

**ACTA CONSEJO DE LA JUDICATURA  
SESIÓN CJ-012-2021**

Sesión ordinaria virtual celebrada el jueves 22 de abril de dos mil veintiuno con la participación del señor magistrado Orlando Aguirre Gómez, quien preside, Dr. Gary Amador Badilla, Dr. Juan Carlos Segura Solís, Dra. Jessica Jiménez Ramírez, Licda Siria Carmona Castro, y la colaboración de las máster Lucrecia Chaves Torres y Marcela Zúñiga Jiménez de la Dirección de Gestión Humana.

**ARTÍCULO I**

En la sesión CJ-09-2021 celebrada el 25 de marzo de 2021, artículo II, el Consejo de la Judicatura conoció el asunto que literalmente indica:

“En la sesión CJ-06-2021 celebrada el 01 de marzo del presente año, artículo XII, integrada por los señores Orlando Aguirre Gómez, Gary Amador Badilla, Juan Carlos Segura Solís y las señoras Jessica Jiménez Ramírez y Siria Carmona Castro, al conocer un recurso de apelación contra la Calificación del Desempeño para el periodo 2020 presentada por la señora Marisol de Jesús Salas Fallas, se dispuso:

“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 periodo 2020, el pasado 22 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 cumpliendo 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 desvaloriza (sic) 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 realice 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 indubitadamente 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 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.

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.”***

-0-

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.”

-0-

En razón del acuerdo anterior, la señora Salas Fallas, en correo enviado el 18 de marzo del año en curso, presentó recurso de nulidad, revocatoria y apelación, en los siguientes términos:

**“Señores Consejo de la Judicatura Poder Judicial**

Por este medio, en calidad de persona evaluada, procedo a presentar formal recurso de nulidad, revocatoria y apelación del ARTÍCULO XII, de la sesión CJ-006-2021, celebrada el 01 de marzo del año 2021, exclusivamente en cuanto otorga audiencia a la señora Ileana Sánchez Navarro, en su condición de persona evaluadora y constituida como órgano evaluador del período 2020, por las siguientes razones:

**1.- Violación del principio de legalidad y de inderogabilidad singular normativa.**

Partiendo de que el Consejo de la Judicatura es un órgano administrativo, no jurisdiccional, creado en el artículo 71 de la Ley de Estatuto de Servicio Judicial, Ley N.º 5155 de 10 de enero de 1973, y asimismo, que el sistema de evaluación del desempeño fue impuesto al Poder Judicial por mandato de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N.º 9635 del 03 de diciembre de 2018, de manera que corresponde entonces a ejercicio de función administrativa, el marco jurídico que debe ser aplicado corresponde al establecido en la Ley General de la Administración Pública, la que en lo que corresponde a la materia recursiva, establece con claridad:

*Artículo 349. 1. Los recursos ordinarios deberán interponerse ante el órgano director del procedimiento. 2. Cuando se trate de la apelación, aquél se limitará a emplazar a las partes ante el superior y remitirá el expediente sin admitir ni rechazar el recurso, acompañando un informe sobre las razones del recurso*

En el caso concreto, considero que esa normativa fue evidentemente infringida por varias razones: Primero, porque contrario al principio de legalidad, se ha actuado más allá de lo dispuesto en la Ley otorgando una audiencia que no está prevista en el ordenamiento. En ese sentido téngase en cuenta lo dispuesto en los artículos 11 y 216 de la Ley General de la Administración Pública:

*Artículo 11.- 1. La Administración Pública actuará sometida al ordenamiento jurídico y sólo podrá realizar aquellos actos o prestar aquellos servicios públicos que autorice dicho ordenamiento, según la escala jerárquica de sus fuentes. 2. Se considerará autorizado el acto regulado expresamente por norma escrita, al menos en cuanto a motivo o contenido, aunque sea en forma imprecisa.*

*Artículo 216.- 1. La Administración deberá adoptar sus resoluciones dentro del procedimiento con estricto apego al ordenamiento y, en el caso de las actuaciones discrecionales, a los límites de racionalidad y razonabilidad implícitos en aquél. 2. El órgano administrativo deberá actuar, además, sujeto a las órdenes, circulares e instrucciones del superior jerárquico, dentro de los límites de esta Ley.*

La única audiencia que prevé la LGAP con respecto al recurso de apelación, es la que se dispone en el artículo 356, la cual va dirigida a consultar a la asesoría jurídica, por lo que no puede esto ser confundido con una audiencia al órgano recurrido.

*Artículo 356.- 1. Para dictar el acto que agota la vía administrativa, será indispensable que el órgano que lo emita consulte previamente al Asesor Jurídico de la correspondiente Administración. 2. El acto que agota la vía deberá incluir mención expresa de la consulta y de la opinión del órgano consultado, así como, en su caso, de las*

*razones por las cuales se aparta del dictamen, si éste no es vinculante. 3. La consulta deberá evacuarse dentro de los seis días siguientes a su recibo, sin suspensión del término para resolver.*

Así las cosas, dado que el artículo en cuestión no habilita una audiencia al órgano recurrido de previo a la resolución del recurso de apelación, incurre entonces el Consejo de la Judicatura en una desaplicación de la misma y por ende, en un vicio de inderogabilidad singular normativa, en los términos que prohíbe el artículo 13.1 de la Ley General de la Administración Pública:

*Artículo 13.- 1. La Administración estará sujeta, en general, a todas las normas escritas y no escritas del ordenamiento administrativo, y al derecho privado supletorio del mismo, sin poder derogarlos ni desaplicarlos para casos concretos.*

Es dable indicar que la convocatoria de una audiencia no contemplada en la norma es una clara transgresión al principio de legalidad establecido en el artículo 11 de la Constitución Política el cual indica que los funcionarios públicos no pueden arrogarse facultades que la ley no les concede, siendo que los actos administrativos están claramente sujetos al precepto normativo, en este sentido, y de contenido aplicable, la Sala Constitucional en la Sentencia No. 897-98 indica:

*" El artículo 11 de la Constitución Política consagra el principio de legalidad. Este principio significa que los actos y **comportamientos de la Administración deben estar regulados por norma escrita...**" (la negrita no es del original)*

Todas las autoridades están sujetas al principio de legalidad a la luz de lo establecido en los artículos 1, 9 y 105 de la Constitución Política, así como serán responsables de su actuar de conformidad con los artículos 9, 11, 41 y 148 constitucionales (responsabilidad de la Administración Pública) y 190 de la Ley General de la Administración Pública, adicionando, según el supuesto de hecho, la responsabilidad en el ámbito penal.

## **2.- Violación a los principios y garantías del debido proceso y de defensa.**

Según se extrae del acto, se desprende que el Consejo ha equiparado su situación con un órgano jurisdiccional, donde la persona evaluadora tiene la misma posición de una parte procesal en lugar de un órgano administrativo que ha adoptado un acto administrativo final y que está siendo impugnado.

Indica el Acuerdo en cuestión:

*“ 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.”*

Además de lo potencialmente ilegal de esa interpretación que hace el Consejo, tal y como se expone anteriormente, esta situación va a desembocar o producir una afectación a la esfera jurídica subjetiva de cada una de las personas evaluadas: Primero, porque da lugar a un estado de indefensión que causaría la nulidad de lo actuado, ya que del texto parece desprenderse que al órgano recurrido se le está convocando a una audiencia oral ante el Consejo, a la que los recurrentes no están siendo convocados, por lo que no se permite ejercer el contradictorio en relación con las afirmaciones que ésta pudiera brindar ante el Consejo.

*Artículo 223.- 1. Sólo causará nulidad de lo actuado la omisión de formalidades sustanciales del procedimiento. 2. Se entenderá como sustancial la formalidad cuya realización correcta hubiera impedido o cambiado la decisión final en aspectos importantes, o cuya omisión causare indefensión.*

También se genera potencialmente una lesión al principio del debido proceso, 39 y 41 constitucionales, por cuanto el retrasar la resolución de una impugnación al incluir una aparente etapa inexistente, retrotraer etapas, y propiciar la motivación ulterior, lesiona los intereses del recurrente y su derecho fundamental como ciudadano de acudir a las leyes para encontrar reparación pronta y cumplida a los daños que considere ha sufrido o lesión a sus intereses **en estricta conformidad con las leyes.**

Esta circunstancia violentaría asimismo el principio de igualdad de armas, tal y como lo ha dimensionado la Sala Constitucional en la sentencia **2020-01314** de las 09:20 horas del 22 de enero de 2020: *“...Específicamente, en el plano procesal, el principio de igualdad resulta esencial, a fin de asegurar el principio de igualdad de armas en la tramitación de los procesos. El principio de igualdad procesal garantiza que las partes que participan en un proceso, tenga la misma posición y facultades para ejercer sus derechos conforme a la ley aplicable a cada caso...”*. Esta vulneración de los derechos procedimentales del recurrente también encuentra respaldo en la Ley General de la Administración Pública:

*Artículo 8º.-El ordenamiento administrativo se entenderá integrado por las normas no escritas necesarias para garantizar un equilibrio entre la eficiencia de la Administración y la dignidad, la libertad y los otros derechos fundamentales del individuo.*

*Artículo 225.- 1. El órgano deberá conducir el procedimiento con la intención de lograr un máximo de celeridad y eficiencia, dentro del*

*respeto al ordenamiento y a los derechos e intereses del administrado.*

**Segundo**, con la participación del órgano recurrido en esa audiencia, se podría tomar esta como una suerte de acto de trámite que permita incorporar en el acto que resuelva el recurso de apelación, idéntico criterio al que ya fue externado así nulatoria la posibilidad de una verdadera revisión de lo resuelto. Esta situación vulneraría la garantía de la doble instancia, en el tanto se estaría permitiendo que el órgano recurrido participe de ambas instancias y que su criterio sea reiterado.

**Tercero**, como el acuerdo no es claro cuál es el objeto de la audiencia, lo único que se puede desprender es la intención que se pronuncie sobre el recurso que se ha presentado, permitiéndole al órgano recurrido completar la motivación del acto y subsanar los yerros que constituyen los vicios de nulidad que se han apuntado en el recurso de apelación interpuesto, constituyendo una etapa que propicia una motivación ulterior de actuaciones ya materializadas.

### **3.- Potencial violación al principio de imparcialidad.**

Dado que es un hecho público y notorio que en la conformación del Consejo de la Judicatura, participan miembros cuyos puestos de trabajo están en el Tribunal de lo Contencioso Administrativo, que es el órgano en el que me desempeño, debo advertir esta situación ante su autoridad, siendo que no se me ha comunicado ninguna inhibitoria durante el trámite de este proceso, ni se me ha puesto en conocimiento de la integración del órgano como tal, por lo que se me imposibilita ponderar si eventualmente si se genera una infracción del principio de imparcialidad.

**En conclusión**, es menester resaltar que, dados los argumentos expuestos, quedan informados individualmente cada uno de los integrantes del Concejo de la Judicatura, de lo indicado en el presente recurso que expuso motivadamente que lo acordado además de injusto, es también contrario a la ley y les podría llevar a fundar un acto con hechos inexactos. En concordancia, se solicita evitar el retardo de su función como órgano responsable de la fase recursiva del presente procedimiento administrativo.

#### **Derecho.**

Ley General de la Administración Pública.  
Constitución Política de la República de Costa Rica.  
Ley de Estatuto de Servicio Judicial

#### **PETITORIA**

Conforme lo expuesto, solicitamos:

1. Se anule el acto dispuesto en el acuerdo adoptado en el ARTÍCULO XII de la sesión CJ-006-2021.
2. Se encaucen los procedimientos y se proceda a resolver conforme corresponda en Derecho.
3. Se ponga en conocimiento cuál es la integración del órgano que va a adoptar la resolución del recurso de apelación, a fin de si fuera el caso, presentar la respectiva recusación.

**Licda. Marisol de Jesús Salas Fallas**

**Jueza del Tribunal Procesal Contencioso Administrativo.”**

-0-

De previo a resolver el recurso presentado, ante las manifestaciones esgrimidas por algunos señores y señoras recurrentes respecto a la integración del Órgano decisor, al conocer sobre este tema, procede informar a la señora Salas Fallas que la integrante Sady Jiménez Quesada se inhibió y su lugar lo ocupó la integrante suplente Siria Carmona Castro. En consecuencia el Órgano se integró por las siguientes personas: señores Orlando Aguirre Gómez, Gary Amador Badilla, Juan Carlos Segura Solís y las señoras Jessica Jiménez Ramírez y Siria Carmona Castro.

**SE ACORDÓ:** Previamente a resolver el recurso interpuesto por la señora Marisol de Jesús Salas Fallas, comunicarle que la señora Sady Jiménez Quesada se inhibió de conocer sobre este tema, por lo tanto, el Órgano quedó integrado por los señores Orlando Aguirre Gómez, Gary Amador Badilla, Juan Carlos Segura Solís y por las señoras Jessica Jiménez Ramírez y Siria Carmona Castro.  
***Ejecútese.***

-0-

Informa la señora Lucrecia Chaves Torres, que el anterior acuerdo fue comunicado a la señora Marisol de Jesús Salas Fallas mediante oficio PJ-SACJ-0405-2021 del 26 de marzo de 2021.

-0-

Analizado lo anterior, procede acoger la solicitud de la señora Marisol de Jesús Salas Fallas y revocar el acto en el cual se dispuso otorgar audiencia a la señora Ileana Sánchez Navarro, jueza evaluadora, el cual fue dispuesto en la sesión CJ-06-2021 celebrada el 01 de marzo del presente año, artículo XII y en su lugar solicitarle que suministre a este Consejo copia de los atestados correspondientes al expediente administrativo del proceso de evaluación que le fuera realizada a la señora Salas Fallas.

**SE ACORDÓ:**1) Acoger la solicitud de la señora Marisol de Jesús Salas Fallas y revocar lo dispuesto en la sesión CJ-06-2021 celebrada el 01 de marzo del presente año, artículo XII. 2) Solicitarle a la señora Ileana Sánchez Navarro, suministre a este Consejo copia de los atestados correspondientes al expediente administrativo de la evaluación que le fuera realizada a la señora Marisol de Jesús Salas Fallas.

## **ARTÍCULO II**

En la sesión CJ-09-2021 celebrada el 25 de marzo de 2021, artículo III, el Consejo de la Judicatura conoció el asunto que literalmente indica:

“En la sesión CJ-06-2021 celebrada el 01 de marzo del presente año, artículo XIV, integrada por los señores Orlando Aguirre Gómez, Gary Amador Badilla, Juan Carlos Segura Solís y las señoras Jessica Jiménez Ramírez y Siria Carmona Castro, al conocer un recurso de apelación contra la Calificación del Desempeño para el periodo 2020 presentada por el señor Francisco José Chaves Torres, se dispuso:

“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 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 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 periodo 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 2020, 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 desempeña, 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.	Exceiente
		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.	Exceiente
		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.	Exceiente
		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.	Exceiente
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.	Exceiente
		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.	Exceiente
		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.	Exceiente
		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.	Exceiente
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.	Exceiente
		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.	Exceiente
		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.	Exceiente

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:	D100700171
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:	LEANA 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 executor 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.
Buena	Su desempeño satisface apenas los requerimientos que exige el desarrollo del puesto.
Muy Buena	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](mailto: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.”

-0-

En razón del acuerdo anterior, el señor Chaves Torres en correo enviado el 18 de marzo del año en curso, presentó recurso de nulidad, revocatoria y apelación, en los siguientes términos

**“Documento: 4470**

**Señores**  
**Consejo de la Judicatura**  
**Poder Judicial**

Por este medio, en calidad de persona evaluada, procedo a presentar formal recurso de nulidad, revocatoria y apelación del ARTÍCULO XIV, de la sesión CJ-006-2021, exclusivamente en cuanto otorga audiencia a la señora Ileana Sánchez Navarro, en su condición de persona evaluadora del período 2020 y Órgano de primera instancia, por las siguientes razones:

**1.- Violación del principio de legalidad y de inderogabilidad singular normativa.**

Partiendo de que el Consejo de la Judicatura es un órgano administrativo, no jurisdiccional, creado en el artículo 71 de la Ley de Estatuto de Servicio Judicial, Ley N.º 5155 de 10 de enero de 1973, y asimismo, que el sistema de evaluación del desempeño fue impuesto al Poder Judicial por mandato de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N.º 9635 del 03 de diciembre de 2018, de manera que corresponde entonces a ejercicio de función administrativa, el marco jurídico que debe ser aplicado corresponde al establecido en la Ley General de la Administración Pública, la que en lo que corresponde a la materia recursiva, establece con claridad:

*Artículo 349. 1. Los recursos ordinarios deberán interponerse ante el órgano director del procedimiento. 2. Cuando se trate de la apelación, aquél se limitará a emplazar a las partes ante el superior y remitirá el expediente sin admitir ni rechazar el recurso, acompañando un informe sobre las razones del recurso*

En el caso concreto, consideramos que esa normativa fue evidentemente infringida por varias razones: Primero, porque contrario al principio de legalidad, se ha actuado más allá de lo dispuesto en la Ley otorgando una audiencia que no está prevista en el ordenamiento. En ese sentido téngase en cuenta lo dispuesto en los artículos 11 y 216 de la Ley General de la Administración Pública:

*Artículo 11.- 1. La Administración Pública actuará sometida al ordenamiento jurídico y sólo podrá realizar aquellos actos o prestar aquellos servicios públicos que autorice dicho ordenamiento, según la escala jerárquica de sus fuentes. 2. Se considerará autorizado el acto regulado expresamente por norma escrita, al menos en cuanto a motivo o contenido, aunque sea en forma imprecisa.*

*Artículo 216.- 1. La Administración deberá adoptar sus resoluciones dentro del procedimiento con estricto apego al ordenamiento y, en el caso de las actuaciones discrecionales, a los límites de racionalidad y razonabilidad implícitos en aquél. 2. El órgano administrativo deberá actuar, además, sujeto a las órdenes, circulares e instrucciones del superior jerárquico, dentro de los límites de esta Ley.*

La única audiencia que prevé la LGAP con respecto al recurso de apelación, es la que se dispone en el artículo 356, la cual va dirigida a consultar a la asesoría jurídica, por lo que no puede esto ser confundido con una audiencia al órgano recurrido.

*Artículo 356.- 1. Para dictar el acto que agota la vía administrativa, será indispensable que el órgano que lo emita consulte previamente al Asesor Jurídico de la correspondiente Administración. 2. El acto que agota la vía deberá incluir mención expresa de la consulta y de la opinión del órgano consultado, así como, en su caso, de las razones por las cuales se aparta del dictamen, si éste no es*

*vinculante. 3. La consulta deberá evacuarse dentro de los seis días siguientes a su recibo, sin suspensión del término para resolver.*

Así las cosas, dado que el artículo en cuestión no habilita una audiencia al órgano recurrido de previo a la resolución del recurso de apelación, incurre entonces el Consejo de la Judicatura en una desaplicación de la misma y por ende, en un vicio de inderogabilidad singular normativa, en los términos que prohíbe el artículo 13.1 de la Ley General de la Administración Pública:

*Artículo 13.- 1. La Administración estará sujeta, en general, a todas las normas escritas y no escritas del ordenamiento administrativo, y al derecho privado supletorio del mismo, sin poder derogarlos ni desaplicarlos para casos concretos.*

## **2.- Violación a los principios y garantías del debido proceso y de defensa.**

Según se extrae del acto, se desprende que el Consejo ha equiparado su situación con un órgano jurisdiccional, donde la persona evaluadora tiene la misma posición de una parte procesal en lugar de un órgano administrativo que ha adoptado un acto administrativo final y que está siendo impugnado.

Indica el Acuerdo en cuestión:

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.\*

Mba. Lucrecia Chaves Torres  
Jefatura  
Sección Administrativa de la Carrera Judicial

Además de lo ilegal de esa interpretación que hace el Consejo, tal y como lo expuse anteriormente, esta situación va a desembocar o producir una afectación a la esfera jurídica subjetiva de la persona evaluada: **Primero**, porque da lugar a un estado de indefensión que causaría la nulidad de lo actuado, ya que del texto parece desprenderse que al órgano recurrido se le está convocando a una audiencia oral ante el Consejo, a la que quien suscribe, como recurrente no estoy siendo convocado, por lo que

no podré ejercer el contradictorio en relación con las afirmaciones que ésta pudiera brindar ante el Consejo.

*Artículo 223.- 1. Sólo causará nulidad de lo actuado la omisión de formalidades sustanciales del procedimiento. 2. Se entenderá como sustancial la formalidad cuya realización correcta hubiera impedido o cambiado la decisión final en aspectos importantes, o cuya omisión causare indefensión.*

Esta circunstancia violentaría asimismo el principio de igualdad de armas, tal y como lo ha dimensionado la Sala Constitucional en la sentencia **2020-01314** de las 09:20 horas del 22 de enero de 2020: *“...Específicamente, en el plano procesal, el principio de igualdad resulta esencial, a fin de asegurar el principio de igualdad de armas en la tramitación de los procesos. El principio de igualdad procesal garantiza que las partes que participan en un proceso, tenga la misma posición y facultades para ejercer sus derechos conforme a la ley aplicable a cada caso...”* . Esta vulneración de los derechos procedimentales de éste recurrente, también encuentra respaldo en la Ley General de la Administración Pública:

*Artículo 8º.-El ordenamiento administrativo se entenderá integrado por las normas no escritas necesarias para garantizar un equilibrio entre la eficiencia de la Administración y la dignidad, la libertad y los otros derechos fundamentales del individuo.*

*Artículo 225.- 1. El órgano deberá conducir el procedimiento con la intención de lograr un máximo de celeridad y eficiencia, dentro del respeto al ordenamiento y a los derechos e intereses del administrado.*

**Segundo**, con la participación del órgano recurrido en esa audiencia, se podría tomar esta como una suerte de acto de trámite que permita incorporar en el acto que resuelva el recurso de apelación, idéntico criterio al que ya fue externado así nugatoria la posibilidad de una verdadera revisión de lo resuelto. Esta situación vulneraría la garantía de la doble instancia, en el tanto se estaría permitiendo que el órgano recurrido participe de ambas instancias y que su criterio sea reiterado.

**Tercero**, como el acuerdo no es claro cuál es el objeto de la audiencia, lo único que se puede desprender es la intención en otorgar la oportunidad al órgano de instancia para que se pronuncie sobre el recurso presentado, permitiéndole al órgano recurrido completar la motivación del acto y subsanar los yerros que constituyen los vicios de nulidad apuntados en el recurso de apelación, es decir, propiciar una motivación ulterior y sorpresiva para este recurrente.

### **3.- Potencial violación al principio de imparcialidad.**

Dado que es un hecho público y notorio que, en la conformación del Consejo de la Judicatura, participan miembros cuyos puestos de trabajo están en el Tribunal de lo Contencioso Administrativo, que es el órgano en el que me desempeño, debo advertir esta situación ante su autoridad, ya que podría eventualmente generarse una infracción del principio de imparcialidad.

**En conclusión**, es menester resaltar que, dados los argumentos expuestos, quedan informados individualmente cada uno de los integrantes del Consejo de la Judicatura, que lo acordado además de injusto, es también contrario a la ley y les podría llevar a fundar un acto con hechos inexactos. En concordancia, se solicita evitar el retardo de su función como órgano responsable de la fase recursiva del presente procedimiento administrativo.

