecho Procesal Civil I	
Total	28 meses		

DOCENCIA: (para Juez 4 Notarial)

Universidad	Cuatrimestre	Curso	Porcentaje por reconocer
Escuela Libre de Derecho	I-2005	Derecho Procesal Civil I	0.1416%
Escuela Libre de Derecho	II-2005	Derecho Procesal Civil I	
Escuela Libre de Derecho	III-2005	Derecho Procesal Civil I	
Escuela Libre de Derecho	I-2006	Derecho Procesal Civil I	
Total	28 meses		

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Agrario	88.4210	88.6626
Juez 3 Civil	84.4233	84.6649
Juez 4 Notarial	94.3698	94.5114

24) LUIS DIEGO ROMERO TREJOS, CED. 0106440659

DOCENCIA:

Universidad	Cuatrimestre	Curso	Porcentaje por reconocer
Universidad Florencio del Castillo	I-2009	Derecho Procesal Civil I	0.1%
Universidad Florencio del Castillo	II-2009	Derecho Procesal Civil I	
Universidad Florencio del Castillo	III-2009	Derecho Procesal Civil I	
Total	12 meses		

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Civil	82.7660	82.8660
Juez 3 Civil	83.6341	83.7341
Juez 4 Civil	76.5671	76.6671

25) CARLOS LUIS NUÑEZ THOMPSON, CED. 0106530546.**CAPACITACIÓN:****Cursos de Participación**

Tema	Fecha	Horas	Otorgado	Porcentaje por reconocer
Derecho Procesal Penal	31/03/2018	1 HRS	Colegio de Abogados y Abogadas	0.0001%
Total de Horas		1		

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	75.2323	75.2324

26) JUAN LUIS GIUSTI SOTO, CED. 0106600254**DOCENCIA:**

Universidad	Horas	Curso	Porcentaje por reconocer
Escuela Judicial	11 HRS	Derecho constitucional	0.011%
Total	11 HRS		

Nota: Docencia impartida en el año 2005.

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 4 Contencioso Administrativo	87.9337	87.9447

27) DOUGLAS DURAN CHAVARRIA, CED. 0106600914

DOCENCIA:

Universidad	Cuatrimestre	Curso	Porcentaje por reconocer
Universidad Estatal a Distancia	I-2015	Derecho de Familia	0.0666%
Universidad Estatal a Distancia	II-2015	Derecho de Familia	
Total	8 meses		

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Genérico	96.4467	96.5133

28) DAVID HERNANDEZ SUAREZ, CED. 0106670487

DOCENCIA:

Universidad	Horas	Curso	Porcentaje por reconocer
Escuela Judicial	84 HRS	Derecho constitucional	0.084%
Total	84 HRS		

Nota: Docencia impartida en el año 2005.

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	92.8772	92.9612
Juez 3 Penal	92.8772	92.9612

29) SERGIO ALONSO VALVERDE ALPIZAR, CED. 0107020795

DOCENCIA:

Universidad	Cuatrimestre	Curso	Porcentaje por reconocer
Escuela Libre de Derecho	I-2015	Derecho Procesal Civil I	

Escuela Libre de Derecho	II-2015	Derecho Procesal Civil I	0.2333%
Escuela Libre de Derecho	III-2015	Derecho Procesal Civil I	
Escuela Libre de Derecho	I-2016	Derecho Procesal Civil I	
Escuela Libre de Derecho	II-2016	Derecho Procesal Civil I	
Escuela Libre de Derecho	III-2016	Derecho Procesal Civil I	
Escuela Libre de Derecho	I-2017	Derecho Procesal Civil I	
Total	28 meses		

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Genérico	92.8081	93.0414
Juez 4 Contencioso Administrativo	90.8211	91.0544
Juez 4 Notarial	87.3219	87.5552

30) **CARMEN EUGENIA UREÑA UREÑA, CED. 0107260934**

DOCENCIA:

Universidad	Cuatrimestre	Curso	Porcentaje por reconocer
Universidad San José	I-2000	Derecho Penal I	0.0333%
Total	4 meses		

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Familia	80.7231	80.7564

31) **ALEXIS FERNANDO VARGAS SOTO, CED. 0107330460**

DOCENCIA:

Universidad	Cuatrimestre	Curso	Porcentaje por reconocer
Escuela Libre de Derecho	II-2015	Derecho Procesal Civil I	
Escuela Libre de Derecho	III-2015	Derecho Procesal Civil I	

Escuela Libre de Derecho	I-2016	Derecho Procesal Civil I	0.2%
Escuela Libre de Derecho	II-2016	Derecho Procesal Civil I	
Escuela Libre de Derecho	III-2016	Derecho Procesal Civil I	
Escuela Libre de Derecho	I-2017	Derecho Procesal Civil I	
Total	24 meses		

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Familia	94.0127	94.2127
Juez 3 Familia	95.0375	95.2375
Juez 3 Familia y Penal Juvenil	95.0375	95.2375
Juez 3 Penal Juvenil	95.0375	95.2375

32) **ALLAN JAVIER FONSECA CASTRO, CED. 0303730852**

DOCENCIA:

Universidad	Cuatrimestre	Curso	Porcentaje por reconocer
Universidad San José	I-2000	Derecho Penal I	0.1333%
Universidad San José	II-2000	Derecho Penal I	
Universidad San José	III-2000	Derecho Penal I	
Universidad San José	I-2001	Derecho Penal I	
Total	16 meses		

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Conciliador	71.5225	71.6558

33) **LAURA RODRIGUEZ VILLALOBOS, CED. 0401520421**

DOCENCIA:

Universidad	Horas	Curso	Porcentaje por reconocer
Escuela Judicial	6 HRS	Derecho constitucional	0.0006%
Total	6 HRS		

Nota: Docencia impartida en el año 2005.

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Genérico	84.9408	84.9414
Juez 1 Familia	88.6908	88.6914
Juez 3 Familia	88.6908	88.6914
Juez 3 Familia y Penal Juvenil	88.6908	88.6914
Juez 3 Penal Juvenil	88.6908	88.6914

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.

34) FABIAN MARCELO RIVERA GUTIERREZ, CED. 0701750137

PROMEDIO ACADEMICO:

Nota anterior	0
Nota propuesta	90.75
Porcentaje por reconocer	1.8150%

EXPERIENCIA:

Juez 3 Penal

Fecha última calificación:	30/04/2017	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	03/03/2021		
Tiempo laborado tipo A:	1 año, 2 meses y 15 días	Juez	1.2084%

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

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Penal	78.3583	81.3817
Juez 1 Penal	0	81.3817

-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.***

ARTICULO III

La Dra. Rocío Rojas Morales, Magistrada de la Sala Primera, en correo electrónico de 18 de febrero del año en curso, solicitó lo siguiente:

“Magistrado
Orlando Aguirre Gómez
Presidente Consejo de la Judicatura

Estimado magistrado:

Hago de su estimable conocimiento que el Programa de Formación inicial para Aspirantes a Juez y Jueza de lo Contencioso, concluirá con mucho éxito el 28 de febrero del presente año.

El contrato suscrito entre Poder Judicial y estudiantes crea la obligación de hacer examen de la judicatura para Juez 3 en la convocatoria inmediata siguiente a su conclusión del programa de estudio.

La jurisdicción Contenciosa Administrativa requiere con urgencia jueces formados que pueden laborar en ese despacho, por lo que ruego interponer sus buenos oficios ante el Consejo de la Judicatura, para que de manera inmediata se proceda a la apertura del concurso Juez 3 en materia Contenciosa Administrativa, asunto de mayor interés público e institucional.

Deseo aclarar que dicha solicitud es con el propósito de realizar un concurso abierto en el que pueda participar todo el que lo desee.

Le agradecería una respuesta escrita sobre este extremo a fin de informar lo correspondiente a la Escuela Judicial y a los interesados.

Quedo en espera de su respuesta sobre este tema al correo electrónico institucional en el que recibiré notificaciones.

Agradezco su atención a la presente,

-0-

Se informa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial que para la próxima publicación de concursos que está proyectada para el mes de abril, entre otras, se estará publicando la materia de contencioso 3.

-0-

Procede tomar nota de lo informado por la Sección Administrativa de la Carrera Judicial e informar a la señora Magistrada Rocío Rojas Morales.

SE ACORDÓ: Comunicar a la señora Rocío Rojas Morales, que la materia contenciosa administrativa 3 está contemplada en la programación de concursos a publicar que tiene la Sección Administrativa de la Carrera Judicial para el mes de abril.

ARTICULO IV

Documento: 3360-21

La señora Ana Victoria Gómez Zúñiga mediante correo electrónico de fecha 01 de marzo en curso, solicitó:

“Quien suscribe, Ana Victoria Gómez Zúñiga, cédula 5-0360-0573, vecina de Santa Cruz, Guanacaste, ante ustedes me presento y manifiesto lo siguiente:

En el año 2011 fui valorada por la Unidad Interdisciplinaria y se me evaluó como persona xxx y como mi valoración es anterior a los perfiles que se implementaron en el año 2013, muy respetuosamente solicito ser nuevamente evaluada por la Unidad Interdisciplinaria en las tres áreas (psicología, medicina y trabajo social).

Para notificaciones señalo el correo electrónico xxx y en su defecto mi correo personal xxx.”

-0-

En relación con el tema, este Consejo en la sesión CJ-04-2021 celebrada el 11 de febrero de 2021, artículo X, dispuso lo siguiente:

"La recomendación que se plantea es formulada por el órgano técnico abocado a la realización de las evaluaciones en la Unidad Interdisciplinaria, razón por la cual se considera de recibo y por ende que las personas que obtengan un resultado de “no recomendado” tengan la posibilidad de solicitar una revaloración transcurrido un año después de la primera."

-0-

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial, informa que la señora Gómez Zúñiga fue valorada en el concurso CJ-12-2010, para el cargo de juez y jueza 1 genérico, el 18 de julio del año 2011.

-0-

De acuerdo con lo dispuesto por este Órgano, se considera de recibo la solicitud de la señora Ana Victoria Gómez Zúñiga, con la observación de que deberá de someterse al proceso de evaluación completo, sea en las áreas de psicología, trabajo social y medicina, conforme a la programación establecida por la Sección Administrativa de la Carrera Judicial.

SE ACORDÓ: Acoger la solicitud de la señora Gómez Zúñiga en los términos expuestos por este Consejo.”

ARTICULO V

Documento: 2358-2021

En oficio No. 1331-2021 se recibió comunicación del acuerdo del Consejo Superior, de la sesión No. 6-2021, artículo LVI, celebrada el 21 de enero que literalmente indica:

“ARTÍCULO LVI

DOCUMENTO N° 13577-20, 435-21

En sesión N° 116-2020 celebrada el 03 de diciembre de 2020, artículo LVII, se tomó el acuerdo que literalmente dice:

“Mediante circular N° 245-2014, del 13 de noviembre de 2014, el Consejo Superior en sesión N° 94-17 celebrada el 28 de octubre de 2014, artículo LVI, dispuso hacer de conocimiento de los despachos judiciales del país, las “Directrices sobre los nombramientos de Juezas y Jueces Suplentes.

- 0 -

El licenciado Ignacio Saborio Crespo, Juez Coordinador del Juzgado de Trabajo de Alajuela, mediante oficio N° 05-0639-2020 del 25 de noviembre de 2020, comunicó lo siguiente:

“En virtud de la solicitud que interpone el señor Francisco Quesada Quesada, quien está en la lista de suplentes de jueces del Juzgado de Trabajo de Alajuela, y a su vez ha manifestado su interés en participar en las distintas suplencias, sin embargo en razón de que es de conocimiento público que dicho servidor es casado con la licenciada Adelina Rodríguez Vásquez, (quien funge como abogada de asistencia social en esta Jurisdicción), desde el diecinueve de octubre de dos mil diecinueve, por ello les hago de su conocimiento lo anterior y por este medio les ruego si se sirvan indicar si existe algún inconveniente por su condición expuesta líneas arriba, si eventualmente a futuro dicho funcionario pueda ser tomando en consideración en las diversas suplencias, ya que pareciera es su intención.

Por lo anterior, les solicito interponer sus buenos oficios, en aras de zanjar de la mejor manera la inquietud planteada lo antes posible.

Sin más por el momento, se suscribe cordialmente.-

Adjunto copia de los correos enviados por el señor Quesada Quesada y su correspondiente respuesta.”

- 0 -

Interviene el Presidente, magistrado Cruz Castro: “Habría eventualmente un conflicto de intereses, se tendría que dejar sin efecto el nombramiento de un juez suplente, pero, me parece que sería conveniente poner esto en conocimiento previo del licenciado Quesada para que se refiera al informe”.

- 0 -

Previamente a resolver la gestión del licenciado Ignacio Saborio Crespo, Juez Coordinador del Juzgado de Trabajo de Alajuela, en oficio N° 05-0639-2020 del 25 de noviembre de 2020, se acordó: Remitir el presente acuerdo al licenciado Francisco Quesada Quesada, a fin de que se manifieste respecto de lo indicado por el gestionante y comunique a este Consejo Superior lo que corresponda.”

- 0 -

El máster Francisco J. Quesada Quesada, Juez de Trabajo de Heredia, mediante correo electrónico del 12 de enero de 2021, comunicó:

“Visto el oficio N°182-2021 que se me comunicó por este medio, en el cual tan honorable Cámara ha pedido mi opinión con respecto a la situación de la suplencia en el I Circuito Judicial de Alajuela, procedo conforme:

Es conocido que fui nombrado en el Juzgado de Trabajo de Alajuela para desempeñarme dentro del cargo de Juez suplente. En mi caso, soy propietario en el I Circuito Judicial de la Zona Atlántica (Limón) y por un tema de evidente conveniencia resulta importante mantenerme ocasionalmente cerca del Valle Central, pues mi familia reside acá. En ese orden de ideas, se me expone por parte del Juez Coordinador de Alajuela que existe un público conflicto de interés por ser mi esposa Abogada de Asistencia Social, esto a raíz de consulta que efectúe por el nombramiento de persona con menor nota en el escalafón de carrera judicial.

Es cierto que mi esposa labora en dicha Defensoría Social y que eventualmente podría conocer asuntos bajo su dirección, pero es mi criterio que al ser una de las cinco defensoras que tramitan causas no se vería mayor problema que se pudieran aplicar las reglas del Código Procesal Civil para la inhibitoria en esos casos que mantengan conflicto. No obstante, en aras de evitar cualquier mal entendido, es que solicito por este medio, me sea avalado un cambio en la lista de suplencia del Juzgado de Trabajo del I Circuito Judicial de Alajuela, por el Juzgado de Trabajo del I Circuito Judicial de San José (Catedral) de haber espacio. Lo anterior para que sea transparente cualquier nombramiento en que se requiera de mi ayuda en la Administración de Justicia. Si mi propuesta no es avalada por este Consejo, solicito se me excluya de la lista del Juzgado de Trabajo de Alajuela para evitar premisas innecesarias.”

- 0 -

Indica la Directora Ejecutiva Romero Jenkins manifiesta:“La observación que tengo es que el licenciado dice que él se retiraría cómo juez suplente en ese despacho, pero solicita que le sea avalado un cambio y que le remiten a la lista de suplencia del Juzgado de Trabajo del Primer Circuito Judicial de San José, de haber espacio entonces esa petitoria, sería mandarla a al Consejo de la Judicatura para que la valore.”

Analizada por este Consejo la gestión anterior, **se acordó: 1.)** Tener por rendido el informe del máster Francisco J. Quesada Quesada, Juez de Trabajo de Heredia, en relación solicitud de su interés en participar en las distintas suplencias. **2.)** Debido al conflicto generado por la situación expuesta, excluir al funcionario Quesada Quesada, de la lista de suplentes del Juzgado de Trabajo de Alajuela. **3)** Trasladar al Consejo de la Judicatura. la gestión, a fin de que valoren la solicitud de cambio de lista de suplencia planteado por el licenciado Quesada Quesada.

La Dirección de Gestión Humana y el Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, tomarán nota para los fines correspondiente”

-0-

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial informa que:

El señor Quesada Quesada ostenta un promedio de 78.2101 en juez y jueza 1 laboral y un 80.2461 en juez y jueza 3 laboral e integra 4 listas de suplentes según se detalla y había sido designado en la lista principal del Juzgado de Alajuela hasta el 18 de marzo del año 2023:

Tipo de Lista	Posición	Clase Puesto	Oficina Judicial	Inicio de Vigencia	Fin de Vigencia
Lista Principal	1	JUEZ 3	JUZGADO DE TRABAJO DE HEREDIA	19-03-2019	18-03-2023
Lista Principal	2	JUEZ 3	JUZGADO CIVIL Y TRABAJO DEL III CIRCUITO JUDICIAL DE ALAJUELA	15-11-2018	14-11-2022
Lista Principal	3	JUEZ 3	JUZGADO DE TRABAJO Y FAMILIA DE HATILLO, SAN SEBASTIAN Y ALAJUELITA	29-08-2019	28-09-2023
Lista Complementaria	4	JUEZ 3	JUZGADO CIVIL Y TRABAJO DE GRECIA	15-11-2018	14-11-2022

El despacho Juzgado de Trabajo del I Circuito Judicial de San José actualmente se encuentra integrado por 10 personas, sin embargo, según el diagnóstico se requieren 53 personas más para completar la lista principal.

A estos efectos se informa que el señor Quesada Quesada participó en el concurso en el cual se publicitó el despacho de su interés.

-0-

Analizada la situación planteada por el señor Francisco Quesada Quesada y al haber participado en su momento en el concurso para el Juzgado de Trabajo del Primer Circuito Judicial de San José, se considera que si es posible trasladar su designación a ese Despacho con el propósito de evitar un posible conflicto de interés. Así las cosas, es posible recomendar al Consejo Superior se le designe en ese despacho, mismo en el cual hay espacio en la lista principal hasta el 18 de marzo de 2023, fecha en la cual había sido designado en la lista principal del Juzgado de Alajuela.

SE ACORDÓ: Recomendar al Consejo Superior se nombre al señor Francisco Quesada Quesada como juez suplente en la lista principal del Juzgado de Trabajo del Primer Circuito Judicial de San José, hasta el 18 de marzo del año 2023, fecha en la cual finalizaba su designación en el Juzgado de Alajuela.

ARTÍCULO VI

Documento 2770-2021

El señor Helmer Calvo Gutiérrez, cédula 03-0400-0842, mediante correo electrónico del 17 de febrero del 2021 indicó:

“Me encuentro participando en el concurso CJ-06-2020 Juez 4 penal, lamentablemente desconocía que para este proceso debía adjuntar la certificación de tiempo laborado como abogado litigante, omisión involuntaria que cometí, ya que al momento de inscribirme en el concurso CJ-06-2020 ya había logrado quedar elegible como Juez 1, además, desde ya hace cinco meses he venido realizando nombramientos como Juez Penal 4 luego de haber aprobado el examen oral y escrito.

Respetuosamente, acudo a ustedes con el fin de valorar se permita tomar en consideración la certificación aportada mediante el presente correo, a fin de que sea considerada para la ponderación de la nota, tomando en consideración que la experiencia es una

circunstancia existente al momento de la inscripción al concurso y no es un elemento que se haya modificado posterior a este.

Y siendo que con ello podría adquirir la condición de elegibilidad, que a manera de comentario no contento con la nota obtenida me empeñare en mejorar, pero para adquirir la condición de elegibilidad y consolidar con ello sabiendo y conociendo el consejo las circunstancias y reglamentos que sigue el Centro de Apoyo en cuanto a los nombramientos, es que ruego se me considere ese elemento de la experiencia y poder, continuar con el proceso y poder si me lo permiten adquirir esa condición.”

-0-

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial informa que el señor Helmer Calvo Gutiérrez, se encuentra participando en el concurso CJ-06-2020 de juez y jueza 4 penal. Concurso publicado de 24 de febrero al 01 de marzo del 2020, cuya recepción de atestados venció el 11 de marzo del 2020.