#### **PETITORIA**

Conforme lo expuesto, solicitamos:

1. Se anule el acto dispuesto en el acuerdo adoptado en el ARTÍCULO XIV de la sesión CJ-006-2021.
2. Se encaucen los procedimientos y se proceda a resolver conforme corresponda en Derecho.
1. Se ponga en conocimiento cuál es la integración del órgano que va a adoptar la resolución del recurso de apelación, a fin de si fuera el caso, presentar la respectiva recusación.

Sin otro particular, se agradece de antemano su atención.

18 de marzo del 2021

Francisco José Chaves Torres  
Juez Evaluado.”

-0-

De previo a resolver el recurso presentado, ante las manifestaciones esgrimidas por algunos señores y señoras recurrentes respecto a la integración del Órgano decisor, al conocer sobre este tema, procede informar al señor Chaves Torres que la integrante Sady Jiménez Quesada se inhibió y su lugar lo ocupó la integrante suplente Siria Carmona Castro. En consecuencia el Órgano se integró por las siguientes personas: señores Orlando

Aguirre Gómez, Gary Amador Badilla, Juan Carlos Segura Solís y las señoras Jessica Jiménez Ramírez y Siria Carmona Castro.

**SE ACORDÓ:** Previamente a resolver el recurso interpuesto por el señor Francisco José Chaves Torres, comunicarle que la señora Sady Jiménez Quesada se inhibió de conocer sobre este tema, por lo tanto, el Órgano quedó integrado por los señores Orlando Aguirre Gómez, Gary Amador Badilla, Juan Carlos Segura Solís y por las señoras Jessica Jiménez Ramírez y Siria Carmona Castro.  
**Ejecútese.**

-0-

Informa la señora Lucrecia Chaves Torres, que el anterior acuerdo fue comunicado al señor Francisco José Chaves Torres, mediante oficio PJ-SACJ-0406-2021 del 26 de marzo de 2021.

-0-

Analizado lo anterior, procede acoger la solicitud del señor Francisco José Chaves Torres y revocar el acto en el cual se dispuso otorgar audiencia a la señora Ileana Sánchez Navarro, jueza evaluadora, el cual fue dispuesto en la sesión CJ-06-2021 celebrada el 01 de marzo del presente año, artículo XIV, y en su lugar solicitarle que suministre a este Consejo copia de los atestados correspondientes al expediente administrativo del proceso de evaluación que le fuera realizada al señor Chaves Torres.

**SE ACORDÓ:1)** Acoger la solicitud del señor Francisco José Chaves Torres y revocar lo dispuesto CJ-06-2021 celebrada el 01 de marzo del presente año, artículo XIV. **2)** Solicitarle a la señora Ileana Sánchez Navarro, suministre a este Consejo copia de los atestados correspondientes al expediente administrativo de la evaluación que le fuera realizada al señor Francisco José Chaves Torres.

### **ARTÍCULO III**

En la sesión CJ-09-2021 celebrada el 25 de marzo de 2021, artículo IV, el Consejo de la Judicatura conoció el asunto que literalmente indica:

“En la sesión CJ-06-2021 celebrada el 01 de marzo del presente año, artículo XV, integrada por los señores Orlando Aguirre Gómez, Gary Amador Badilla, Juan Carlos Segura Solís y las señoras Jessica Jiménez Ramírez y Siria Carmona Castro, al conocer un recurso de apelación contra la Calificación del Desempeño para el periodo 2020 presentada por la señora Kattia Valerio Jiménez, se dispuso:

“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 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 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 otorgó una nota menor a la escala superior de forma general, **sin justificación, motivación ni prueba alguna**, ni señalándose cuál fue la conducta observable de forma individualizada en la cual se me disminuyó 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 dé 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.”

-0-

En razón del acuerdo anterior, la señora Valerio Jiménez, en correo enviado el 18 de marzo del año en curso, presentó recurso de nulidad, revocatoria y apelación, en los siguientes términos:

**“18 de marzo 2021**

**Señores  
Consejo de la Judicatura Poder Judicial**

Por este medio Kattia Valerio Jiménez, cédula de identidad 1-11054-0870, Jueza Conciliadora en el Tribunal Procesal Contencioso Administrativo y en calidad de persona evaluada, procedo a presentar formal recurso de nulidad, revocatoria y apelación del ARTÍCULO XV, de la sesión CJ-006-2021, exclusivamente en cuanto otorga audiencia a la señora Ileana Sánchez Navarro, en su condición de persona evaluadora del período 2020, por las siguientes razones:

## **1.- Violación del principio de legalidad y de inderogabilidad singular normativa.**

Partiendo de que el Consejo de la Judicatura es un órgano administrativo, no jurisdiccional, creado en el artículo 71 de la Ley de Estatuto de Servicio Judicial, Ley N.º 5155 de 10 de enero de 1973, y asimismo, que el sistema de evaluación del desempeño fue impuesto al Poder Judicial por mandato de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N.º 9635 del 03 de diciembre de 2018, de manera que corresponde entonces a ejercicio de función administrativa, el marco jurídico que debe ser aplicado corresponde al establecido en la Ley General de la Administración Pública, la que en lo que corresponde a la materia recursiva, establece con claridad:

*Artículo 349. 1. Los recursos ordinarios deberán interponerse ante el órgano director del procedimiento. 2. Cuando se trate de la apelación, aquél se limitará a emplazar a las partes ante el superior y remitirá el expediente sin admitir ni rechazar el recurso, acompañando un informe sobre las razones del recurso*

En el caso concreto, consideramos que esa normativa fue evidentemente infringida por varias razones:

Primero, porque contrario al principio de legalidad, se ha actuado más allá de lo dispuesto en la Ley otorgando una audiencia que no está prevista en el ordenamiento. En ese sentido téngase en cuenta lo dispuesto en los artículos 11 y 216 de la Ley General de la Administración Pública:

*Artículo 11.- 1. La Administración Pública actuará sometida al ordenamiento jurídico y sólo podrá realizar aquellos actos o prestar aquellos servicios públicos que autorice dicho ordenamiento, según la escala jerárquica de sus fuentes. 2. Se considerará autorizado el acto regulado expresamente por norma escrita, al menos en cuanto a motivo o contenido, aunque sea en forma imprecisa.*

*Artículo 216.- 1. La Administración deberá adoptar sus resoluciones dentro del procedimiento con estricto apego al ordenamiento y, en el caso de las actuaciones discrecionales, a los límites de racionalidad y razonabilidad implícitos en aquél. 2. El órgano administrativo deberá actuar, además, sujeto a las órdenes, circulares e instrucciones del superior jerárquico, dentro de los límites de esta Ley.*

La única audiencia que prevé la LGAP con respecto al recurso de apelación, es la que se dispone en el artículo 356, la cual va dirigida a consultar a la asesoría jurídica, por lo que no puede esto ser confundido con una audiencia al órgano recurrido.

*Artículo 356.- 1. Para dictar el acto que agota la vía administrativa, será indispensable que el órgano que lo emita consulte previamente al Asesor Jurídico de la correspondiente Administración. 2. El acto que agota la vía deberá incluir mención expresa de la consulta y de la opinión del órgano consultado, así como, en su caso, de las razones por las cuales se aparta del dictamen, si éste no es vinculante. 3. La consulta deberá evacuarse dentro de los seis días siguientes a su recibo, sin suspensión del término para resolver.*

Así las cosas, dado que el artículo en cuestión no habilita una audiencia al órgano recurrido de previo a la resolución del recurso de apelación, incurre entonces el Consejo de la Judicatura en una desaplicación de la misma y por ende, en un vicio de inderogabilidad singular normativa, en los términos que prohíbe el artículo

13.1 de la Ley General de la Administración Pública:

*Artículo 13.- 1. La Administración estará sujeta, en general, a todas las normas escritas y no escritas del ordenamiento administrativo, y al derecho privado supletorio del mismo, sin poder derogarlos ni desaplicarlos para casos concretos.*

## **2.- Violación a los principios y garantías del debido proceso y de defensa.**

Según se extrae del acto, se desprende que el Consejo ha equiparado su situación con un órgano jurisdiccional, donde la persona evaluadora tiene la misma posición de una parte procesal en lugar de un órgano administrativo que ha adoptado un acto administrativo final y que está siendo impugnado.

*Indica el Acuerdo en cuestión: "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 ACORDO:** Conceder Audiencia a la señora Sánchez Navarro para que se refiera al tema en una próxima sesión"*

Además de lo ilegal de esa interpretación que hace el Consejo, tal y como expusimos anteriormente, esta situación va a desembocar o producir una afectación a la esfera jurídica subjetiva de cada una de las personas evaluadas:

**Primero**, porque da lugar a un estado de indefensión que causaría la nulidad de lo actuado, ya que del texto parece desprenderse que al órgano recurrido se le está convocando a una audiencia oral ante el Consejo, a la que nosotros como recurrentes no estamos siendo convocados, por lo que no podremos ejercer el contradictorio en relación con las afirmaciones que ésta pudiera

brindar ante el Consejo.

*Artículo 223.- 1. Sólo causará nulidad de lo actuado la omisión de formalidades sustanciales del procedimiento. 2. Se entenderá como sustancial la formalidad cuya realización correcta hubiera impedido o cambiado la decisión final en aspectos importantes, o cuya omisión causare indefensión.*

Esta circunstancia violentaría asimismo el principio de igualdad de armas, tal y como lo ha dimensionado la Sala Constitucional en la sentencia **2020-01314** de las 09:20 horas del 22 de enero de 2020: *“...Específicamente, en el plano procesal, el principio de igualdad resulta esencial, a fin de asegurar el principio de igualdad de armas en la tramitación de los procesos. El principio de igualdad procesal garantiza que las partes que participan en un proceso, tenga la misma posición y facultades para ejercer sus derechos conforme a la ley aplicable a cada caso...”*. Esta vulneración de los derechos procedimentales de los recurrentes, también encuentra respaldo en la Ley General de la Administración Pública:

*Artículo 8º.-El ordenamiento administrativo se entenderá integrado por las normas no escritas necesarias para garantizar un equilibrio entre la eficiencia de la Administración y la dignidad, la libertad y los otros derechos fundamentales del individuo.*

*Artículo 225.- 1. El órgano deberá conducir el procedimiento con la intención de lograr un máximo de celeridad y eficiencia, dentro del respeto al ordenamiento y a los derechos e intereses del administrado.*

**Segundo**, con la participación del órgano recurrido en esa audiencia, se podría tomar esta como una suerte de acto de trámite que permita incorporar en el acto que resuelva el recurso de apelación, idéntico criterio al que ya fue externado así nugatoria la posibilidad de una verdadera revisión de lo resuelto. Esta situación vulneraría la garantía de la doble instancia, en el tanto se estaría permitiendo que el órgano recurrido participe de ambas instancias y que su criterio sea reiterado.

**Tercero**, como el acuerdo no es claro cuál es el objeto de la audiencia, lo único que se puede desprender es que la intención es que se pronuncie sobre el recurso que hemos presentado, permitiéndole al órgano recurrido completar la motivación del acto y subsanar los yerros que constituyen los vicios de nulidad que hemos apuntado en los recursos de apelación que hemos ejercido.

### **3.- Potencial violación al principio de imparcialidad.**

Dado que es un hecho público y notorio que en la conformación del Consejo de la Judicatura, participan miembros cuyos puestos de trabajos están en el Tribunal de lo Contencioso Administrativo, que es el órgano en los que nos desempeñamos, podría eventualmente estarse ante una eventual infracción de principio de imparcialidad.

**En conclusión**, es menester resaltar que dados los argumentos expuestos, quedan informados individualmente cada uno de los integrantes del Consejo de la Judicatura, que lo acordado además de injusto, es también contrario a la ley y les podría llevar a fundar un acto con hechos inexactos. En concordancia, se solicita evitar el retardo de su función como órgano responsable de la fase recursiva del presente procedimiento administrativo.

### **PETITORIA**

Conforme lo expuesto, solicitamos:

1. Se anule el acto dispuesto en el acuerdo adoptado en el ARTÍCULO XII de la sesión CJ-006-2021.
2. Se enderezcan los procedimientos y se proceda a resolver conforme corresponda en Derecho.
3. Se ponga en conocimiento cuál es la integración del órgano que va a adoptar la resolución del recurso de apelación, a fin de si fuera el caso, presentar la respectiva recusación.

Señalo como medio para notificaciones: [kvalerio@poder-judicial.go.cr](mailto:kvalerio@poder-judicial.go.cr) o [kvalerio\\_04@hotmail.com](mailto:kvalerio_04@hotmail.com).

MSc. Kattia Valerio Jimenez  
Jueza Conciliadora Tribunal Procesal Contencioso.

-0-

De previo a resolver el recurso presentado, ante las manifestaciones esgrimidas por algunos señores y señoras recurrentes respecto a la integración del Órgano decisor, al conocer sobre este tema, procede informar a la señora Valerio Jiménez que la integrante Sady Jiménez Quesada se inhibió y su lugar lo ocupó la integrante suplente Siria Carmona Castro. En consecuencia el Órgano se integró por las siguientes personas: señores Orlando Aguirre Gómez, Gary Amador Badilla, Juan Carlos Segura Solís y las señoras Jessica Jiménez Ramírez y Siria Carmona Castro.

**SE ACORDÓ:** Previamente a resolver el recurso interpuesto por la señora Kattia Valerio Jiménez, comunicarle que la señora Sady Jiménez Quesada se inhibió de conocer sobre este tema, por lo tanto, el Órgano quedó integrado por los señores Orlando Aguirre Gómez, Gary Amador Badilla, Juan Carlos Segura Solis y por las señoras Jessica Jiménez Ramírez y Siria Carmona Castro.  
**Ejecútese.**

-0-

Informa la señora Lucrecia Chaves Torres, que el anterior acuerdo fue comunicado a la señora Kattia Valerio Jiménez, mediante oficio PJ-SACJ-0407-2021 del 26 de marzo de 2021.

-0-

Analizado lo anterior, procede acoger la solicitud de la señora Kattia Valerio Jiménez y revocar el acto en el cual se dispuso otorgar audiencia a la señora Ileana Sánchez Navarro, jueza evaluadora, el cual fue dispuesto en la sesión CJ-06-2021 celebrada el 01 de marzo del presente año, artículo XV, y en su lugar solicitarle que suministre a este Consejo copia de los atestados correspondientes al expediente administrativo del proceso de evaluación que le fuera realizado a la señora Valerio Jiménez.

**SE ACORDÓ:1)** Acoger la solicitud de la señora Kattia Valerio Jiménez y revocar lo dispuesto en la sesión CJ-06-2021 celebrada el 01 de marzo del presente año, artículo XV. **2)** Solicitarle a la señora Ileana Sánchez Navarro, suministre a este Consejo copia de los atestados correspondientes al expediente administrativo de la evaluación que le fuera realizada a la señora Kattia Valerio Jiménez.

#### **ARTÍCULO IV**

En la sesión CJ-09-2021 celebrada el 25 de marzo de 2021, artículo V, el Consejo de la Judicatura conoció el asunto que literalmente indica:

“En la sesión CJ-06-2021 celebrada el 01 de marzo del presente año, artículo XVII, integrada por los señores Orlando Aguirre Gómez, Gary Amador Badilla, Juan Carlos Segura Solís y las señoras Jessica Jiménez Ramírez y Siria Carmona Castro, al conocer un recurso de apelación contra la Calificación del Desempeño para el periodo 2020 presentada por el señora Cynthia Abarca Gómez, se dispuso:

“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:

<b>Conducta a evaluar</b>	<b>Justificación</b>	<b>Evaluación asignada</b>
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	Excelente

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

lograr lo que se espera en su puesto de trabajo.	evidencias de conductas contrarias a los principios y valores requeridos a los trabajadores del Poder Judicial.	
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 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	Durante el período evaluado, la persona trabajadora ha demostrado tener las habilidades requeridas para el puesto que desempeña y no se observan	Excelente

accionar del despacho u oficina.	evidencias de conductas contrarias a los principios y valores requeridos a los trabajadores del Poder Judicial.	
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 estimé 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 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 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 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 óptica, 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 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 [cabarcag@poder-judicial.go.cr](mailto: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."

-0-

En razón del acuerdo anterior, la señora Abarca Gómez, en correo enviado el 18 de marzo del año en curso, presentó recurso de nulidad, revocatoria y apelación, en los siguientes términos:

**“Señores  
Consejo de la Judicatura  
Poder Judicial**

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, por este medio y en condición de persona evaluada, procedo e tiempo y forma, a presentar formal recurso de nulidad, revocatoria y apelación del ARTÍCULO XVII, de la sesión CJ-006-2021 celebrada el primero de marzo de este año y cuya copia me fue comunicada a mi correo electrónico el 16 de marzo recién pasado. Lo anterior exclusivamente en cuanto otorga audiencia a la señora Ileana Sánchez Navarro, en su condición de persona evaluadora del período 2020, por las siguientes razones:

**1.- Violación del principio de legalidad y de inderogabilidad singular normativa.**

Partiendo de que el Consejo de la Judicatura es un órgano administrativo, no jurisdiccional, creado en el artículo 71 de la Ley de Estatuto de Servicio Judicial, Ley N.º 5155 de 10 de enero de 1973, y asimismo, que el sistema de evaluación del desempeño fue impuesto al Poder Judicial por mandato de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N.º 9635 del 03 de diciembre de 2018, de manera que corresponde, entonces, a ejercicio de función administrativa, el marco jurídico que debe ser aplicado corresponde al establecido en la Ley General de la Administración Pública, la que en lo que corresponde a la materia recursiva, establece con claridad:

*Artículo 349. 1. Los recursos ordinarios deberán interponerse ante el órgano director del procedimiento. 2. Cuando se trate de la apelación, aquél se limitará a emplazar a las partes ante el superior y remitirá el expediente sin admitir ni rechazar el recurso, acompañando un informe sobre las razones del recurso.*

En el caso concreto, consideramos que esa normativa fue evidentemente infringida por varias razones. Primero, porque violentando el principio de legalidad, se ha actuado más allá de lo dispuesto en la Ley, otorgando una audiencia que no está prevista en el ordenamiento jurídico. En ese sentido téngase en cuenta lo

dispuesto en los artículos 11 y 216 de la Ley General de la Administración Pública:

*Artículo 11.- 1. La Administración Pública actuará sometida al ordenamiento jurídico y sólo podrá realizar aquellos actos o prestar aquellos servicios públicos que autorice dicho ordenamiento, según la escala jerárquica de sus fuentes. 2. Se considerará autorizado el acto regulado expresamente por norma escrita, al menos en cuanto a motivo o contenido, aunque sea en forma imprecisa.*

*Artículo 216.- 1. La Administración deberá adoptar sus resoluciones dentro del procedimiento con estricto apego al ordenamiento y, en el caso de las actuaciones discrecionales, a los límites de racionalidad y razonabilidad implícitos en aquél. 2. El órgano administrativo deberá actuar, además, sujeto a las órdenes, circulares e instrucciones del superior jerárquico, dentro de los límites de esta Ley.*

La única audiencia que prevé la LGAP con respecto al recurso de apelación, es la que se dispone en el artículo 356, la cual va dirigida a consultar a la asesoría jurídica (y nunca al órgano recurrido), por lo que no puede esto ser confundido con una audiencia al órgano recurrido.

*Artículo 356.- 1. Para dictar el acto que agota la vía administrativa, será indispensable que el órgano que lo emita consulte previamente al Asesor Jurídico de la correspondiente Administración. 2. El acto que agota la vía deberá incluir mención expresa de la consulta y de la opinión del órgano consultado, así como, en su caso, de las razones por las cuales se aparta del dictamen, si éste no es vinculante. 3. La consulta deberá evacuarse dentro de los seis días siguientes a su recibo, sin suspensión del término para resolver.*

Así las cosas, dado que el artículo en cuestión no habilita una audiencia al órgano recurrido de previo a la resolución del recurso de apelación, incurre entonces el Consejo de la Judicatura en una desaplicación de la misma y por ende, en un vicio de inderogabilidad singular normativa, en los términos que prohíbe el artículo 13.1 de la Ley General de la Administración Pública:

*Artículo 13.- 1. La Administración estará sujeta, en general, a todas las normas escritas y no escritas del ordenamiento administrativo,*

*y al derecho privado supletorio del mismo, sin poder derogarlos ni desaplicarlos para casos concretos.*

## **2.- Violación a los principios y garantías del debido proceso y de defensa.**

Según se extrae del acto, pareciera que el Consejo ha equiparado su situación con un órgano jurisdiccional, donde la persona evaluadora tiene la misma posición de una parte procesal, en lugar de un órgano administrativo que ha adoptado un acto administrativo final y que está siendo cuestionado e impugnado ante el órgano de alzada.

Indica el Acuerdo en cuestión:

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.”

**Mba. Lucrecia Chaves Torres**  
Jefatura  
Sección Administrativa de la Carrera Judicial

Además de lo ilegal de esa interpretación que hace el Consejo y que se plasma en lo acordado, tal y como expusimos anteriormente, lo cierta es que esa actuación ilegítima va a desembocar en otra serie de ilegalidades que, sin duda, afectan mi situación jurídica subjetiva como persona evaluada, así como recurrente, según se explica de seguido.

**Primero**, porque la audiencia ilegalmente concedida me coloca en un estado de indefensión que, igualmente, causaría la nulidad de lo actuado, ya que del texto del acuerdo parece desprenderse que al órgano recurrido se le está convocando a una audiencia oral ante el Consejo, a la cual nosotros como recurrentes no estamos siendo convocados. Lo anterior rompe el principio de igualdad de armas y me impide ejercer el contradictorio en relación con las afirmaciones que ésta pudiera brindar ante el Consejo.

*Artículo 223.- 1. Sólo causará nulidad de lo actuado la omisión de formalidades sustanciales del procedimiento. 2. Se entenderá como sustancial la formalidad cuya realización correcta hubiera impedido o cambiado la decisión final en aspectos importantes, o cuya omisión causare indefensión.*

Insisto en que lo acordado violentaría el principio de igualdad de armas, tal y como lo ha dimensionado la Sala Constitucional en la sentencia **2020-01314** de las 09:20 horas del 22 de enero de 2020: *“...Específicamente, en el plano procesal, el principio de igualdad resulta esencial, a fin de asegurar el principio de igualdad de armas en la tramitación de los procesos. El principio de igualdad procesal garantiza que las partes que participan en un proceso, tenga la misma posición y facultades para ejercer sus derechos conforme a la ley aplicable a cada caso...”*. Esta vulneración de los derechos procedimentales de los recurrentes, también encuentra respaldo en la Ley General de la Administración Pública:

*Artículo 8º.-El ordenamiento administrativo se entenderá integrado por las normas no escritas necesarias para garantizar un equilibrio entre la eficiencia de la Administración y la dignidad, la libertad y los otros derechos fundamentales del individuo.*

*Artículo 225.- 1. El órgano deberá conducir el procedimiento con la intención de lograr un máximo de celeridad y eficiencia, dentro del respeto al ordenamiento y a los derechos e intereses del administrado.*

**Segundo**, con la participación del órgano recurrido en esa audiencia, se podría tomar ésta como una suerte de acto de trámite que permita incorporar en el acto que resuelva el recurso de apelación, un idéntico criterio al que ya fue externado, así nugatoria la posibilidad de una verdadera revisión de lo resuelto. Esta situación vulneraría la garantía de la doble instancia, en el tanto se estaría permitiendo que el órgano recurrido participe de ambas instancias y que su criterio sea reiterado. Reitero que de conformidad con el ordinal 349 de la Ley General de la Administración Pública la única actuación permitida al órgano recurrido es un informe al superior de alzada sin que pueda, siquiera, admitir o rechazar el recurso; disposición que resulta razonable si se toma en cuenta que de él emana la decisión impugnada en alzada.