Se tiene a la vista la declaración jurada de la experiencia profesional y una captura de imagen como profesional contribuyente ante Tributación Directa como comprobantes respaldo de la gestión:

DECLARACIÓN JURADA

Por medio de la presente el suscrito HELMER CALVO GUTIÉRREZ, mayor de edad, cédula de identidad 3-400-842, abogado y notario, casado una vez, vecino de Cartago Dulce Nombre, entendido con las penas con las que la ley costarricense castiga el delito de perjurio y falso testimonio BAJO LA FE DE JURAMENTO DECLARO: que mi persona es abogado desde el día 17 de junio 2010, que desde fecha 18 de junio 2010 y hasta el 18 de setiembre del 2011 labore para el Ministerio Público como fiscal auxiliar, que desde mi salida en el 2011, realice labores de abogado litigante, esto hasta mayo 2019, es decir de finales del 2011 y hasta mayo del 2019, realice labores de abogado, así como apartir de marzo 2014, también ejercí la función notarial, hasta el 2019 cuando volví a la institución (Poder judicial), a ejercer la función jurisdiccional en primer termino como juez penal 1, y desde setiembre 2020 a la fecha como juez penal 4. Y consta en mi inscripción en hacienda la apertura de oficina y facturación de ella, a partir de la fecha indicada, así como mi inscripción ante la Dirección Nacional de Notariado. Sin otro en particular. Firmo la misma a las once horas y treinta minutos del día diecisiete de febrero del dos mil veintiuno.-


HELMER CALVO GUTIÉRREZ.
CEDULA 3400842

Fecha y hora de consulta : 17/02/2021 10:48:38

Información			
Identificación:	030400084201	Estado Tributario:	Inscrito
Nombre y/o Razón Social:	HELMER ENRIQUE CALVO GUTIERREZ	Domicilio Fiscal:	REGISTRADO
Nombre Comercial:	---	Es Moroso:	<input type="button" value="SI"/>
Administración:	Cartago	Es Omiso:	<input type="button" value="SI"/>
Sistema:	ATV	Fecha de Inscripción:	13/10/2011
		Fecha de Desinscripción:	---
		Fecha de Actualización:	21/02/2018

Actividades Económicas

Nombre Actividad	Código Actividad	Estado	Fecha Inicio	Fecha Fin
BUFFETE DE ABOGADO, NOTARIO, ASESOR LEGAL	741101	A	13/10/2011	

Representantes Legales

[No hay representantes legales que mostrar](#)

Obligaciones Tributarias

Modelo	Descripción	Fecha de Inicio	Fecha de Fin	Clasificación	Estado	Regimen
101	Impuesto sobre la Renta/Impuesto sobre las Utilidades	13/10/2011		CONTRIBUYENTE	A	Régimen General
104	Impuesto sobre el Valor Agregado (antes Impuesto General sobre las Ventas)	01/07/2019		CONTRIBUYENTE	A	Régimen General


Registros Especiales

[No hay registros especiales que mostrar](#)

Método de Facturación

Método Facturación	Fecha Inicio	Fecha Fin
Factura Electronica (Emisor-Receptor Electrónico)	21/02/2018	

La información disponible en esta consulta es exclusivamente para fines tributarios y la Administración Tributaria no podrá expedir certificaciones al respecto. Se advierte que, la información de los registros especiales se actualiza en forma semanal, no obstante, puede consultar el registro individual en tiempo real.

Ministerio de Hacienda 
 República de Costa Rica
 San José, Avenida 2da
 Calle 1 y 3, diagonal al Teatro Nacional
 Para información y asistencia ingrese aquí
 Central telefónica: 2538-4000 opción 1
 Horario de atención: Lunes a viernes de 8:00 a.m. a 4:00 p.m.

-0-

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

“ ...

III. ACERCA DE LA INSCRIPCIÓN:

✓ [...]

De acuerdo con el procedimiento que se señala a continuación, los atestados deberán remitirse en formato electrónico, a la Sección Administrativa de la Carrera Judicial al cierre de la inscripción del concurso, o a más tardar dentro de los ocho días hábiles posteriores a la fecha de su vencimiento. Esta disposición rige para quienes oferten por primera vez o hayan presentado los atestados en un período mayor a dos años.

IV. DOCUMENTOS A PRESENTAR:

✓ [...]

✓ Si posee experiencia externa al Poder Judicial, deberá aportar la documentación que la acredite en formato electrónico (ver punto V).

❖ **Abogado y Abogada litigante:** Declaración jurada no protocolizada sobre los períodos que fungió como profesional en derecho.

❖ **Comprobante de Tributación Directa, que indique que la persona profesional es contribuyente y se desempeña en el área del derecho,** incluyendo la fecha de inicio y fin, además de cualquier otro documento que compruebe en forma idónea dicha experiencia.

❖ **Empresa o institución:** Constancia emitida por esta que especifique:

1. El o los puestos desempeñados.
2. Requisitos y especialidad del o de los puestos profesionales.
3. La fecha de rige y vence de los períodos laborados.
4. Si durante su permanencia solicitó o no permisos sin goce de salario. En caso de que los haya disfrutado, se debe señalar el período.
5. El motivo de salida; Además indicar si hubo o no pago de prestaciones y, en caso afirmativo, con cuál ley.

✓ [...]

La solicitud que se plantea no es atendible por cuanto las reglas de los concursos están establecidas en el cartel de la publicación y son de acatamiento obligatorio para todas las personas participantes. La gestión es extemporánea por cuanto el período de inscripción y recepción de atestados al concurso referido venció desde el 11 de marzo del 2020.

SE ACORDÓ: Denegar la solicitud del señor Helmer Calvo Gutiérrez.

ARTÍCULO VII

Documento 2771-2021

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial, informa que la señora Gloriana Soto Brenes, cédula 05-0385-0177, participó en el concurso CJ-29-2016 para la categoría de juez y jueza 1 Genérico FIAJ, dentro del cual aprobó la nota de examen y fue seleccionada para el Programa de Formación para Aspirantes a la Judicatura. Dicho concurso, se dio por finalizado en sesión del Consejo de la Judicatura CJ-48-2020 del 25 de noviembre del 2020, artículo XI, en el cual, en el inciso 4 se dispone incluir dentro de la próxima promoción al Programa FIAJ, a las personas que tenían reservado el cupo con motivo de participaciones en concursos anteriores y manifestaron interés en ingresar en la promoción del año 2020.

Con relación a la participación de la señora Soto Brenes, en el concurso de señalado, el Consejo Superior, en la sesión **N° 63-19** celebrada el **16 de julio del 2019**, acordó:

“Se acordó: Tomar nota del oficio N° EJ-DIR-120-2019 del 26 de junio de 2019, suscrito por la licenciada Ileana Guillén Rodríguez, Directora de la Escuela Judicial, y en consideración a la situación expuesta: **1.)** Autorizar la suspensión de la participación de la licenciada Gloriana Soto Brenes, en el Programa de Formación para Aspirantes a la Judicatura, específicamente en la práctica profesional, misma que podrá retomar con la promoción que iniciará en el mes de mayo de 2020. **2.)** Limitar el permiso concedido a la licenciada Soto Brenes, en sesión N° 80-18 celebrada el 11 de setiembre del 2018, artículo XXXVIII, hasta el 30 de mayo de 2019, de forma tal que deberá reincorporarse a sus labores ordinarias en el Juzgado Agrario del Primer Circuito Judicial de Guanacaste, a partir del mes de junio de 2019. **4.)** Hacer este acuerdo de conocimiento del Consejo de la Judicatura, la Dirección de Gestión Humana y de la Escuela Judicial.”

En atención con lo anterior y con motivo del inicio de la fase Práctica Profesional Tutelada en el 2021 de la promoción que inició en el mes de mayo del año 2020, se le consultó a la señora Gloriana Soto Brenes sobre su interés en ingresar a realizar la práctica, a lo que señaló:

“..., dada mi situación actual (donde tengo xxx) y luego de un proceso de recuperación largo, no deseo cambiar eso, y por lo tanto, voy a declinar finalizar la práctica profesional tutelada.

Agradezco mucho a la Escuela Judicial todo el conocimiento brindado y el apoyo que me dieron en su momento durante mi enfermedad. Muchas gracias.

Sobre el tema, el Consejo Superior, en la sesión **N° 112-20** celebrada el **20 de noviembre del 2020**, dispuso:

“... Hacer de conocimiento de la servidora NOMBRE 001, el oficio N° EJ-DIR-200-2020 del 9 de noviembre de 2020, suscrito por la licenciada Rebeca Guardia Morales, Directora interina de la Escuela Judicial, a fin de que se refiera al mismo. Lo anterior, bajo el apercibimiento que en caso de dejar dicho programa incluso, deberá cancelar las sumas pagadas por el subsidio recibido por su persona por el periodo de 8 meses, conforme a lo establecido en el contrato suscrito con la Dirección de Gestión Humana.”

Asimismo, el Consejo Superior, en la sesión **N° 5-2021** celebrada el **19 de enero del 2021**, dispuso:

Denegar la petición de la señora Soto Brenes, para exonerarla del cumplimiento contractual, debido a que su caso en particular debe ser resuelto en la vía administrativa correspondiente. **3.)** Trasladar las diligencias supra al Área de Cobro Administrativo de la Dirección Jurídica, para que inicie el procedimiento respectivo. **4.)** Comunicar a la señora Gloriana, que en caso de establecerse el cobro por las sumas pagadas por el subsidio recibido durante el periodo de 8 meses; con motivo de su participación en el Programa de Formación Inicial para Aspirantes a la Judicatura (FIAJ, así establecido en el contrato suscrito con este Poder de la República, previa coordinación con las instancias correspondientes podrá llegar a un arreglo de pago que le permita honrar la deuda contraída. **5.)** Hacer este acuerdo de conocimiento de la Escuela Judicial.

La Dirección de Gestión Humana y la Dirección Jurídica, tomarán nota para los fines consiguientes.

En virtud de lo anterior, se toma nota del informe de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, y se da por concluida la participación de la señora Gloriana Soto Brenes en el concurso CJ-29-2016 para la categoría de juez y jueza 1 Genérico FIAJ. Por lo tanto, lo procedente es excluirla del concurso referido con la sanción establecida en el artículo 75 de la Ley de Carrera Judicial por no haber finalizado las etapas del concurso.

Se acordó: Excluir a la señora Gloriana Soto Brenes del concurso CJ-29-2016 para la categoría de juez y jueza 1 Genérico FIAJ, con la aplicación de la sanción que se establece en el artículo 75 de la Ley de Carrera Judicial.

ARTICULO VIII

En sesión CJ-004-2021 del Consejo de la Judicatura celebrada el 17 de febrero del año en curso, Artículo VII, se conoció una solicitud de traslado planteada por la señora Karla Isabel Rojas Torres que literalmente indica:

“Documento: 1755-2021

El Consejo de la Judicatura en la sesión celebrada el 21 de enero del año en curso, Artículo VIII, conoció una gestión de traslado planteada por la señora Karla Isabel Rojas Torres, que literalmente indica:

Documento: 869-2021

La señora Karla Isabel Rojas Torres, mediante correo electrónico del 18 de enero de 2021, hizo la siguiente solicitud:

“Guápiles, 18 de enero de 2021

Consejo de la Judicatura

Quien suscribe Karla Isabel Rojas Torres, mayor de edad, divorciada, Jueza Penal 1, vecina de Limón, Barrio Pueblo Nuevo, portadora de la cédula de identidad número 7-0174-0403, gestiono ante su autoridad lo siguiente:

Primero: actualmente me encuentro nombrada en propiedad como Jueza Tramitadora del Tribunal de Juicio del II Circuito Judicial de la Zona Atlántica, puesto número 34393, categoría Juez Penal 1, con una nota de elegibilidad de 88.7827.

Segundo: en el mes de agosto de 2020 presenté ante este honorable Consejo de la Judicatura la solicitud de trasladarme a la plaza número 377257 del Juzgado Contravencional y de Transito del II Circuito Judicial de la Zona Atlántica, plaza donde estaba la Licenciada Alejandra Marengo Vargas a quien en julio se nombró en el Juzgado Penal de Upala como Jueza Penal 3, no obstante por una gestión previa a la mía que había realizado la Licenciada Marengo mi gestión quedo en espera, ahora bien, siendo que es de conocimiento de la suscrita que la otra plaza de Juez Contravencional y de Transito del II Circuito Judicial de la Zona Atlántica la plaza número 14973 también ha quedado vacante, toda vez que se nombró al propietario Ricardo Espinoza Campos como Juez Penal en Siquirres, solicito de manera respetuosa se me traslade a la plaza número 14973 del Juzgado Contravencional y Tránsito del II Circuito Judicial de la Zona Atlántica, reitero mi interés personal e institucional, si bien los fundamentos para solicitar el traslado a dicha plaza son los mismo externados en la gestión anterior, es decir que estuve nombrada como Jueza Contravencional y de Transito de Pérez Zeledón, teniendo conocimiento de las labores del puesto, aunado a esto mi interés en continuar con el programa de Facilitadores Judiciales, ya que en Pérez Zeledón como Jueza local de ese programa contribuí con la práctica de visitar periódicamente las comunidades y darles a conocer del programa así como del Facilitador de cada comunidad, para que las personas lo conocieran y aprovecharan el programa, de esta forma garantizarles el acceso a la justicia, así como evitar las visitas innecesarias a los Tribunales, ya que por medio del Facilitador Judicial se resolvían sus consultas, sin necesidad de generarles ningún gasto económico, por esa experiencia me gustaría continuar fungiendo como Jueza Local, debido a mi preparación, experiencia y entrega con el programa, aunado a esto tengo un interés personal en que se me acoja la gestión y se me traslade alguna de dichas plazas, ya que actualmente tengo dos meses de convivir en unión de hecho con uno de los jueces de juicio de este Tribunal, si bien no hay relación de Jefatura puesto que no es el coordinador del despacho, por una cuestión de transparencia solicito se valore mi solicitud para evitar a futuro cualquier tipo de inconveniente por esta situación, por lo que respetuosamente solicito el traslado a la plaza 14973 del Juzgado Contravencional y Tránsito del II Circuito Judicial de la Zona Atlántica y que sea la

plaza 34393 del Tribunal de Juicio del II Circuito Judicial de la Zona Atlántica, la que salga a concurso, lo anterior contribuiría en darle al programa de Facilitadores Judiciales estabilidad como Jueza local de Pococí así como al despacho, ya que por ser de la zona no estaría interesada en concursar otra plaza.

Sin más, me despido esperando sea atendible mi solicitud.

Para notificaciones señalo mi correo electrónico krojast@poder-judicial.go.cr.”

-0-

ASPECTOS A CONSIDERAR:

Aspecto Legal:

- Estatuto de Servicio Judicial:
“Artículo 33.-Para que un servidor judicial reciba la protección de esta ley, deberá cumplir, satisfactoriamente, un período de prueba de un año, que se contará a partir de la fecha en que se haga cargo de su puesto.
- Ley de Carrera Judicial:
“Artículo 68: La Carrera Judicial ofrecerá los siguientes derechos e incentivos:
 - a. Estabilidad en el puesto, sin perjuicio de lo que establezca la ley en cuanto a régimen disciplinario y de conveniencia del servicio público.
 - b. (...)
 - c. Traslado a otros puestos de la misma categoría o inferior, a solicitud del funcionario interesado, si así lo acordare la Corte Suprema de Justicia o el Consejo Superior del Poder Judicial, en su caso...”
- Reglamento de Carrera Judicial:
“Artículo 41: Los traslados conforme a la Ley y las permutas de funcionarios dentro de la Carrera Judicial, solo podrán acordarse respecto de quienes estén elegibles para los respectivos puestos, previo informe del Consejo de la Judicatura. Para hacer los primeros, si la medida no se

origina en el mejor servicio público y hubiere más de un interesado, deberá integrarse la respectiva terna.”

-0-

Aspectos Personales:

La señora Karla Isabel Rojas Torres, cédula de identidad 07-0174-0403, se encuentra elegible para los puestos:

Puesto	Materia	Nota
Jueza 1	Penal	88.7827
Jueza 3	Familia	71.7215
Jueza 3	Penal	76.9770

La posición que ocupa en el escalafón de Jueza 1 Penal, es la número 310 de un total de 1074 elegibles.

Se registra una experiencia profesional de 03 años, 07 meses y 06 días como Jueza 1, 3 y 4.

Ostenta propiedad como Jueza 1 en el Tribunal del Segundo Circuito Judicial de la Zona Atlántica, plaza N° 34393, desde el 05 de agosto de 2019.

La señora Rojas Torres, cuenta con 8 anuales reconocidos al 10 de noviembre de 2019.

El Sistema Integrado de Personal y el Sistema Integrado de Gestión Administrativa no registra una causa disciplinaria.

La señora Rojas Torres, obtuvo un resultado favorable por la Unidad Interdisciplinaria.

-0-

ANÁLISIS DEL PUESTO AL QUE SE SOLICITA EL TRASLADO:

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial informa que mediante oficio No. 352-2021 de fecha 13 de enero de 2021 de la

Secretaria General de la Corte, se solicitó sacar a concurso la plaza vacante No. 14973 del Juzgado Contravencional y Tránsito del Segundo Circuito Judicial de la Zona Atlántica, en sustitución del señor Ricardo Urias Espinoza Campos, quien pasó a otro puesto y se encuentra pendiente de consultar.

En ese puesto está nombrado por el Centro de Gestión y Apoyo el señor Alexander Castillo Román hasta el 09 de febrero de 2021.

-0-

Analizada la solicitud de la señora Karla Isabel Rojas Torres, este Consejo considera que de aprobarse el traslado se produciría una vacante, misma que de acuerdo con la norma 12 contenida en la Ley de Presupuesto no se podría llenar, y por ende, se afectaría el buen servicio público que estamos obligados a brindar. Así las cosas lo prudente es recomendar al Consejo Superior que mientras estén vigentes los efectos de la norma citada no se autoricen traslados.

SE ACORDÓ: No recomendar el traslado solicitado por la señora Karla Isabel Rojas Torres.”

-0-

En razón del acuerdo anterior, la señora Karla Isabel Rojas Torres, mediante correo electrónico del 03 de febrero de 2021, hizo la siguiente solicitud de reconsideración, misma que fue conocida por el Consejo de la Judicatura en la sesión CJ-04-2021, sesión celebrada el 11 de febrero de 2021, artículo VII en los siguientes términos:

“03 de febrero de 2021

Consejo de la Judicatura

Ante todo reciban un respetuoso saludo, asimismo con relación al oficio PJ-DGH-SACJ-0112-2021 emitido el pasado 28 de enero de 2021 en el que se informa el acuerdo tomado por el Consejo de la Judicatura en sesión CJ-002-2021, celebrada el 21 de enero del año en curso, con relación a la gestión presentada por

mi persona para el traslado a la plaza número 377257 del Juzgado Contravencional y de Tránsito del II Circuito Judicial de la Zona Atlántica, y en donde se acordó "No recomendar el traslado solicitado por la señora Karla Isabel Rojas Torres." leídas las razones que valoró su honorable Consejo de forma respetuosa solicito la reconsideración de la recomendación, siendo que mediante informe Criterio DJ-C-37-2021 dirigido a la Corte Suprema de Justicia el pasado 28 de enero de 2021 la unidad asesora emitió criterio respecto a la vacancia de las plazas a las que se refiere la Ley de Presupuesto concluyendo que "d- Traslado de una persona en propiedad en una plaza, cuando se designa una persona interina en la plaza dejada por el titular ." no implica vacancia de plaza, respecto a este punto en específico se analizó que precedía igual que en el caso de nombramiento en propiedad en ascenso, precisamente porque se tiene que cumplir con un período de prueba ya que en caso de no pasar ese período de prueba o por voluntad la persona está facultada de volver a su plaza original, por lo que no se puede estimar como plaza vacante. en virtud de este criterio muy respetuosamente solicito la reconsideración de la recomendación o bien se reserve su conocimiento para el momento en que la Corte Suprema de Justicia se pronuncie al respecto.

Saludos cordiales.

Karla Rojas Torres
cédula 701740403"

-0-

Previamente a resolver procede solicitar a la Sección Administrativa de la Carrera Judicial que de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del Reglamento de la Carrera Judicial, se haga la consulta preliminar sobre el interés de otras personas en esa plaza.

SE ACORDÓ: Previamente a resolver, solicitar a la Sección Administrativa de la Carrera Judicial que de conformidad con lo estipulado en el artículo 41 del Reglamento de la Carrera Judicial se realice una consulta preliminar a las personas elegibles sobre su interés o no en el concurso.

-0-

En adición la señora Karla Isabel Rojas Torres, mediante correo electrónico del 17 de febrero de 2021, indicó:

“Ante todo, reciban un respetuoso saludo, por medio de la presente solicito se retome la gestión de “Solicitud de traslado” presentada ante su honorable Consejo, tomando en consideración la reciente ley aprobada donde se modifica la aplicación al Poder Judicial de la ley 9926 “Ley de presupuesto” reitero mi interés del traslado a alguna de las dos plazas vacantes que hay en el Juzgado de Transito y Contravencional del II Circuito Judicial de la Zona Atlántica, la insistencia de mi gestión se debe a que actualmente mantengo una relación sentimental con uno de los Jueces de Juicio del mismo despacho donde laboro, relación que inicia posterior a mi nombramiento en propiedad de mi actual plaza, por lo que por una cuestión de transparencia solicito el traslado, aunado a esto cabe indicar que cuento con el diplomado de Facilitadores Judiciales uno de los requisitos para optar por esas plazas de Transito y Contravenciones, ya que en ese despacho de Guápiles se cuenta con el Servicio Nacional de Facilitadores Judiciales, además no se estaría causando ningún perjuicio a los postulantes para propiedad en categoría Juez Penal 1, puesto que mi actual plaza en caso de aprobarse mi gestión saldría a concurso y no se necesita como requisito tener el diplomado de Facilitadores Judiciales, por lo que por el contrario lejos de causar perjuicio algún postulante tendrían más posibilidades los que no cuentan con ese requisito.”

-0-

Se informa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial que se procedió con la consulta preliminar según se dispone en el artículo 41 del Reglamento de la Carrera Judicial, teniéndose como resultado que ninguna de las personas consultadas mostró interés. Cabe mencionar que la consulta se realizó a un total de 142 personas con nota superior a la de la señora Rojas Torres.

-0-

Este Consejo en la sesión CJ-004-2021 celebrada el 17 de febrero del año en curso, Artículo VII, dispuso no recomendar el traslado solicitado por la señora Rojas Torres, por cuanto estaba vigente la norma 12 contenida en la Ley de Presupuesto, sin embargo, al haber desaparecido la limitación para nombrar sustitutos en plazas vacantes, y al no haber personas interesadas en el concurso, en vista de que se invocan razones que ameritan el traslado, lo procedente, de mejor acuerdo, es recomendarlo.

SE ACORDÓ: Recomendar al Consejo el traslado solicitado por la señora Karla Isabel Rojas Torres.

ARTICULO IX

Documento: 3240-2021

La señora Rebeca Salazar Alcócer coordinadora del Proyecto de Implementación Código Procesal Agrario, mediante correo electrónico de fecha 25 de febrero del año en curso, indica:

“Señores:
Consejo de la Judicatura

Estimados Señores:
Reciba un atento saludo. A la vez con instrucciones del Magistrado Luis Guillermo Rivas Loáiciga, Director del Proyecto de Implementación del Código Procesal Agrario y Coordinador de la Comisión de la Jurisdicción Agraria, les comunico el acuerdo tomado por la Comisión de la Jurisdicción Agraria en la sesión N° 02-2021 celebrada el pasado 19 de febrero del 2021, Artículo XVIII, que literalmente indica:

ARTICULO XVIII

La magistrada Damaris Vargas Vásquez, remitió consulta al magistrado Orlando Aguirre, Presidente del Consejo de la Judicatura, el 9 de febrero de 2021, en la que dispuso:

“Reciba un atento saludo. A la vez, le remito consulta del porqué el Consejo de la Judicatura dispuso la construcción de ítems y casos integradores de la materia Agraria y gestionar permisos a personas juzgadoras agrarias para hacer tal labor. Lo anterior, debido a que ese producto ya esta construido por parte de don Carlos Picado Vargas, juez del Tribunal Agrario, y validados por mi persona en la condición de jueza del Tribunal Agrario en ese momento, correspondiéndome en ese momento la validación. La labor de don Carlos Picado y de la suscrita se hizo luego de haber sido capacitación en ese proceso por doña Marisol Barboza de la Escuela Judicial y revisados por la persona a cargo en ese momento. La labor se hizo con un permiso del Consejo Superior.

El producto de ítems (casi 300) debidamente identificados en simples, intermedios y complejos; así como los casos integradores, fueron enviados oportunamente a doña Lucrecia de la Sección Administrativa de Carrera Judicial.

Al enterarme que se están generando nuevos permisos al Consejo Superior para personas juzgadoras a fin de que hagan de nuevo esa labor, le envié de nuevo esos productos a doña Lucrecia pues esos datos son privados y confidenciales, no pudiendo circular en otras personas. Pero si ustedes lo requieren y me autorizan con mucho gusto don Carlos Picado y yo estamos en la mayor anuencia a socializarles de nuevo esa información ya construida, validada y comunicada a la Sección Administrativa de Carrera Judicial.

Le externo mi preocupación pues se trata de un producto construido y validado bajo los lineamientos de la Escuela Judicial en el cual se invirtió recursos institucionales (permiso de Consejo Superior), de manera que le solicito respetuosamente me informe por qué se está restando valor a esa labor y disponiéndose la inversión de nuevos recursos institucionales para hacer la misma labor. Se constituye en un reproceso salvo que usted tenga justificación para esa decisión. Inclusive, conversando con el juez Enrique Ulate Chacón recientemente, me informó sobre el impacto al Tribunal Agrario de sacar a jueces y juezas de ese despacho para construir de nuevo ítems y casos integradores.

Agradezco si me pueden remitir el acuerdo de Consejo de la Judicatura donde se estableció esa disposición para conocer en detalle la motivación de esa decisión, e incluirla en la agenda de la Comisión de la Jurisdicción Agraria para su análisis y recomendaciones a dicho Consejo, Consejo Superior o Corte Plena, según corresponda.

Copio al Magistrado Luis Guillermo Rivas, presidente de la Comisión de la Jurisdicción Agraria, al señor Carlos Montero y a la señora Sandra Pizarro, ambos integrantes del Consejo Superior.”

El 10 de febrero de 2021 la señora Lucrecia Chaves Torres, jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, con instrucciones del Magistrado Orlando Aguirre Gómez, remitió los siguientes documentos:

La Secretaría General de la Corte remitió el Oficio N° 1489-2021 el 17 de febrero de 2021, en el que se informó:

San José, 15 de febrero de 2021

N° 1489-2021

Al contestar refiérase a este # de oficio

Señor Magistrado

Lic. Orlando Aguirre Gómez, Presidente

Consejo de la Judicatura

Fecha de actividad	Actividad por realizar	Nombres de las personas del tribunal examinador que trabajaran en las actividades	Cuota que debe cumplir cada grupo por actividad
Del 22/02 al 12/03/2021	Elaboración de ítems en las categorías fáciles, intermedias y difíciles.	<u>Agrario</u> Alexandra Alvarado Paniagua · Tatiana Rodríguez Herrera. Antonio Darcia Carranza	900
Del 15/03 al 09/04/2021	Elaboración de casos integradores y sus tablas de evaluación.	<u>Laboral</u> Fabian Arrieta Segleau. Fabricio Garro Vargas. Rafael Ortega Tellería.	90

Del 12 al 30/04/2 021	Validación triangular de los ítems y casos, montaje de pruebas escritas.		24
-----------------------------	--	--	----

Estimado señor:

Para su estimable conocimiento y fines consiguientes, le transcribo el acuerdo tomado por el Consejo Superior del Poder Judicial, en sesión N° 11-2021 celebrada el 09 de febrero de 2021, que literalmente dice:

“ARTÍCULO XXVII

Documento N° 1057-2021

La máster Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, en oficio N° PJ-DGH-SACJ-0109-2021 de 28 de enero de 2021, remitió lo siguiente:

“Para su conocimiento y fines consiguientes, se le transcribe el acuerdo tomado por el Consejo de la Judicatura en sesión CJ-002-2021, celebrada el 21 de enero del año en curso, que literalmente indica:

“ARTÍCULO IV

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial, informa que en los meses de febrero a abril se tiene programado trabajar en la elaboración de ítems y casos integrados con su respectiva tabla de evaluación para los puestos de juez y jueza 3 agrario y laboral 3. Ello con el fin de cumplir con la modificación del artículo 30 del Reglamento de Carrera Judicial, que fuera aprobada por la Corte Plena en la sesión 24-16 celebrada el 08 de agosto de 2016, artículo V.

Para realizar estas actividades se deberá solicitar permiso con goce y sustitución a las personas que se indican en el siguiente cuadro:

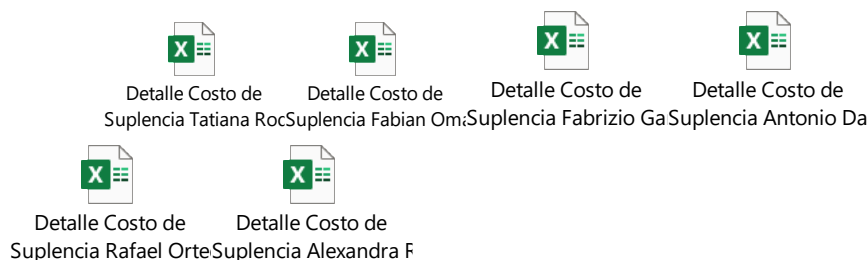
Por lo anterior se requiere se gestione:

Permiso con goce de salario y sustitución para las señoras Alexandra Alvarado Paniagua, y Tatiana Rodríguez Herrera y a los señores Antonio Darcia Carranza, Fabian Arrieta Segleau, Fabricio Garro Vargas y Rafael Ortega Tellería, del 22 de febrero al 30 de abril del año en curso para que realicen la elaboración de ítems, construcción de casos con su tabla de evaluación y la validación y montaje de pruebas para evaluar los concursos de juez y jueza 3 agrario y laboral.

Asimismo, si alguno de ellos por causa de fuerza mayor o caso fortuito, no pudiera realizar el material de evaluación para evaluar los concursos mencionados, 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.

-0-

SE ACORDÓ: 1) Solicitar al Consejo Superior conceda permiso con goce de salario y sustitución a las señoras Alexandra Alvarado Paniagua, y Tatiana Rodríguez Herrera y a los señores Antonio Darcia Carranza, Fabian Arrieta Segleau, Fabricio Garro Vargas y Rafael Ortega Tellería, del 22 de febrero al 30 de abril del año en curso. 2) En caso de que alguna de las personas integrantes por causa de fuerza mayor no pueda realizar las actividades descritas, se traslade el permiso con goce de salario y suplencia a las personas suplentes, o en su defecto aquellos suplentes que designe el Consejo de la Judicatura. **Ejecútese.”**



- 0 -

A esos efectos, la máster Chaves Torres, remitió certificación de contenido presupuestario N° 0035-P-2021 de 27 de enero de 2021, suscrita por el máster Miguel Ovares Chavarría, Jefe del Departamento Financiero Contable, en el que se indica que: *En la Partida 0 “ Remuneraciones ” y 6 Transferencias Corrientes, del presupuesto del año 2021, se incorporaron recursos mediante Ley N.º 9926, para cubrir el costo estimado para otorgar permiso con goce de salario y sustitución de 6 puestos para “Elaborara ítems y casos para las pruebas de conocimiento de los concursos de la judicatura”, por el período del 22/02/2021 al 30/04/2021 por un monto total estimado de \$65.488.803,98 (Sesenta y cinco millones cuatrocientos ochenta y ocho mil*

ochocientos tres colones con 98/100) distribuidos en los siguientes programas, subpartidas y fuente de financiamiento:

Programa	Subpartida	Fuente Financ.	Detalle	Monto
927	00105	001	Suplencias	18 060 980,00
927	00301	001	Retribución por Años Servidos	5 671 649,64
927	00302	001	Restric.al ejerc.liberal de la profesión	11 739 637,00
927	00303	001	Decimotercer mes	3 306 125,76
927	00304	001	Salario Escolar	3 304 816,53
927	00399	001	Otros Incentivos Salariales	11 396 375,80
927	00401	001	Contribución Patronal a CCSS	3 669 814,27
927	00405	001	Contribución Patronal a BPDC	198 368,34
927	00502	001	Contribución Patronal al ROP	1 190 210,03
927	00503	001	Contribución Patronal al FCL	595 105,02
927	00504	001	Contribución Patronal al FJPPJ	5 697 138,70
927	60102	001	Contribución del Estado al FJPPJ	559 398,72
927	60103	001	Contribución del Estado al CCSS	99 184,17
TOTAL A CERTIFICAR				65 488 803,98



0035-P-2021.pdf

- 0 -

La máster Damaris Vargas Vásquez, magistrada de la Sala Primera, en correo electrónico de 9 de febrero de 2021, dirigido al magistrado Aguirre y con copia a este Consejo, indicó lo siguiente:

“Reciba un atento saludo. A la vez, le remito consulta del porqué el Consejo de la Judicatura dispuso la construcción de ítems y casos integradores de la materia Agraria y gestionar permisos a personas juzgadoras agrarias para hacer tal labor. Lo anterior, debido a que ese producto ya está construido por parte de don Carlos Picado Vargas, juez del Tribunal Agrario, y validados por mi persona en la condición de jueza del Tribunal Agrario en ese momento, correspondiéndome en ese momento la validación. La labor de don Carlos Picado y de la suscrita se hizo luego de haber sido capacitación en ese proceso por doña Marisol Barboza de la Escuela Judicial y revisados por la persona a cargo en ese momento. La labor se hizo con un permiso del Consejo Superior.

El producto de ítems (casi 300) debidamente identificados en simples, intermedios y complejos; así como los casos integradores, fueron enviados oportunamente a doña Lucrecia de la Sección Administrativa de Carrera Judicial.

Al enterarme que se están generando nuevos permisos al Consejo Superior para personas juzgadoras a fin de que hagan de nuevo esa labor, le envié de nuevo esos productos a doña Lucrecia pues esos datos son privados y confidenciales, no pudiendo circular en otras personas. Pero si ustedes lo requieren y me autorizan con mucho gusto don Carlos Picado y yo estamos en la mayor anuencia a socializarles de nuevo esa información ya

construida, validada y comunicada a la Sección Administrativa de Carrera Judicial.

Le externo mi preocupación pues se trata de un producto construido y validado bajo los lineamientos de la Escuela Judicial en el cual se invirtió recursos institucionales (permiso de Consejo Superior), de manera que le solicito respetuosamente me informe el porqué se está restando valor a esa labor y disponiéndose la inversión de nuevos recursos institucionales para hacer la misma labor. Se constituye en un reproceso salvo que usted tenga justificación para esa decisión. Inclusive, conversando con el juez Enrique Ulate Chacón recientemente, me informó sobre el impacto al Tribunal Agrario de sacar a jueces y juezas de ese despacho para construir de nuevo ítems y casos integradores.

Agradezco si me pueden remitir el acuerdo de Consejo de la Judicatura donde se estableció esa disposición para conocer en detalle la motivación de esa decisión, e incluirla en la agenda de la Comisión de la Jurisdicción Agraria para su análisis y recomendaciones a dicho Consejo, Consejo Superior o Corte Plena, según corresponda.

Copio al Magistrado Luis Guillermo Rivas, Presidente de la Comisión de la Jurisdicción Agraria, al señor Carlos Montero y a la señora Sandra Pizarro, ambos integrantes del Consejo Superior.”

- 0 -

Una vez analizado por este Consejo Superior el acuerdo dispuesto por el Consejo de la Judicatura, en sesión CJ-002-2021, celebrada el 21 de enero de 2021, artículo IV, así remitido por la máster Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, en oficio N° PJ-DGH-SACJ-0109-2021 de 28 de enero de 2021, además del correo electrónico de 9 de febrero de 2021, suscrito por la máster Damaris Vargas Vásquez, magistrada de la Sala Primera, **se acordó:** Acoger parcialmente el acuerdo tomado por el Consejo de la Judicatura, en consecuencia: **1.)** Conceder permiso con goce de salario y sustitución a los servidores indicados en la tabla infra, únicamente relativa a la materia laboral, con el fin de que efectúen la elaboración de ítems y casos integrados con su respectiva tabla de evaluación para los puestos de juez y jueza laboral 3.

Fecha de actividad	Actividad por realizar	Nombres de las personas del tribunal examinador que trabajaran en las actividades	Cuota que debe cumplir cada grupo por actividad
Del 22/02 al 12/03/2021	Elaboración de ítems en las categorías fáciles,	(...)	900

	intermedias y difíciles.	<u>Laboral</u>	
Del 15/03 al 09/04/2021	Elaboración de casos integradores y sus tablas de evaluación.	Fabian Arrieta Segleau. Fabricio Garro Vargas. Rafael Ortega Tellería.	90
Del 12 al 30/04/2021	Validación triangular de los ítems y casos, montaje de pruebas escritas.		24

2.) En caso de que alguna de las personas integrantes por causa de fuerza mayor no pueda realizar las actividades descritas, se autoriza trasladar el 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.)** Previamente a resolver lo que corresponda, sobre los permisos destinados a la materia agraria, solicitar al magistrado Aguirre, que en su condición de Presidente del Consejo de la Judicatura, se refiera a las manifestaciones acotadas por la magistrada Vargas, con el fin de valorar si es necesaria la dotación de recurso humano para dicho fin, o bien, que justifique la necesidad del permiso.

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

Atentamente,

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

Cc:

Escuela Judicial
Dirección de Gestión Humana
Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional
Sección Administrativa de la Carrera Judicial
M.Sc. Damaris Vargas Vásquez, Magistrada de la Sala Primera
Licda. Alexandra Alvarado Paniagua, Jueza del Tribunal Agrario del Segundo Circuito Judicial de San José
Licda. Tatiana Rodríguez Herrera, Juez del Juzgado Agrario del III Circuito Judicial de Alajuela
Lic. Antonio Darcia Carranza, Juez del Tribunal Agrario del Segundo Circuito Judicial de San José

Lic. Fabian Arrieta Segleau, Juez del Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional

Lic. Fabricio Garro Vargas, Juez del Tribunal de Apelacion Civil y de Trabajo de Cartago

Lic. Rafael Ortega Tellería, Juez del Juzgado Civil y de Trabajo de Grecia
Diligencias / Refs: (1057-2021)

salvarezat

SE ACUERDA: 1° Se toma nota de la consulta formulada por la Magistrada Damaris Vargas Vásquez asociada a la construcción de ítems y casos integradores para los concursos de la materia agraria; la respuesta de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial y el Oficio N°1489-2021. 2° Consultar al Consejo de la Judicatura cuántos concursos hay abiertos para las categorías de juez y jueza 3 y 4 Agrario y la proyección de apertura de este acuerdo por unanimidad. Comuníquese.

Cordialmente,

Jueza Rebeca Salazar Alcocér

Gestora Agraria

Coordinadora Proyecto de Implementación Código Procesal Agrario”

-0-

Al respecto, la Sección Administrativa de la Carrera judicial informa:

- 1) Se tiene en trámite el concurso CJ-0007-2019 para el cargo de juez y jueza 3 agrario, mismo que se encuentra en la fase de la evaluación interdisciplinaria y finalizará en el mes de marzo del presente año.
- 2) En caso de tener confeccionado el material de evaluación de acuerdo con el permiso solicitado al Consejo Superior mediante oficio N° PJ-DGH-SACJ-0109-2021 de fecha 28 de enero de 2021, se proyecta una nueva publicación para el mes de abril en la categoría de 3 agrario.
- 3) El concurso de juez y jueza 4 agrario se incluirá en la publicación del mes de junio del año en curso.

-0-

Procede tomar nota de lo indicado por la Sección Administrativa de la Carrera Judicial y trasladar dicha información a la Comisión de la Jurisdicción Agraria.

SE ACORDO: Comunicar a la Comisión de la Jurisdicción Agraria el detalle brindado por la Sección Administrativa de la Carrera Judicial.

ARTÍCULO X

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 1909-2021 del 25 de febrero, Sesión de Consejo Superior del Poder Judicial N° 15-2021, celebrada el 23 de febrero de 2021, artículo XXXIV:

Documento N° 12595-2020, 1635-2021

En sesión N° 110-2020, celebrada el 12 de noviembre de 2020, artículo XII, se nombró en el cargo de Juez (a) 3 Penal en el Juzgado Penal del Tercer Circuito Judicial de San José, sede suroeste, al licenciado Fernando Ramírez Serrano, Juez del Centro Judicial de Intervención de las Comunicaciones, a partir del 01 de diciembre de 2020.

La máster Lucrecia Chaves Torres, jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, mediante oficio N° PJ-DGH-SACJ-0187-2021 del 11 de febrero de 2021, comunicó lo siguiente:

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

El licenciado Ramírez Serrano, fue nombrado en propiedad como juez 3 en el Juzgado Penal de Pavas, a partir del 01 de diciembre de 2020. Según acuerdo del Consejo Superior, en sesión 110-2020, del 12 de noviembre de 2020, artículo XII. El periodo de prueba vence el 01 de marzo de 2021.

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

A. Datos Generales

Nombre: Fernando Ramírez Serrano.

Cédula: 7-0178-0607.