**Tercero**, como el acuerdo no es claro sobre cuál es el objeto de la audiencia que por demás, es ilegal, lo único que se puede desprender es que la intención es que se pronuncie sobre los motivos del recurso que hemos presentado, lo cual permitiría al órgano recurrido completar la motivación del acto y subsanar los yerros que, precisamente, constituyen los vicios de nulidad que alegué en mi recurso. En rigor, lo que corresponde a ese Consejo, en su condición de órgano de alzada de la evaluación del desempeño, es la revisión de los agravios formulado en contra del acto impugnado los cuales se dirigen, en su mayoría, a cuestionar su motivación, motivo y contenido, y establecer si los mismos son o no sustancialmente conformes con el ordenamiento jurídico; para lo cual no solo es innecesaria sino también improcedente la participación del órgano recurrido por las razones ya expuestas. Como último aspecto, cabe agregar que desde que formulé el recurso de apelación ofrecí como prueba la grabación de la audiencia de cierre o retroalimentación con el órgano evaluador, de previo al dictado de la evaluación definitiva; con la única indicación de que se me indicara como hacerla llegar a ese órgano porque resulta muy pesada y el correo rechaza el archivo. De conformidad con el artículo 136 de la Ley General de la Administración Pública si se interpretara que es en esa audiencia donde consta la motivación del acto final impugnado, por tratarse de una motivación indirecta la misma debe estar contenida o al menos agregada a mi expediente. No obstante, mantengo mi ofrecimiento en caso de que no haya sido así y quedo a la espera que se me indique la dirección del One Drive del Poder Judicial a la cual debo subirla, el correo donde debo enviar el archivo o si debo entregarlo físicamente y adonde.

### **3.- Potencial violación al principio de imparcialidad.**

Dado que es un hecho público y notorio que en la conformación del Consejo de la Judicatura, participan miembros cuyos puestos de trabajos están en el Tribunal de lo Contencioso Administrativo, que es el órgano en los que nos desempeñamos, podría eventualmente estarse ante una eventual infracción de principio de imparcialidad.

**En conclusión**, es menester resaltar que dados los argumentos expuestos, quedan informados individualmente cada uno de los integrantes del Consejo de la Judicatura, que lo acordado además de injusto, es también contrario a la ley y les podría llevar a fundar un acto con hechos inexactos. En concordancia, se solicita evitar

el retardo de su función como órgano responsable de la fase recursiva del presente procedimiento administrativo.

### **PETITORIA**

Conforme lo expuesto, solicitamos:

2. Se anule el acto dispuesto en el acuerdo adoptado en el ARTÍCULO XVII de la sesión CJ-006-2021.
3. Se enderezcan los procedimientos y se proceda a resolver conforme corresponda en Derecho.
4. Se ponga en conocimiento cuál es la integración del órgano que va a adoptar la resolución del recurso de apelación, a fin de si fuera el caso, presentar la respectiva recusación.

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 [cabarcag@poder-judicial.go.cr](mailto:cabarcag@poder-judicial.go.cr).

Ruego resolver de conformidad.

San José, 18 de marzo del 2021

**Cynthia Abarca Gómez.”**

-0-

De previo a resolver el recurso presentado, ante las manifestaciones esgrimidas por algunos señores y señoras recurrentes respecto a la integración del Órgano decisor, al conocer sobre este tema, procede informar a la señora Abarca Gómez que la integrante Sady Jiménez Quesada se inhibió y su lugar lo ocupó

la integrante suplente Siria Carmona Castro. En consecuencia el Órgano se integró por las siguientes personas: señores Orlando Aguirre Gómez, Gary Amador Badilla, Juan Carlos Segura Solís y las señoras Jessica Jiménez Ramírez y Siria Carmona Castro.

**SE ACORDÓ:** Previamente a resolver el recurso interpuesto por la señora Cynthia Abarca Gómez, comunicarle que la señora Sady Jiménez Quesada se inhibió de conocer sobre este tema, por lo tanto, el Órgano quedó integrado por los señores Orlando Aguirre Gómez, Gary Amador Badilla, Juan Carlos Segura Solís y por las señoras Jessica Jiménez Ramírez y Siria Carmona Castro.  
**Ejecútese.**

-0-

Informa la señora Lucrecia Chaves Torres, que el anterior acuerdo fue comunicado a la señora Cynthia Abarca Gómez, mediante oficio PJ-SACJ-0408-2021 del 26 de marzo de 2021.

-0-

Analizado lo anterior, procede acoger la solicitud de la señora Cynthia Abarca Gómez y revocar el acto en el cual se dispuso otorgar audiencia a la señora Ileana Sánchez Navarro, jueza evaluadora, el cual fue dispuesto en la sesión CJ-06-2021 celebrada el 01 de marzo del presente año, artículo XVII, y en su lugar solicitarle que suministre a este Consejo copia de los atestados correspondientes al expediente administrativo del proceso de evaluación que le fuera realizada a la señora Abarca Gómez.

**SE ACORDÓ:1)** Acoger la solicitud de la señora Cynthia Abarca Gómez y revocar lo dispuesto CJ-06-2021 celebrada el 01 de marzo del presente año, artículo XVII. **2)** Solicitarle a la señora Ileana Sánchez Navarro que suministre a este Consejo copia de los atestados correspondientes al expediente administrativo de la evaluación que le fuera realizada a la señora Cynthia Abarca Gómez.

## **ARTÍCULO V**

En la sesión CJ-09-2021 celebrada el 25 de marzo de 2021, artículo VI, el Consejo de la Judicatura conoció el asunto que literalmente indica:

“La señora Ileana Sánchez Navarro en correo electrónico de 18 de marzo del presente año, trasladó el recurso de apelación planteado contra la evaluación del desempeño, presentado por el señor Jorge Leiva Poveda que literalmente indica:

**Documento: 4480**

“Adjunto archivo de recurso de apelación planteado por el señor Jorge Leiva Poveda contra la evaluación que le fue notificada el día 26 de enero del 2021. No omito indicar que el recurso llegó a mi bandeja de entrada el día dos de febrero del 2021, según se observa en la captura de pantalla adjunta.

### **Recurso de Apelación**

“Yo **Jorge Leiva Poveda**, Juez 4, integrante de la Sección Tercera del Tribunal Contencioso Administrativo, presento exclusivamente Recurso de Apelación a la evaluación de desempeño correspondiente al Segundo Semestre del 2020, con base en lo siguiente.

#### **1- Vicio en el elemento Sujeto:**

El Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial establece en su artículo 11 que la evaluación debe ser realizada por el Coordinador del Despacho, cargo que es ocupado por una persona distinta a la que aplicó la evaluación, lo que implica una transferencia de competencias no motivada.

Si la coordinación estimara procedente trasladar la competencia para la evaluación del Desempeño a otra persona, esto debía hacerse en acto motivado conforme lo indica el inciso 2) del artículo 87 de la Ley General de la Administración Pública, situación que no se cumplió en este caso, pues esa falta de motivación provocó un estado de indefensión al ser sorpresiva y sin fundamentación alguna la decisión del cambio de evaluador.

## **2- Vicios en el procedimiento.**

La evaluación se hizo sin cumplir con el procedimiento expresamente establecido en el artículo 14, letra b) inciso 3), pues nunca fui notificado de las referidas reuniones, con el fin de conocerlos detalles de mi desempeño o la forma en la que se puede mejorar la calificación recibida.

## **3- Vicios en el elemento motivación que además conllevan la nulidad de elemento contenido.**

Revisado el formulario recibido, el cual claramente tiene la naturaleza de acto discrecional. Es claro que la evaluadora, copió en todas las casillas las mismas consideraciones. Aquí es claro que si bien es posible la motivación de actos utilizando esta vía, la simple reiteración de un fundamento genérico utilizado para todas las casillas de diversos funcionarios y funcionarios, pierde su finalidad de fundamentar la decisión explicando al destinatario del acto las razones de la decisión.

Como podrá observar el órgano revisor del presente recurso de apelación, en todas las casillas de copia el mismo texto, lo que claramente es un intento de cumplir con la formalidad de motivar sin que realmente se está cumpliendo con la finalidad perseguido por dicho instituto. En esta dirección la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha indicado en lo que hace a la motivación lo siguiente:

*“118. (...) La Corte reitera su jurisprudencia en el sentido que la motivación “es la exteriorización de la justificación razonada que permite llegar a una conclusión”<sup>1</sup>. El deber de motivar las resoluciones es una garantía vinculada con la correcta administración de justicia, que protege el derecho de los ciudadanos a ser juzgados por las razones que el Derecho suministra, y otorga credibilidad a las decisiones jurídicas en el marco de una sociedad democrática<sup>2</sup>. Por tanto, las decisiones que adopten los órganos internos que puedan afectar derechos humanos deben estar debidamente fundamentadas, pues de lo contrario serían decisiones arbitrarias<sup>3</sup>. En este sentido, la argumentación de un fallo y de ciertos actos administrativos deben permitir conocer cuáles fueron los hechos, motivos y normas en que se basó la autoridad para tomar su decisión, a fin de descartar cualquier indicio de arbitrariedad<sup>4</sup>. Asimismo, la motivación demuestra a las partes que éstas han sido oídas y, en aquellos casos en que las decisiones son recurribles, les proporciona la posibilidad de criticar la resolución y lograr un nuevo examen de la cuestión ante las instancias superiores<sup>5</sup>. Por todo ello, el deber de motivación es una de las “debidas garantías” incluidas en el artículo 8.1 para salvaguardar*

*el derecho a un debido proceso.”<sup>6</sup>*

**Pretensión.**

En razón de las consideraciones recién expuestas solicito:

1. Se admita el presente recurso de apelación.
2. Se anule la evaluación del desempeño recurrida.
3. Se ordene la realización de una nueva evaluación de desempeño.

Para notificaciones señalo el correo electrónico [jorgeelp@hotmail.com](mailto:jorgeelp@hotmail.com) y subsidiariamente el correo [jleivap@poder-judicial.go.cr](mailto:jleivap@poder-judicial.go.cr)

**Jorge Leiva Poveda.  
Juez Tribunal Contencioso Administrativo.”**

**-0-**

De previo a resolver el recurso presentado, ante las manifestaciones esgrimidas por algunos señores y señoras recurrentes respecto a la integración del Órgano decisor, al conocer sobre este tema, procede informar al señor Leiva Poveda que la integrante Sady Jiménez Quesada se inhibió y su lugar lo ocupó la integrante suplente Siria Carmona Castro. En consecuencia el Órgano se integró por las siguientes personas: señores Orlando Aguirre Gómez, Gary Amador Badilla, Juan Carlos Segura Solís y las señoras Jessica Jiménez Ramírez y Siria Carmona Castro.

**SE ACORDÓ:** Previamente a resolver el recurso interpuesto por el señor Jorge Leiva Poveda, comunicarle que la señora Sady Jiménez Quesada se inhibió de conocer sobre este tema, por lo tanto, el Órgano quedó integrado por los señores Orlando Aguirre Gómez, Gary Amador Badilla, Juan Carlos Segura Solís y por las señoras Jessica Jiménez Ramírez y Siria Carmona Castro. ***Ejecútese.***

**-0-**

Informa la señora Lucrecia Chaves Torres, que el anterior acuerdo fue comunicado al señor Jorge Leiva Poveda, mediante oficio PJ-SACJ-0408-2021 del 26 de marzo de 2021.

Analizado lo anterior, de previo a resolver procede solicitar a la señora Ileana Sánchez Navarro que suministre a este Consejo copia de los atestados correspondientes al expediente administrativo del proceso de evaluación que le fuera realizada al señor Jorge Leiva Poveda.

**SE ACORDÓ:** Previamente a resolver, solicitar a la señora Ileana Sánchez Navarro que suministre a este Consejo copia de los atestados correspondientes al expediente administrativo de la evaluación que le fuera realizada al señor Jorge Leiva Poveda.

## **ARTÍCULO VI**

la señora **Silvia Consuelo Fernández Brenes**, en correo enviado el 08 de abril del año en curso, informan sobre recurso de apelación en contra del resultado final de la evaluación del desempeño.

***“Documento: 5547-2021***

San José, 8 de abril del 2021

**Señores**

**Ileana Sánchez Navarro**

**Consejo de la Judicatura**

Estimados señores:

A las 15:33 horas del día de ayer -7 de abril del 2021- fue formalmente notificada a través de mi correo electrónico institucional -señalado como medio para atender notificaciones-,

del resultado final de la Evaluación de Desempeño del año 2020 - luego de la revocatoria ordenada por su Autoridad en resolución de las, ...

En virtud de mantenerse la calificación que inicialmente se me había sido hecho, y mantenerse los vicios e ilegalidades previamente enunciadas, de conformidad con el artículo 19 del Reglamento Integrado de Evaluación del Desempeño, en tiempo y forma interpongo **recurso de apelación en contra del resultado final de la Evaluación del Desempeño para el período comprendido entre el 29 de julio del 2020 y 31 de diciembre del mismo año.**

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**.

En atención a lo anterior, el recurso que se formula refiere **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:

<b>Conducta a evaluar</b>	<b>Justificación</b>	<b>Evaluación asignada</b>
---------------------------	----------------------	----------------------------

<p>1.- Protege los materiales y activos asignados en custodia o para el desempeño de sus funciones.</p>	<p>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.</p>	<p>Exce nte</p>
<p>2.- Se comunica de manera respetuosa y sin</p>	<p>Durante el período evaluado</p>	<p>Exce nte</p>

<p>prácticas discriminatorias, considerando el tono de voz, el contexto, el lenguaje corporal y el vocabulario empleado.</p>	<p>, la 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.</p>	
<p>3.- Actúa de forma independiente de cualquier influencia, interés personal o</p>	<p>Durante el período evaluado, la persona</p>	<p>Excelescente</p>

<p>instrucción , que pueda lesionar la institucionalidad del Poder Judicial.</p>	<p>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.</p>	
<p>4.- Resguarda información confidencial que, por razón de su actividad laboral o profesional, justifiquen</p>	<p>Durante el período evaluado , la trabajadora ha demostr</p>	<p>Exce lente</p>

<p>su acceso a la misma, de conformidad con las leyes, obligaciones y prácticas de gestión de datos.</p>	<p>ado 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.</p>	
<p>5.- Cumple con los lineamientos fijados para su puesto de trabajo y las asignaciones laborales.</p>	<p>Durante el período evaluado, la trabajadora ha demostrado tener las</p>	<p>Exce lente</p>

	<p>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.</p>	
<p>6.- Modifica su conducta a partir de recomendaciones emitidas por la Jefatura o Coordinación, con el fin de lograr lo que se espera en</p>	<p>Durante el período evaluado, la trabajadora ha demostrado tener las habilidades requeridas para</p>	<p>Exce lente</p>

<p>su puesto de trabajo.</p>	<p>el puesto que desempeña y no se observan evidencias de conductas contrarias a los principios y valores requeridos a los trabajadores del Poder Judicial.</p>	
<p>7.- Contribuye en los procesos de transformación o cambio que enfrenta la oficina o despacho; como parte responsable por el logro de los resultados.</p>	<p>Durante el período evaluado, la trabajadora ha demostrado tener las habilidades requeridas para el puesto que desempeña y no</p>	<p>Exce lente</p>

	<p>se observan evidencias de conductas contrarias a los principios y valores requeridos a los trabajadores del Poder Judicial.</p>	
<p>8.- Favorece a un ambiente de bienestar laboral en su equipo de trabajo, para el logro de los objetivos de la oficina o despacho.</p>	<p>Durante el período evaluado, la trabajadora ha demostrado tener las habilidades requeridas para el puesto que desempeña y no se observan evidenci</p>	<p>Exce nte</p>

	<p>as de conductas contrarias a los principios y valores requeridos a los trabajadores del Poder Judicial.</p>	
<p>9.- Demuestra interés por comprender las necesidades de las personas usuarias internas y externa.</p>	<p>Durante el período evaluado, la trabajadora ha demostrado tener las habilidades requeridas para el puesto que desempeña y no se observan evidencias de conductas contrari</p>	<p>Exce nte</p>

	as a los principios y valores requeridos a los trabajadores del Poder Judicial.	
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 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	Exce nte

	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 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	Excecente

	Poder Judicial.	
12.- Demuestra una actitud positiva hacia el aprendizaje continuo.	Durante el período evaluado, la 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.	Exce nte

<p>13.- Ejecuta prácticas tendientes a la mejora del servicio sin que medien instrucciones superiores.</p>	<p>Durante el período evaluado, la 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.</p>	<p>Exce nte</p>
--	---	---------------------

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 con la persona evaluadora, en este caso, que se hizo vía teams el día 17 de febrero anterior, doña Ileana Sánchez Navarro, fundamentó su decisión, en lo medular, en las siguientes razones:

**a)** Señaló que los factores cualitativos son aspectos subjetivos, cuya valoración es compleja. En razón de ello, consultó a las encargadas de la Evaluación del Desempeño y le indicaron que los valorara a la luz de los factores cuantitativos.

**b)** agregó que algunos factores cualitativos aluden al desempeño y por ende, a los factores cuantitativos.

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

**d)** Otra recomendación que se le dio fue que en caso de funcionarios con condición de excelencia, la calificación fuese asertiva, en positivo; esto es, que se cumplía con los requisitos y valores para trabajar en el Poder Judicial; en virtud de lo cual, 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 me calificó con un "*sobresaliente*" porque tal resultado se da si la persona que desempeña el puesto excede las expectativas laborales encomendadas para el puesto, y según su criterio, de los informes de labores por mí presentados, no contienen elementos que indiquen que mi desempeño excediera las expectativas en las labores encomendadas a mi puesto; siendo que tampoco 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 - esto es, en forma oral-, es cabalmente la fundamentación de la calificación que se me otorgó en el aspecto cualitativo de mi calificación, que valga agregar, **no fue agregado en el acto de calificación que me fue notificado el día de ayer**, les necesario señalar lo siguiente.

**1.-** 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*, cuando el acto carece por completo de la exposición de los fundamentos debidos; *motivación indebida*, que se da cuando 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*, supuesto en el cual 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 y que trae como consecuencia directa, la lesión del motivo o consideraciones fácticas y jurídicas consideradas para la adopción del acto que impugno.

**2.-** Como primer aspecto, debo señalar que el factor referido al rendimiento es diferente del factor referido a las competencias genéricas y específicas, en tanto el primero -rendimiento- atiente al factor cualitativo, mientras que el segundo -competencias genéricas y específicas del puesto- a factores cualitativos. Se reitera que solo el último es el impugnado en esta ocasión. Así pues, se desprende del contenido del artículo 15 del Reglamento Integrado de Evaluación del Desempeño, que claramente señala que se trata de dos componentes diferentes de la evaluación del desempeño y explica con detalle las características de cada uno, y que dispone en su literalidad, en lo que interesa a este asunto:

***"Artículo 15.-Factores o componentes de la Evaluación.***

*La evaluación del desempeño está integrada por dos factores o componentes.*

***"1. Factor rendimiento:*** *que considera la parte cuantitativa de la evaluación y tendrá un peso del 80% de la evaluación del desempeño, obedece, **al cumplimiento de los objetivos y metas, mismas que tendrán como insumo los siguientes niveles:***

*...*

*Para la determinación del factor rendimiento o cuantitativo y la distribución en los distintos niveles, debe considerarse la responsabilidad de los órganos involucrados y de la persona evaluada y evaluadora establecidos en este reglamento.*

***2. Factor competencial:*** *Corresponde a las competencias. Este factor tendrá un peso del 20% de la evaluación.*

***a) Competencias genéricas:*** *Contenidas en el perfil competencial según el puesto y ámbito, con base al marco estratégico y axiológico del Poder Judicial.*

**b) Competencias específicas:** *Contenidas en el perfil competencial con base en las particularidades propias de cada clase de puesto y el desempeño esperado.*

... "

(Así reformado mediante sesión número 27-2020, del 18 de mayo del 2020, publicada en el Boletín Judicial número 109, del 9 de junio del 2020 mediante circular número 108-2020, del 26 de mayo del 2020.)

**3.-** 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 criterios cuantitativos de 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-**.

**4.-** 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, que reporta el cumplimiento de metas cuantitativas -número de sentencias y resoluciones adoptadas en un mes, existencia de asuntos en trámite y presentación de informes mensuales- 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 reitero, señala si cumplí con las cuotas de trabajo asignadas en la plantilla de evaluación, referidas a si dicté o no el número de sentencias establecidas para el período a evaluar, si tenía o no expedientes pendientes de tramitar al final de cada mes o si rendí o no 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 señora Coordinadora para justificar la calificación objeto de impugnación.

Por ello, estimo que no lleva razón el acto impugnado cuando en su motivación oral se me indicó 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.

**5.-** Adicionalmente, conforme a los informes mensuales presentados a la Coordinación de este Tribunal, dentro del plazo establecido al efecto -cinco primeros días hábiles siguientes del mes siguiente- se denota el cumplimiento sobrado de los parámetros cuantitativos establecidos en la plantilla de evaluación, como explico a continuación.

**a.)** El primer índice o criterio de evaluación en el factor de rendimiento -cuantitativo-, fue definido de la siguiente manera:

**"Que al 31 de diciembre del 2020, del total de 4 expedientes que son turnados mensualmente a cada persona juzgadora para fallo, se hayan dictado al menos 15 resoluciones que den finalizado estadístico al expediente (siguiente etapa procesal: casación, ejecución de sentencia, archivo o devolución por nulidad de los expedientes del código 161.)"**

De la sumatoria de todos los informes en el período evaluado -julio a diciembre del 2020-, se obtiene un total de **17** asuntos fallados, pero que en realidad, por el fondo fueron revisados 20 expedientes, según el siguiente detalle:

- en el mes de agosto del 2020: 3 sentencias por el fondo, una de ellas dictada en proceso clasificado como complejo -por voluminoso y complejo, referido a cuatro procesos sancionatorios-. Además, se registró una devolución a trámite de un expediente -lo cual implica la revisión completa del asunto, que por vicios sustanciales, no podía ser fallado;

- en el mes de setiembre del 2020: 4 sentencias por el fondo, una de ellas una de ellas dictada en proceso clasificado como complejo -por referir a dos procedimientos administrativos diversos, multiplicidad de alegaciones y por complejo del tema tratado-;

- en el mes de octubre del 2020: 4 sentencias por el fondo;

- en el mes de noviembre del 2020: 3 sentencias por el fondo, una de ellas una de ellas dictada en proceso clasificado como complejo -por referir a un asunto muy voluminoso y tener que resolverse una multiplicidad de alegaciones-. Además, se registraron dos devoluciones a trámite de un expediente -lo cual implica la revisión completa del asunto, que por vicios sustanciales, no podía ser fallado;

- en el mes de diciembre del 2020: 3 resoluciones por el fondo. (Nótese que en este mes se laboró hasta el viernes 18 de diciembre del 2021 y además de las vacaciones colectivas disfruté en tal carácter del 7 al 10 de diciembre del 2020.)

Se llama la atención que de los indicados fallos, 3 de ellos refirieron a procesos muy complejos, que ameritaron mayor dedicación de tiempo para su estudio, análisis y preparación de la propuesta respectiva de sentencia a los compañeros.

En razón del cumplimiento del criterio de rendimiento, 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.

**6.-** En cada una de las evaluaciones que se objeta se consignó 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."*** (El resaltado no es del original.) 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 las siguientes razones:

**a) El razonamiento utilizado invierte la carga de la prueba,** cuando 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 ocupo 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) El razonamiento utilizado es contrario a los principios que orientan el sistema de evaluación del desempeño**, 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. Lo anterior me impide 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 artículo 4, 5 y 6 del RIED.

**c) El razonamiento utilizado 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.

Conforme al bloque de legalidad que rige la materia, lo que correspondía era que, atendiendo a lo dispuesto en los artículos 1, 4 y 15 del Reglamento Integrado de Evaluación del Desempeño, **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 detalló cuáles fueron mis conductas observables y registradas que resultan contrarias a las referidas competencias cualitativas. Lo anterior evidencia nuevamente el vicio en la motivación, el cual 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 Reglamento en mención, según se explica a continuación.

#### **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. Además de que 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 se eleve el expediente a quien corresponda, para que se resuelva el recurso de apelación formulado ante el Consejo de la Judicatura, a fin de que éste analice mi impugnación y la acoja, declarando 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.

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 **[sfernandez@poder-judicial.go.cr](mailto:sfernandez@poder-judicial.go.cr)**.

Ruego resolver de conformidad.

San José, 2 de marzo del 2021.

**Silvia Consuelo Fernández Brenes**

**Jueza, Sección Sexta**

**Tribunal Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda."**

-0-

Analizado lo anterior, de previo a resolver procede solicitar a la señora Ileana Sánchez Navarro que suministre a este Consejo copia de los atestados correspondientes al expediente administrativo del proceso de evaluación que le fuera realizada a la señora Silvia Consuelo Fernández Brenes.

**SE ACORDÓ:** Previamente a resolver, solicitar a la señora Ileana Sánchez Navarro que suministre a este Consejo copia de los atestados correspondientes al expediente administrativo de la evaluación que le fuera realizada a la señora Silvia Consuelo Fernández Brenes.

## **ARTÍCULO VII**

En la sesión CJ-07-2021 celebrada el 10 de marzo de 2021, artículo VI, el Consejo de la Judicatura conoció el asunto que literalmente indica:

“El señor Paul Hernández Balmaceda, en correo enviado el 02 de marzo del año en curso, informan sobre recurso de apelación en contra del resultado final de la evaluación del desempeño de la señora Alejandra Rojas Calvo.

***Documento: 3749-2021***

**Evaluada: Jueza Alejandra Rojas Calvo, Evaluación de cierre:  
Período 2020 Asunto: Recurso de Revocatoria.**

### **SE RESUELVE REVOCATORIA**

**TRIBUNAL DE HEREDIA, Sección de Flagrancia**, a las diecinueve horas del dos de marzo de dosmil veintiuno.

Proceso de Evaluación de Desempeño 2020 de la Jueza Rojas Calvo, cédula de identidad 0110780149, puesto 267585, actualmente y de forma interina ocupando una plaza de Jueza 4 Penal en la Sección de Flagrancia este Tribunal.

### **RESULTANDO**

**I-** El diecisiete de febrero de dos mil veintiuno se notificó la evaluación de cierre del período 2020 a la impugnante, obteniendo una nota de 99,60%.

**II-** De tal nota interpone la Jueza Rojas Calvo recurso de revocatoria con apelación en subsidio, en fecha jueves dieciocho de febrero de dos mil veintiuno, en el tanto considera que su desempeño durante el período evaluado, en todos los rubros, debe ser sobresaliente según su óptica.

**III-** Por delegación realizada por colegio de jueces del Tribunal de Heredia, conoce este juzgador de dicho recurso.

## **CONSIDERANDO**

### **I- ADMISIBILIDAD DEL RECURSO:**

De conformidad con lo dispuesto en los numerales 14.b.10 y 19 del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, aprobado en Sesión de Corte Plena, en sesión N° 43-19 celebrada el 14 de octubre de 2019, artículo XV, se examina primeramente el requisito formal del plazo de interposición del recurso de revocatoria que motiva esta decisión. El que acá nos ocupa fue interpuesto aldía hábil siguiente de la notificación de la evaluación de cierre 2020, ante la persona evaluadora, de ahí que se considera admisible la recurrencia desde tal óptica. Se interpuso en tiempo y ante quien corresponde, a saber la persona asignada por el Colegio de personas juzgadoras del Tribunal de Heredia para realizar la función evaluadora y en dentro del plazo de tres días hábiles desde su notificación. Igualmente la decisiónse encuentra expresamente contenida en la norma referida al principio, como impugnabile por este medio, por ende, desde el punto de vista del principio de taxatividad objetiva en materia impugnaticia, se cumple con dicho requisito. Dicha normativa no define los requisitos de autenticidad, en el tanto se impugna a través de un correo, y no de un documento firmado digital o físicamente, sin embargo al tratarse de un correo oficial se estima que es su titular quien recurre. Por ello, igualmente se considera admisible el recurso. Se reúnen los requisitos formales, y materiales para impugnar, por lo que corresponde conocer el fondo de la recurrencia.

### **II-OBJETO DEL RECURSO:**

Recorre la Jueza Rojas Calvo del resultado de la evaluación de cierre del período 2020, disconforme con la nota final de 99,60%. Refiere sentirse agraviada por no haber faltado a sus deberes éticos, democráticos ode prestación de servicios de calidad, y que se considera merecedora de una nota sobresaliente en todos los “factores” a evaluar. Hace referencia concretamente a lo que llama “*factor 1 Etica y Valores, Factor 2 Visión Democrática y Factor 3 servicio de calidad*” como los que motivan esta recurrencia, ponderación final de 99,60 que, desde su óptica, le causa gran agravio. Como un aspecto de precisión inicial, en realidad tiene claro la persona evaluadora, que solamente hay dos factores definidos para esta evaluación: 1- Rendimiento y 2-Competencias Genéricas. En cuanto al primero no muestra la evaluada disconformidad y se le explicó en su oportunidad la asignación de una nota de un 100%, como en efecto se le notificó. En cuanto a las Competencias Genéricas, concretamente lo que motiva la disconformidad, lo es la asignaciónde la nota excelente en tres de las “*conductas observables*”, conforme a los parámetros fijados institucionaly reglamentariamente y que se explican en el detalle de evaluaciones correspondiente. No podemos perder la

perspectiva en el sentido que una calificación excelente equivale a que su desempeño supera con regularidad los requerimientos que exige el desarrollo del puesto. Parte la persona evaluadora, en este caso, que la asignación de la nota Sobresaliente no justifica o identifica oportunidades de mejora, en el tanto así está concebido el proceso de evaluación de desempeño. Quien obtiene un sobresaliente no tiene nada que mejorar. El numeral 4 del Reglamento referido es claro en el sentido que el proceso de evaluación de desempeño es: *“una oportunidad de mejora y desarrollo laboral, este proceso se orienta a determinar la relación entre el desempeño actual y el esperado con el fin de detectar oportunidades de mejora que, traducidas en un plan de acción, permitan a las personas cerrar las brechas existentes, desarrollarse en sus puestos de trabajo para ofrecer un servicio de calidad y cumplir el propósito del puesto. - No es una evaluación de la personalidad, sino de las conductas observables contenidas en las competencias para el desempeño del puesto.”* En el caso concreto de la recurrente se identifica esa posibilidad de mejora, concretamente en la que corresponde a la “conducta observable 2” de la competencia Genérica Ética y Transparencia, por los motivos que ahí se detallan. Efectivamente, como parte de nuestra interacción diaria, el disenso resulta normal y a veces necesario, sin embargo en el caso en particular en situaciones puntuales, se ha tornado ese disenso en conflicto que trasciende a lo personal, situaciones que la evaluada conoce e identifica, porque en varios contextos lo ha reconocido oralmente ante el evaluador a quien consta personalmente la situación, aunque no lo involucra en ninguno de ellos por lo que los puede valorar objetivamente y de forma externa. Esta es una oportunidad de mejora y al tratarse de situaciones distintas con dos pares de diferentes secciones, en dos contextos, momentos y situaciones diferentes, ha sido posible identificar esa oportunidad para mejorar e impide que se considere que, en cuanto a esta conducta observable, la evaluada exceda las expectativas de las labores encomendadas para el puesto en ese aspecto en particular, que es lo que se requiere para la nota sobresaliente que considera la Jueza Rojas Calvo le corresponde. Sin embargo, en el tanto es algo que, si bien estuvo a punto de escalar aún mas, finalmente se logró resolver, por lo que la ponderación para tal conducta observable resulta ser excelente y no buena o muy buena, siendo esta última la estándar. Respecto del segundo motivo de disconformidad, a saber la “conducta observable 4” de la visión democrática, igualmente debe ponderarse lo que en el Resultado de la Evaluación se indica, que existe un proceso de integración y de mejora de la comunicación con el resto del equipo, entiéndase sus pares en ambas secciones, a pesar de los aspectos puntuales conflictuales referidos con dos pares, referente a la atención de los fines de semana largos con una compañera Jueza del Tribunal Ordinario y otra incidencia con la sub-coordinación de Sección. En ambos casos los canales de comunicación pudieron y pueden ser más ágiles, sin necesidad de

escalar en una sucesión de correos innecesarios, que pueden escalar a un conflicto completamente innecesario. Se está mejorando y por ello la calificación excelente, que corresponde a quien su desempeño supera con regularidad los requerimientos que exige el desarrollo del puesto, sin embargo para una calificación sobresaliente en el próximo período a evaluar es de esperar tal mejora puntual en la comunicación. En el tanto se identifica esa posibilidad de mejora y se tiene claro el panorama, en ese tanto no es dable la nota sobresaliente que pretende la recurrente. Finalmente, en lo que corresponde a la “conducta observable 3” del servicio de calidad, la ponderación corresponde a una nota excelente. Es una persona juzgadora que, en general, conoce las labores a su cargo y los alcances específicos de la materia de Flagrancia. Su desempeño supera con regularidad los requerimientos que exige el desarrollo del puesto (precisamente eso es lo que está definido reglamentariamente como una nota excelente, que es la asignada), aparte de ser una persona colaboradora como la inconforme lo indica, sin embargo esto se evaluó en otra de las conductas observables con una ponderación sobresaliente. La recurrente ha referido, entre otras cosas, además, que es: *“puntual, proactiva, labora con todos y todas las compañeras de mi sección y hasta de las secciones ordinarias sin que un solo día faltará la Ética, valores, una visión democrática o que no brindara un servicio público de calidad, cuando en la especie estos aspectos han sido evidenciados como cumplidos.”*, Sin embargo, la nota asignada reconoce todo lo anterior, en modo alguno se está afirmando que así no lo sea, por lo contrario, se está asignando una nota Sobresaliente en la gran mayoría de conductas observables, conforme a los parámetros y justificaciones realizadas y además en tres de ellas de forma puntual se identifican oportunidades de mejora por parte de la persona evaluadora quien cotidianamente y desde la función de coordinación tiene interacción más cercana con la evaluada y estatambién lo es. Por lo expresado se estima que la evaluación y la asignación a las tres conductas observables referidas de la calificación excelente, corresponde a la particular situación de la recurrente con base en dicho conocimiento, de consuno a la previsión reglamentaria. Tomando en cuenta, sin embargo, que este es un *“proceso en el que la persona servidora judicial, puede y debe expresar su opinión, ante cualquier disconformidad”* según el artículo 4 del reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial y en aplicación de lo dispuesto por el numeral 19 del mismo cuerpo normativo y por los motivos expresados, se **RECHAZA la REVOCATORIA** interpuesta por la Jueza Rojas Calvo a la nota de 99.60 asignada en el período de evaluación 2020 y se **EMPLAZA ante el Consejo de la Judicatura** el recurso de apelación subsidiaria, en tratándose de una persona sujeta a carrera judicial. Notifíquese al correo oficial de la recurrente.

## **POR TANTO**

Razones expuestas y artículos 11, 158, 191 y 192 de la Constitución Política, 1, 2.1, 3.1, 4, 6, 7, 15.1, 111, 112, 128.a 136.b, Ley General de Administración Pública, 47 y 58 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, 13 y 39 de la Ley General de Control Interno, 1 y 4 de la Ley de Salarios del Poder Judicial, 1, 2,8, 10 y 64 del Estatuto de Servicio Judicial, 4, 9, 10.c, 12.b, 14 y 19 del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, Carta Iberoamericana de la Función Pública, Acuerdos del Consejo de la Judicatura CJ 04-16 y CJ 30-16, se **RECHAZA la REVOCATORIA** interpuesta por la Jueza Rojas Calvo a la nota de 99.60 asignada en el período de evaluación 2020 y se **EMPLAZA** ante **el Consejo de la Judicatura** el recurso de apelación subsidiaria en contra de tal decisión. Notifíquese al correo oficial de la recurrente.

**Paul Hernández Balmaceda Juez Coordinador  
Sección de Flagrancia Tribunal de Heredia**

-0-

Analizado lo expuesto por la señora Alejandra Rojas Calvo, se considera pertinente dar audiencia al señor Paul Hernández Balmaceda para que se refiera al tema en una próxima sesión.

**SE ACORDÓ:** Conceder audiencia al señor Paul Hernández Balmaceda para que se refiera al tema en una próxima sesión.”

-0-

Revisado nuevamente el tema, considera este Consejo que de previo a resolver, lo prudente es solicitar al juez evaluador suministre copia de los atestados correspondientes al expediente administrativo del proceso de evaluación que le fuera realizada a la señora Alejandra Rojas Calvo. Por tanto, se revoca lo dispuesto en la sesión CJ-07-2021 celebrada el 10 de marzo de 2021, artículo VI en que se concedió audiencia al señor Paul Hernández Balmaceda.

**SE ACORDÓ:** Revocar lo dispuesto en la sesión CJ-07-2021 celebrada el 10 de marzo del año 2021, artículo VI y solicitarle al señor Paul Hernández Balmaceda, suministre a este Consejo copia

de los atestados correspondientes al expediente administrativo de la evaluación que le fuera realizada a la señora Alejandra Rojas Calvo.

## **ARTÍCULO VIII**

**“Documento: 6017**

La señora Rocío Rojas Morales, Coordinadora de la Comisión RAC, mediante oficio 01-2021-CRAC, de 19 de abril de 2021, trasladó el recurso de apelación planteado por el señor Alejandro Hidalgo Xirinachs, contra el resultado de la evaluación del desempeño que indica:

“Señores  
Consejo de la Judicatura  
Poder Judicial

Estimados señores:

Me permito remitir a su despacho el correo electrónico de las 09:53 horas del 26 de marzo de 2021, en el que la Licenciada Carmen Cerdas Cisneros, en calidad de Coordinadora del Centro de Conciliaciones, elevó ante esta Comisión el recurso de apelación planteado por el Licenciado Alejandro Hidalgo Xirinachs contra su evaluación del desempeño del año 2020. En virtud que esta Comisión carece de competencia, según el artículo 19 del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, le remitirá dicho recurso y la documentación adjunta, por ser el órgano competente para resolverlo; ello por cuanto el señor Hidalgo Xirinachs se desempeña en un cargo de la judicatura.

La gestión del señor Hidalgo Xirinachs literalmente indica:

**“BUENAS CARMEN:**

En virtud de no tener respuesta sobre su decisión respecto a la Petición de Revisión planteada mediante correo del 11 de marzo del 2021 remitido a su correo institucional, contra la Evaluación dada a conocer en la Reunión del 09 de Marzo del 2021 (inserta en el Comprobante de Evaluación generado a las 14:28 de dicho día), me permito interponer **RECURSO DE RECONSIDERACIÓN CON APELACIÓN EN SUBSIDIO**, en contra de dicha Evaluación, con fundamento en lo siguiente:

I.- Durante la reunión del 09 de marzo del 2021 donde tuvimos oportunidad de comentar la EVALUACIÓN generada en esa misma fecha, su persona no me brindó argumentos de peso para la calificación dada en las COMPETENCIAS GENÉRICAS en los siguientes ITEMS:

- 1) Etica y Transparencia
- 2) Visión Democrática
- 3) Servicio de Calidad

Entre otros temas específicos en los cuales considero que la calificación dada resulta menor a la que merezco, se encuentran los siguientes:

- a) *"Actúa de forma independiente de cualquier influencia, interés personal o instrucción, que pueda lesionar la institucionalidad del Poder Judicial."*

La calificación dada no corresponde al nivel de ética y transparencia con el suscrito lleva a cabo su trabajo diario, debiendo tomarse en cuenta que no existen indicadores objetivos ni subjetivos que permitan concluir, inferir o sospechar fundadamente que el suscrito actúe de forma tal, que pueda comprometer su deber de laborar en estricto apego al principio de Independencia Judicial y/o que haya actuado comprometiendo mi labor por un conflicto de interés, sino por el contrario, existiendo indicadores claros de que mi actuación se encuentra fielmente apegada al principio de independencia judicial, dada mi posición sobre el tema cuando ha surgido en alguna oportunidad durante las reuniones de jueces(as).

Otro tema donde objeto la calificación dada es el siguiente:

- b) *"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."*

La calificación dada no corresponde a mi actuación diaria, dado que no existen indicadores objetivos ni subjetivos que permitan concluir, inferir o sospechar que el suscrito realice su diaria labor de forma tal, que comprometa mi deber de guardar confidencialidad sobre la información que las leyes, obligaciones y prácticas de gestión de datos exigen. Por el contrario, cuando el tema ha surgido en reuniones de jueces(as) ha sido clara mi posición del deber de cumplir con el resguardo de la información sensible.

- c) *"Protege los materiales y activos asignados en custodia o para el desempeño de sus funciones."*

No me encuentro conforme con la calificación dada, dado que no existe evidencia concreta ni sospecha de que el suscrito haya actuado de forma que haya puesto en riesgo la integridad de los bienes y activos asignados para el cumplimiento de su diaria labor.

- d) *"Se comunica de manera respetuosa y sin prácticas discriminatorias, considerando el tono de voz, el contexto, el lenguaje corporal y el vocabulario empleado."*

Tal como mencioné en la reunión, a usted le consta las conversaciones que hemos tenido sobre la forma irrespetuosa en que la Coordinadora Judicial de la Sede de San José Ada Luz, se ha dirigido hacia mi persona, en claro contraste con la forma en que me dirigo a ella y demás compañeras y compañeros, por lo que he externado mi expectativa de que ella logre dirigirse hacia mi con el mismo respeto que le profeso a ella. Hago mención de lo anterior, a forma de ejemplo de la forma en que interactuo con los demás. Adicionalmente, resulta evidente que no he utilizado prácticas discriminatorias por razones de género, orientación sexual, etc., dado que en ninguna oportunidad se me ha debido llamar la atención por ello. Es por lo anterior, que la calificación otorgada no corresponde con la forma en que me conduzco diariamente con los compañeros(as) de trabajo y los usuarios(as).

- e) *"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."*

Pido respetuosamente la mejora en la calificación dada a este punto, basado en que tal como usted me lo expresó, en diferentes reuniones ha reconocido las mejoras en mi desempeño.

- f) *"Cumple con los lineamientos fijados para su puesto de trabajo y las asignaciones laborales."*

Al igual que el punto anterior, pido una mejor calificación de este punto, con base en su reconocimiento de las mejoras obtenidas en mi desempeño y que no existen elementos objetivos que permitan concluir fundadamente que apenas cumplo con los requerimientos laborales (significado asignado a la calificación de "bueno").

- g) *"Contribuye en los procesos de transformación o cambio que enfrenta la oficina o despacho; como parte corresponsable por el logro de los resultados."*

Pido la reconsideración de este punto, dado que he realizado

aportes importantes como lo fue una nueva redacción para la inclusión del Centro de Resolución Alternativa de Conflictos en la LOPJ, en el formato de propuesta de un Proyecto de Ley para la introducción de un Capítulo VII al Título IV de la Ley Orgánica del Poder Judicial que incluyó una Exposición de Motivos.

- h) Con el debido respeto, le pido RECONSIDERAR igualmente los DEMÁS PUNTOS de las COMPETENCIAS GENÉRICAS, con base en los argumentos e insumos expuestos supra y los que expongo a continuación.

## II.- EVALUACIONES DE SEGUIMIENTO:

En el proceso de evaluación del segundo semestre del 2020, se omitió aplicar por parte de la persona Evaluadora, las **EVALUACIONES DE SEGUIMIENTO** establecidas en el artículo dos del Reglamento de Evaluación de Desempeño, las cuales "**Son EVALUACIONES PROGRAMADAS Y OBLIGATORIAS, que se realizan durante cada período de evaluación, con el propósito de generar INFORMACIÓN DE RETORNO para que la persona evaluada pueda mejorar su desempeño, APLICANDO LAS ACCIONES IDENTIFICADAS, EN LO QUE RESTA DEL PERÍODO DE EVALUACIÓN.**", reiteradas en el numeral 14 del mismo Reglamento citado, como obligaciones de la Persona Evaluadora y que **de haberse realizado hubieren permitido hacer de haber resultado necesario, los ajustes correspondientes dentro del mismo periodo de evaluación, posibilidad que no existió por no haber cumplido la Persona Evaluadora con la realización de tales evaluaciones de seguimiento,** a las cuales se encontraba obligada, según también se establece en el inciso 1 del numeral 16 del Reglamento de Evaluación del Desempeño, en el cual se indica que la Reunión de Seguimiento "*...será aplicada dentro de la programación formal de los órganos competentes, cuando se cumpla la mitad del período de evaluación.*", reiterándose en esta norma su obligatoriedad y estableciéndose el momento en que debe aplicarse dentro del periodo de evaluación respectivo (es decir, las reuniones de seguimiento no corresponden a los denominados actos discrecionales, dado que las tres normas donde se establece la Evaluación de Seguimiento, resultan imperativas según la propia redacción literal de las mismas) -resaltado propio-.-

## III.- PORCENTAJE OBTENIDO DEL FACTOR RENDIMIENTO

**III.1.-** El 25 de setiembre del 2020, nos remitió el Plan de Evaluación vía correo electrónico mediante comprobante de notificación, donde se indicaban las tres

metas para medir el Factor de Rendimiento. En dicho correo no se indica el porcentaje asignado a cada meta, tal como se indicó en la Evaluación del pasado 09 de marzo del 2021.

Con fundamento en lo señalado, impugno en este acto, el porcentaje dado del 30% a la actividad de divulgación, dado que la misma se limitó a una sola actividad sobre la cual no existió ningún parámetro para su realización por lo que la Persona Evaluadora no tenía control alguno sobre la población meta, el contenido, el efecto logrado con la actividad de divulgación realizada, etc., mientras que en el caso de la admisibilidad y la agenda de señalamientos, es una labor constante y múltiple, parte del quehacer diario de la persona juzgadora aunado a lo cual, existe el Sistema de Gestión como herramienta para que la persona Evaluadora pueda constatar la forma en que la persona evaluada realiza la labor de admisibilidad y agenda de señalamientos. Por lo que solicito, se asigne un porcentaje del 20% a la labor de divulgación, por haber sido una sola actividad durante el periodo sin supervisión real ni rendición de cuentas algunas y que se haga la rectificación respectiva en el Sistema (máxime que no existió la labor de seguimiento obligatoria por parte de la Persona Evaluadora según los numerales 2, 14 y 16 del Reglamento de Evaluación).