Número de puesto: 100835

Despacho: Juzgado Penal de Pavas

Tipo de Período de prueba:

Fecha de vencimiento del período de prueba: 01 de marzo de 2021.

B. Estrategia Metodológica:

El estudio sociolaboral se realizó mediante envío de cuestionarios al personal judicial, incluyendo Jueza Coordinadora, 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.

C. Hallazgos:

Las personas evaluadas califican de manera muy positiva el desempeño del Licenciado Ramírez en el puesto, así como, la adaptación con su equipo de trabajo. Se describe como un Juez de trato amable, con actitud positiva y colaborador con el despacho y sus necesidades. Asimismo, se evidencia el conocimiento y dominio de la materia penal, cumple con sus funciones de manera eficiente y contribuye con el logro de los objetivos del Juzgado. No se hace referencia al momento de la valoración de elementos que incidan de manera negativa en su desempeño.

D. Conclusiones:

A partir de los hallazgos de la investigación y el perfil del puesto, se concluye que el Licenciado Fernando Ramírez Serrano ha mostrado un apego positivo al puesto como Juez 3 Penal en el Juzgado Penal de Pavas.”

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-0187-2021 del 11 de febrero de 2021, 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 Fernando Ramírez Serrano, Juez del Juzgado Penal del Tercer Circuito Judicial de San José, sede suroeste. **2.)** Tener por aprobado el período de prueba del licenciado Ramírez Serrano, el cual vence el 01 de marzo de 2021. **3.)** Incluir al licenciado Ramírez Serrano en un proceso de acompañamiento desde el Equipo de Seguimiento Interdisciplinario de la Sección Administrativa de Carrera Judicial, así como, su participación en procesos de capacitación de habilidades gerenciales para potenciar sus

destrezas de liderazgo, comunicación y trabajo en equipo. **4.)**
Hacer este acuerdo de conocimiento del evaluado.

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

2. Oficio 1909-2021 del 25 de febrero, Sesión de Consejo Superior del Poder Judicial N° 15-2021, celebrada el 23 de febrero de 2021, artículo XXXIV:

SE REPRODUCE POR ERROR EL ORIGINAL

Documento N° 12595-2020, 1635-2021

En sesión N° 110-2020, celebrada el 12 de noviembre de 2020, artículo XII, se nombró en el cargo de Juez (a) 3 Penal en el Juzgado Penal del Tercer Circuito Judicial de San José, sede suroeste, al licenciado Fernando Ramírez Serrano, Juez del Centro Judicial de Intervención de las Comunicaciones, a partir del 01 de diciembre de 2020.

La máster Lucrecia Chaves Torres, jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, mediante oficio N° PJ-DGH-SACJ-0187-2021 del 11 de febrero de 2021, comunicó lo siguiente:

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

El licenciado Ramírez Serrano, fue nombrado en propiedad como juez 3 en el Juzgado Penal de Pavas, a partir

del 01 de diciembre de 2020. Según acuerdo del Consejo Superior, en sesión 110-2020, del 12 de noviembre de 2020, artículo XII. El periodo de prueba vence el 01 de marzo de 2021.

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

E. Datos Generales

Nombre: Fernando Ramírez Serrano.

Cédula: 7-0178-0607.

Número de puesto: 100835

Despacho: Juzgado Penal de Pavas

Tipo de Período de prueba:

Fecha de vencimiento del período de prueba: 01 de marzo de 2021.

F. Estrategia Metodológica:

El estudio sociolaboral se realizó mediante envío de cuestionarios al personal judicial, incluyendo Jueza Coordinadora, 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.

G. Hallazgos:

Las personas evaluadas califican de manera muy positiva el desempeño del Licenciado Ramírez en el puesto, así como, la adaptación con su equipo de trabajo. Se describe como un Juez de trato amable, con actitud positiva y colaborador con

el despacho y sus necesidades. Asimismo, se evidencia el conocimiento y dominio de la materia penal, cumple con sus funciones de manera eficiente y contribuye con el logro de los objetivos del Juzgado. No se hace referencia al momento de la valoración de elementos que incidan de manera negativa en su desempeño.

H. Conclusiones:

A partir de los hallazgos de la investigación y el perfil del puesto, se concluye que el Licenciado Fernando Ramírez Serrano ha mostrado un apego positivo al puesto como Juez 3 Penal en el Juzgado Penal de Pavas.”

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-0187-2021 del 11 de febrero de 2021, 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 Fernando Ramírez Serrano, Juez del Juzgado Penal del Tercer Circuito Judicial de San José, sede suroeste. **2.)** Tener por aprobado el período de prueba del licenciado Ramírez Serrano, el cual vence el 01 de marzo de 2021. **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.”**

Procede tomar nota de las comunicaciones anteriores.

SE ACORDÓ: Tomar nota.

SALE LA INTEGRANTE SADY JIMÉNEZ QUESADA E INGRESA LA INTEGRANTE SUPLENTE SIRIA CARMONA CASTRO

ARTÍCULO XI

En la sesión CJ-04-21 celebrada el 11 de febrero de 2021, artículo XIII, se conoció el asunto que literalmente indica:

“La señora Ileana Isabel Sánchez Navarro en correo electrónico de 10 de febrero de 2021 envió el siguiente asunto:

“Buenas tardes don Daniel. Reciba un saludo cordial. Adjunto documento con la resolución del recurso de revocatoria planteado por su persona. Asimismo, de conformidad con las recomendaciones emitidas el día de hoy por la funcionaria del Proceso de Evaluación de Desempeño, Karla Infante Blanco, dado que el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación de Desempeño es omiso en orden a indicar las reglas y plazos del emplazamiento del recurso de apelación, se remite al Consejo de la Judicatura el recurso planteado por usted contra el resultado final del proceso de evaluación de desempeño correspondiente al período comprendido entre el 1° de agosto del 2020 y el 27 del octubre del mismo año, llevado a cabo de conformidad con lo dispuesto en el oficio PJ-DGH-SGD-114-2020, de 18 de noviembre del 2020, suscrito por Ivannia Aguilar Arrieta, del Departamento de Gestión de Desempeño, Waiman Hin Herrera, SubDirectora de Desarrollo Humano y Roxana Arrieta Meléndez, Directora de Gestión Humana, comunicado a todo el personal del Tribunal por el Juez Coordinador Carlos Góngora Fuentes mediante correo electrónico de veintisiete de noviembre del 2020.

-0-

Documento:

PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

PERSONA EVALUADA: DANIEL AGUILAR MÉNDEZ

**DESPACHO: TRIBUNAL CONTENCIOSO
ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA.**

TRIBUNAL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA. ÓRGANO EVALUADOR. Dieciséis horas veintinueve minutos del dos de febrero del dos mil veintiuno. Recurso de revocatoria con apelación en subsidio presentado por el señor Daniel Aguilar Méndez. señora contra la evaluación de desempeño del período comprendido entre el 1 de agosto del 2020 y el 27 de octubre del 2020, de su puesto como persona juzgadora en el Tribunal Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda.

RESULTANDO

- 1.- El día 22 de enero del año 2021, se notificó al señor Daniel Aguilar Méndez, el resultado de su evaluación de desempeño para el período comprendido entre el 1° de agosto del 2020 y el 27 de octubre del 2020.
2. Dentro del plazo conferido por el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación de Desempeño de Poder Judicial, mediante correo electrónico enviado, la persona evaluada planteó recurso de revocatoria con apelación en subsidio.

Considerando

1. En lo esencial la persona evaluada alegó: falta de motivación, en relación con las competencias genéricas. Afirma que no se indican los motivos por los cuales en el rubro de competencias genéricas se le calificó con un excelente y no con un sobresaliente.
2. Contrario a lo que afirma el recurrente, en el espacio dispuesto para ello por el sistema integrado de evaluación de desempeño, sí se indicaron los motivos por los cuales se asignó la referida calificación al recurrente: Se reconoce que

durante el período evaluado se valora su desempeño como excelente, y se indica que ello obedece a que la persona servidora cumple con los requerimientos del puesto. Se llevó a cabo una valoración asertiva, indicando precisamente el cumplimiento como el motivo o la causa de esa calificación, lo cual se hace además con fundamento en los informes de labores presentados por la persona evaluada respecto de esos meses, los cuales reflejan ese cumplimiento, de los cuales se revela que el desempeño de don Daniel Aguilar fue acorde, durante los meses evaluados, con los requerimientos del puesto. Sin embargo, de esos mismos informes, no se revela o evidencia prueba objetiva que permita otorgar la calificación de sobresaliente al recurrente, en los términos establecidos por el sistema de evaluación, en cuanto los parámetros para ello es que el desempeño del sujeto evaluado "excede las expectativas de las labores encomendadas para el puesto". No hay evidencia en los informes presentados por don Daniel Aguilar, de los cuales se pueda inferir que superó las metas de desempeño o las cuotas de trabajo establecidas por el Consejo de Jueces, lo cual, en mi criterio, dado los estándares o criterios prefijados por el sistema, impiden dar la calificación de sobresaliente, a pesar del desempeño de excelencia del servidor. Siendo que ello no ha cambiado, lo procedente es mantener la calificación otorgada y rechazar el recurso de revocatoria planteado. Ahora bien, dado que don Daniel Aguilar plantea de forma subsidiaria recurso de apelación, se remite ante el Consejo de la Judicatura este recurso, para lo de su cargo. Solo resta aclarar que el correo enviado por mi persona el día veinticinco de enero del 2021, no tuvo la finalidad que le atribuye el recurrente. La misiva se envió con el propósito de recordar al personal que la

evaluación notificada únicamente abarca el período comprendido entre el 1° de agosto del 2020 y el 27 de octubre del 2020, tal y como se indicó en el oficio PJ-DGH-SGD-114-2020, de 18 de noviembre del 2020, suscrito por Ivannia Aguilar Arrieta, del Departamento de Gestión de Desempeño, Waiman Hin Herrera, SubDirectora de Desarrollo Humano y Roxana Arrieta Meléndez, Directora de Gestión Humana, comunicado a todo el personal del Tribunal por el Juez Coordinador Carlos Góngora Fuentes mediante correo electrónico de veintisiete de noviembre del 2020, así como la de aclarar, ante las consultas planteadas, que los porcentajes para cada resultado de evaluación dispuesto en el sistema y que va de "insuficiente" a "sobresaliente", no son determinados por mi persona, sino que ya están dados por el sistema. el cual establece una escala de orden cuantitativo, y lo vincula a aspectos cualitativos.

POR TANTO

Se rechaza el recurso de revocatoria planteado. Se remite el expediente del recurrente al Consejo de la Judicatura para que proceda a resolver el recurso.

-0-

Analizado el tema, la señora Sady Jiménez Quesada señala que la señora Ileana Sánchez Navarro es compañera de trabajo así como el evaluado Daniel Aguilar Méndez. En razón de ello solicita se designe a su suplente para que conozca el presente recurso.

-0-

En este acto la señora Sady Jiménez se retira de la sesión y el resto de los integrantes con base en el artículo 12, inciso 16 del Código Procesal Civil, acuerdan separarla del conocimiento del caso y

llamar a su suplente para que en una próxima sesión se proceda a conocer el tema.

SE ACORDÓ: Convocar a la señora Siria Carmona Castro para que junto con los señores Orlando Aguirre Gómez, Gary Amador Badilla, Juan Carlos Segura Solís y la señora Jessica Jiménez Ramírez conozcan el presente asunto. ***Ejecútese.***”

-0-

En esta fecha se integra la señora Siria Carmona Castro y analizado lo expuesto por el señor Daniel Aguilar Méndez se considera pertinente dar audiencia a la señora Ileana Sánchez Navarro para que se refiera al tema en una próxima sesión.

SE ACORDÓ: Conceder audiencia a la señora Ileana Sánchez Navarro para que se refiera al tema en una próxima sesión.

ARTÍCULO XII

La señora Ileana Sánchez Navarro mediante correo electrónico del 10 de febrero del año en curso, indicó lo siguiente:

“De conformidad con las recomendaciones emitidas el día de hoy por la funcionaria del Proceso de Evaluación de Desempeño, Karla Infante Blanco, dado que el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación de Desempeño es omiso en orden a indicar las reglas y plazos del emplazamiento del recurso de apelación, se remite el recurso de apelación planteado por la señora Marisol Salas Fallas contra el resultado final del proceso de evaluación de desempeño correspondiente al período comprendido entre el 1° de agosto del 2020 y el 27 del octubre del mismo año, llevado a cabo de conformidad con lo dispuesto en el oficio oficio PJ-DGH-SGD-114-2020, de 18 de noviembre del 2020, suscrito por Ivannia Aguilar Arrieta, del Departamento de Gestión de Desempeño, Waiman Hin Herrera, SubDirectora de Desarrollo Humano y Roxana Arrieta Meléndez, Directora de Gestión Humana, comunicado a todo el personal del Tribunal por el Juez Coordinador Carlos Góngora Fuentes mediante correo electrónico de veintisiete de noviembre del 2020”.

**“Asunto: Recurso de apelación contra Calificación del
Desempeño para el periodo 2020**

Recurrente: Marisol de Jesús Salas Fallas,

**Despacho: Tribunal Contencioso Administrativo y Civil
de Hacienda**

27 de enero del 2021.

Señores

Consejo de la Judicatura

Poder Judicial

Habiendo recibido correo de la Evaluación de Cierre del Desempeño del período 2020, el pasado 22 de de enero del año en curso (2021), procedo a formular formal impugnación de la calificación realizada a mi persona, por lo que, al tenor de lo dispuesto en el artículo 19 del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, aprobado por Corte Plena el 14 de octubre del 2019, formulo recurso ordinario de apelación.

Conforme a los criterios de evaluación definidos, se propuso un puntaje del 80%, correspondiente a cuestiones cualitativas de mi desempeño y un 20% de aspectos cualitativos.

En la calificación que se me hace, me fue reconocido el puntaje total del aspecto cualitativo, sea, el 80% del puntaje asignado. No obstante, en la parte cualitativa, se me califica con una nota de "excelente", sin ningún tipo de justificación o motivación que sustente esta calificación que genera un rebajo en la nota y un dictamen en perjuicio del cumplimiento total de los items establecidos.

Conforme a los criterios de evaluación definidos, se estableció un sistema de evaluación en donde se adjudica un puntaje del 80% a cuestiones cualitativas de mi desempeño laboral y un 20% de cualitativos, siendo que se me calificó con el puntaje total del aspecto cualitativo, sea, el 80% del puntaje asignado. En la parte cualitativa, se me realizó una calificación genérica de "excelente" que aplica un rebajo de la calificación total de 2 puntos, sin ningún tipo de criterio o

justificación, no obstante, se ha dado un cumplimiento que supera lo consignado y preestablecido en todos los propuestos indicados.

En virtud de dicho sistema de calificación se pasa de un cumplimiento "regular" de los requerimientos a un cumplimiento superior a los estándares ya establecidos, es decir no existe un cumplimiento apropiado de las metas establecidas, calificando con el puntaje completo a un funcionario que desempeña sus labores fuera de toda posibilidad preestablecida, generando un sistema de calificación indeterminado y potencialmente subjetivo, que sin duda genera la mínima obligatoriedad de JUSTIFICAR por parte del órgano o sujeto evaluador.

En el supuesto de mi calificación personal, no se realiza ningún ejercicio de motivación o fundamentación que sea consecuencia de un registro o elemento probatorio, se procede a aplicar una calificación GENERAL que además contrasta en algunos supuestos con el cumplimiento de un 100% del aspecto cuantitativo, el cual por demás si supero las expectativas encomendadas. La sumatoria de los porcentajes de la evaluación da como resultado una calificación de 98% sobre 100%, generándose una disminución que no ESTA MOTIVADA en elementos presentes en la evaluación de desempeño, no se aportan pruebas ni siquiera en el plano argumentativo, materializándose una calificación automática que disvalora los esfuerzos de mi trabajo y que al otorgarse sin derecho de expresar opinión generó una clara indefensión y un ejercicio basado en un criterio personal no expuesto formalmente.

Motivos de la impugnación:

Los motivos de mi inconformidad son los siguientes:

I- ALEGO LA FALTA DE MOTIVACIÓN DE LA CALIFICACIÓN. Conforme se exige en el numeral 136 de la Administración Pública, toda decisión que incida en la situación jurídica del administrado debe ser explicada y debidamente sustentada.

Nótese que en cada uno de los puntos a evaluar se aplicó simplemente un criterio sin ningún tipo de justificación, siendo que en mi caso, tengo claramente presente un cumplimiento que supera los estándares preestablecidos, que demuestran mi compromiso y aprecio por la labor que realizo

Así las cosas, se realizó una calificación sin referente real a un esquema preestablecido, a manera de ejemplo, existen items o criterios que sin lugar a duda no pueden tener una disminución del porcentaje por ejemplo el número 1: No solo he protegido los materiales y activos asignados, sino que he desplegado conductas de más para su mantenimiento y buen uso, en ese sentido como es factible rebajar un cumplimiento del porcentaje total sin ninguna justificación, por lo que se puede concluir que claramente corre el mismo camino el resto de la calificación, siendo incluso indignante que se rebajen rubros referidos a aspectos delicados como lo son la independencia en mi labor que es un principio rector en el desempeño), el resguardo de información confidencial (medular en la etapa de Conciliación) o el interés en las personas usuarias (entre otros) no siendo aceptable ni fundamentado el rebajo de LA TOTALIDAD DEL SUPUESTO sin una debida justificación y prueba.

Dicha calificación es omisa en elementos objetivos, carece de toda justificación, no permite la confrontación de argumentos ni el aclarar posibles falsas ponderaciones por lo que elimina cualquier posibilidad de una mejora en el desarrollo laboral. No hay queja alguna en relación a mi trabajo de manera que no existe justificación para el rebajo de puntuación siendo que adicionalmente el desempeño de labores ha superado las propias expectativas preestablecidas.

II- LESIÓN AL PROCEDIMIENTO. Por cuanto conforme a lo dispuesto en el artículo 14 inciso b) subinciso 3), para el cierre de la evaluación, la persona evaluadora deberá de convocar una reunión de cierre con cada uno de las personas a evaluar. La falta alegada genera claros perjuicios para la evaluación como tal, imposibilitando la confrontación de la calificación automática con las referencias reales del desempeño laboral, adicionalmente el no permitir a la parte evaluada confrontar la calificación y que se le justifique un rebajo en su desempeño la propia CALIFICACIÓN DE DESEMPEÑO, cuyas características medulares están contempladas en el artículo 4 del Reglamento, que señala claramente que la evaluación de desempeño, tiene entre sus características el diálogo simétrico y permanente, que implica una constante comunicación entre la persona evaluadora y la persona evaluada, sobre sus resultados en el puesto de trabajo y que es un proceso en el que **la persona servidora judicial, puede y debe expresar su opinión**, ante cualquier

disconformidad, aspectos medulares que fueron claramente lesionados al realizar una calificación automática, sin la debida justificación y que eliminó la reunión de las partes involucradas (evaluador y evaluado).

III- FALTA DE SUSTENTO PROBATORIO DEL ÓRGANO EVALUADOR. Es importante señalar que la señora Sánchez Navarro desempeñó sus funciones de jueza Coordinadora del Tribunal Contencioso, de forma parcial del período a evaluar, es decir, de julio a diciembre del 2020, señora Sánchez abandona el cargo el 27 de octubre del 2020, y en su lugar se nombra al señor Carlos Góngora, quien hasta la fecha viene desempeñando como Juez Coordinador. y siendo que mi evaluación abarca el periodo de un año, existe un plazo de la evaluación al descubierto que realiza la anterior coordinación sin ningún sustento o conocimiento de lo ocurrido, generando una evaluación de desempeño nula.

El Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño, en su artículo 5 señala:

“...a) Legalidad: todas las personas servidoras judiciales deben actuar en la medida en la que se encuentren facultadas para hacerlo por el mismo ordenamiento jurídico...”;

y el ordinal 11 establece que quien

“...asuma la coordinación de un despacho judicial, tendrá a su cargo la evaluación de todas las personas que ocupen cargos de judicatura...”;

Es decir la persona competente para ello es indubitablemente el nuevo coordinador quién estaría asumiendo y no quien haya dejado el cargo con los insumos e información real de lo actuado en la totalidad del período.

Lo cual está acorde con lo indicado por la Dirección General del Servicio Civil en su resolución DG-637-2008 en su punto 8.6, a saber:

“Si, por razones de fuerza mayor, el jefe o los jefes con los que el colaborador(a) laboró más tiempo no pueden efectuar la evaluación, ésta la realizará el jefe actual, independientemente del tiempo que tenga de haber asumido el cargo. Para ello, podrá sustentar sus apreciaciones y criterios de evaluación en los datos contenidos en el EXPEDIENTE DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO, y en la que aporten su superior inmediato y los

anteriores jefes que tuvo el colaborador(a), durante el ciclo de evaluación”.

Cabe resaltar que a la luz del ordinal 49 de la Ley N°9635 “Ley de Fortalecimiento de las Finanzas P úblicas”, los lineamientos técnicos y metodológicos para la aplicaci ón de los instrumentos de evaluación del desempeño emitidos por la Dirección General del Servicio Civil, son de acatamiento obligatorio.

Finalmente, sobre este extremo de la competencia, se debe resaltar que a la luz del ordinal 87.2 de la Ley General de la Administración Pública, normativa marco de rango superior al Reglamento, obliga que cualquier “...transferencia de competencia deberá ser motivada...”, lo cual se extraña del todo en este caso, donde se me comunica una evaluación del desempeño practicada por la anterior coordinación del Despacho, con una disminución de lo que inicialmente se indicó que no había ningún incumplimiento en la parte cualitativa.

Pretensión:

1- Que se conozca el presente recurso de apelación únicamente en alzada y sin posibilidad de reforma en perjuicio.

2- Que se acoja el recurso de apelación y se determine la nulidad de la disminución aplicada, la cual efectivamente no se justificó en la evaluación de desempeño, por lo que se debe corregir y aumentar la nota de un 98% y reconocer un 100% de la nota, por cuanto no existe posibilidad de justificar posteriormente en perjuicio del evaluado y construir prueba ulterior en evidente sustento de un acto administrativo sin fundamento probatorio.

Atentamente,

Licda. Marisol de Jesús Salas Fallas.
Jueza Conciliadora.
Tribunal Procesal Contencioso Administrativo.

Analizado lo expuesto por la señora Marisol de Jesús Salas Fallas, se considera pertinente dar audiencia a la señora Ileana Sánchez Navarro para que se refiera al tema en una próxima sesión.

SE ACORDÓ: Conceder audiencia a la señora Ileana Sánchez Navarro para que se refiera al tema en una próxima sesión.

ARTÍCULO XIII

La señora Ileana Sánchez Navarro mediante correo electrónico del 10 de febrero del año en curso, indicó lo siguiente:

“De conformidad con las recomendaciones emitidas el día de hoy por la funcionaria del Proceso de Evaluación de Desempeño, Karla Infante Blanco, dado que el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación de Desempeño es omiso en orden a indicar las reglas y plazos del emplazamiento del recurso de apelación, se remite el recurso de apelación planteado por el señor Alexander Castillo Aguilar contra el resultado final del proceso de evaluación de desempeño correspondiente al periodo comprendido entre el 1° de agosto del 2020 y el 27 del octubre del mismo año, llevado a cabo de conformidad con lo dispuesto en el oficio oficio PJ-DGH-SGD-114-2020, de 18 de noviembre del 2020, suscrito por Ivannia Aguilar Arrieta, del Departamento de Gestión de Desempeño, Waiman Hin Herrera, SubDirectora de Desarrollo Humano y Roxana Arrieta Meléndez, Directora de Gestión Humana, comunicado a todo el personal del Tribunal por el Juez Coordinador Carlos Góngora Fuentes mediante correo electrónico de veintisiete de noviembre del 2020”

“Apelación Evaluación de Desempeño
Trabajador Alexander Castillo Aguilar

Martes 26 de enero del 2021

Representación Patronal
Estimadas personas integrantes
Consejo de la Judicatura o quienes corresponda

Deseándoles éxitos en sus funciones y agradeciendo el tiempo dedicado para atender esta gestión, en tiempo y forma procedo a interponer únicamente en alzada, recurso de apelación, en contra de la disminución de 2 puntos de la Evaluación de Desempeño.

Lo anterior sustentado en las siguientes consideraciones de **hecho y derecho:**

ÚNICO: No se indicó expresamente, ni se induce o deduce razón, motivo, contenido, fin ni justificación o razonamiento referente al por qué se disminuyen o pierden dos puntos de la nota. La anterior omisión genera a su vez indefensión en el trabajador quien se ve impedido de conocer y eventualmente debatir o desvirtuar las razones aducidas por la coordinación. Consecuentemente la falta total de justificación, vicia de nulidad la disminución o pérdida de puntos, debiendo reconocerse a favor de la persona trabajadora los dos puntos reclamados.

Prueba: a) evaluación de desempeño, b) Vídeo grabación de notificación inicial; c) copias de los informes. Todos en manos de la representación patronal.
d) Solicitar al Ministerio de Trabajo la reglamentación de trabajo autorizada al poder judicial

Pretensiones

De Trámite que se conozca únicamente en alzada, sin informe previo y sin posibilidad de reforma en perjuicio.

Principal En razón de las consideraciones expuestas siendo que efectivamente no se justificó en la evaluación de desempeño la disminución de dos puntos, se debe corregir y aumentar la nota de un 98% y en su lugar reconocer un 100% de la nota.

Atentamente, Alexander Castillo Aguilar

Notificaciones: para comunicaciones o notificaciones, señalo: el teléfono 8375-8090 y el email abogado_cr@hotmail.com”

-0-

Analizado lo expuesto por el señor Alexander Castillo Aguilar, se considera pertinente dar audiencia a la señora Ileana Sánchez Navarro para que se refiera al tema en una próxima sesión.

SE ACORDÓ: Conceder audiencia a la señora Ileana Sánchez Navarro para que se refiera al tema en una próxima sesión.

ARTÍCULO XIV

La señora Ileana Sánchez Navarro mediante correo electrónico del 10 de febrero del año en curso, indicó lo siguiente:

“De conformidad con las recomendaciones emitidas el día de hoy por la funcionaria del Proceso de Evaluación de Desempeño, Karla Infante Blanco, dado que el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación de Desempeño es omiso en orden a indicar las reglas y plazos del emplazamiento del recurso de apelación, se remite el recurso de apelación planteado por el señor Francisco Chaves Torres contra el resultado final del proceso de evaluación de desempeño correspondiente al período comprendido entre el 1° de agosto del 2020 y el 27 del octubre del mismo año, llevado a cabo de conformidad con lo dispuesto en el oficio PJ-DGH-SGD-114-2020, de 18 de noviembre del 2020, suscrito por Ivannia Aguilar Arrieta, del Departamento de Gestión de Desempeño, Waiman Hin Herrera, SubDirectora de Desarrollo Humano y Roxana Arrieta Meléndez, Directora de Gestión Humana, comunicado a todo el personal del Tribunal por el Juez Coordinador Carlos Góngora Fuentes mediante correo electrónico de veintisiete de noviembre del 2020”

“Asunto: Recurso de apelación contra Calificación del Desempeño para el periodo 2020

Recurrente: Francisco José Chaves Torres

Despacho: Tribunal Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda

27 de enero del 2021.

Señores

Concejo de la Judicatura

Poder Judicial

Habiendo sido notificado de la Evaluación de Cierre del Desempeño del período 2020, el pasado 22 de enero del año en curso (2021), procedo a formular impugnación de la calificación realizada a mi persona, por lo que, al tenor de lo dispuesto en el artículo 19 del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, aprobado por Corte Plena el 14 de octubre del 2019, invoco **recurso ordinario de apelación**.

Conforme a los criterios de evaluación definidos, se propuso un puntaje del 80%, correspondiente a cuestiones cuantitativas de mi desempeño (rendimiento cuota) y un 20% de aspectos cualitativos (competencias genéricas).

En la calificación que se me hace, la señora Ileana Sánchez Navarro, quien desempeñó el cargo de Jueza Coordinadora del Tribunal hasta el 27 de octubre del 2020, decide reconocer correctamente el puntaje total del aspecto cualitativo dado el cumplimiento completo de las cuotas de trabajo, sea, el 80% del puntaje asignado. No obstante, en la parte cualitativa, pese haber atendido todos y cada uno de los criterios definidos (13 puntos), se me califica con una nota de excelente en cada uno de los ítems, siendo que dio como resultado que se asignase una calificación de 18% sobre 20%. La sumatoria de los porcentajes de la evaluación da como resultado una calificación de 98% sobre 100%. **Los motivos de mi inconformidad son los siguientes:**

1) Falta de Competencia del Órgano Evaluador. Es importante señalar que la señora Sánchez Navarro desempeñó sus funciones de jueza Coordinadora del Tribunal Contencioso, de forma parcial del periodo a evaluar, es decir, de julio a diciembre del 2020, señora Sánchez abandona el cargo el 27 de octubre del 2020, y en su lugar se nombra al señor Carlos Góngora, quien hasta la fecha viene desempeñando como Juez Coordinador. Por esta razón, al 22 de enero del 2021, me resulta completamente sorpresivo que fuese la señora Sánchez Navarro quien decidiera sobre mi desempeño por todo el periodo, que ella misma no presencié tomándose una atribución que el ordenamiento jurídico no le ha otorgado.

El Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño, en su artículo 5 señala: "...a) *Legalidad: todas las personas servidoras judiciales deben actuar en la medida*

en la que se encuentren facultadas para hacerlo por el mismo ordenamiento jurídico...”; y el ordinal 11 establece que quien “...asuma la coordinación de un despacho judicial, tendrá a su cargo la evaluación de todas las personas que ocupen cargos de judicatura...”, es decir la persona competente para ello es indubitablemente el nuevo coordinador quién estaría asumiendo y no quien haya dejado el cargo.

Lo cual está acorde con lo indicado por la Dirección General del Servicio Civil en su resolución DG-637-2008 en su punto 8.6, a saber: *“Si, por razones de fuerza mayor, el jefe o los jefes con los que el colaborador(a) laboró más tiempo no pueden efectuar la evaluación, ésta la realizará el jefe actual, independientemente del tiempo que tenga de haber asumido el cargo. Para ello, podrá sustentar sus apreciaciones y criterios de evaluación en los datos contenidos en el EXPEDIENTE DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO, y en la que aporten su superior inmediato y los anteriores jefes que tuvo el colaborador(a), durante el ciclo de evaluación”.* Cabe resaltar que a la luz del ordinal 49 de la Ley N°9635 “Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas”, los lineamientos técnicos y metodológicos para la aplicación de los instrumentos de evaluación del desempeño emitidos por la Dirección General del Servicio Civil, son de acatamiento obligatorio.

Dado que estoy enterado que existe alguna interpretación del artículo 9 del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño, para otorgar la competencia a la señora Sánchez Navarro; considero importante aclarar que la literalidad del numeral indicado, dice:

“Para ejercer la competencia de evaluar en todos los ámbitos del Poder Judicial, las personas evaluadoras deberán tener al menos tres meses de ocupar el puesto de trabajo, caso contrario deberá aplicar la evaluación quién haya supervisado la labor de la persona servidora judicial con mayor tiempo.”

Por esta razón, no se puede descontextualizar dicho ordinal, y señalar que pese al vencimiento del nombramiento de la persona que ejerce el puesto de jefatura o coordinación, pueda realizar actos antojadizamente que así comprometan a la Administración, es decir, en una línea lógica de entendimiento sería autorizar que una persona que renuncia

a un puesto de coordinación o jefatura por problemas en el desempeño de su cargo, posteriormente califique el desempeño de quienes desarrollaron adecuadamente su trabajo. Se insiste ha existido un irregular ejercicio de la potestad calificadora, al permitir que la señora Ileana Sánchez, desempeñe una función propia del juez coordinador con nombramiento vigente. Es más, podemos llevarlo al absurdo, de validar que una jefatura despedida del poder judicial, sin la investidura suficiente, califique a los excompañeros a su cargo.

Finalmente, sobre este extremo de la competencia, se debe resaltar que a la luz del ordinal 87.2 de la Ley General de la Administración Pública, normativa marco de rango superior al Reglamento, obliga que cualquier “...*transferencia de competencia deberá ser motivada...*”, lo cual se extraña del todo en este caso, donde sorpresivamente me ha llegado la calificación del desempeño practicada por una persona ajena a la coordinación del Despacho, donde he laborado mucho tiempo más que el periodo a evaluar.

2)Vicio en el elemento motivo y falta de motivación. El llenar un formulario sin justificación alguna, y exponer el resultado de forma directa y en perjuicio del evaluado, implica en este caso una violación del elemento contenido del acto, por cuanto, tal y como lo dispone el inciso 1) del artículo 132 de la Ley General de la Administración Pública, el contenido deberá de ser lícito, posible, claro y **preciso y abarca todas las cuestiones de hecho y derecho surgidas del motivo**, aunque no hayan sido debatidas por las partes interesadas. Véase que del documento impugnando no se desprende razón alguna que fundamente una calificación por debajo del cien por ciento, omitiendo el órgano evaluador, el análisis respectivo para bajar la calificación de sobresaliente a excelente. Por otro lado, dicha omisión implica una falta de motivación del acto administrativo, en el tanto, no se pronuncia sobre un aspecto que es de suma importancia para la calificación, obviando aspectos medulares del acto, que inciden negativamente en la decisión del órgano e imposibilita su impugnación por la falta de pronunciamiento, dejando en estado evidente de indefensión al recurrente. En esta dirección explica la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia que: “...*existe una intrínseca relación entre*

motivación y motivo (elemento material objetivo), toda vez que la primera debe permitir el conocimiento del segundo, pero ello en la medida en que resulta esencial para la comprensión y revisión del contenido dispuesto en el acto, y que a la postre define su efecto. Ahora bien, de conformidad con el numeral 136 de la LGAP, la motivación puede ser “sucinta” e incluso “podrá consistir en la referencia explícita o inequívoca a los motivos de la petición del administrado, o bien a propuestas, dictámenes o resoluciones previas”. Claro está, también se dispone en la norma de comentario que, en este último supuesto, estas deben ser comunicadas; ello con la finalidad de permitir el conocimiento y la apreciación de los sustentos, fácticos y jurídicos, sobre los que se basa la decisión adoptada. De lo expuesto se sigue que la falta de motivación viciaría el acto en la medida en que resulten incognoscibles las razones por las cuales se dispuso un determinado efecto jurídico (contenido del acto).” (Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, voto 1266-2012, de las 10:05 hrs del 4 de octubre de 2012). Véase que el ordinal 136 de la Ley General de la Administración Pública, establece que toda decisión que incida (negativamente) en la situación jurídica del administrado, debe ser explicada y debidamente sustentada. Nótese que de forma automática sin detenerse a realizar ningún análisis la evaluadora decidió que todos los ítems merecían la misma calificación, según el siguiente detalle:

Listado de Competencias:

3 Competencias Registradas.

Nombre	Definición	Conductas Observables	Justificación	Evaluación
Ética y transparencia	Implica, asumir como propios la Misión, Visión y Valores del ámbito donde se desempeñe, identificándose con estos y tomándolos como referencia en su actuación, tanto en su vida laboral como en lo privado, siendo congruente con el cargo que desempeña, mediante prácticas y métodos a la disposición pública, en el marco de la legalidad.	Protege los materiales y activos asignados en custodia o para el desempeño de sus funciones.	Durante el período evaluado, la persona trabajadora ha demostrado tener las habilidades requeridas para el puesto que desempeña y no se observan evidencias de conductas contrarias a los principios y valores requeridos a los trabajadores del Poder Judicial.	Excelente
		Se comunica de manera respetuosa y sin prácticas discriminatorias, considerando el tono de voz, el contexto, el lenguaje corporal y el vocabulario empleado.	Durante el período evaluado, la persona trabajadora ha demostrado tener las habilidades requeridas para el puesto que desempeña y no se observan evidencias de conductas contrarias a los principios y valores requeridos a los trabajadores del Poder Judicial.	Excelente
		Actúa de forma independiente de cualquier influencia, interés personal o instrucción, que pueda lesionar la institucionalidad del Poder Judicial.	Durante el período evaluado, la persona trabajadora ha demostrado tener las habilidades requeridas para el puesto que desempeña y no se observan evidencias de conductas contrarias a los principios y valores requeridos a los trabajadores del Poder Judicial.	Excelente
		Resguarda información confidencial que, por razón de su actividad laboral o profesional, justifiquen su acceso a la misma, de conformidad con las leyes, obligaciones y prácticas de gestión de datos.	Durante el período evaluado, la persona trabajadora ha demostrado tener las habilidades requeridas para el puesto que desempeña y no se observan evidencias de conductas contrarias a los principios y valores requeridos a los trabajadores del Poder Judicial.	Excelente
Visión democrática	Reconocer que el centro de su función es el ser humano y su dignidad. En consecuencia, actuar conforme los lineamientos esenciales del Estado social y democrático de derecho y en la tutela de los derechos fundamentales en todos los entornos. Capaz de reconocer la importancia que ostenta la administración de justicia como servicio público para el cumplimiento de esos fines, el logro de la armonía social y la preservación de la institucionalidad.	Cumple con los lineamientos fijados para su puesto de trabajo y las asignaciones laborales.	Durante el período evaluado, la persona trabajadora ha demostrado tener las habilidades requeridas para el puesto que desempeña y no se observan evidencias de conductas contrarias a los principios y valores requeridos a los trabajadores del Poder Judicial.	Excelente
		Modifica su conducta a partir de recomendaciones emitidas por la Jefatura o Coordinación, con el fin de lograr lo que se espera en su puesto de trabajo.	Durante el período evaluado, la persona trabajadora ha demostrado tener las habilidades requeridas para el puesto que desempeña y no se observan evidencias de conductas contrarias a los principios y valores requeridos a los trabajadores del Poder Judicial.	Excelente
		Contribuye en los procesos de transformación o cambio que enfrenta la oficina o despacho; como parte corresponsable por el logro de los resultados.	Durante el período evaluado, la persona trabajadora ha demostrado tener las habilidades requeridas para el puesto que desempeña y no se observan evidencias de conductas contrarias a los principios y valores requeridos a los trabajadores del Poder Judicial.	Excelente
		Favorece a un ambiente de bienestar laboral en su equipo de trabajo, para el logro de los objetivos de la oficina o despacho.	Durante el período evaluado, la persona trabajadora ha demostrado tener las habilidades requeridas para el puesto que desempeña y no se observan evidencias de conductas contrarias a los principios y valores requeridos a los trabajadores del Poder Judicial.	Excelente
Servicio de Calidad	Tener la actitud y aptitud de comprender las necesidades de otros, para brindar un servicio oportuno y de calidad a personas usuarias internas y externas, dando respuesta ágil, eficaz, cordial, asertiva, con conocimiento y transparencia en la gestión.	Demuestra interés por comprender las necesidades de las personas usuarias internas y externa.	Durante el período evaluado, la persona trabajadora ha demostrado tener las habilidades requeridas para el puesto que desempeña y no se observan evidencias de conductas contrarias a los principios y valores requeridos a los trabajadores del Poder Judicial.	Excelente
		Atiende las solicitudes de las personas usuarias internas y externas conforme a los procedimientos definidos por el despacho u oficina.	Durante el período evaluado, la persona trabajadora ha demostrado tener las habilidades requeridas para el puesto que desempeña y no se observan evidencias de conductas contrarias a los principios y valores requeridos a los trabajadores del Poder Judicial.	Excelente
		Conoce las tareas bajo su responsabilidad, así como, del accionar del despacho u oficina.	Durante el período evaluado, la persona trabajadora ha demostrado tener las habilidades requeridas para el puesto que desempeña y no se observan evidencias de conductas contrarias a los principios y valores requeridos a los trabajadores del Poder Judicial.	Excelente

No obstante, no se determinó en la calificación en qué fallé para que no me diera la calificación completa sobre cada rubro, sea, el 100%. Así se han vulnerado flagrantemente, los principios de objetividad y transparencia, resaltados como obligatorios por la Corte Plena en el Reglamento tantas veces indicado (artículo 5); y la falta de información me ha dejado en un estado de indefensión frente a la decisión administrativa; es decir, la forma como fui evaluado, no permite saber en que falle o qué omití en cada uno de los aspectos examinados, y tampoco permite una mejora.

Máxime, que no hay queja alguna en relación a mi forma de desempeño de mis funciones, ni con mis compañeros de Sección, ni con el personal Auxiliar que nos colabora, ni tampoco con terceras personas. De manera que no entiendo ni justifico la calificación que me fuera dada en cada uno de los anteriores puntos.