**III.2.-** La sumatoria del porcentaje ponderado de las dos metas cuyo valor asignado fue de un 35% cada una en la evaluación del 9 de marzo del 2021 (el análisis de admisibilidad y la agenda de los señalamientos), suman un 63% en total. El porcentaje asociado del Factor Rendimiento asciende a un 80%, siendo que el 63% de un 80% equivale a un porcentaje de un 50,4% y no el consignado por error, si nos basamos únicamente en la segunda y tercer meta del Factor Rendimiento con los porcentajes indicados de 35% cada una según se señala en la evaluación del 09 de marzo del 2021.

Con base en lo indicado, **en caso de que rechaze mi solicitud de asignar un porcentaje de un 20% a la labor de divulgación**, solicito corregir en el Sistema, el Porcentaje Obtenido del Factor Rendimiento para que refleje el porcentaje de un 50,4%, si nos basamos únicamente en las segunda y tercer metas con un 35% asignado a cada una en la evaluación del 9 de marzo del 2021. En caso de que el Sistema no permita corregir el dato en cuestión, le

pido se sirva indicar como NOTA FORMAL U OBSERVACION DIRIGIDA AL DEPARTAMENTO DE GESTION DE EVALUACIÓN, QUE EL PORCENTAJE OBTENIDO ES DE UN 50,4% .

**PETITORIA:**

Para que se sirva reconsiderar la calificación y asignación de porcentaje dados en los ítems y puntos expuestos supra.

**Atentamente,**

**ALEJANDRO HIDALGO XIRINACHS”**

Se adjunta también la respuesta que fuera brindada por la señora

**“Buenas tardes licenciado Hidalgo**

**De conformidad con su solicitud de revisión de la Evaluación de Desempeño, doy respuesta a sus peticiones dentro del texto de sus argumentos:**

I.- Tal como conversamos para que se sirva REVISAR la EVALUACIÓN dada en las COMPETENCIAS GENÉRICAS en los siguientes ÍTEMS:

- 1) Ética y Transparencia
- 2) Visión Democrática
- 3) Servicio de Calidad

Lo anterior tal como conversamos, una nueva revisión en temas específicos como los siguientes:

- a) *"Actúa de forma independiente de cualquier influencia, interés personal o instrucción, que pueda lesionar la institucionalidad del Poder Judicial."*

La petición para revisar este punto se sustenta en que no existen indicadores objetivos ni subjetivos que permitan concluir, inferir o sospechar fundamentamente que el suscrito actúe de forma tal, que pueda comprometer su deber de laborar en estricto apego al principio de Independencia Judicial y/o que haya actuado comprometiendo mi labor por un conflicto de interés.

La calificación de “Muy bueno”, como se describe en su justificación, indica: Su desempeño cumple satisfactoriamente los requerimientos que exige el desarrollo del puesto. En ningún momento dicha calificación y justificación deja abierta la puerta para interpretar que la actuación del evaluado pueda comprometer su deber de laborar en estricto apego al principio de Independencia Judicial y/o que haya actuado comprometiendo su labor por un conflicto de interés.

No se cuenta con elementos que permitan determinar que su desempeño supera con regularidad los requerimientos que exige el desarrollo del puesto, por lo tanto, se mantiene la calificación otorgada.

Otro tema revisable sería el siguiente:

- b) *"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."*

En este caso, tampoco existen indicios objetivos y subjetivos que permitan concluir, inferir o sospechar que el suscrito realice su diaria labor de forma tal, que comprometa mi deber de guardar confidencialidad sobre la información que las leyes, obligaciones y prácticas de gestión de datos exigen.

La calificación de “Muy bueno”, como se describe en su justificación, indica: Su desempeño cumple satisfactoriamente los requerimientos que exige el desarrollo del puesto. En ningún momento dicha calificación y justificación dejan abierta la puerta de manera que permitan concluir, inferir o sospechar que el evaluado realice su labor diaria de forma tal que comprometa su deber de guardar la confidencialidad sobre la información que las leyes, obligaciones y prácticas de gestión de datos exigen.

No se cuenta con elementos que permitan determinar que su desempeño supera con regularidad los requerimientos que exige el desarrollo del puesto, por lo tanto, se mantiene la calificación otorgada.

- c) *"Protege los materiales y activos asignados en custodia o para el desempeño de sus funciones."*

No existe evidencia concreta ni sospecha de que el suscrito haya actuado de forma que haya puesto en riesgo la integridad de los bienes y activos asignados para el cumplimiento de su diaria labor. La calificación de "Muy bueno", como se describe en su justificación, indica: Su desempeño cumple satisfactoriamente los requerimientos que exige el desarrollo del puesto. En ningún momento dicha calificación y justificación dejan abierta la puerta de manera que permitan concluir, inferir o sospechar que el evaluado haya actuado de forma que haya puesto en riesgo la integridad de los bienes y activos asignados para el cumplimiento de su diaria labor.

No se cuenta con elementos que permitan determinar que su desempeño supera con regularidad los requerimientos que exige el desarrollo del puesto, por lo tanto, se mantiene la calificación otorgada.

- d) *"Se comunica de manera respetuosa y sin prácticas discriminatorias, considerando el tono de voz, el contexto, el lenguaje corporal y el vocabulario empleado."*

Tal como mencioné en la reunión, a usted le consta las conversaciones que hemos tenido sobre la forma irrespetuosa en que la Coordinadora Judicial de la Sede de San José Ada Luz, se ha dirigido hacia mi persona, en claro contraste con la forma en que me dirijo a ella y demás compañeras y compañeros, por lo que he externado mi expectativa de que ella logre dirigirse hacia mi con el mismo respeto que le profeso a ella. Hago mención de lo anterior, a forma de ejemplo de la forma en que interactúo con los demás. Adicionalmente, resulta evidente que no he utilizado prácticas discriminatorias por razones de género, orientación sexual, etc., dado que en ninguna oportunidad se me ha debido llamar la atención por ello.

Respecto de la primera afirmación del evaluado no me referiré, pues no compete a esta evaluación.

La calificación de "Muy bueno", como se describe en su justificación, indica: Su desempeño cumple satisfactoriamente los

requerimientos que exige el desarrollo del puesto. En ningún momento dicha calificación y justificación evidencian que el evaluado haya utilizado prácticas discriminatorias por razones de género, orientación sexual, etc.

No se cuenta con elementos que permitan determinar que su desempeño supera con regularidad los requerimientos que exige el desarrollo del puesto, por lo tanto, se mantiene la calificación otorgada.

- e) *"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."*

Pido respetuosamente la revisión de este punto basado en que tal como usted me lo expresó, en diferentes reuniones ha reconocido las mejoras en mi desempeño.

La calificación de "Muy bueno", como se describe en su justificación, indica: Su desempeño cumple satisfactoriamente los requerimientos que exige el desarrollo del puesto. Precisamente esta calificación reconoce las mejoras que el evaluado ha tenido como producto de las constantes reuniones que hemos sostenido, donde se le ha indicado debe mejorar su desempeño en general y se le han indicado además los aspectos específicos en los que debe mejorar. Si bien es cierto, ha mejorado, definitivamente puede mejorar mucho más.

No se cuenta con elementos que permitan determinar que su desempeño supera con regularidad los requerimientos que exige el desarrollo del puesto, por lo tanto, se mantiene la calificación otorgada.

- f) *"Cumple con los lineamientos fijados para su puesto de trabajo y las asignaciones laborales."*

Al igual que el punto anterior, pido una nueva revisión de este punto con base en su reconocimiento de las mejoras obtenidas en mi desempeño y que no existen elementos objetivos que permitan

concluir fundadamente que apenas cumplo con los requerimientos laborales (significado asignado a la calificación de "bueno"). La calificación de "Bueno", como se describe en su justificación, indica: Su desempeño satisface apenas los requerimientos que exige el desarrollo del puesto. Precisamente esta calificación reconoce las mejoras que el evaluado ha tenido como producto de las constantes reuniones que hemos sostenido, donde se le ha indicado debe mejorar su desempeño en general y se le han indicado además los aspectos específicos en los que debe mejorar. Si bien es cierto, ha mejorado, definitivamente puede mejorar mucho más. El evaluado no aporta elementos o evidencias que permitan concluir que en este aspecto merezca una nota superior a la asignada.

No se cuenta con elementos que permitan determinar que su desempeño cumple satisfactoriamente los requerimientos que exige el desarrollo del puesto, por lo tanto, se mantiene la calificación otorgada.

g) *"Contribuye en los procesos de transformación o cambio que enfrenta la oficina o despacho; como parte corresponsable por el logro de los resultados."*

Pido la reconsideración de este punto, dado que he realizado aportes importantes como lo fue una nueva redacción para la inclusión del Centro de Resolución Alternativa de Conflictos en la LOPJ, en el formato de propuesta de un Proyecto de Ley para la introducción de un Capítulo VII al Título IV de la Ley Orgánica del Poder Judicial que incluyó una Exposición de Motivos.

La calificación de "Muy bueno", como se describe en su justificación, indica: Su desempeño cumple satisfactoriamente los requerimientos que exige el desarrollo del puesto. Esta calificación reconoce la contribución del evaluado en el aspecto que él indica.

No se cuenta con evidencias que permitan determinar que su desempeño supera con regularidad los requerimientos que exige el desarrollo del puesto, por lo tanto, se mantiene la calificación otorgada.

h) Con el debido respeto, le pido RECONSIDERAR igualmente los DEMÁS PUNTOS de las COMPETENCIAS GENÉRICAS, con base en los argumentos e insumos expuestos supra. No aporta el evaluado evidencias que justifiquen justificación para reconsiderar *LOS DEMÁS* puntos de las *COMPETENCIAS GENÉRICAS*. Además, se deja claro que la evaluación se hizo tomando en cuenta lo observado de su desempeño laboral, por lo que considero la evaluación en los aspectos indicados se debe mantener.

## II.- EVALUACIONES DE SEGUIMIENTO:

Le pido tomar en consideración que en el proceso de evaluación del segundo semestre del 2020, se omitió aplicar por parte de la persona Evaluadora, las EVALUACIONES DE SEGUIMIENTO establecidas en el artículo dos del Reglamento de Evaluación de Desempeño, las cuales "***Son evaluaciones programadas y obligatorias, que se realizan durante cada período de evaluación, con el propósito de generar información de retorno para que la persona evaluada pueda mejorar su desempeño, aplicando las acciones identificadas, en lo que resta del período de evaluación.***", reiteradas en el numeral 14 del mismo Reglamento citado, como obligaciones de la Persona Evaluadora y que de haberse realizado hubieren permitido realizar de haber resultado necesario, los ajustes correspondientes dentro del mismo periodo de evaluación, posibilidad que no existió por no haberse cumplido con la realización de tales evaluaciones de seguimiento (obligatoriedad que también se establece en el inciso 1 del numeral 16 del Reglamento de Evaluación del Desempeño) -resaltado propio-.-

Ante la duda, consulté a Evaluación del Desempeño, donde me aclararon que estas evaluaciones de seguimiento no aplican para la evaluación 2020, máxime tomando en cuenta que el período evaluado no fue de un año.

## III.- PORCENTAJE OBTENIDO DEL FACTOR RENDIMIENTO

La sumatoria del porcentaje ponderado de las dos metas cuyo valor asignado fue de un 35% cada una (el análisis de admisibilidad y la agenda de los señalamientos), suman un 63% en total. El

porcentaje asociado del Factor Rendimiento asciende a un 80%, siendo que el 63% de un 80% equivale a un porcentaje de un 50,4%, por lo que procede indicar como porcentaje obtenido un 50,4% y no el consignado por error.

Con base en lo indicado, solicito corregir en el Sistema el Porcentaje Obtenido del Factor Rendimiento para que refleje el porcentaje real que es de un 50,4%. En caso de que el Sistema no permita corregir el dato en cuestión, le pido respetuosamente se sirva indicar como NOTA U OBSERVACIONES, que el Porcentaje Obtenido correcto es de un 50,4%.

Como lo conversamos y se lo aclaré en la reunión, este porcentaje lo proporciona el sistema a partir de los datos que se incluyen. Recapitulando, las metas a evaluar en el factor de rendimiento fueron tres:

- 1) Realizar **una** actividad de divulgación de los servicios del Centro, para lo cual se ofreció el apoyo necesario. Se le otorgó un 30% de 100%
- 2) Se le otorgó un valor de 35% sobre 100%
- 3) Se le otorgó un valor de 35% sobre 100%

El 100% de esta sumatoria representa un 80% del 100% de toda la Evaluación del Desempeño

El evaluado no objetó la calificación asignada: 0% de primera meta (pues no realizó la actividad) en las metas que representan el factor de rendimiento.

El evaluado no objetó calificación de 2 y 3 meta de rendimiento.

El porcentaje ponderado lo asigna el sistema no la persona evaluadora.

#### **IV.- POSIBILIDAD DE REVISAR LA CALIFICACION**

No omito manifestar que según me informaron en Gestión del Desempeño, resulta válido y procedente, que la persona evaluadora proceda a revisar la evaluación dada a conocer durante la reunión, con base en los argumentos e insumos que la persona evaluada le exponga durante la reunión en que conversan justamente sobre el resultado de la evaluación, con el objeto de determinar la posibilidad de variar la evaluación con base en dichos insumos y nuevas consideraciones sobre los puntos evaluados. Dicha revisión de la evaluación puede darse por parte de la persona Evaluadora,

previo a la evaluación definitiva inclusive, con el objeto de minimizar la necesidad de que la parte interesada acuda al procedimiento de la impugnación propiamente tal según me informaron.

Finalmente me indicaron, de que en caso de que la persona Evaluadora considere procedente variar la calificación dada en la Evaluación con base en los insumos aportados por la persona Evaluada, puede la persona Evaluadora ingresar nuevamente al Sistema a efectos de registrar la nueva calificación y así pueda dejar registrada en el Sistema el resultado de la nueva calificación.

Se toma nota de lo indicado.

#### **V.- PETITORIA FINAL**

Para que se sirva informarme por este mismo medio, su decisión sobre la revisión de la evaluación 2020 aquí solicitada.

**Atentamente,**

**ALEJANDRO HIDALGO**

Como lo solicita el evaluado, se da respuesta a su gestión por este medio, con indicación de que puede acudir a la autoridad superior a gestionar su inconformidad con la evaluación dada por esta servidora, de conformidad con las disposiciones legales establecidas al efecto.

Suscribe atentamente,

Licda. Carmen V. Cerdas Cisneros en cumplimiento de mis labores como Coordinadora General del Centro de Conciliación hasta diciembre de 2020.”

-0-

Analizado lo anterior, de previo a resolver procede solicitar a la señora Carmen V. Cerdas Cisneros que suministre a este Consejo copia de los atestados correspondientes al expediente administrativo

del proceso de evaluación que le fuera realizada al señor Alejandro Hidalgo Xirinachs.

**SE ACORDÓ:** Previamente a resolver, solicitar a la señora Carmen V. Cerdas Cisneros que suministre a este Consejo copia de los atestados correspondientes al expediente administrativo del proceso de evaluación que le fuera realizada al señor Alejandro Hidalgo Xirinachs.

### **ARTÍCULO IX**

Aprobación del acta virtual CJ-011-21 celebrada el 15 de abril de 2021.

### **ARTÍCULO X**

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) JEANNETTE ZUÑIGA RODRIGUEZ, CED. 0108910348**

#### **EXPERIENCIA:**

##### **Juez 3 Penal**

Fecha última calificación:	30/01/2018	Puesto	<b>Porcentaje efectivo por reconocer</b>
Fecha corte actual:	21/04/2021		
Tiempo laborado tipo A:	3 años, 2 meses y 23 días	Jueza	<b>3.0361%</b>
Tiempo efectivo reconocido:	3 año y 13 días		

**Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor.**

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Penal	89.9639	93.0000

## 2) **JOHNNY EDSON CERDAS RAMIREZ, CED. 0114540749**

### **EXPERIENCIA**

#### **Juez 1 Genérico**

Fecha última calificación:	06/03/2019	Puesto	<b>Porcentaje por reconocer</b>
Fecha corte actual:	21/04/2021		
Tiempo laborado tipo A:	2 años, 1 mes y 3 días	Juez	<b>2.0917%</b>

#### **Juez 3 Penal**

Fecha última calificación:	28/02/2018	Puesto	<b>Porcentaje por reconocer</b>
Fecha corte actual:	21/04/2021		
Tiempo laborado tipo A:	2 años, 11 meses y 7 días	Juez	<b>2.9360%</b>

### **CAPACITACIÓN:**

#### **Cursos de Aprovechamiento**

<b>Tema</b>	<b>Fecha</b>	<b>Horas</b>	<b>Otorgado</b>	<b>Porcentaje efectivo por reconocer</b>
Técnicas y Herramientas para Aplicar con Debida Diligencia la Ley de Penalización de la Violencia Contra la Mujer	01/07/2019 - 04/08/2019	32 HRS	Escuela Judicial.	<b>1%</b>
Principales Implicaciones de la Reforma Procesal de Familia	03/08/2020 - 20/09/2020	70 HRS	Escuela Judicial	
Formación Autónoma en Justicia Restaurativa	10/02/2020 - 05/04/2020	32 HRS	Escuela Judicial	
Delitos Especiales: Sexuales, contra la Vida, la Integridad Física y Propiedad	18/08/2020 - 07/09/2020	32 HRS	Colegio de Abogados y Abogadas.	

Curso General de Propiedad Intelectual para Jueces	01/07/2020 - 30/08/2020	70 HRS	Organización Mundial para la Propiedad Intelectual	
<b>Total de Horas</b>		<b>206</b>		

**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	80.3072	83.3464
Juez 3 Penal	74.1919	78.1281

**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.

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

**CAPACITACIÓN:**

**Cursos de Aprovechamiento**

Tema	Fecha	Horas	Otorgado	Porcentaje por reconocer
Eje Judicial de la Ley de Paternidad Responsable	06/08/2009 - 21/10/2009	40 HRS	Colegio de Abogados y Abogadas.	<b>0.2%</b>
<b>Total de Horas</b>		<b>40</b>		

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 4 Familia	92.7688	92.9688

**4) SANDRA EUGENIA ZUÑIGA MORALES, CED. 0107410362.**

**CAPACITACIÓN:**

**Cursos de Participación**

Tema	Fecha	Horas	Otorgado	Porcentaje por reconocer
Reforma Procesal Penal	20/04/2009	2 HRS	Colegio de Abogados y Abogadas	<b>0.0006%</b>
<b>Total de Horas</b>		<b>2</b>		

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 4 Penal	98.2136	98.2142
Juez 5 Penal de Apelaciones	98.2136	98.2142
Juez 5 Penal Juvenil de Tribunal de Apelaciones	98.2136	98.2142

**5) HUBERT ROLANDO FERNANDEZ ARGUELLO, CED. 0107790698.**

**CAPACITACIÓN:**

**Cursos de Participación**

Tema	Fecha	Horas	Otorgado	Porcentaje por reconocer
Derecho Procesal Penal	23/06/2011	8 HRS	Colegio de Abogados y Abogadas	<b>0.018%</b>
<b>Total de Horas</b>		<b>8</b>		

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Contencioso Administrativo	97.1440	97.1620
Juez 4 Contencioso Administrativo	96.9718	96.9898
Juez 5 Contencioso Administrativo	92.1260	92.1440

**6) ROBERTO JOSE AZOFEIFA GAMBOA, CED. 0108180823.**

**CAPACITACIÓN:**

**Cursos de Aprovechamiento**

Tema	Fecha	Horas	Otorgado	Porcentaje por reconocer
Reformas a la Ley de Pensiones Alimentarias	31/07/2011 - 17/08/2011	40 HRS	Escuela Judicial	<b>0.2%</b>
<b>Total de Horas</b>		<b>40</b>		

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Familia	85.1184	85.3184

**7) TATIANA RODRIGUEZ HERRERA, CED. 0108590206.**

**CAPACITACIÓN:**

**Cursos de Participación**

Tema	Fecha	Horas	Otorgado	Porcentaje por reconocer
IV Congreso Nacional de Derecho Agrario y Ambiental	14/10/2000	3 HRS	Colegio de Abogados y Abogadas	<b>0.0003%</b>
<b>Total de Horas</b>		<b>3</b>		

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Agrario	92.8239	92.8242

**8) HUGO JAVIER VARGAS QUIROS, CED. 0108660349.**

**CAPACITACIÓN:**

**Cursos de Participación**

Tema	Fecha	Horas	Otorgado	Porcentaje por reconocer
Conciliación en Materia Penal	21 - 27/06/2007	6 HRS	Colegio de Abogados y Abogadas	<b>0.0006%</b>
<b>Total de Horas</b>		<b>6</b>		

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	95.9579	95.9585
Juez 3 Penal	95.9579	95.9585
Juez 3 Penal	95.0619	95.0625

**9) CARLOS ALVAREZ ARRIETA, CED. 0204630645.**

**CAPACITACIÓN:**

**Cursos de Aprovechamiento**

Tema	Fecha	Horas	Otorgado	Porcentaje efectivo por reconocer
Aplicación del Modelo de Justicia Restaurativa en Materia Penal	15 – 29/07/2014	32 HRS	Ministerio Público	<b>0.04%</b>
<b>Total de Horas</b>		<b>32</b>		

**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 Penal	87.7364	87.7764
Juez 3 Penal	87.7364	87.7764
Juez 4 Penal	85.5867	85.6267

**10) NATANAEL SANCHEZ GUZMAN, CED. 0206710949.**

**CAPACITACIÓN:**

**Cursos de Aprovechamiento**

Tema	Fecha	Horas	Otorgado	Porcentaje por reconocer
Código Procesal Civil Aspectos Sustanciales de la Reforma	18/11/2019 – 31/05/2020	160 HRS	Escuela Judicial	<b>0.8%</b>
<b>Total de Horas</b>		<b>160</b>		

**CAPACITACIÓN:**

**Cursos de Participación**

Tema	Fecha	Horas	Otorgado	Porcentaje por reconocer
Modificaciones en Materia Sucesoria con el Código Procesal Civil Vigente	27/02/2021	4 HRS	Escuela Judicial	<b>0.02%</b>
Protocolo de Audiencias Orales Virtuales en Materia Civil	15/09/2020	4 HRS	Colegio de Abogados y Abogadas	
<b>Total de Horas</b>		<b>8</b>		

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Civil	72.4587	73.2787
Juez 3 Civil	72.4587	

**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.

**11) LUIS ESTEBAN ARAYA UGALDE, CED. 0108600133**

**POSGRADO:** se otorgan tres puntos por la Maestría.

Maestría en Administración de Justicia, Enfoque Sociojurídico con Énfasis en Administración de Justicia Civil. Universidad Nacional de Costa Rica.