Identificación:	0109700171
Nombre:	FRANCISCO JOSE CHAVES TORRES
Clase de puesto:	JUEZ EJECUTOR DE SENTENCIA (TRIBUNAL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA)
Nº de puesto:	42875
Despacho u oficina:	181 - TRIBUNAL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO
Persona evaluadora:	ILEANA ISABEL SANCHEZ NAVARRO

Como se puede observar, al llenar el formulario de calificación no se tuvo el cuidado de indicar correctamente cual es la clase de puesto en la cual me encuentro laborando desde hace varios años, es decir, no soy “juez ejecutor de sentencia (Tribunal Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda), trabajo en la Sección III del Tribunal como juez resolutor en jerarquía impropia. Esto es un claro indicio que la calificación fue realizada de forma automática y sin entrar a valoraciones propias y atinentes a mi persona.

Finalmente, sobre el elemento motivo, se observa un pequeño espacio en la cuadrícula que se titula Justificación, donde la persona evaluadora consigna para todos los ítems, lo siguiente:

“Durante el período evaluado, la persona trabajadora ha demostrado tener las habilidades requeridas para el puesto que desempeña y no se observan evidencias de conductas contrarias a los principios y valores requeridos a los trabajadores del Poder Judicial “

Al parecer, la justificación es de cumplimiento de los objetivos y metas, por lo que debería estar justificando la nota del 100%, mas se me asigna una nota disminuida; con ello debo acusar entonces una incongruencia evidente entre el resultado de la calificación y el razonamiento del órgano evaluador; puede que la persona calificadora se sintiese confundida o no comprendiera a cabalidad el sistema y por ello termina incluyendo un valor equivocado en los ítems, toda vez que justifica sin lugar a dudas un comportamiento y competencias impecables, o por lo menos no se denota de dicha explicación cual sería la razón para el rebajo practicado.

3) Vicio de procedimiento. Acuso lesión al procedimiento, por cuanto conforme a lo dispuesto en el artículo 14 inciso b) subinciso 3), debieron haberse practicado una reunión de

seguimiento y otra de cierre de la evaluación, las cuales debían ser convocadas por lo menos, con ocho días hábiles de anticipación, lo cual fue omitida. Era dicha reunión para que se me explicara como estaba desarrollando mis labores (seguimiento), y en que debí haber corregido mi conducta para llegar a la calificación de 100%, con esto se cumple el principio garantista y la meta del sistema de la evaluación del desempeño.

En mi caso, no sólo no sólo no se me citó ni convocó a ninguna reunión, sino que tampoco se me justificó el porqué del rebajo en la calificación en el ámbito cualitativo de la calificación, sin una oportunidad para conocer los parámetros objetivos que se iban a estar utilizando, además se extraña el registro de evidencias que debió haberme puesto en conocimiento la parte evaluadora del sistema, y que debería encontrarse en mi EXPEDIENTE DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO, y que es de creación obligatoria para mantener INCÓLUME la garantía de la INDEPENDENCIA JUDICIAL. Inclusive en dicho expediente, deberían estar los insumos que consideró la señora Ileana Navarro para evaluar la última parte del periodo donde ya ella no fungió como coordinadora del Tribunal. En suma, acuso no haber tenido acceso al expediente administrativo tramitado para el procedimiento de calificación del desempeño, y mucho menos al registro de evidencias, vulnerando el principio de transparencia y de acceso a la prueba que supuestamente acredita mi nota.

4) Nulidad del Sistema de Calificación del Desempeño Instaurado. El artículo 49 de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas N°9635, establece:

“Artículo 49- Efectos de la evaluación anual. El resultado de la evaluación anual será el único parámetro para el otorgamiento del incentivo por anualidad a cada funcionario. Las calificaciones anuales constituirán antecedente para la concesión de estímulos que establece la ley y sugerir recomendaciones relacionadas con el mejoramiento y el desarrollo de los recursos humanos. Será considerado para los ascensos, las promociones, los reconocimientos, las capacitaciones y los adiestramientos, y estará determinado por el historial de evaluaciones del desempeño del funcionario. Igualmente, el proceso de evaluación deberá ser considerado para implementar las acciones de mejora y fortalecimiento del potencial humano.

Anualmente, la Dirección General de Servicio Civil dictará los lineamientos técnicos y metodológicos para la aplicación de los instrumentos de evaluación del

desempeño, los cuales serán de acatamiento obligatorio.”

Lo anterior, en concordancia con el decreto ejecutivo N°42087-MP-PLAN, hace que los lineamientos girados por la Dirección General del Servicio Civil sean de acatamiento obligatorio en los modelos de evaluación del desempeño, como el presente. En esta línea, al comparar los valores y conceptos utilizados por el Poder Judicial para aplicar el sistema de calificación y los lineamientos girados por la Dirección del Servicio Civil, se denota una visible inconsistencia, a saber:

Resultado de evaluación	Descripción
Insuficiente	Su desempeño es inferior a los requerimientos que exige el desarrollo del puesto.
Bueno	Su desempeño satisface apenas os requerimientos que exige el desarrollo del puesto.
Muy Bueno	Su desempeño cumple satisfactoriamente los requerimientos que exige el desarrollo del puesto.
Excelente	Su desempeño supera con regularidad los requerimientos que exige el desarrollo del puesto.
Sobresaliente	Su desempeño excede las expectativas de las labores encomendadas para el puesto.

Fuente: formulario de notificación de mi calificación

Valor (en puntos)	Calificación	Descripción del valor y la calificación
1 a 69	Insuficiente	El rendimiento no cumplió las expectativas. Los resultados de rendimiento fueron muy por debajo a los indicadores de resultados esperados o estándares definidos para los objetivos de trabajo y /o dificultad en el logro de las metas y objetivos de la institución u órgano. Se requiere una mejora oportuna y significativa.
70 a 79	Bueno	El rendimiento es aceptable. La persona servidora pública cumple con sus objetivos de trabajo. La persona servidora pública contribuye de cierta manera al logro de las metas y objetivos de la institución u órgano.
80 a 89	Muy Bueno	El rendimiento cumple las expectativas y consistentemente genera fuertes resultados de los requerimientos del trabajo. La persona servidora pública hace una contribución significativa a la consecución de las metas y objetivos de la institución u órgano.
90 a 99	Excelente	La persona servidora hace una contribución excepcional a las metas y objetivos estratégicos de la institución u órgano, superando consistentemente los requisitos del trabajo. La persona servidora pública siempre ofrece resultados que proporcionan un valor excepcional para el departamento, el equipo de trabajo y hacia los usuarios. La persona servidora pública es un modelo y un referente a seguir.
Igual a 100	Sobresaliente	El desempeño de la persona servidora pública se destaca sobre sus pares y excede por mucho las expectativas de las labores encomendadas para el cargo.

Fuente: Lineamientos técnicos y metodológicos, para la implementación del Proceso de Gestión del Desempeño, emitido por la Dirección General del Servicio Civil.

De lo anterior, se concluye que el sistema propuesto por la Dirección de Servicio Civil, es mucho más preciso tanto en los conceptos como en sus valores, con ello es posible asignar mayor claridad, en el tanto la nota sobresaliente no puede ser utilizada para todos los ítems, por ejemplo:

“Protege los materiales y activos asignados en custodia o para el desempeño de sus funciones”.

“Resguarda información confidencial que, por razón de su actividad laboral o profesional, justifiquen su acceso a la misma, de conformidad con las leyes, obligaciones y prácticas de gestión de datos”.

“Actúa de forma independiente de cualquier influencia, interés personal o instrucción, que pueda lesionar la institucionalidad del Poder Judicial”. “Se comunica de manera respetuosa y sin prácticas discriminatorias, considerando el tono de voz, el contexto, el lenguaje corporal y el vocabulario empleado.”

En suma, al parecer el sistema de calificación del desempeño aplicado a este servidor, contradice las normas técnicas aplicables, y genera inconsistencias de gran importancia, que culminan en una nulidad a la luz del ordinal 16 de la Ley General de la Administración Pública. -

Pretensión:

De la manera más atenta, solicito se me otorguen los 2 puntos porcentuales, que se rebajaron sin justificación alguna por un órgano incompetente; o en su defecto se anule todo el procedimiento de evaluación del desempeño, y el sistema elaborado contrario a las normas técnicas.

Para futuras notificaciones y comunicaciones, mantengo el correo electrónico señalado
abofranll@yahoo.com

Atentamente,
Francisco José Chaves Torres
Juez Contencioso Administrativo”

-0-

Analizado lo expuesto por el señor Francisco José Chaves Torres, se considera pertinente dar audiencia a la señora Ileana Sánchez Navarro para que se refiera al tema en una próxima sesión.

SE ACORDÓ: Conceder audiencia a la señora Ileana Sánchez Navarro para que se refiera al tema en una próxima sesión.

ARTÍCULO XV

La señora Ileana Sánchez Navarro mediante correo electrónico del 10 de febrero del año en curso, indicó lo siguiente:

“De conformidad con las recomendaciones emitidas el día de hoy por la funcionaria del Proceso de Evaluación de Desempeño, Karla Infante Blanco, dado que el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación de Desempeño es omiso en orden a indicar las reglas y plazos del emplazamiento del recurso de apelación, se remite el recurso de apelación planteado por la señora Kathia Valerio Jiménez, contra el resultado final del proceso de evaluación de desempeño correspondiente al período comprendido entre el 1° de agosto del 2020 y el 27 del octubre del mismo año, llevado a cabo de conformidad con lo dispuesto en el oficio PJ-DGH-SGD-114-2020, de 18 de noviembre del 2020, suscrito por Ivannia Aguilar Arrieta, del Departamento de Gestión de Desempeño, Waiman Hin Herrera, SubDirectora de Desarrollo Humano y Roxana Arrieta Meléndez, Directora de Gestión Humana, comunicado a todo el personal del Tribunal por el Juez Coordinador Carlos Góngora Fuentes mediante correo electrónico de veintisiete de noviembre del 2020.”

“Miércoles 27 de enero 2021

Señores:
Licda. Ileana Sánchez Navarro

Consejo de la Judicatura

Apelación Evaluación de Desempeño MSc. Kattia Valerio Jiménez

En tiempo y forma se presenta recurso de Apelación contra la Evaluación de Desempeño del año 2020, notificada el 23 de enero del 2021; por los siguientes motivos:

1. Sobre las reuniones para entrega de resultados: El artículo 14 del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación de Desempeño establece como responsabilidades de la persona evaluadora lo siguiente: (...) 3. Realizar una reunión de inicio del proceso de evaluación de desempeño donde se entregará el plan de evaluación a la persona evaluada. **Así como las reuniones de seguimiento y cierre de dicho proceso.** La convocatoria a la persona evaluada deberá ser comunicada al menos con ocho días hábiles de anticipación. (...)"

De lo anterior se denota la obligatoriedad de celebrarse esas reuniones para darle seguimiento a las labores del trabajador y proponer mejoras en caso de ser necesario y reunión para la entrega final en caso de que exista la necesidad de analizar los resultados de forma conjunta y poder generar una discusión asertiva sobre los aspectos no concordantes entre el evaluado y el evaluador y así evitar impugnaciones innecesarias; siendo que en mi caso particular no existió anuencia por parte del evaluador de acceder a estas reuniones, nunca fui convocada ni a la reunión de seguimiento ni a la reunión de entrega de resultados, pese a que solicite expresamente se me indicara cuando se llevaría a cabo la reunión de entrega para exponer mis argumentos como correspondía en respeto de la norma, pero se me indicó que la misma no era necesaria; violentando de esta forma el debido proceso y mi derecho de defensa garantizado constitucional y legalmente.

2. En cuanto a las competencias genéricas, debo de manifestar mi oposición de la forma en la cual se efectuó la evaluación por lo siguiente:

La Evaluación efectuada en sus items no fue debidamente individualizada, y producto de ello se me otorgo una nota menor a la escala superior de forma general, **sin justificación, motivación ni prueba alguna**, ni señalándose cual fue la conducta observable de forma individualizada en la cual se me disminuyo la nota; siendo muy importante efectuar dicha individualización por cuanto al omitir la misma permite a cualquier persona entender bajo el

margen de discrecionalidad que cometí faltas que no son reales, ni se han probado en mi caso, ya que se está permitiendo entender que se me deduce en conductas como por ejemplo y por citar algunas; protección de activos asignados a mi custodia, cuando no ha existido una revisión de las mismas por parte de la coordinación del despacho ni por el área administrativa; otra de las conductas es la "actuación independiente de cualquier influencia o interés personal o instrucción que pueda lesionar la institucionalidad del Poder Judicial", o más grave aún se me cuestione aspectos como "Resguardo de información confidencial que, por razón de su actividad laboral o profesional, justifique su acceso a la misma de conformidad con las leyes, obligaciones y prácticas de gestión de datos" obligación que en mi caso particular como Conciliadora tengo por ley, (artículo 14 de la Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social) sin embargo la evaluación me deduce de forma general, haciendo entender que estoy incumpliendo con mis obligaciones legales y funcionales, situación que está alejada de la realidad y no consta prueba alguna que de sustento a dicha afirmación implícita en la evaluación impugnada.

"En igual sentido se me deduce puntos por "no poseer habilidades requeridas para mi puesto", que "no demuestro interés en las necesidades de los usuarios", y también se me deducen entre otros rubros aspectos como aprendizaje continuo situación que es contraria a la realidad ya que a la fecha no poseo queja alguna a lo interno del Tribunal o en las instancias investigadoras por faltas de los trabajadores, que evidencie algún desinterés de mi parte para con el usuario, por el contrario ha sido característico de mi dinámica laboral así como de mi personalidad y responsabilidad profesional el ocuparme constantemente de los intereses y las necesidades de los usuarios, así como capacitarme sea por cuenta del Poder Judicial como por mis costos personales; por lo que deducirme porcentaje en los aspectos citados sin prueba alguna, es contrario a derecho y resulta ser incorrecto.

Pretensiones:

1. Que se conozca únicamente este recurso en alzada y sin posibilidad de reforma en perjuicio.
2. Es por lo señalado que solicito se acoja mi recurso de apelación y se ordene a la profesional evaluadora se me otorgue la nota máxima 100% o en su defecto que individualice, justifique y aporte la prueba o evidencias oportunas por las cuales decidió rebajar mi calificación, sea se me indique con claridad y precisión por que motivos se me efectúan deducciones o al menos se me deduzca en el ítem que estime en las cuales no he cumplido a cabalidad y no de forma general y se me otorgue la escala de evaluación máxima en los demás aspectos.

3. Así mismo solicito se me otorguen las reuniones de retroalimentación que establece la norma, previo a que la misma sea definitiva, lo anterior en respeto al debido proceso y el deber de motivación y fundamentación a la que se debe todos los actos administrativos.

MSc. Kattia Valerio Jiménez
Jueza Conciliadora
Tribunal”

-0-

Analizado lo expuesto por la señora Kattia Valerio Jiménez, se considera pertinente dar audiencia a la señora Ileana Sánchez Navarro para que se refiera al tema en una próxima sesión.

SE ACORDÓ: Conceder audiencia a la señora Ileana Sánchez Navarro para que se refiera al tema en una próxima sesión.

ARTÍCULO XVI

La señora Ileana Sánchez Navarro mediante correo electrónico del 03 de febrero del año en curso, indicó lo siguiente:

“Se remite recurso de apelación presentado por la señora Lourdes Vargas Castillo respecto de la evaluación de desempeño de los meses de agosto, septiembre y octubre del 2020, del Tribunal Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda.
Saludos cordiales.

-0-

Ante consulta de la señora Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial para determinar si se trata de una evaluación final o bien parcial, indicó:

“Buenas tardes doña Lucrecia. De conformidad con el oficio adjunto, las evaluaciones realizadas por mi persona no corresponden a la totalidad del período evaluado, pues éste va de

agosto a diciembre del 2020, y mi persona únicamente evaluó los meses de agosto, septiembre y octubre, por lo que se trata de una evaluación parcial, toda vez que restan por evaluar los meses de noviembre y diciembre del 2020, para los cuales, incluso había metas específicas y cuya evaluación corresponde llevar a cabo a la persona que ocupó el cargo de coordinador del Tribunal para esos meses y hasta la actualidad. Por tratarse de una evaluación parcial, y habiendo concluido mis funciones como coordinadora del tribunal, y siendo las evaluaciones con un resultado de excelencia, en estos casos no se llevó a cabo la reunión de cierre.

Saludos,

-0-

La apelación referida indica:

“Documento: 3575-21

San José, 3 de marzo, 2021

Señores
Consejo de la Judicatura
Poder Judicial

Estimados señores:

Quien suscribe, Lourdes Vargas Castillo, cédula de identidad 1-786-234, en mi condición de Jueza decisora integrante de la Sección Segunda del Tribunal Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda, de conformidad con el artículo 19 del Reglamento Integrado de Evaluación del Desempeño (en adelante RIED) interpongo, en tiempo y forma, recurso de apelación en contra del resultado final de la Evaluación del Desempeño para el período 2020, que fue remitida a mi correo electrónico el jueves 25 de febrero anterior, a las 20:14 horas, por la señora Ileana Sánchez Navarro, encargada de la evaluación, luego de la reunión de cierre realizada el jueves 18 de febrero 2021.

Conforme a los criterios de evaluación definidos en el Reglamento, se propuso como calificación un puntaje del 80% correspondiente a cuestiones cuantitativas de mi desempeño y un 20% para aspectos cualitativos. En la calificación se **reconoce el puntaje total del aspecto cualitativo, es decir el 80%** del puntaje total asignado. No obstante, **en la parte cualitativa**, a pesar de justificarse que cumplo con todos y cada uno de los

critérios definidos, que he demostrado tener las habilidades requeridas para el puesto que desempeño y que no se observan evidencias de conductas contrarias a los principios y valores requeridos a los trabajadores del Poder Judicial; **se calificó con un 18% sobre 20%**. La sumatoria de los porcentajes de la evaluación dan como resultado una calificación de 98% sobre 100%, lo que lleva a que mi calificación sea de **excelente**.

Es importante señalar que el recurso **se formula exclusivamente en relación con la calificación asignada al Factor 2: "Competencias genéricas"**, respecto de la cual se alegan vicios en los elementos motivación, motivo y contenido. De seguido, se fundamentan los agravios y motivos que sustentan esta impugnación.

PRIMERO: Vicios en la motivación.