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Genérico	81.1645	84.1645
Juez 3 Agrario	83.4146	86.4146
Juez 3 Civil	85.6646	88.6646
Juez 4 Civil	86.7665	89.7665

**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.

**12) MARIA MONTERO BARRANTES, CED. 0206220924**

**PROMEDIO ACADEMICO:**

Nota anterior	91.0417
Nota propuesta	94.9375
<b>Porcentaje por reconocer</b>	<b>0.0779%</b>

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Genérico	84.0992	84.1771

**ACREDITACION SINAES:** se otorga 0.5 puntosa aquellas personas que hayan obtenido el título de Licenciatura en Derecho y cuya universidad haya estado acreditada por SINAES al momento de obtener dicho grado.

**13) DIANA MARIA SANCHEZ CUBERO, CED. 0115120338.**

**ACREDITACION SINAES:**

Universidad	Grado Académico	Año	Porcentaje por Reconocer
Universidad de Costa Rica	Licenciatura en Derecho	2016	<b>0.5%</b>

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Civil	82.2992	82.7992
Juez 3 Civil	82.2992	82.7992

**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.

**14) CYNTHIA MELANIE ABARCA GOMEZ, CED. 0107640404****DOCENCIA:**

Universidad	Cuatrimestre	Curso	Porcentaje por reconocer
Universidad Hispanoamericana	I-2004	Derecho Administrativo	<b>0.2666%</b>
Universidad Hispanoamericana	II-2004	Derecho Administrativo	
Universidad Hispanoamericana	III-2004	Derecho Administrativo	
Universidad Hispanoamericana	I-2005	Derecho Administrativo	
Universidad Hispanoamericana	II-2005	Derecho Administrativo	
Universidad Hispanoamericana	III-2005	Derecho Administrativo	
Universidad Hispanoamericana	I-2006	Derecho Administrativo	
Universidad Hispanoamericana	II-2006	Derecho Administrativo	
Universidad Hispanoamericana	III-2006	Derecho Administrativo	
Universidad Hispanoamericana	I-2007	Derecho Administrativo	
Universidad Hispanoamericana	II-2007	Derecho Administrativo	

Universidad Hispanoamericana	III-2007	Derecho Administrativo	
Universidad Hispanoamericana	I-2008	Derecho Administrativo	
Universidad Hispanoamericana	II-2008	Derecho Administrativo	
Universidad Hispanoamericana	III-2008	Derecho Administrativo	
Universidad Hispanoamericana	I-2004	Derecho Administrativo	
Universidad Hispanoamericana	II-2004	Derecho Administrativo	
Total	<b>65 meses</b>		

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Contencioso Administrativo	91.5500	91.8166
Juez 4 Contencioso Administrativo	90.9028	91.1694

**15) BERTA LIDIETH ARAYA PORRAS, CED. 0502170410**

**DOCENCIA:**

Universidad	Cuatrimestre	Curso	Porcentaje por reconocer
Universidad San José	I-1999	Derecho de Familia	<b>0.25%</b>
Universidad San José	II-1999	Derecho de Familia	
Universidad San José	III-1999	Derecho de Familia	
Universidad San José	I-2000	Derecho de Familia	
Universidad San José	II-2000	Derecho de Familia	
Universidad San José	III-2000	Derecho de Familia	
Universidad San José	I-2001	Derecho de Familia	
Universidad San José	II-2001	Derecho de Familia	
Universidad San José	III-2001	Derecho de Familia	
Universidad San José	I-2002	Derecho de Familia	
Universidad San José	II-2002	Derecho de Familia	
Universidad San José	III-2002	Derecho de Familia	
Universidad San José	I-2003	Derecho de Familia	
Universidad San José	II-2003	Derecho de Familia	
Universidad San José	III-2003	Derecho de Familia	
Universidad San José	I-2004	Derecho de Familia	
Universidad San José	II-2004	Derecho de Familia	
Universidad San José	III-2004	Derecho de Familia	

Total	<b>30 meses</b>		
-------	-----------------	--	--

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Familia	91.4833	90.7333
Juez 3 Familia	91.4833	90.7333
Juez 3 Familia y Penal Juvenil	91.4833	90.7333
Juez 3 Penal Juvenil	91.4833	90.7333

**16) ROLANDO JESUS PORRAS MEJIAS, CED. 0502330383**

**DOCENCIA:**

Universidad	Cuatrimestre	Curso	Porcentaje por reconocer
Universidad Fidélitas	II-2003	Derecho Procesal Laboral	<b>0.1333%</b>
Universidad Fidélitas	III-2003	Derecho Procesal Laboral	
Universidad Fidélitas	I-2004	Derecho Procesal Laboral	
Universidad Fidélitas	II-2004	Derecho Procesal Laboral	
Universidad Fidélitas	III-2004	Derecho Procesal Laboral	
Universidad Fidélitas	I-2005	Derecho Procesal Laboral	
Universidad Fidélitas	II-2005	Derecho Procesal Laboral	
Universidad Fidélitas	III-2005	Derecho Procesal Laboral	
Total	<b>28 meses</b>		

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Laboral	81.7484	81.8817

**17) ELIAS BALTODANO GOMEZ, CED. 0602700157**

**DOCENCIA**

Universidad	Cuatrimestre	Curso	Porcentaje por reconocer
Universidad de San José	I-2006	Derecho Administrativo	

Universidad de San José	II-2006	Derecho Administrativo	<b>0.1333%</b>
Universidad de San José	III-2006	Derecho Administrativo	
Universidad de San José	I-2007	Derecho Administrativo	
Universidad de San José	II-2007	Derecho Administrativo	
Universidad de San José	III-2007	Derecho Administrativo	
Universidad de San José	I-2007	Derecho Administrativo	
Universidad de San José	II-2007	Derecho Administrativo	
Total	<b>28 meses</b>		

**(solo para Juez 3 Contencioso Administrativo)**

<b>Universidad</b>	<b>Trimestre</b>	<b>Curso</b>	<b>Porcentaje por reconocer</b>
Universidad de San José	I-2008	Derecho Administrativo	<b>0.0281%</b>
Total	<b>3 meses</b>		

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Contencioso Administrativo	87.2726	87.4340
Juez 3 Contencioso Administrativo	85.6943	85.8276

**18) WENDY PAMELA GARCIA ACUÑA, CED. 0701500474**

**DOCENCIA:**

<b>Universidad</b>	<b>Cuatrimestre</b>	<b>Curso</b>	<b>Porcentaje por reconocer</b>
Universidad Santa Lucía	I-2012	Derecho de Familia	<b>0.0333%</b>
Universidad Santa Lucía	II-2012	Derecho de Familia	
Total	<b>8 meses</b>		

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Conciliador	80.0608	80.0941

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

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

## ARTÍCULO XI

**Documento: 5125-2021**

La señora Natalia Fallas Granados, cédula 01-1060-0281, mediante correo electrónico del 06 de abril del 2021, solicitó lo siguiente:

“...

Solicito EXCLUSIÓN del Concurso CJ-04-2021 de juez o jueza 4 Civil.

En vista de que no es posible la reprogramación solicito de la manera más atenta, se me excluya del Concurso para realización de examen como Jueza Civil 4, sin que aplique la sanción, en virtud de que se me fue rechazada la gestión para poder asistir a la realización del examen. Adjunto copias de los correos respectivos donde me fue negada la gestión”

**De:** Shirley Obando Cubillo <[sobando@Poder-Judicial.go.cr](mailto:sobando@Poder-Judicial.go.cr)>

**Enviado:** viernes, 26 de marzo de 2021 14:51

**Para:** Natalia Fallas Granados <[nfallasg@Poder-Judicial.go.cr](mailto:nfallasg@Poder-Judicial.go.cr)>

**Cc:** Argerie Leal Garcia <[aleal@Poder-Judicial.go.cr](mailto:aleal@Poder-Judicial.go.cr)>; Edgar Jesús Leal Gómez <[elealg@Poder-Judicial.go.cr](mailto:elealg@Poder-Judicial.go.cr)>; Lizeth Gómez Gómez <[ligomez@Poder-Judicial.go.cr](mailto:ligomez@Poder-Judicial.go.cr)>; Ivannia Medina Ramirez <[imedina@Poder-Judicial.go.cr](mailto:imedina@Poder-Judicial.go.cr)>; Kevin Leiva Masis <[kleivam@Poder-Judicial.go.cr](mailto:kleivam@Poder-Judicial.go.cr)>; Olger Luis Castro Pacheco <[ocastrop@Poder-Judicial.go.cr](mailto:ocastrop@Poder-Judicial.go.cr)>; Ana Yancy Zúñiga Fernández <[azuniga@Poder-Judicial.go.cr](mailto:azuniga@Poder-Judicial.go.cr)>; SDJ Santa Cruz <[sdjscr@Poder-Judicial.go.cr](mailto:sdjscr@Poder-Judicial.go.cr)>

**Asunto:** RV: Solicitud de colaboración

Buenas tardes Licda. Natalia

Espero se encuentre bien.

Después de analizar su solicitud y con el VB de esta jefatura se comunica de manera respetuosa que no es posible atenderla con personal juzgador supernumerario, ya que por el principio de legalidad no tendrían competencia para asumir la disponibilidad, no omito indicar, que dentro

de las circulares establecidas tampoco existe nada que ampare lo solicitado, excepto cuando se trata de alguna licencia por incapacidad.

En espera de su comprensión.

-0-

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial informa que la señora Natalia Fallas Granados, se inscribió en el concurso CJ-04-2021 de juez y jueza 4 civil, cuya prueba escrita se programó para el 10 de abril del 2021 en las instalaciones de la Escuela Judicial. En virtud de la cantidad de personas inscritas en el concurso referido, la prueba escrita solo se aplicará ese 10 de abril del 2021, de ahí que no fue posible reprogramar la prueba.

A los efectos en tiempo ella solicitó lo siguiente:

“El presente es para solicitarle de la manera más atenta me sea otorgada si es posible otra fecha para la realización del examen, pues el pasado 26 de marzo se me prorrogó el nombramiento en el Juzgado Contravencional de Carrillo, sin embargo dicho despacho cuenta con disponibilidad durante la semana del 5 de abril a 12 de abril de 2021, - cubriendo el fin de semana que estoy convocada-, realicé la gestión para que fuese cubierta durante la realización de la prueba, sin embargo dicha gestión me fue rechazada, por lo que estoy imposibilitada para presentarme a realizar el examen. Solicito me sea concedida una reprogramación; en caso de no poderme dar otra fecha, solicito no me castiguen, pues dicha situación me imposibilita presentarme y es ajena a mi compromiso y responsabilidad de la realización de la prueba, pues la disponibilidad debo asumirla y con la escasez de nombramientos, se me hizo necesario continuar nombrada en dicho despacho.- Remito los correos sobre la gestión que me fue rechazada.-”

-0-

Sobre el tema, el cartel de la publicación de los concursos señala:

**“VII. SOBRE LAS REPROGRAMACIONES, EXCLUSION Y SANCIÓN**

- ✓ **Exclusión:** No se aceptarán solicitudes de exclusión del concurso una vez que la persona se encuentre inscrita,

excepto por motivos de fuerza mayor y debidamente justificados, cuya valoración le corresponderá al Consejo de la Judicatura, para lo cual deben presentar los comprobantes respectivos en forma oportuna.

- ✓ **Reprogramación:** Proceden en casos calificados debidamente justificados, cuya valoración le corresponderá al Tribunal Examinador, para lo cual debe remitir en formato electrónico(escaneado) la solicitud y los comprobantes que acrediten su gestión en los cinco días hábiles posteriores a la fecha del examen.
- ✓ No se aceptarán solicitudes de reprogramación o exclusión por asuntos de trabajo, salvo en casos emergentes que serán valorados por el Tribunal Examinador o el Consejo de la Judicatura, respectivamente.

Además, según lo establecido por el Consejo de la Judicatura en la sesión CJ-20-2019 del 12 de junio del 2019, artículo VI, las personas participantes en los concursos y que por razones justificadas no se presenten a realizar las pruebas en las fechas establecidas, se les reprogramará la prueba por una única vez. De no presentarse en la fecha asignada para la reprogramación de las pruebas, corresponderá la descalificación del concurso, a cuyos efectos la parte interesada deberá de presentar la justificación correspondiente, que será valorada por ese Consejo. En caso de no hacerlo se procederá con la descalificación aplicando la sanción establecida en el artículo 75 de la Ley de Carrera Judicial

- ✓ **De la sanción:** En concordancia con lo establecido en el artículo 75 de la Ley del Sistema de Carrera Judicial, no podrán participar en estos concursos aquellas personas que fueron descalificadas de un concurso anterior de la misma categoría y materia, cuya descalificación ya le haya sido comunicada por la Sección Administrativa de la Carrera Judicial. Si no se le hubiera comunicado si podrá participar.

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

Quienes obtengan en la prueba escrita y oral igual o superior al 70, pero que sumados los componentes evaluables **no logran alcanzar en el concurso un promedio final igual**

**o superior al 70, “aplazados”, no quedarán elegibles.**

Por lo tanto, se les aplicará la sanción estipulada en el numeral 75 de la Ley de Carrera Judicial.”

-0-

En virtud de que la no asistencia a la prueba se dio por cuanto la señora Fallas Granados debía de hacer disponibilidad en un despacho lejano a San José, Juzgado Contravencional de Carrillo, y de que no fue posible la reprogramación de la prueba, precede acoger la solicitud de exclusión del concurso CJ-04-2021 de juez y jueza 4 civil, sin que se le aplique la sanción establecida en el artículo 75 de la Ley de Carrera Judicial.

**SE ACORDÓ:** Acoger la solicitud de exclusión de la señora Natalia Fallas Granados sin que se le aplique la sanción establecida en el artículo 75 de la Ley de Carrera Judicial.

## **ARTÍCULO XII**

***Documento: 5258-2021***

EL señor German Esquivel Campos, cédula 01-0965-0647, mediante correo electrónico del 06 de abril del 2021, solicitó lo siguiente:

“Buenos días estimados y estimadas integrantes del Consejo de la Judicatura.

Por este medio les solicito, de la forma más respetuosa, que se me excluyan del Concurso CJ-04-2021 de Juez y Jueza 4 Civil, sin que se me aplique la sanción que se indica en el cartel, lo anterior en virtud que para la fecha asignada (10 de abril de 2021), no es posible presentarme a realizar el examen escrito.

Tómese en consideración que el impedimento para asistir a dicha prueba es por un viaje que tengo programado fuera del país, dicho viaje estaba calendarizado para marzo del año anterior, pero a causa de la pandemia se tuvo que posponer y su reprogramación se agendó para del 8 de abril al 15 de abril de 2021; es para asistir a un evento familiar, que en caso de no ir, perdería el dinero invertido en los tiquetes de vuelo y demás reservaciones ya hechas, y más importante, perderíamos la oportunidad de estar presentes (mi esposa y yo) en un evento familiar con personas que desde hace mucho tiempo no compartimos por la distancia.

Apelo a su comprensión, en el entendido que la fecha del viaje y compra de boletos estaban programados antes de la apertura del Concurso, hace más de un año, pero la pandemia ocasionó que todos los planes se tuviesen que cambiar y eso es algo que se sale por completo de nuestro control. Adjunto les remito los tiquetes de viaje, mismos que justifican lo expuesto.

Comprendo con claridad que al someterme al proceso de evaluación y realización de exámenes es por aspiraciones personales, pero dichas aspiraciones únicamente tienen el norte de servir al Poder Judicial, ya que estar elegible como Juez en cualquier categoría y materia, es para uso único y exclusivo de esta institución, así que mi aspiración personal, se convierte, a su vez, en un interés compartido con el Poder Judicial.

Sin otro particular, quedo atento por cualquier consulta o comentario.”

-0-

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial informa que el señor German Esquivel Campos, se inscribió en el concurso CJ-04-2021 de juez y jueza 4 civil, cuya prueba escrita se programó para el 10 de abril del 2021 en las instalaciones de la Escuela Judicial. En virtud de la cantidad de personas inscritas en el concurso referido, la prueba escrita solo se aplicará ese 10 de abril del 2021, de ahí que no fue posible reprogramar la prueba.

Se tiene a la vista los tiquetes de los vuelos programados del 08 al 15 de abril del 2021:

-0-

Sobre el tema, el cartel de la publicación de los concursos señala:

**“VII. SOBRE LAS REPROGRAMACIONES, EXCLUSION Y SANCIÓN**

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

- ✓ **Reprogramación:** Proceden en casos calificados debidamente justificados, cuya valoración le corresponderá al Tribunal Examinador, para lo cual debe remitir en formato electrónico(escaneado) la solicitud y los comprobantes que acrediten su gestión en los cinco días hábiles posteriores a la fecha del examen.
  
- ✓ No se aceptarán solicitudes de reprogramación o exclusión por asuntos de trabajo, salvo en casos emergentes que serán valorados por el Tribunal Examinador o el Consejo de la Judicatura, respectivamente.

Además, según lo establecido por el Consejo de la Judicatura en la sesión CJ-20-2019 del 12 de junio del 2019, artículo VI, las personas participantes en los concursos y que por razones justificadas no se presenten a realizar las pruebas en las fechas establecidas, se les reprogramará la prueba por una única vez. De no presentarse en la fecha asignada para la reprogramación de las pruebas, corresponderá la descalificación del concurso, a cuyos efectos la parte interesada deberá de presentar la justificación correspondiente, que será valorada por ese Consejo. En caso de no hacerlo se procederá con la descalificación aplicando la sanción establecida en el artículo 75 de la Ley de Carrera Judicial

- ✓ **De la sanción:** En concordancia con lo establecido en el artículo 75 de la Ley del Sistema de Carrera Judicial, no podrán participar en estos concursos aquellas personas que fueron descalificadas de un concurso anterior de la misma categoría y materia, cuya descalificación ya le haya sido comunicada por la Sección Administrativa de la Carrera Judicial. Si no se le hubiera comunicado si podrá participar.

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

Quienes obtengan en la prueba escrita y oral igual o superior al 70, pero que sumados los componentes evaluables **no logran alcanzar en el concurso un promedio final igual o superior al 70, “aplazados”, no quedarán elegibles.** Por lo tanto, se les aplicará la sanción estipulada en el numeral 75 de la Ley de Carrera Judicial.”

Tomando en consideración que la situación apuntada por el señor German Esquivel Campos, fue producto de un cambio en las fechas del viaje que tenía programado y que este cambio se dio a raíz de la pandemia del COVID, se considera razonable su gestión para que se le excluya del concurso CJ-04-2021 para el cargo de juez y jueza 4 civil, sin que se le aplique la sanción establecida en el artículo 75 de la Ley de Carrera Judicial.

**SE ACORDÓ:** Acoger la solicitud del señor German Esquivel Campos y excluirlo del concurso CJ-04-2021 sin la aplicación de la sanción establecida en el artículo 75 de la Ley de Carrera Judicial.

### **ARTÍCULO XIII**

**Documento: 5552-2021**

EL señor Jorge Bolaños González, cédula 01-1022-0013, mediante correo electrónico del 09 de abril del 2021, solicitó lo siguiente:

“Sirva la presente para justificar mi ausencia al examen indicado, desde ayer he tenido síntomas virales o infección que me hicieron tener que ir al centro hospitalario desde hoy en la madrugada para tratar de mejorar mi salud...estoy con medicina y en lo posible el Dr. me recomendó reposo...”

Por lo expuesto y debido a que me mandaron reposo y antibiótico por una posible infección estomacal, gastroenteritis solicito muy respetuosamente justificar mi ausencia al citado y que no se me sancione conforme a la ley de carrera judicial por la inasistencia...”

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial informa que el señor Jorge Bolaños González, se inscribió en el concurso CJ-04-2021 de juez y jueza 4 civil, cuya prueba escrita se programó para el 10 de abril del 2021 en las instalaciones de la Escuela Judicial. En virtud de la cantidad de personas inscritas en el concurso referido, la prueba escrita solo se aplicará ese 10 de abril del 2021, de ahí que no fue posible reprogramar la prueba.

Se tiene a la vista el siguiente comprobante médico del 09 de abril del 2021:

## Caja Costarricense de Seguro Social



2701 - HOSPITAL FERNANDO  
ESCALANTE PRADILLA

### COMPROBANTE DE ASISTENCIA

**Id:** 0 / 110220013

**Nombre:** JORGE HUMBERTO  
BOLAÑOS GONZALEZ

**Hora Entrada:** 09/04/2021 05:00:03 AM

**Hora Salida:** 09/04/2021 08:43:43 AM

**Acompañante:**

**Servicio:** 10 / URGENCIAS

**Especialidad:** 94 / MEDICINA DE  
EMERGENCIA

**Observaciones:** Asistencia a Urgencias.

**Impreso por:** ndesquivel / Natalia De  
Los Angel Esquivel

**Emisión:** 09/04/2021 08:45:13 AM



-0-

Sobre el tema, el cartel de la publicación de los concursos señala:

#### **“VII. SOBRE LAS REPROGRAMACIONES, EXCLUSION Y SANCIÓN**

- ✓ **Exclusión:** No se aceptarán solicitudes de exclusión del concurso una vez que la persona se encuentre inscrita, excepto por motivos de fuerza mayor y debidamente justificados, cuya valoración le corresponderá al Consejo de la Judicatura, para lo cual deben presentar los comprobantes respectivos en forma oportuna.
- ✓ **Reprogramación:** Proceden en casos calificados debidamente justificados, cuya valoración le corresponderá al Tribunal Examinador, para lo cual debe remitir en

formato electrónico(escaneado) la solicitud y los comprobantes que acrediten su gestión en los cinco días hábiles posteriores a la fecha del examen.

- ✓ No se aceptarán solicitudes de reprogramación o exclusión por asuntos de trabajo, salvo en casos emergentes que serán valorados por el Tribunal Examinador o el Consejo de la Judicatura, respectivamente.

Además, según lo establecido por el Consejo de la Judicatura en la sesión CJ-20-2019 del 12 de junio del 2019, artículo VI, las personas participantes en los concursos y que por razones justificadas no se presenten a realizar las pruebas en las fechas establecidas, se les reprogramará la prueba por una única vez. De no presentarse en la fecha asignada para la reprogramación de las pruebas, corresponderá la descalificación del concurso, a cuyos efectos la parte interesada deberá de presentar la justificación correspondiente, que será valorada por ese Consejo. En caso de no hacerlo se procederá con la descalificación aplicando la sanción establecida en el artículo 75 de la Ley de Carrera Judicial

- ✓ **De la sanción:** En concordancia con lo establecido en el artículo 75 de la Ley del Sistema de Carrera Judicial, no podrán participar en estos concursos aquellas personas que fueron descalificadas de un concurso anterior de la misma categoría y materia, cuya descalificación ya le haya sido comunicada por la Sección Administrativa de la Carrera Judicial. Si no se le hubiera comunicado si podrá participar.

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

Quienes obtengan en la prueba escrita y oral igual o superior al 70, pero que sumados los componentes evaluables **no logran alcanzar en el concurso un promedio final igual o superior al 70, “aplazados”, no quedarán elegibles.** Por lo tanto, se les aplicará la sanción estipulada en el numeral 75 de la Ley de Carrera Judicial.”

La situación señalada por el señor Bolaños González es comprensible, sin embargo, no se tiene a la vista que se haya extendido documento de incapacidad, en el cual se acredite que no le es posible realizar la prueba correspondiente al concurso CJ-04-2021 de juez y jueza 4 civil. En razón de ello conforme a las reglas establecidas en el cartel de la publicación, lo correspondiente es excluirlo del concurso con la sanción establecida en el artículo 75 de la Ley de Carrera Judicial.

**SE ACORDÓ:** Denegar la solicitud del señor Jorge Bolaños González.

#### **ARTICULO XIV**

**Documento: 5278-5284**

La señora Vanessa Fernández Salas, Prosecretaria General Interina de la Secretaría General de la Corte, comunicó mediante oficio N° 2914-2021 el acuerdo de Consejo Superior, sesión N° 25-202, celebrada el 25 de marzo de 2021, artículo XXXIV, que literalmente indica:

“Documento N° 2624-21

En sesión N° 103-19 celebrada el 26 de noviembre de 2019, artículo LXXXI, se tuvo por rendido el oficio N° PJ-DGH-RS-0728-19 de 30 de octubre de 2019 suscrito por la máster Roxana Arrieta Meléndez y las licenciadas Olga Guerrero Córdoba y Krissia Rojas Quirós, por su orden, Directora interina, Subdirectora interina y Jefa interina de la Sección de Reclutamiento y Selección, y con base en él y en atención a principios de razonabilidad, proporcionalidad e idoneidad, se le informó a la señora Estefanny Calvo Luna, que en caso que se le presentara una nueva oportunidad laboral en este Poder de la República, la jefatura podría solicitar a la Sección de Reclutamiento y Selección, se le aplicara nuevamente las valoraciones correspondientes al proceso selectivo de primer ingreso.

La señora xxx, Abogada, mediante nota del 12 de marzo de 2021, manifestó lo siguiente:

“La suscrita xxx, cédula xxx, Abogada, de forma respetuosa manifiesto que participé en el concurso para Juez Penal 4, donde gané el examen tanto escrito como oral.

Posteriormente presenté ante el Consejo de la Judicatura, el Recurso de apelación del informe desfavorable de la UISA, (Unidad de Investigación Social y Antecedentes), Estudio Socio laboral xxx, dicha apelación es denegada en la sesión CJ-26-2020, celebrada el 01 de julio del año 2020.

En fecha 16 de julio del 2020, presenté Recurso de Reconsideración, siendo dicho recurso rechazado por parte del Consejo de la Judicatura en sesión CJ-30-2020, celebrada el 15 de julio del año 2020.

En fecha 20 de octubre del 2020, solicité a Carrera Judicial una Revaloración por parte de la UISA, indicando los nuevos elementos de prueba con los que contaba, ya que, aunque les había manifestado que había sufrido xxx, y que tuve que buscar ayuda, no contaba con mayores elementos de prueba que fueran tomados en cuenta por los compañeros de la UISA, sin embargo, el Consejo de la Judicatura, rechaza la gestión por acuerdo tomado por en sesión CJ-043-2020, celebrada el 14 de octubre del año 2020.

Respetables Miembros del Consejo Superior, de forma muy respetuosa, les solicito una Revaloración parte de la UISA, en virtud de que existen nuevos elementos de prueba, a los cuales no tuvieron acceso los funcionarios que emiten el informe de Trabajo Social y es de suma importancia que sean valorados de forma integral por dicha Unidad, a fin de arribar a una conclusión con mayores elementos probatorios que permitan concluir con mayor justicia y en apego a la verdad real.

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

El Principio de la Verdad Real en el Derecho Administrativo, ha sido analizado en la doctrina nacional: “En el procedimiento administrativo se deberán verificar los hechos que sirven de motivo

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

La jurisprudencia nacional, propiamente de la Sala Constitucional, con respecto al Principio de la Verdad Real en el Derecho Administrativo, expone: “Si se analiza la prueba que obra en el expediente no es difícil notar que ese Tribunal solo recibió cuatro testimonios de los trece que ofreció la recurrente, mientras que recibió otra gran cantidad de testimonios, de personas que de alguna u otra forma han tenido disgustos con la accionante, situación que hace que tengan un interés de por medio existiendo entonces una desproporción en la prueba recibida. El principio del debido proceso marca los motivos, las condiciones y las circunstancias en que un proceso –aún en materia de investigación administrativa debe empezar e ir hasta la resolución final para obtener la verdad real”. Voto 308-1990 de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de las dieciséis horas cuarenta y cinco minutos del veintidós de marzo de mil novecientos noventa.

Por lo expuesto, señores Miembros del Consejo Superior con acentuado respeto, solicito se me brinde la oportunidad de una nueva valoración por parte de la UISA, donde dichos funcionarios puedan valorar todos los elementos de prueba, entre ellos los que de seguido se detallan:

- 1.- El Informe de atención xxx de parte de la Licda. Paola Vargas Gómez, profesional especialista en materia de xxx, quien labora en la empresa Territorio Psicológico, ubicada en Barrio México, San José, donde los profesionales se han especializado, capacitado y acreditado en Logoterapia y Análisis Existencial, Capacitación, Atención y Prevención de riesgos psicosociales del trabajo (Mobbing) y Certificación en Terapia EMDR y Mediación (RAC) y luego de varias sesiones de atención y de la aplicación de diferentes pruebas técnicas, logra concluir que efectivamente sufrió discriminación laboral, expresada en xxx, al determinar en el Informe Psicológico

lo siguiente: “xxx. (F.09.81 DSM IV), reactivo a un cuadro de xxx” y de estimarlo necesario, solicito respetuosamente la valoración psicológica por parte de medicatura forense.

2.- La causa laboral número xxx, donde solicito la nulidad de las resoluciones administrativas, ya que estas fueron originadas en xxx

3.- Información del Psicólogo de la Corte, Lic. Miguel Arroyave.

4.- Información de la Licda. Kattia Saborío Soto, Jefa de Ambiente Laboral del Poder Judicial.

5.- Información del INS.

Respetables Miembros del Consejo Superior, lo que pido es la oportunidad de que los compañeros de la UISA, puedan emitir un criterio tomando como referencia la integralidad de la prueba y no solo la prueba que emite una de las partes, como lo es en mi caso, el informe de la Jefatura, de donde vino el xxx, lo anterior en atención al Principio de la Verdad Real en el Derecho Administrativo, al Principio del Debido Proceso y al Principio de no Discriminación Laboral.

(...).”



PJ-DGH-SACJ-1942-2020 Sesión CJ



PJ-DGH-SACJ-1214-2020 Sesión CJ-26-2



PJ-DGH-SACJ-1360-2020 Sesión CJ-30-2



PJ-DGH-SACJ-1361-2020 Sesión CJ-30-2

- 0 -

Manifiesta la máster Romero Jenkins: “Tengo la duda porque quien resolvió eso fue el Consejo de la Judicatura y ella está gestionando aquí una especie de alzada.”

Indica el Integrante Amador Badilla: “Siempre actúa en consulta con los traslados o las permutas, en si es como un órgano técnico que de previo nos da un informe con recomendaciones, entonces sería bueno tenerlo como insumo.”

Agrega el Magistrado Presidente Cruz Castro: “Es como un acto preliminar que no incide en la decisión, no es de carácter vinculante, pero si es importante para que ellos lo valoren, por bien podría ser que resuelvan al hacerle la prueba.”

Previamente a resolver lo que corresponda, se acordó: Solicitar al Consejo de la Judicatura que emita un informe a este Consejo Superior, sobre la situación expuesta por la señora xxx, Abogada.

Hacer este acuerdo de conocimiento de la señora xxx. Se declara acuerdo firme”

-0-

En relación con el tema, la Sección Administrativa de la Carrera Judicial informa lo siguiente:

- La señora xxx participó en el CJ-26-2018 para el cargo Juez y Jueza 4 Penal y obtuvo un promedio de 73.3957.
- Producto de su participación en el concurso señalado, en concordancia con lo establecido en el perfil competencial para dicho cargo, si bien quedó elegible, obtuvo un resultado de xxx en la evaluación que fuera efectuada por el equipo interdisciplinario de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial y que fuera confirmado con la evaluación hecha por la Unidad de Antecedentes UISA.
- Del análisis hecho por la Unidad de Antecedentes UISA, se desprende que la xxx para el puesto se basó en algunas causas de índole disciplinario, que surtieron efecto en el análisis de la competencia de Ética y Moral”.
- Conforme a lo dispuesto por la Corte Plena, las evaluaciones que se realizan para las personas aspirantes a los puestos de la Judicaturas, deben ser homólogas a las que se realizan por parte de la Unidad de Antecedentes UISA, específicamente en aspectos relacionados con la ética y moral y por ende los resultados deberán de ajustarse a los lineamientos contenidos en el Reglamento de la UISA.
- En razón de lo anterior, el Consejo de la Judicatura en la sesión CJ-043-2020 celebrada el 14 de octubre de 2020, artículo XIV al conocer la solicitud de revaloración planteada por la señora xxx, dispuso lo que literalmente se indica:

**“Documento: 17866-20**

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

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

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

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

La jurisprudencia nacional, propiamente la Sala Constitucional

con respecto a este Principio de la Verdad Real en el Derecho Administrativo expuso: *“Si se analiza la prueba que obra en el expediente no es difícil notar que ese Tribunal solo recibió cuatro testimonios de los trece que ofreció la recurrente, mientras que recibió otra gran cantidad de testimonios, de personas que de alguna u otra forma han tenido disgustos con la accionante, situación que hace que tengan un interés de por medio existiendo entonces una desproporción en la prueba recibida. El principio del debido proceso marca los motivos, las condiciones y las circunstancias en que un proceso –aún en materia de investigación administrativa debe empezar e ir hasta la resolución final para obtener la verdad real”*. Voto 308-1990 de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de las dieciséis horas cuarenta y cinco minutos del veintidós de marzo de mil novecientos noventa.

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

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

Lugar para notificaciones: [bufetemarinnotificaciones@gmail.com](mailto:bufetemarinnotificaciones@gmail.com)”

-0-

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

**“Documento: 6475-2020**

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

**“Documento: 6475**

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

**“Documento 6475-2020**

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

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

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

**“Señores**

**Consejo de la Judicatura**

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

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

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

Asimismo, manifesté en la referida nota que en el informe no se menciona -a pesar de que en la entrevista lo puse en conocimiento de los evaluadores- la situación de xxx, ni se menciona que, debido a ello, las causas que se abrieron todavía no están en firme porque existe una causa en el Juzgado Laboral, la sumaria **xxx** que se encuentra en el **Juzgado de Trabajo del Primer Circuito Judicial de San José** a la espera de la resolución de la competencia. Lo anterior por la presencia de defectos absolutos, términos de caducidad vencidos e inobservancia de la crítica racional en el análisis de la prueba.

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

### **ANTECEDENTES**

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

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

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

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

5. Había ocupado el mismo puesto, desde el año **2007**, durante **SEIS AÑOS**, en la misma plaza y puesto con el mismo escritorio y circulante, por lo que, para salir adelante con mi trabajo, responsablemente, siempre llegaba muy temprano, además me llevaba trabajo para mi casa, donde laboraba sábados y domingos, de lo cual es testigo mi familia.

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

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

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

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

10. **Desde el año 2014**, comencé a padecer de xxx, por lo que requería tratamiento para la xxx, debido al xxx que sufría de parte de la nueva coordinación, tuve que ser tratada por medico de empresa y psicología de la Corte, y por el siquiatria. (PRUEBA TRES) (\*)

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

le decía que hiciera otra cosa, dejándome sin autoridad y retrasando el trabajo, causándome gran frustración.

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

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

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

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

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

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

18. Era tanta mi desesperación, que, en dos ocasiones, en el 2015 y el 2017, me presenté donde el Fiscal General a solicitar el traslado, pero no fue posible, lo que me causó gran xxx

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

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

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

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

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

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

está interesado en conversar conmigo sobre los ocurrido en la Unidad de Trámite Rápido. A lo que respondí que no tenía ningún problema en hablar con la verdad porque debido a lo vivido tuve que presentar a renuncia. *(PRUEBA DIEZ) (\*)*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(\*) Las pruebas señaladas se encuentran aportadas en la causa laboral **xxx**.

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

En el informe se señala que: “Por todo lo anterior, a partir de los resultados de la valoración Sociolaboral se estima que en lo referente a la idoneidad ética y moral que el Poder Judicial demanda de sus colaboradores y colaboradoras, la señora xxx tiene un criterio xxx”.

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

Con la certeza de mi inocencia interpuse en la vía de jurisdicción laboral la respectiva impugnación de las resoluciones en las que se me sanciona –sumaria **xxx**- y, por lo tanto, no están en firme, por esa razón con todo respecto se violenta el Principio de Inocencia al señalar que existen cuestionamientos en cuanto a mi ética y moral. En el informe se indica que no presenté ante la UISA prueba a mi favor, sin embargo, cuando me entrevistaron llevé todas las pruebas presentadas en la demanda laboral y me dijeron que luego me las solicitarían lo cual no ocurrió.

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

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

“1.- xxx:

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

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

### **I. AUSENCIA DE VALORACIÓN DE DOCUMENTOS APORTADOS**

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

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

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

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

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

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

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

Así como, Las Reglas Prácticas para orientar el ejercicio de la potestad disciplinaria y funcionamiento del Tribunal de la Inspección Judicial, CIRCULAR N° 09-2002, artículo 8° establecen: -De acuerdo con la potestad recogida en el artículo 185 de la Ley Orgánica, **para que los Jefes de oficina puedan aplicar el régimen disciplinario sobre sus subordinados, se establece que**

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

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

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

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

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

Todo lo expuesto viene a dejar claro la existencia de diversos criterios en torno al tema de la prescripción y caducidad, nótese que a lo largo del tiempo, se han dictado varias resoluciones por los diferentes órganos tanto administrativos como jurisdiccionales e incluso entre la normativa administrativa y la normativa laboral, no existe acuerdo y por el contrario **se adolece de seguridad**

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

### **III. VIOLACIÓN AL DEBIDO PROCESO VULNERACIÓN DERECHO DE DEFENSA.**

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

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

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

*los requerimientos e instancias conforme a ese criterio, aun en favor del imputado”.*

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

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

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

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

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

declaraciones con mis argumentos de defensa, y prueba, **que son la verdad de lo ocurrido**, no podía actuar de otra forma, de ahí que mi actuación fue diligente y apegada al conocimiento que tenía en el momento.

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

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

Todo lo anterior se lo puse en conocimiento a la jefatura, quien lejos de valorar lo ocurrido, decide someterme a un proceso disciplinario a todas luces injusto, y sancionarme de forma arbitraria, causándome agravio, por el daño emocional y laboral que ello implica, debido al xxx, tal y como lo demuestro con el documento de atención recibida en la departamento de sicología de la Corte, se ha vulnerado groseramente mis derechos laborales, y mi estabilidad emocional como se demuestra con la atención de médico privado y debido a toda la situación vivida tuve que

presentar la renuncia. No omito indicar que traté de hablar con la señora Emilia Navas y me contestó que no hablaría sobre lo ocurrido.

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

## **2.- CAUSA número xxx:**

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

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

## **V. AUSENCIA DE VALORACIÓN DE DOCUMENTOS APORTADOS**

Se aportaron los siguientes documentos:

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

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

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

artículo 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Además, la causa estuvo **INACTIVA DURANTE OCHO MESES** por lo que de forma objetiva y el fiscal instructor de la Unidad de Inspección debió hacerlo de conocimiento de la Fiscal General Emilia Navas a fin de que se declarara la caducidad de la causa.

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

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

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

## **VII. VIOLACIÓN AL DEBIDO PROCESO VULNERACIÓN DERECHO DE DEFENSA.**

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

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

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

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

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

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

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

Cuando los fiscales de la Unidad de Inspección Fiscal recibíamos una queja, formulábamos el traslado de cargos, y lo pasábamos a la jefatura para que lo revisara y diera el visto bueno, en este caso así se hizo, haciendo un previo análisis de los hechos que originaron la denuncia, por tanto, cuando teníamos conocimiento de una posible falta disciplinaria en la tramitación de una causa penal, lo primero se hace es revisarla, a fin de determinar por economía procesal y de recursos públicos, si los hechos disciplinarios han prescrito o no hay falta que perseguir lo anterior en apego al principio de objetividad que debe regir las actuaciones

de los funcionarios que tramitan materia disciplinaria, por lo que se valoró en este caso que el delito investigado es un delito complejo de instruir, al tratarse de un delito de homicidio culposo contra ignorado, debido a la falta de información brindada al momento de presentar la denuncia, siendo que la atención de la quejosa participan varios profesionales en la salud en diferentes centros de salud, de las cuales no se tenía el nombre y tampoco, que tipo de atención le habían dado, incluida la valoración y medicamento prescrito, y el diagnóstico médico, aunado al hecho de que en ese momento la quejosa no aporta ningún tipo de prueba, como se infiere de la denuncia penal por lo que se requería de contar con la documentación idónea para solicitar el dictamen médico legal y así poder determinar las causas del fallecimiento del menor, es sabido que este tipo de delitos requieren de mucho tiempo por parte del fiscal a fin de recabar toda la información y documentación necesaria, al tratarse la información sobre la atención médica brindada por la Caja Costarricense de Seguro Social a los pacientes de datos privados con carácter confidencial, se tomó en cuenta que la denuncia penal se presentó en el mes de diciembre, prácticamente cuando ya iniciaba el periodo de vacaciones de fin de año, aunado a los otros periodos de vacaciones que tenían en ese momento todos los servidores públicos, lo que evidentemente redujo sensiblemente el tiempo para contar con la documentación de atención de la quejosa. Al expediente se aporta el acta de defunción, la epicrisis del internamiento de la denunciante del 5 al 7 de noviembre del 2013, así como los documentos de atención e internamiento del 20 al 25 de noviembre del 2013 en el Hospital de las Mujeres Dr. Adolfo Carit Eva y una vez con esa información la fiscal encargada procede a solicitar el dictamen médico legal el 24 de febrero del 2015, **por lo que queda en evidencia que la causa penal xxx no estuvo inactiva antes del periodo de tiempo que se señala en el traslado de cargos**, no así después de ese periodo por eso en el traslado de cargos se acusa a partir de ese periodo ya que después de ese tiempo, la causa permanece inactiva, siendo que es hasta el día 15 de setiembre del 2016, que se emite un primer dictamen médico legal, donde se indica que se requiere del expediente original de atención en la Clínica Carlos Durán, así como del expediente original de la atención recibida por la madre y el producto en el Hospital de las Mujeres Adolfo Carit Eva, además de la copia del certificado de defunción del producto y del protocolo de la autopsia del producto, con las fotografías y las láminas de histología y bloques de parafina respectivos. El 18 de setiembre del 2017, el departamento de medicina legal emite una ampliación del dictamen, donde solicita más documentos, el estudio anatómopatológico tanto de la autopsia como de la placenta, finalmente mediante ampliación de dictamen de fecha 1 de noviembre del 2017, el médico legal arriba a la conclusión de que se trató de un parto inmaduro de un feto del 26 semanas, que muere poco después de su nacimiento, y contrario a ello en el acta de defunción se indica óbito fetal, y en la casilla 10 se consigna que

el fallecimiento se da antes de la labor de parto, pero a pesar de la contradicción en los documentos, en virtud de que no se le realizó la autopsia **debido a que los familiares firmaron la autorización para que no se realizara la autopsia hospitalaria no era posible para el médico legal emitir un dictamen sobre la causas de muerte del menor.** En virtud de ello, al no poderse determinar la comisión de un delito, la causa fue Desestimada lo que lleva a concluir que no se pudo determinar alguna responsabilidad penal como consecuencia de que no se realiza una autopsia al menor debido a la autorización de la familia para que no se hiciera.

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

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

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

### **3.- xxx:**

En esta causa se me acusa de no acudir a una audiencia, mientras laboraba en la Unidad de Trámite Rápido, nuevamente hechos injustos, ya que se demuestra el desorden que había en la Unidad de Trámite Rápido en la agenda y por ende desorden en la asignación de audiencias a los fiscales, sumado a la gran carga laboral, tampoco valora la Fiscalía General (**Unidad de Inspección**

**Fiscal), la caducidad de la acción disciplinaria por vencimiento del mes para trasladar cargos y del año para finalizar la investigación y emitir una resolución, y sumado a ello estuvo inactiva por espacio de nueve meses sin justificación alguna.**

#### **I. DEFENSA DE CADUCIDAD DE LA ACCIÓN**

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

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

Nótese que no existe justificación alguna para no haber llevado a cabo la confección del traslado de cargos y su debida notificación dentro del término legal establecido en el artículo 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

El término no se debe contabilizar desde que la Inspección Fiscal es impuesta del conocimiento de la supuesta falta sino desde que

el Fiscal Adjunto (quien tiene potestad disciplinaria al ser jefe de oficina) tiene conocimiento, lo que sucede en fecha **13 de abril del 2018**, por ello el término vencía el 13 de mayo del 2018. El Fiscal Adjunto para el caso concreto era el señor Roger Solís.

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

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

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

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

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

Desde que Doña Emilia Navas autorizó mi traslado a la UTR, me he esforcé por hacer mi trabajo con excelencia a pesar de la

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

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

En cuanto a la carga laboral excesiva de los fiscales existe un pronunciamiento de la Sala Constitucional, el voto número 12788-2011, el cual en lo que interesa señala lo siguiente: “[...] *Esta dilación, que la Sala estima excesiva, no es imputable a los fiscales*

*ni autoridades jurisdiccionales que han intervenido en el asunto – como bien se aduce en el informe rendido- sino a circunstancias propias del sistema (volumen de trabajo y falta de personal, entre otras), lo cual ha venido a incidir negativamente en el cumplimiento del principio de justicia de pronta y cumplida establecido en el artículo 41 de la Constitución Política. Los problemas administrativos que sufren los despachos judiciales no pueden ser trasladados a los administrados[...].*

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

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

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

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

La oficina de Ambiente Laboral conoce la grave situación de la carga laboral en la Unidad de Trámite Rápido y el desorden en los señalamientos, ya que cuando los reciben no los agendan correctamente lo que ocasiona que tengamos que asumir prácticamente todos los días con urgencia señalamientos que no han sido asignados a ninguno de los fiscales o cambiar a última hora sin que de ello quede registro, se debe establecer directrices claras en cuanto al control y asignación de los señalamientos y no abrir causas disciplinarias y sanciones injustas y antojadizas como en este caso.

**4.- xxx:**

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

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

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

#### **EXCEPCIÓN DE CADUCIDAD DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA:**

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

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

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

#### **INSUFICIENCIA PROBATORIA:**

Si bien, ingresé a la laborar a la Unidad de Trámite Rápido el día 18 de diciembre del 2017, lo cierto es que me asignaron un escritorio con más de trescientas causas penales, las cuales no tuve el tiempo de revisar debido a que la excesiva carga laboral, apenas nos daba el tiempo de acudir a las audiencias y juicios durante el día, por lo que debíamos ir a trabajar los sábados y fuera de horario laboral para salir adelante con el escritorio.

Sumado a lo anterior, se tiene que con la prueba aportada por la señora Ingrid Guth, no se puede acreditar que mi persona, tuviera los expedientes xxx a mi cargo, durante todo ese tiempo, ello

porque durante varios periodos estuve de vacaciones, aunado a un permiso sin goce de salario de un mes, debido al xxx, sumado a que estuve incapacitada, periodos en los que fui sustituida por otros fiscales y en otros casos no fui sustituida.