La evaluación de este factor se justifica en una serie de conductas observables relacionadas con tres competencias: Ética y Transparencia, Visión Democrática y Servicio de Calidad, según se resume en el siguiente cuadro:

Conducta a evaluar	Justificación	Evaluación asignada
1.- Protege los materiales y activos asignados en custodia o para el desempeño de sus funciones.	Durante el período evaluado, la persona trabajadora ha demostrado tener las habilidades requeridas para el puesto que desempeña y no se observan evidencias de conductas contrarias a los principios y valores requeridos a los trabajadores del Poder Judicial.	Excelente
2.- Se comunica de manera respetuosa y sin prácticas discriminatorias, considerando el tono de voz, el contexto, el lenguaje corporal y el vocabulario empleado.	Durante el período evaluado, la persona trabajadora ha demostrado tener las habilidades requeridas para el puesto que desempeña y no se observan evidencias de conductas contrarias a los principios y valores requeridos a los trabajadores del Poder Judicial.	Excelente
3.- Actúa de forma independiente de cualquier influencia, interés personal o instrucción, que pueda lesionar la institucionalidad del Poder Judicial.	Durante el período evaluado, la persona trabajadora ha demostrado tener las habilidades requeridas para el puesto que desempeña y no se observan evidencias de conductas contrarias a los principios y valores requeridos a los trabajadores del Poder Judicial.	Excelente
4.- Resguarda información confidencial que, por razón	Durante el período evaluado, la persona trabajadora ha demostrado tener las	Excelente

de su actividad laboral o profesional, justifiquen su acceso a la misma, de conformidad con las leyes, obligaciones y prácticas de gestión de datos.	habilidades requeridas para el puesto que desempeña y no se observan evidencias de conductas contrarias a los principios y valores requeridos a los trabajadores del Poder Judicial.	
5.- Cumple con los lineamientos fijados para su puesto de trabajo y las asignaciones laborales.	Durante el período evaluado, la persona trabajadora ha demostrado tener las habilidades requeridas para el puesto que desempeña y no se observan evidencias de conductas contrarias a los principios y valores requeridos a los trabajadores del Poder Judicial.	Excelente
6.- Modifica su conducta a partir de recomendaciones emitidas por la Jefatura o Coordinación, con el fin de lograr lo que se espera en su puesto de trabajo.	Durante el período evaluado, la persona trabajadora ha demostrado tener las habilidades requeridas para el puesto que desempeña y no se observan evidencias de conductas contrarias a los principios y valores requeridos a los trabajadores del Poder Judicial.	Excelente
7.- Contribuye en los procesos de transformación o cambio que enfrenta la oficina o despacho; como parte corresponsable por el logro de los resultados.	Durante el período evaluado, la persona trabajadora ha demostrado tener las habilidades requeridas para el puesto que desempeña y no se observan evidencias de conductas contrarias a los principios y valores requeridos a los trabajadores del Poder Judicial.	Excelente
8.- Favorece a un ambiente de bienestar laboral en su equipo de trabajo, para el logro de los objetivos de la oficina o despacho.	Durante el período evaluado, la persona trabajadora ha demostrado tener las habilidades requeridas para el puesto que desempeña y no se observan evidencias de conductas contrarias a los principios y valores requeridos a los trabajadores del Poder Judicial.	Excelente
9.- Demuestra interés por comprender las necesidades de las personas usuarias internas y externa.	Durante el período evaluado, la persona trabajadora ha demostrado tener las habilidades requeridas para el puesto que desempeña y no se observan evidencias de conductas contrarias a los principios y valores requeridos a los trabajadores del Poder Judicial.	Excelente
10.- Atiende las solicitudes de las personas usuarias internas y externas conforme a los	Durante el período evaluado, la persona trabajadora ha demostrado tener las habilidades requeridas para el puesto que desempeña y no se observan evidencias	Excelente

procedimientos definidos por el despacho u oficina.	de conductas contrarias a los principios y valores requeridos a los trabajadores del Poder Judicial.	
11.- Conoce las tareas bajo su responsabilidad, así como, del accionar del despacho u oficina.	Durante el período evaluado, la persona trabajadora ha demostrado tener las habilidades requeridas para el puesto que desempeña y no se observan evidencias de conductas contrarias a los principios y valores requeridos a los trabajadores del Poder Judicial.	Excelente
12.- Demuestra una actitud positiva hacia el aprendizaje continuo.	Durante el período evaluado, la persona trabajadora ha demostrado tener las habilidades requeridas para el puesto que desempeña y no se observan evidencias de conductas contrarias a los principios y valores requeridos a los trabajadores del Poder Judicial.	Excelente
13.- Ejecuta prácticas tendientes a la mejora del servicio sin que medien instrucciones superiores.	Durante el período evaluado, la persona trabajadora ha demostrado tener las habilidades requeridas para el puesto que desempeña y no se observan evidencias de conductas contrarias a los principios y valores requeridos a los trabajadores del Poder Judicial.	Excelente

Como se observa, la evaluación en sí no explica porque, pese a contar con las habilidades requeridas para el puesto y que no hay evidencias de conductas contrarias a los principios y valores requeridos a los trabajadores del Poder Judicial, no se otorga la totalidad de los puntos. Tampoco se explica cuáles son las deficiencias observadas que resultan negativas y ameritan bajar la calificación.

En la reunión de cierre o de retroalimentación, la persona evaluadora -en este caso doña Ileana Sánchez Navarro-, fundamentó su decisión, en lo medular, en las siguientes razones:

a) Los factores cualitativos son aspectos de índole subjetivo, cuya valoración es compleja. Observó que la descripción que se da en esos factores cualitativos está ligada al desempeño, incluso algunos de esos factores refieren a aspectos cuantitativos. En razón de ello, realizó diferentes consultas.

b) A partir de las respuestas y recomendación que le dieron, lo que tomó para tener un criterio objetivo de valoración fueron los informes que cada Juzgador (a) debía presentar mes a mes a la Coordinación.

d) Le recomendaron que en casos de funcionarios con condición de excelencia, la calificación fuera asertiva, en positivo; esto es que, si cumplía con los requisitos y valores para trabajar en el Poder Judicial, no era necesario agregar más de lo señalado en el cuadro. Conforme a lo recomendado, como mi calificación era de excelente, no estimó necesario explicar o agregar más a las razones de la misma, como si lo era en los casos de bueno o muy bueno.

e) No calificó con un "sobresaliente" porque interpreta que, ese resultado se da si la persona que desempeña el puesto excede las expectativas laborales encomendadas y, según su criterio, de los informes de labores por mí presentados no se evidencian elementos que indiquen que mi desempeño "excediera" las expectativas en las labores encomendadas a mi puesto. Y agregó, no cuenta con otros elementos de prueba para indicar que en el período evaluado, mi desempeño fuera más allá de las expectativas del puesto.

Partiendo de que lo expuesto en la reunión de retroalimentación es la fundamentación de la calificación que se me otorgó, es necesario señalar lo siguiente.

De conformidad con el artículo 136 de la Ley General de la Administración Pública, la motivación es un elemento formal de todo acto administrativo que supone la expresión de las cuestiones de hecho y de derecho que amparan y sustentan la decisión que se adopta. Supone una referencia a los hechos que sirven de base para la adopción de la conducta, así como a las pruebas o elementos de convicción en los que se ampara la deducción lógica de orden fáctico y la explicación del proceso analítico que ha llevado a esas derivaciones o inferencias, y la mención y explicación fundamentada del análisis que permite (racionalmente) colegir las razones por las cuales el derecho utilizado es aplicable al caso concreto.

Los vicios o defectos respecto de este elemento pueden configurarse por omisión (el acto carece por completo de la exposición de los fundamentos debidos), motivación indebida (entre otros, las referencias fácticas y jurídicas son inaplicables al caso analizado, o se deja de lado la ponderación de aspectos relevantes del procedimiento), o bien, por la motivación insuficiente o contradictoria (los fundamentos expuestos en el acto no son suficientes para sostener lógicamente y racionalmente su contenido), lo que corresponde analizar en cada caso concreto. Cabe señalar que los vicios en este elemento del acto, conlleva que deba declararse su nulidad absoluta, dado su impacto en el debido proceso y derecho de defensa del destinatario de la conducta formal.

En definitiva, la motivación permite la comprensión de las razones y el proceso racional por el cual se tiene por acreditado el motivo del acto, pero, además, el análisis de legitimidad que, ante

ese presupuesto, ha llevado a la decisión adoptada, a modo de contenido del acto.

Además, este elemento del acto está relacionado con otro también sustancial y es el referido al motivo, que precisamente son los antecedentes y consideraciones de hecho y derecho que sustentan la decisión del acto; motivo por el cual, el numeral 133.1 de la Ley General de la Administración Pública exige que sea "...legítimo y existir tal y como ha sido tomado en cuenta para dictar el acto".

Con base en lo expuesto, debo indicar que la motivación que ha sido dada por la persona evaluadora para calificar como excelente el Factor 2 denominado "Competencias genéricas", es en algunos aspectos insuficiente y contradictoria; mientras que en otros la decisión adoptada carece por completo de ella. Lo anterior según explico de seguido, lo cual trae como consecuencia directa, la lesión del motivo o consideraciones fácticas y jurídicas consideradas para la adopción del acto que impugno.

Como primer aspecto, debo señalar que el factor referido al rendimiento (cuantitativo) es diferente del factor referido a las competencias genéricas y específicas (cualitativo), que es el que aquí se está impugnando. No otra cosa puede concluirse del artículo 15 del RIED que claramente señala que se trata de dos componentes diferentes de la evaluación del desempeño y explica con detalle las características de cada uno.

Partiendo de esa distinción, resulta claro que los informes relacionados con las labores efectuadas mensualmente por mi persona, resultan un insumo vital para la evaluación de los diferentes componentes del factor cuantitativo o desempeño. Pero lo cierto es que no tienen la misma utilidad tratándose del factor competencial, porque sus componentes pretenden medir, en lo esencial, las competencias genéricas y específicas contenidas en el perfil, en relación con las particularidades de cada puesto.

Es por ello que no resulta válido ni puedo compartir que se indique que, en mi caso, el factor competencial fue valorado conforme a los informes de labores remitidos mensualmente a la Coordinación.

En la reunión de retroalimentación o cierre del período de evaluación, la persona evaluadora me indicó que, luego de hacer varias consultas a los encargados del Proceso de Evaluación del Desempeño, la interpretación que da a la tabla de factores cualitativos, es que los mismos están ligados al desempeño; es decir, a factores cuantitativos y, valorando que el único elemento cuantitativo que tenía para medir esos factores cualitativos era la presentación de los informes mensuales, lo que hizo fue

precisamente recurrir a ese elemento objetivo de presentación de los informes mensuales; interpretando que esos factores cualitativos de una u otra manera están vinculados a los factores cuantitativos. Aseveró, esa es su interpretación, no obstante no se acompañó a la Evaluación final, ninguna de esas recomendaciones que indicó recibió, y que permitan sustentar el criterio expuesto a mi persona.

Por otra parte, en la fundamentación de la calificación que se me otorgó, no resulta posible comprender cómo o en qué medida un informe de labores puede ser un insumo útil para valorar y calificar competencias relacionadas con Ética y Transparencia, Visión Democrática y Servicio de Calidad.

En esa línea, cabe cuestionarse o preguntarse en que forma, el informe de labores mensual referido al desempeño cuantitativo (en el cual se especifica si cumplí con las cuotas de sentencias asignadas en la plantilla de evaluación, si tenía expedientes pendientes de tramitar al final de mes o si rendí el informe mensual dentro del plazo pactado) puede servir para determinar, por ejemplo, si protejo los materiales y activos asignados en custodia para el desempeño de sus funciones; o si me comunico de manera respetuosa y sin prácticas discriminatorias, considerando el tono de voz, el contexto, el lenguaje corporal y el vocabulario empleado; o si resguardo información confidencial que, por razón de mi actividad laboral o profesional. La respuesta razonable es que el referido informe no es un insumo útil ni pertinente para valorar y calificar esos parámetros cualitativos, simple y sencillamente porque se trata de factores diferentes, que pretenden medir competencias distintas y que, por ende, no deben ser confundidos. Lo anterior denota además el vicio en el motivo, por no ser legítima la consideración que hace la persona encargada de la evaluación final, doña Ileana Sánchez Navarro, para justificar la calificación objeto de esta impugnación

No lleva razón el acto impugnado cuando, en su motivación, se indica que los factores cualitativos aluden, en última instancia, a los cuantitativos. Ello no es así, insisto, porque ambos componentes miden competencias distintas. Para ello, basta una lectura de los distintos parámetros cualitativos o de los ejemplos que expuse ut supra. En realidad, solo en el factor o parámetro número 5, a saber, *"Cumple con los lineamientos fijados para su puesto de trabajo y las asignaciones laborales"*, sería posible utilizar como insumo el referido informe de labores, y en todo caso yo los cumplí.

Conforme a los informes mensuales presentados, cumplí con los parámetros cuantitativos establecidos en la plantilla de evaluación. Lo anterior se evidencia no solo en el hecho de que obtuve el puntaje correspondiente al Factor del Desempeño, sino

que además en el propio punto 5 se indicó que *"Durante el período evaluado, la persona trabajadora ha demostrado tener las habilidades requeridas para el puesto que desempeña y no se observan evidencias de conductas contrarias a los principios y valores requeridos a los trabajadores del Poder Judicial."*

En el fondo, lo que se evidencia de la fundamentación referida a la calificación del factor competencial es que, en mi caso, no fueron ponderadas las competencias genéricas y específicas, sino que nuevamente se valoró el tema cuantitativo o de desempeño, en el cual en todo caso, insisto, se obtuvo toda la calificación prevista.

En realidad, lo que correspondía era que, atendiendo a lo dispuesto en los artículos 1, 4 y 15 del RIED, la evaluación de los parámetros cualitativos fuera en relación con conductas observables contenidas en las competencias para el desempeño del puesto. Es decir, que por medio de la observación y supervisión, la persona evaluadora valorara y apreciara mi desempeño individual en un determinado tiempo y compilara en el registro de evidencias, cualquier conducta que fuera contraria a las competencias genéricas y específicas que se exigen en mi puesto o las que, en alguna medida, atentaran contra Ética y Transparencia, Visión Democrática y Servicio de Calidad. Nada de lo cual sucedió en el caso concreto porque en la fundamentación del acto de evaluación final nunca se me detalla cuáles fueron mis conductas observables y registradas que resultan contrarias a las referidas competencias cualitativas. Nuevamente, el vicio en la motivación, conlleva al vicio en el motivo, en este caso, por infracción de la normativa que rige la evaluación del desempeño en el Poder Judicial, se reitera, por contradecir los numerales 1, 4 y 15 del RIED, según se explica a continuación.

Por el contrario, en cada una de ellas se señala que *"Durante el período evaluado, la persona trabajadora ha demostrado tener las habilidades requeridas para el puesto que desempeña y no se observan evidencias de conductas contrarias a los principios y valores requeridos a los trabajadores del Poder Judicial"*. No obstante, no se me asigna el puntaje completo (20%) sino un 18%, lo que conlleva a que se me califique con un excelente. Lo anterior sin que, en el caso concreto, exista o se brinde una razón objetiva o que exista alguna evidencia registrada que permita entender porque, en mi caso, la calificación en esas competencias no es sobresaliente sino solo excelente.

La persona evaluadora sostiene que como del informe de labores no se derivan elementos que indiquen que mi desempeño excediera las expectativas laborales (aspectos que, reitero, se corresponden con valoraciones cuantitativas y no cualitativas, y ya fueron ponderadas en el factor de desempeño), no tiene elementos de prueba para asignarme un sobresaliente, pero no explicó,

razonó ni fundamento cuál es la brecha -si la hay- para calificarme con un excelente y no con un sobresaliente. Estimo que ese razonamiento resulta sustancialmente disconforme con el ordenamiento jurídico por las siguientes razones:

a) Porque invierte la carga de la prueba. En rigor, corresponde a la persona evaluadora calificar los diferentes parámetros cualitativos atendiendo a las conductas observables en relación con mis competencias para el puesto que ocupó y al registro de evidencias que, en ese sentido, debe mantener. Es decir, corresponde al evaluador establecer diáfana y sustentadamente, las razones por las cuales mi calificación es de un 18% y no un 20%; o por qué mi calificación es de un excelente y no un sobresaliente.

Si la persona evaluadora no tiene ningún elemento objetivo registrado que le permita establecer que no cuento con las competencias asignadas a mi puesto, la calificación que debe asignárseme es la totalidad de la que se establece para tales efectos. Lo contrario supondría una calificación arbitraria que no se sustenta en ni en elementos objetivos ni en el registro de evidencias.

b) Resulta contraria a los principios que orientan el sistema de evaluación del desempeño. Lo anterior porque se atenta contra la finalidad garantista del sistema y la oportunidad de mejora continua de la persona evaluada dado que ni se otorgan la totalidad de los puntos asignados ni se me indica cuál es la razón objetiva por la cual no obtengo la totalidad del puntaje; o lo que es lo mismo, no se me indica cuáles de las competencias generales o específicas para mi puesto no estoy llevando a cabo de forma óptica, lo que impide mejorar y conocer en qué falle o qué omití en mi conducta evaluada; me impide potenciar la mejora continua, tanto en el desempeño personal como en la prestación del servicio. No debemos olvidar que este aspecto se constituye en una característica esencial de la evaluación del desempeño, de conformidad con los artículos 4, 5 y 6 del RIED.

c) Se lesiona mi derecho de defensa material porque se me impone un resultado negativo (esto es, una calificación de un 18% sobre el 20% en el factor cualitativo), sin que me señalen las razones objetivas y registradas para ello ni los motivos por los cuales pierdo un 2% de esa calificación; lo que me imposibilita de refutar los elementos que han llevado a la configuración del motivo del acto. A mayor abundamiento, la evaluación tampoco detalla la existencia de incidencias debidamente registradas que incidan negativamente en mi calificación.

SEGUNDO: Vicios en el motivo y contenido.

La deficiencia en la motivación de la calificación del factor

competencial de mi evaluación del desempeño, trae como consecuencia que el motivo de ese acto no exista ni real ni jurídicamente, en los términos que lo establece el ordinal 133 de la LGAP. Lo anterior porque desconozco, hasta el momento, cuál fue el antecedente fáctico, jurídico o probatorio con base en el cual se me asignó un 18% del 20% del factor competencial. También supone que tampoco se cumplan con las condiciones que impone el canon 132.1 de la Ley General Administración Pública para que esa decisión sea legítima. Además, contraviene de manera grosera, las normas y pautas que rigen la evaluación de desempeño en este Poder de la República, en la forma precisada anteriormente, además del debido proceso y derecho de defensa

Pretensión:

Con base en los vicios expuestos, de la manera más atenta, solicito que se acoja el recurso planteado y se declare la nulidad absoluta de la calificación asignada en el Factor 2 Competencial; para que, en su lugar, al no haber omisión ni falta alguna de mi parte que amerite el rebajo en la calificación asignada en la parte de evaluación del factor cualitativo, me asigne el puntaje total, es decir el 20% y se modifique la calificación final obtenida en la Evaluación del Desempeño, de un Excelente a un Sobresaliente.

Debo agregar que, la reunión de cierre de evaluación hasta donde yo se, no fue grabada.

No omito manifestar que conforme a lo dispuesto por el Acuerdo de Corte Plena adoptado en artículo XXXIII, sesión N° 16-11 celebrada el 30 de mayo de 2011, comunicado a través de la Circular de la Secretaría de la Corte N° 80-11 "Políticas del Programa hacia Cero Papeles del Poder Judicial", que en su artículo 1.2 establece: "*...A nivel de comunicación interna del Poder Judicial, se utilizará como medio oficial el correo electrónico para mayor celeridad en la comunicación...*", este recurso lo formulo por el correo oficial del Poder Judicial, razón por la cual resulta innecesaria su firma. Para recibir notificaciones, señalo mi correo electrónico oficial, a saber: lvargasc@poder-judicial.go.cr.

Ruego resolver de conformidad.
San José, 3 de marzo del 2021.

Lourdes Vargas Castillo.
Jueza Decisora
Sección Segunda
Tribunal Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda"

Analizado lo expuesto por la señora Lourdes Vargas Castillo, se considera pertinente dar audiencia a la señora Ileana Sánchez Navarro para que se refiera al tema en una próxima sesión.

SE ACORDÓ: Conceder audiencia a la señora Ileana Sánchez Navarro para que se refiera al tema en una próxima sesión.

ARTÍCULO XVII

La señora Cynthia Abarca Gómez mediante correo electrónico del 03 de marzo del año en curso, indicó lo siguiente:

“Buenos días: Conforme a lo dispuesto por el artículo 19 del Reglamento Integrado de Evaluación del Desempeño, presento en tiempo y forma ante su persona (por ser el órgano que efectuó la evaluación) recurso de apelación en contra del resultado final de mi evaluación del desempeño, la cual fue comunicada a mi correo electrónico el jueves 25 de febrero recién pasado a las 20:08 horas. Agradezco su atención y solicito dar el trámite respectivo ante el Consejo de la Judicatura. No omito manifestar que he ofrecido como prueba en el recurso, la grabación de la reunión de cierre efectuada el 17 de febrero, sin embargo, por el tamaño del archivo no me permite su envío por correo. En virtud de ese impedimento técnico, dejo ofrecida esa probanza para que el órgano de alzada me indique una cuenta en la que pueda subir el archivo a la nube del Poder Judicial. Quedo atenta. Saludos cordiales”

Documento: 3583-21

Señores

Consejo de la Judicatura

Estimados señores:

Quien suscribe, Cynthia Abarca Gómez, cédula de identidad 1-764-404, jueza decisora integrante de la Sección Sexta del

Tribunal Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda, de conformidad con el artículo 19 del Reglamento Integrado de Evaluación del Desempeño (en adelante RIED) interpongo, en tiempo y forma, recurso de apelación en contra del resultado final de la Evaluación del Desempeño del período 2020 recién concluido. La referida evaluación fue comunicada a mi correo electrónico el jueves 25 de febrero recién pasado, a las 20:08 horas. Lo anterior en los siguientes términos.

Conforme a los criterios de evaluación definidos, se propuso un puntaje del 80%, correspondiente a cuestiones cuantitativas de mi desempeño y un 20% de aspectos cualitativos. En la calificación que se me comunica, **me fue reconocido el puntaje total del aspecto cualitativo, sea, el 80%** del puntaje total asignado. No obstante, **en la parte cualitativa**, a pesar de justificarse que cumplo con todos y cada uno de los criterios definidos, que he demostrado tener las habilidades requeridas para el puesto que desempeña y que no se observan evidencias de conductas contrarias a los principios y valores requeridos a los trabajadores del Poder Judicial; **se me califica con un 18% sobre 20%**. La sumatoria de los porcentajes de la evaluación da como resultado una calificación de 98% sobre 100%, lo que lleva a que mi calificación sea de **excelente**.

Es importante señalar que **estos recursos se formulan exclusivamente en relación con la calificación asignada al Factor 2: "Competencias genéricas"**, respecto de la cual se alegan vicios en los elementos motivación, motivo y contenido. De seguido, se fundamentan los agravios y motivos que sustentan esta impugnación.

PRIMERO: Vicios en la motivación.

La evaluación de este factor se justifica en una serie de conductas observables relacionadas con tres competencias: Ética y Transparencia, Visión Democrática y Servicio de Calidad, según se resume en el siguiente cuadro:

Conducta a evaluar	Justificación	Evaluación asignada
1.- Protege los materiales y activos asignados en custodia o para el desempeño de sus funciones.	Durante el período evaluado, la persona trabajadora ha demostrado tener las habilidades requeridas para el puesto que desempeña y no se observan evidencias de conductas contrarias a los principios y valores requeridos a los trabajadores del Poder Judicial.	Excelente
2.- Se comunica de manera respetuosa y sin prácticas discriminatorias, considerando el tono de voz, el contexto, el lenguaje corporal y el vocabulario empleado.	Durante el período evaluado, la persona trabajadora ha demostrado tener las habilidades requeridas para el puesto que desempeña y no se observan evidencias de conductas contrarias a los principios y valores requeridos a los trabajadores del Poder Judicial.	Excelente
3.- Actúa de forma independiente de cualquier influencia, interés personal o instrucción, que pueda lesionar la institucionalidad del Poder Judicial.	Durante el período evaluado, la persona trabajadora ha demostrado tener las habilidades requeridas para el puesto que desempeña y no se observan evidencias de conductas contrarias a los principios y valores requeridos a los trabajadores del Poder Judicial.	Excelente
4.- Resguarda información confidencial que, por razón de su actividad laboral o profesional, justifiquen su acceso a la misma, de conformidad con las	Durante el período evaluado, la persona trabajadora ha demostrado tener las habilidades requeridas para el puesto que desempeña y no se observan evidencias de conductas contrarias a	Excelente

leyes, obligaciones y prácticas de gestión de datos.	los principios y valores requeridos a los trabajadores del Poder Judicial.	
5.- Cumple con los lineamientos fijados para su puesto de trabajo y las asignaciones laborales.	Durante el período evaluado, la persona trabajadora ha demostrado tener las habilidades requeridas para el puesto que desempeña y no se observan evidencias de conductas contrarias a los principios y valores requeridos a los trabajadores del Poder Judicial.	Excelente
6.- Modifica su conducta a partir de recomendaciones emitidas por la Jefatura o Coordinación, con el fin de lograr lo que se espera en su puesto de trabajo.	Durante el período evaluado, la persona trabajadora ha demostrado tener las habilidades requeridas para el puesto que desempeña y no se observan evidencias de conductas contrarias a los principios y valores requeridos a los trabajadores del Poder Judicial.	Excelente
7.- Contribuye en los procesos de transformación o cambio que enfrenta la oficina o despacho; como parte corresponsable por el logro de los resultados.	Durante el período evaluado, la persona trabajadora ha demostrado tener las habilidades requeridas para el puesto que desempeña y no se observan evidencias de conductas contrarias a los principios y valores requeridos a los trabajadores del Poder Judicial.	Excelente
8.- Favorece a un ambiente de bienestar laboral en su equipo de trabajo, para el logro de los objetivos de la oficina o despacho.	Durante el período evaluado, la persona trabajadora ha demostrado tener las habilidades requeridas para el puesto que desempeña y no se observan evidencias de conductas contrarias a	Excelente

	los principios y valores requeridos a los trabajadores del Poder Judicial.	
9.- Demuestra interés por comprender las necesidades de las personas usuarias internas y externa.	Durante el período evaluado, la persona trabajadora ha demostrado tener las habilidades requeridas para el puesto que desempeña y no se observan evidencias de conductas contrarias a los principios y valores requeridos a los trabajadores del Poder Judicial.	Excelente
10.- Atiende las solicitudes de las personas usuarias internas y externas conforme a los procedimientos definidos por el despacho u oficina.	Durante el período evaluado, la persona trabajadora ha demostrado tener las habilidades requeridas para el puesto que desempeña y no se observan evidencias de conductas contrarias a los principios y valores requeridos a los trabajadores del Poder Judicial.	Excelente
11.- Conoce las tareas bajo su responsabilidad, así como, del accionar del despacho u oficina.	Durante el período evaluado, la persona trabajadora ha demostrado tener las habilidades requeridas para el puesto que desempeña y no se observan evidencias de conductas contrarias a los principios y valores requeridos a los trabajadores del Poder Judicial.	Excelente
12.- Demuestra una actitud positiva hacia el aprendizaje continuo.	Durante el período evaluado, la persona trabajadora ha demostrado tener las habilidades requeridas para el puesto que desempeña y no se observan evidencias de conductas contrarias a los principios y valores requeridos a los trabajadores del Poder Judicial.	Excelente

13.- Ejecuta prácticas tendientes a la mejora del servicio sin que medien instrucciones superiores.	Durante el período evaluado, la persona trabajadora ha demostrado tener las habilidades requeridas para el puesto que desempeña y no se observan evidencias de conductas contrarias a los principios y valores requeridos a los trabajadores del Poder Judicial.	Excelente
---	--	-----------

Como se observa, la evaluación en sí no explica porque, pese a contar con las habilidades requeridas para el puesto y que no hay evidencias de conductas contrarias a los principios y valores requeridos a los trabajadores del Poder Judicial, no se me otorga la totalidad de los puntos. Tampoco se explica cuáles son las deficiencias en las conductas observadas que resultan negativas y ameritan bajar la calificación.

En la reunión de cierre o de retroalimentación con la persona evaluadora, en este caso, doña Ileana Sánchez Navarro, ello fundamentó su decisión, en lo medular, en que las siguientes razones:

a) Los factores cualitativos son aspectos subjetivos, cuya valoración es compleja. En razón de ello, consultó y le indicaron que los valorara a la luz de los factores cuantitativos.

b) Algunos factores cualitativos aluden al desempeño y los factores cuantitativos.

c) A partir de esa recomendación que le dieron, lo que tomó para tener un criterio objetivo de valoración fueron los informes que presenté mes a mes a la Coordinación.

d) Le recomendaron que en casos de funcionarios con condición de excelencia, la calificación fuera asertiva, en positivo; esto es, que se cumplía con los requisitos y valores para trabajar en el Poder Judicial. Conforme a lo recomendado, como mi calificación era de excelente, no estimó necesario explicar o agregar más a las razones de la misma, como si lo era en los casos de bueno o muy bueno.

e) No calificó con un "sobresaliente" porque ese resultado se da si la persona que desempeña el puesto excede las expectativas laborales encomendadas para el puesto y según su criterio, los

informes de labores por mi presentados presentados no contienen elementos que indiquen que mi desempeño excediera las expectativas en las labores encomendadas a mi puesto. Y no cuenta con otros elementos de prueba para indicar que en el período evaluado, mi desempeño fuera más allá de las expectativas del puesto.

Partiendo de que lo expuesto en la reunión de retroalimentación es la fundamentación de la calificación que se me otorgó, es necesario señalar lo siguiente.

De conformidad con el artículo 136 de la Ley General de la Administración Pública, la motivación es un elemento formal de todo acto administrativo que supone la expresión de las cuestiones de hecho y de derecho que amparan y sustentan la decisión que se adopta. Supone una referencia a los hechos que sirven de base para la adopción de la conducta, así como a las pruebas o elementos de convicción en los que se ampara la deducción lógica de orden fáctico y la explicación del proceso analítico que ha llevado a esas derivaciones o inferencias, y la mención y explicación fundamentada del análisis que permite (racionalmente) colegir las razones por las cuales el derecho utilizado es aplicable al caso concreto.

Los vicios o defectos respecto de este elemento pueden configurarse por omisión (el acto carece por completo de la exposición de los fundamentos debidos), motivación indebida (entre otros, las referencias fácticas y jurídicas son inaplicables al caso analizado, o se deja de lado la ponderación de aspectos relevantes del procedimiento), o bien, por la motivación insuficiente o contradictoria (los fundamentos expuestos en el acto no son suficientes para sostener lógica y racionalmente su contenido), lo que corresponde analizar en cada caso concreto. Cabe señalar que los vicios en este elemento del acto, conlleva que deba declararse su nulidad absoluta, dado su impacto en el debido proceso y derecho de defensa del destinatario de la conducta formal.

En definitiva, la motivación permite la comprensión de las razones y el proceso racional por el cual se tiene por acreditado el motivo del acto, pero, además, el análisis de legitimidad que, ante ese presupuesto, ha llevado a la decisión adoptada, a modo de contenido del acto.

Además este elemento del acto está relacionado con otro también sustancial y es el referido al motivo, que precisamente son los antecedentes y consideraciones de hecho y de derecho que sustentan la decisión del acto; motivo por el cual, el numeral 133.1

de la Ley General de la Administración Pública exige que sea "... *legítimo y existir tal y como ha sido tomado en cuenta para dictar el acto.*"

Con base en lo expuesto, debo indicar que la motivación que ha sido dada por la persona evaluadora para calificar como excelente el Factor 2 denominado "Competencias genéricas", es en algunos aspectos insuficiente y contradictoria; mientras que en otros la decisión adoptada carece por completo de ella. Lo anterior según explico de seguido; lo cual trae como consecuencia directa, la lesión del motivo o consideraciones fácticas y jurídicas consideradas para la adopción del acto que impugno.

Como primer aspecto, debo señalar que el factor referido al rendimiento (cuantitativo) es diferente del factor referido a las competencias genéricas y específicas (cualitativo), que es el que aquí se está impugnando. No otra cosa puede concluirse del artículo 15 del RIED que claramente señala que se trata de dos componentes diferentes de la evaluación del desempeño y explica con detalle las características de cada uno.

Partiendo de esa distinción, resulta claro que los informes relacionados con las labores efectuadas mensualmente por mi persona, resultan un insumo vital para la evaluación de los diferentes componentes del factor cuantitativo o desempeño. Pero lo cierto es que no tienen la misma utilidad tratándose de del factor competencial, porque sus componentes pretenden medir, en lo esencial, las competencias genéricas y específicas contenidas en el perfil, en relación con las particularidades de cada puesto.

Es por ello que no resulta válido ni puedo compartir que se indique que, en mi caso, el factor competencial fue valorado conforme a los informes de labores remitidos mensualmente a la Coordinación.

De inicio, es necesario señalar que aún y cuando la persona evaluadora señale que ello fue así en virtud del consejo o recomendación que le dieron los encargados del Proceso de Evaluación del Desempeño, lo cierto es que no consta en autos, ni se indicó expresamente en la reunión de retroalimentación donde consta esa supuesta recomendación; ni tampoco fue acompañado el acto impugnado con documento alguno que sustente dicho criterio -fundamentación indirecta-.

Por otra parte, en la fundamentación de la calificación que se me otorgó, no resulta posible comprender cómo o en qué medida un informe de labores puede ser un insumo útil para valorar y calificar competencias relacionadas con Ética y Transparencia, Visión Democrática y Servicio de Calidad.

En esa línea, cabe cuestionarse o preguntarse la forma en que el informe de labores mensual referido al desempeño cuantitativo (en el caso concreto, referido a si cumplí con las cuotas de sentencias asignada en la plantilla de evaluación, si tenía expedientes pendientes de tramitar al final de mes o si rendí el informe mensual dentro del plazo pactado) puede servir para determinar, por ejemplo, si protejo los materiales y activos asignados en custodia para el desempeño de sus funciones; o si me comunico de manera respetuosa y sin prácticas discriminatorias, considerando el tono de voz, el contexto, el lenguaje corporal y el vocabulario empleado; o si resguardo información confidencial que, por razón de mi actividad laboral o profesional. La respuesta razonable es que el referido informe no es un insumo útil ni pertinente para valorar y calificar esos parámetros cualitativos, simple y sencillamente porque se trata de factores diferentes, que pretenden medir competencias distintas y que, por ende, no deben ser confundidos. Lo anterior denota además el vicio en el motivo de la calificación final de evaluación del desempeño que me fue comunicada, por no ser legítima la consideración que hace la señora Coordinadora para justificar la calificación objeto de impugnación.

No lleva razón el acto impugnado cuando, en su motivación, se indica que los factores cualitativos aluden, en última instancia, a los cuantitativos. Ello no es así, insisto, porque ambos componentes miden competencias distintas. Para ello, basta una lectura de los distintos parámetros cualitativos o de los ejemplos que expuse *ut supra*. En realidad, solo en el factor o parámetros número 5, a saber, "*Cumple con los lineamientos fijados para su puesto de trabajo y las asignaciones laborales*", sería posible utilizar como insumo el referido informe de labores.

Y lo cierto es que conforme a los informes mensuales presentados, se cumplieron sobradamente con los parámetros cuantitativos establecidos en la plantilla de evaluación. Lo anterior se evidencia con la simple revisión de los informes rendidos, de los cuales se evidencia que en el período que correspondía a la evaluación del año 2020, se dictaron más sentencias de las previstas en el primer parámetro del factor cuantitativo, no existieron expedientes pendientes de tramitar y se rindieron los informes respectivos en el plazo establecido para tales efectos. Precisamente en virtud de lo anterior, obtuve el puntaje correspondiente al Factor del Desempeño. Además, es importante señalar que en el propio punto 5 de los parámetros cualitativos se indicó que "*Durante el período evaluado, la persona trabajadora ha demostrado tener las habilidades requeridas para el puesto que desempeña y no se observan evidencias de conductas contrarias a*

los principios y valores requeridos a los trabajadores del Poder Judicial."

En el fondo, lo que se evidencia de la fundamentación referida a la calificación del factor competencial es que, en mi caso, no fueron ponderadas las competencias genéricas y específicas, sino que nuevamente se valoró el tema cuantitativo o de desempeño, en el cual en todo caso, insisto, se obtuvo toda la calificación prevista.

En realidad, lo que correspondía era que, atendiendo a lo dispuesto en los artículos 1, 4 y 15 del RIED, la evaluación de los parámetros cualitativos fuera en relación con conductas observables contenidas en las competencias para el desempeño del puesto. Sea, que por medio de la observación y supervisión, la persona evaluadora valorara y apreciara mi desempeño individual en un determinado tiempo y compilara en el registro de evidencias, cualquier conducta que fuera contraria a las competencias genéricas y específicas que se exigen en mi puesto o las que, en alguna medida, atentaran contra Ética y Transparencia, Visión Democrática y Servicio de Calidad. Nada de lo cual sucedió en el caso concreto porque en la fundamentación del acto de evaluación final nunca se me detalla cuáles fueron mis conductas observables y registradas que resultan contrarias a las referidas competencias cualitativas. Nuevamente, el vicio en la motivación, conlleva al vicio en el motivo, en este caso, por infracción de la normativa que rige la evaluación del desempeño en el Poder Judicial, se reitera, por contradecir los numerales 1, 4 y 15 del RIED, según se explica a continuación.

Llama la atención que en cada una de las competencias genéricas y específicas se señala que *"Durante el período evaluado, la persona trabajadora ha demostrado tener las habilidades requeridas para el puesto que desempeña y no se observan evidencias de conductas contrarias a los principios y valores requeridos a los trabajadores del Poder Judicial."* No obstante, no se me asigna el puntaje completo (20%) sino un 18%, lo conlleva a que se me califique con un excelente. Lo anterior sin que, en el caso concreto, exista o se brinde una razón objetiva o que exista alguna evidencia registrada que permita entender porque, en mi caso, la calificación en esas competencias no es sobresaliente sino solo excelente.

La persona evaluadora sostiene que como del informe de labores no se derivan elementos que indiquen que mi desempeño excediera las expectativas laborales (aspectos que, reitero, se corresponden con valoraciones cuantitativas y no cualitativas, y ya fueron ponderadas en el factor de desempeño), no tiene elementos de prueba para asignarme un sobresaliente. Sin embargo, estimo

que ese razonamiento resulta sustancialmente disconforme con el ordenamiento jurídico por dos razones:

a) Porque invierte la carga de la prueba. En rigor, corresponde a la persona evaluadora calificar los diferentes parámetros cualitativos atendiendo a las conductas observables en relación con mis competencias para el puesto que ocupé y al registro de evidencias que, en ese sentido, debe mantener. Es decir, corresponde al evaluador establecer diáfana y sustentadamente, las razones por las cuales mi calificación es de un 18% y no un 20%; o porque mi calificación es de un excelente y no un sobresaliente.

Si la persona evaluadora no tiene ningún elemento objetivo registrado que le permita establecer que no cuento con las competencias asignadas a mi puesto, la calificación que debe asignárseme es la totalidad de la que se establece para tales efectos. Lo contrario supondría una calificación arbitraria que no se sustenta en ni en elementos objetivos ni en el registro de evidencias.

b) Resulta contraria a los principios que orientan el sistema de evaluación del desempeño. Lo anterior porque se atenta contra la finalidad garantista del sistema y la oportunidad de mejora continua de la persona evaluada dado que ni se otorgan la totalidad de los puntos asignados ni se me indica cuál es la razón objetiva por la cual no obtengo la totalidad del puntaje; o lo que es lo mismo, no se me indica cuáles de las competencias generales o específicas para mi puesto no estoy llevando a cabo de forma óptima, lo que impide mejorar. Lo anterior me impide conocer en qué falle o qué omití en mi conducta evaluada; así como potenciar la mejora continua, tanto en el desempeño personal como en la prestación del servicio. No debemos olvidar que este aspecto se constituye en una característica esencial de la evaluación del desempeño, de conformidad con los artículos 4, 5 y 6 del RIED.

c) Se lesiona mi derecho de defensa material porque se me impone un resultado negativo (esto es, una calificación de un 18% sobre el 20% en el factor cualitativo), sin que me señalen las razones objetivas y registradas para ello ni los motivos por los cuales pierdo un 2% de esa calificación; lo que me imposibilita de refutar los elementos que han llevado a la configuración del motivo del acto. A mayor abundamiento, la evaluación tampoco detalla la existencia

de incidencias debidamente registradas que incidan negativamente en mi calificación.

SEGUNDO: Vicios en el motivo y contenido.

La deficiencia en la motivación de la calificación del factor competencial de mi evaluación del desempeño, trae como consecuencia que el motivo de ese acto no exista ni real ni jurídicamente, en los términos que lo establece el ordinal 133 de la LGAP. Lo anterior porque desconozco, hasta el momento, cuál fue el antecedente fáctico, jurídico o probatorio con base en el cual se me asignó un 18% y el 20% del factor competencial. También supone que tampoco se cumplan con las condiciones que impone el canon 132.1 de la Ley General Administración Pública para que esa decisión sea legítima.

Pretensión:

Con base en los vicios expuestos, de la manera más atenta, solicito que se acoja el recurso planteado y se declare la nulidad absoluta de la calificación asignada en el Factor 2 Competencial; para que, en su lugar, al no haber omisión ni falta alguna de mi parte que amerite el rebajo en la calificación asignada en la parte de evaluación del factor cualitativo, me asigne el puntaje total, un 20% y se modifique la calificación final obtenida en la Evaluación del Desempeño, de un Excelente a un Sobresaliente. Se ofrece como prueba, el archivo correspondiente a la grabación de la reunión de cierre, efectuada el 17 de febrero recién pasado por medio de Teams.

No omito manifestar que conforme a lo dispuesto por el Acuerdo de Corte Plena adoptado en artículo XXXIII, sesión N° 16-11 celebrada el 30 de mayo de 2011, comunicado a través de la Circular de la Secretaría de la Corte N° 80-11 "Políticas del Programa hacia Cero Papeles del Poder Judicial", que en su artículo 1.2 establece: "...A nivel de comunicación interna del Poder Judicial, se utilizará como medio oficial el correo electrónico para mayor celeridad en la comunicación...", este recurso lo formule por el correo oficial del Poder Judicial, razón por la cual resulta innecesaria su firma. Para recibir notificaciones, señalo mi correo electrónico oficial, a saber cabarcag@poder-judicial.go.cr.

Ruego resolver de conformidad.

San José, 2 de marzo del 2021.

Cynthia Abarca Gómez.

Jueza, Sección Sexta

Tribunal Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda.”

-0-

Analizado lo expuesto por la señora Cynthia Abarca Gómez, se considera pertinente dar audiencia a la señora Ileana Sánchez Navarro para que se refiera al tema en una próxima sesión.

SE ACORDÓ: Conceder audiencia a la señora Ileana Sánchez Navarro para que se refiera al tema en una próxima sesión.

Sin más asuntos que tratar finaliza la sesión.