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

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

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

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

En la causa xxx revisados los hechos y prueba, no se desprende de la misma que el imputado cometiera un delito con el cuchillo, lo que ocurre es que el arma blanca se le ubica al imputado debido a una revisión de rutina por parte de los oficiales de la Fuerza Pública, siendo una conducta atípica.

En la causa xxx se observa que el imputado xxx es un ciudadano colombiano el cual no fue ubicado pese las gestiones y se tenía información proveniente del señor xxx, quien le refirió al oficial de localización que el imputado se había ido para Colombia y no sabía

cuando regresaba por lo que no existía la posibilidad de indagar al imputado xxx, ya que se desconocía su paradero.

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

En la causa xxx el imputado xxx es denunciado porque omite cancelar las cuotas obrero patronales, correspondientes a los meses de julio y noviembre del 2016, no obstante, dicha conducta deviene en atípica, toda vez que el señor xxx no se encontraba en el país para ese momento, lo que se demuestra con la certificación de movimientos migratorios, donde se indica que sale del país el 1 de marzo del 2016 y regresa hasta el 2017, aunado a ello, cuando se solicita la inscripción de la empresa como patrono, el imputado no se encontraba en el país, ya que cuando sale del país únicamente se encontraba inscrito como trabajador independiente. En lo que respecta a la causa xxx de la redacción del hecho siete del traslado de cargos y del historial de tramitación se desprende que mi persona no tenía asignado el expediente al momento de la prescripción, toda vez que lo recibí el 13 de julio del 2018, momento para el cual ya había operado el plazo de prescripción el cual acaeció el 12 de febrero del 2018.

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

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

Por otra parte, en la Unidad de Trámite Rápido había cuatro fiscales únicamente, atendiendo todas audiencias y juicios, y tramitando además un circulante grande de expedientes, siendo que en algún momento se hizo una redistribución de expedientes,

pero se nos asignaron más funciones por lo que la situación no mejoró.

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

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

**Expediente xxx**

Encausada: xxx

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

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

**MOTIVOS**

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

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

Las Reglas Prácticas para orientar el ejercicio de la potestad disciplinaria y funcionamiento del Tribunal de la Inspección Judicial, CIRCULAR N° 09-2002, artículo 8° establecen: -De acuerdo con la potestad recogida en el artículo 185 de la Ley Orgánica, para que los Jefes de oficina puedan aplicar el régimen disciplinario sobre sus subordinados, se establece que esa potestad sea ejercida en forma obligatoria en el caso de las faltas leves y en el caso de las faltas graves, de conformidad con las reglas de competencia establecidas en ese artículo. Lo anterior involucra tanto las faltas indicadas en el artículo 193 de la Ley Orgánica, como aquellas que la jurisprudencia administrativa llegue a reputar como tales en aplicación del artículo 194 de la Ley arriba citada. Para los efectos de este artículo, la competencia, en caso de duda será fijada por el Tribunal de la Inspección Judicial, sin ulterior recurso. Al estimarse, por parte del jefe de Oficina, que no es competente para conocer el asunto en investigación, deberá remitirlo **inmediatamente** al Tribunal de la Inspección Judicial. (La negrita no está en el original).

Asimismo, la **GUÍA GENERAL Procedimiento Disciplinario Administrativo en el Poder Judicial**, del año 2017 establece

sobre las: **1.- Instancias que aplican el Régimen Disciplinario Administrativo en el Poder Judicial que las:**

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

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

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

En el año 2002, se estableció que dicho plazo de prescripción era de carácter ordenatorio, con las consecuencias derivadas del mismo, al indicarse: “[...] para finalizar también se considera oportuno citar el voto de la misma Sala Constitucional, número 8243, de las dieciocho horas con cuarenta y dos minutos del tres de diciembre de mil novecientos noventa y siete, donde, en su considerando cuarto, expresamente se indica: Por otra parte, el hecho de que la Administración no hubiese resuelto los recursos presentados dentro del plazo legalmente estipulado, no implica que pierda la competencia y que no pueda, posteriormente, entrar a conocerlos y resolver lo que en derecho corresponda, ya que se trata de plazos ordenatorios cuya trasgresión, si bien puede producir una violación al principio de justicia pronta y cumplida, no impide el pronunciamiento del órgano correspondiente [...]” (ver votos reseñados en la circular número 1-2002 del Ministerio Público del 15 de enero del 2002).

Posteriormente, se retomó el tema de los plazos de prescripción y, se indicó que se trataba de un término perentorio, como bien se puede ver en los votos números 811-2002 y 21-2005 del Tribunal de la Inspección Judicial. En el voto número 811-2002, el órgano disciplinario, expuso lo siguiente: “[...] Este Tribunal en varios

*pronunciamientos ha sostenido que el plazo del mes para sancionar, contemplado en el numeral 211, es perentorio, con las salvedades legales que al efecto puedan darse en casos de suspensión del procedimiento [...]”.*

Sobre la variedad en los criterios que han surgido a lo largo del tiempo, es el Voto N° 678-2010 del Tribunal de la Inspección Judicial de las trece horas cuarenta y un minutos del treinta de julio del dos mil diez, donde se establece que el plazo determinado en el artículo 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, comienza a contarse a partir de que el órgano instructor **cuente con la prueba necesaria para imputar los cargos**, al indicar: “[...] III.- En este asunto nos encontramos, que si bien llama a confusión que las piezas del expediente penal número 04-005082-647-PE, se encuentran cosida y foliadas posterior al traslado de cargos que rola a folio 8. Se desprende de esa resolución que narra todos los hechos relevantes en la investigación de la causa penal y de las constancias que rolan a folio 6 y 7, que para formular la acusación se requirió el estudio del expediente penal. Por lo anterior se concluye que de acuerdo con la constancia de folio 7 fue posible ubicarlo posterior al diecinueve de agosto del dos mil nueve, y dentro de ese mes calendario se generó el traslado de cargos. Por lo anterior se obedecieron los términos establecidos en el artículo 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial conforme lo señala el a quo debe rechazarse la excepción [...]”.

(La negrita no está en el original).

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

El Tribunal de Casación de lo Contencioso Administrativo, mediante resolución de las nueve horas del quince de enero de dos mil dieciséis, analizó el tema, resultando de interés lo siguiente: “Así las cosas, el criterio emitido por el Tribunal de instancia, es coincidente con la línea que al respecto ha mantenido la Sala Primera desde hace poco más de un lustro, y que ha sido replicada recientemente por el Tribunal de Casación, en el sentido de que la potestad disciplinaria en el régimen de los funcionarios judiciales, tiene un plazo de caducidad –no de prescripción-, de un mes, ante lo cual, el órgano encargado de la instrucción, ha de formalizar el traslado de cargos dentro de ese tiempo, que se contabiliza desde que tuvo–o estuvo en condiciones de tener- conocimiento de la presunta falta. Los argumentos que formula el recurrente intentan revertir el criterio, sin brindar razones plausibles que minen las consideraciones –de este órgano, de la Sala Primera, ni del Tribunal de instancia- que se decantan por sostener que se está en presencia de un plazo de caducidad. En criterio de este órgano, estando en presencia de materia sancionatoria, su interpretación, además de restrictiva, ha de conciliar el adecuado servicio público con el

*principio pro operario, lo que también lleva a concluir que lo regulado en el precepto de comentario, debe tenerse como una caducidad. **Con todo, si se toma en cuenta que, conforme a los hechos probados, fue el 6 de setiembre de 2010 que la Inspección Judicial tuvo conocimiento de la presunta falta, a partir de entonces comenzaba el plazo del mes para realizar las investigaciones preliminares que se estimaren necesarias para formalizar el traslado de cargos, que debió notificarse, a más tardar, el 6 de octubre.** No obstante, este se constató hasta el 14 de diciembre siguiente, por lo cual, tal y como afirma el fallo recurrido, la potestad sancionatoria había caducado para entonces” . (La negrita no está en el original).*

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

De conformidad con el criterio esbozado por el Tribunal de la Inspección Judicial en el voto N° xxx la confección del traslado de cargos y su debida notificación dentro del término legal de un mes

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

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

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

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

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

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

Se omite valorar en la resolución impugnada que no existe prueba objetiva en el expediente de que las causas prescribieran estando a mi cargo, en ese tanto no se puede acreditar que mi persona, tuviera los expedientes a mi cargo, durante todo ese tiempo, ello porque durante varios periodos estuve de vacaciones, aunado a un permiso sin goce de salario de un mes, debido al estrés laboral, sumado a que estuve incapacitada, periodos en los que fui sustituida por otros fiscales y en otros casos no fui sustituida.

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

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

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

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

En la resolución impugnada únicamente se valora la carga laboral, la atención en la Oficina de Ambiente Laboral, la atención en psicología de la Corte y el médico de empresa, a fin de bajar la sanción, omitiendo valorar que después de acudir a solicitar atención y ayuda se nos abren causas disciplinarias por demás injustas lo que refleja xxx porque ante ese panorama sólo podíamos priorizar los casos y darles trámite a los casos urgentes. Que más podíamos hacer, si la jefatura tenía conocimiento de la carga laboral, de la situación caótica de la Fiscalía de Trámite Rápido, lo

que resulta en una causal de justificación que impedía que los expedientes se resolvieran antes pero no por negligencia o inactividad en la investigación o en el trámite de las sumarias, sino porque no había tiempo para resolver con las solicitudes de sobreseimiento definitivo lo que se desprende de la revisión de los expedientes. Sin embargo, el Tribunal de la Inspección Judicial carente de fundamentación solo utiliza los documentos de atención en médico empresa, referencia al INS y atención de psicología para bajar la sanción sin valorar la carga laboral excesiva que teníamos, volumen de trabajo y falta de personal, porque la Unidad de Trámite Rápido inicia con alrededor de once fiscales y luego termina con cuatro fiscales asumiendo la misma carga de trabajo, además trabajábamos sábados, mi persona y Marianela Pereira, fiscal que acudió a Ambiente Laboral como se desprende los documentos aportados como prueba y domingos y hasta altas horas de la noche los días entre semana de lo cual es testigo mi familia, mi esposo, hijos y hermana, lo que es insostenible terminando por afectar nuestra salud.

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

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

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

Tampoco valoró la Inspección Judicial que trabajábamos de forma excesiva, sábados, domingos y altas horas de la noche entre semana para salir adelante con el escritorio, siendo que abrir causas con el conocimiento de la situación laboral de la Unidad de Trámite Rápido es xxx, lo que me causa agravio por el daño emocional y laboral que ello implica, y debido al xxx vivido tuve que presentar la renuncia”.

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

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

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

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

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

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

xxx

### **PETITORIA:**

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

### **LUGAR NOTIFICACIONES:**

Las notificaciones se recibirán en el correo electrónico:

xxx@gmail.com”

-0-

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

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

-0-

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

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

#### **I. Antecedentes (la consulta)**

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

El acto que entiende esta Dirección pretende impugnar la señora xxx es el informe socio laboral dictado por la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA), Sección de Reclutamiento y Selección de la Dirección de Gestión Humana bajo el número ESLA-1148-UISA-19 de fecha 21 de febrero de 2020, que fue entregado formalmente mediante el oficio número xxx de fecha 21 de febrero de 2020, suscrito por el Lic. Alex Guevara Meza, en su condición de Coordinador a.i. de la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA), en virtud de que el propio Consejo de la Judicatura por lo establecido en el artículo VII de la sesión número CJ-09-2020 del 04 de marzo de 2020, había acordado: *“Previamente a resolver comunicar nuevamente a la*

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

## **II. Criterio de esta Dirección Jurídica**

De previo a la emisión de la respuesta formal, se estima oportuno recordar que, en aplicación de lo dispuesto en el Reglamento de la Dirección Jurídica del Poder Judicial, contenido en la circular 251-2017, aprobado por la Corte Plena de la Corte Suprema de Justicia en el artículo XXXIII de la sesión número 47-14, celebrada el día 06 de octubre de 2014, debe entenderse que esta Dirección cumple funciones de asesoría jurídica en términos generales respecto de los alcances de la legislación vigente y no sustituye la valoración de cada caso concreto que legalmente compete al órgano administrativo decisor, en virtud de lo cual, este acto constituye una orientación jurídica general sobre la base de la información y solicitud que se plantea, sin que se prejuzgue sobre ningún caso concreto.

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

### **El informe sociolaboral xxx**

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

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

- a) *Sanciones disciplinarias y recomendaciones emitidas por el órgano disciplinario y la valoración de personas ex compañeras de trabajo:* Que posee sanciones disciplinarias de amonestación escrita y de suspensión sin goce de salario firmes, alusivas a problemas relacionados en el ejercicio de los cargos que había ocupado dentro del Ministerio Público al decir el informe que “en relación al historial laboral de la señora xxx, se detectaron antecedentes administrativos y referencias laborales que cuestionan la idoneidad funcional, así como el dominio de las competencias que exige el Perfil del puesto de Jueza 4 en materia penal (...) que dejan en evidencia falencias importantes en relación con la efectividad en las funciones que ejercía la evaluada en el puesto de Fiscal Auxiliar y que coinciden con algunas de las funciones que establece el perfil competencial del puesto que aspira ocupar. Tales antecedentes disciplinarios, además, coinciden con las referencias y criterios expresados por sus antiguas jefaturas, sus homólogos, así como el personal subalterno con el cual laboró la evaluada durante sus últimos años de servicio en la institución” (ver folio 4 del citado estudio sociolaboral).
- b) *La entrevista a la interesada:* “(...) es de señalar también que durante la investigación sociolaboral que sustenta el presente informe (especialmente en el momento de entrevista a profundidad) sí bien se le brindó a la valorada el espacio para referirse a las causas disciplinarias, así como a su trayectoria en el Poder Judicial, su discurso y actitud tendieron a incurrir en la minimización y justificación de las de las situaciones que motivaron los procesos, así como a el traslado de responsabilidad a terceros (y sobre todo subalternos) o a circunstancias fortuitas. A criterio de la UISA tal tendencia mostrada por la valorada durante la investigación a su vez genera duda respecto a la capacidad de autocrítica y objetividad para reconocer posibles áreas de mejora en el desarrollo de sus funciones como profesional; toda vez que la posición mostrada se inclinó más bien expresar el desacuerdo y descontento con las observaciones e instrucciones que giraban sus jefatura; incurriendo asimismo en descalificarlas y limitándose a expresar que “las correcciones que le solicitaban eran antojadizas” y atribuyendo las causas disciplinarias que se tramitaron cuando laboró en la Unidad de Trámite Rápido, como “producto del desorden en la Fiscalía” (ver folio 9 del citado estudio sociolaboral).

### **La impugnación planteada**

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

Para arribar a esta conclusión, hay que recordar que uno de los principios de los procedimientos administrativos es el de

informalismo recursivo<sup>1</sup> a partir del cual, si el propio Consejo de la Judicatura le había indicado que podía impugnar el informe sociolaboral y haciendo alusión a ese acto, dice: *“solicito se me permita estar en la lista de elegibles y de esta forma tener la posibilidad de trabajar y así solventar mis necesidades básicas y cumplir a cabalidad con mis obligaciones económicas, sumado a que mi padre es un adulto mayor que depende de mí económicamente”* es claro que, viendo en el informe sociolaboral un obstáculo para sus aspiraciones a la judicatura, entonces, al solicitar estar en la lista de elegibles, es lógico inferir que está manifestando su inconformidad con el estudio planteado.

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

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

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

### **Los argumentos de la impugnación planteada**

El escrito de impugnación interpuesto, esencialmente, presenta argumentos en el sentido de que el informe sociolaboral toma como elementos de consideración las sanciones disciplinarias que, desde la perspectiva de la recurrente, no están firmes porque presentó un proceso judicial en sede laboral y porque, fundamentalmente, todos esos hechos expuestos en cada uno de

---

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

los procedimientos disciplinarios a que hace alusión, fueron ocasionados por un xxx que ella sufrió pero que nunca había denunciado.

### **Valoración sobre la impugnación presentada**

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

Frente a este escenario, lo que puede decirse es que, según se dice en el informe sociolaboral y se desprende de lo argumentado por la recurrente, las sanciones disciplinarias se encuentran firmes en sede administrativa y que como actos administrativos son actos ejecutivos y ejecutorios (artículos 146 y 148 de la Ley General de la Administración Pública), por lo que son susceptibles de ser valorados y el hecho de que haya presentado un proceso judicial laboral atacándolas, per se, no modifican su validez o eficacia, cosa que solo sucedería si existiera una sentencia judicial firme que las anule y, según lo relatado en ambas fuentes supra indicadas, no parece ser ese el contexto actual.

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

Nótese que en el estudio de comentario, se dice que “Cobra relevancia para efectos del presente estudio sociolaboral, por tanto, dar cuenta aquí del análisis y valoración que la UISA hace respecto del historial disciplinario de la evaluada que se tiene por constatado producto de la investigación, y asimismo, cómo esto se relaciona, según criterio técnico objetivo y fundado, con los citados cuestionamientos a la idoneidad de la valorada en general, más allá de la manera en que finalizaron los procedimientos. Asimismo, el análisis se hace necesario a efecto de justificar cómo se relacionan los resultados de la investigación sociolaboral con el deber de probidad y sus elementos constitutivos de eficiencia, buena fe así como la identificación y atención de las necesidades colectivas de manera prioritaria, planificada, regular y continua que se exige a toda persona funcionaria pública” (ver folio 4 del informe sociolaboral. El subrayado no es del original) y que “(…) durante la investigación sociolaboral que sustenta el presente informe (especialmente en el momento de entrevista a profundidad) sí bien

*se le brindó a la valorada el espacio para referirse a las causas disciplinarias, así como a su trayectoria en el Poder Judicial, su discurso y actitud tendieron a incurrir en la minimización y justificación de las de las situaciones que motivaron los procesos, así como a el traslado de responsabilidad a terceros (y sobre todo subalternos) o a circunstancias fortuitas” (ver folio 9 del informe sociolaboral. El subrayado no es del original).*

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

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

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

### **III. Conclusiones y recomendaciones**

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

- 1.** En términos de derecho administrativo, los informes técnicos de estudios sociolaborales de los aspirantes a un puesto de judicatura constituyen un acto preparatorio (artículo 262 de la Ley General de la Administración Pública).
- 2.** Por regla general, los actos preparatorios se impugnan junto con el acto final al que fundamentan, salvo que posean efecto propio (artículo 163.2 de la Ley General de la Administración Pública).
- 3.** En el presente asunto, el Consejo de la Judicatura interpretó que el informe sociolaboral tenía impugnación directa (acuerdo de

sesión CJ-09-2020), por lo cual carece de interés actual el análisis de admisibilidad de la apelación presentada.

4. Para valorar la pertinencia del informe sociolaboral impugnado, se debe recurrir al análisis técnico de la materia que permita revisar si la metodología de elaboración, recolección de estudios de campo e interpretación de resultados en materia de trabajo social contenidos en el informe de interés han sido adecuados, todo de conformidad con las reglas científicas de sentido unívoco y aplicación exacta en las circunstancias del caso concreto (artículos 16 y 158.4 de la Ley General de la Administración Pública).
5. Corresponde al órgano consultante la competencia, exclusiva y excluyente, para decidir qué resolver respecto de la impugnación que le fue presentada...”

-0-

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

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

-0-

El integrante Segura Solís presentó el siguiente informe:

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

**Procede este Consejo a conocer el Recurso de Apelación interpuesto por la señora xxx, mayor casada, portadora de la cédula de identidad número xxx, contra el Estudio Social xxx.**

**I.- ANTECEDENTES DEL CASO.-** La señora xxx, participó en el Concurso CJ-26-2018 para optar por el puesto de Juez 4 en materia penal; concurso que se inició en el mes de agosto del año dos mil diecinueve. Cumpliendo con las etapas previas del concurso, el Equipo de la Unidad Interdisciplinaria evaluó a la recurrente, concluyendo su no recomendación para ejercer el

puesto. Ante esta situación doña xxx solicita ser revalorada por la UISA. Al momento de realizarle el estudio sociolaboral por parte de la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA), Sección de Reclutamiento y Selección, en fecha 21 de febrero del año dos mil veinte, la participante xxx, resultó, una vez evaluada por esa unidad, no recomendada para el puesto concursado. Ante esta situación, la participante inconforme con lo resuelto por esa Unidad antes indicada, interpone recurso de apelación, el cual conoce este órgano en alzada. Cabe indicar para efectos de la resolución de este recurso, que doña xxx laboró en el Ministerio Público, ocupando varias plazas de Fiscal auxiliar, en la Unidad de Inspección Fiscal, desde el día diez de julio del año dos mil seis hasta el día 21 de noviembre en que interpone su renuncia.

**II.- DE LA IDONEIDAD COMPROBADA EN CUALQUIER TIPO DE PROCESO PREVIO AL NOMBRAMIENTO DENTRO DE UN PUESTO O CARGO DE LA JUDICATURA.-**

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

legalidad y bajo normas objetivas y racionales, amparados a la ley, y sin la existencia de requisitos que puedan aparejar una posible igualdad negativa.

**III.- ANÁLISIS DEL CASO BAJO ESTUDIO.-** En el caso bajo estudio, la recurrente apela el estudio de la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes, alegando haber tomado en cuenta dicho órgano para su conclusión, únicamente las sanciones disciplinarias, cuando no el mismo puede basarse en esas causas disciplinarias para concluir su no recomendación. La normativa aplicable al caso bajo estudio, mediante la cual se basa la Unidad Sociolaboral y Antecedentes ( UISA), para comprobar esa idoneidad en los valores y capacidades éticas y morales, de la persona candidata para el puesto a concursar tiene su origen en los numerales constitucionales 33, 192, 12 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, y 18 del Estatuto de Servicio Judicial en relación con los numerales 1.h, 5 11 del Reglamento de la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes ( UISA), mediante el cual se valora la idoneidad ética y moral de la recurrente, donde se integran los antecedentes de tipo judicial, administrativo disciplinario, o de cualquier otra naturaleza; así como el conocer el desenvolvimiento general de la persona en su entorno familiar, laboral y como miembro de la comunidad, y con base en esos estudios, y antecedentes se comprueba los mínimos de idoneidad desde el punto de vista ético y moral a fin de contratar a las personas cuyos antecedentes no constituyan riesgos, cuestionamientos o vulneren la imagen del Poder Judicial; de tal manera que en ellos no se encuentren faltas que sean de tal gravedad que contravengan la normativa y políticas institucionales y produzcan un alto riesgos. Así las cosas, en el estudio realizado, donde se toman en cuenta no solamente esos antecedentes disciplinarios fueron tomados en cuenta para llegar a la conclusión tomada, como lo quiere hacer ver la señora xxx, sino que además, se detectaron otras faltas de competencias blandas, y de carencia de idoneidad funcional, junto con falta de competencias para el ejercicio del puesto de Juez 4 en materia penal que hacen que no cumpla con esa idoneidad funcional, por carecer de valores propios de un cargo dentro de la función pública judicial, que se requieren por parte de doña xxx, como son el no acatamiento por parte de ella de recomendaciones del órgano disciplinario para el mejoramiento del servicio que prestó como fiscal, los cuales fueron ignorados por la señora xxx. Además se encontró una deficiencia de "Humanismo y Conciencia Social", falta de "Planificación y Organización", y "Adaptabilidad"; y por ello es que esa Unidad concluye no recomendarla. La ausencia en el perfil de la recurrente, de varias competencias blandas y propias del cargo concursado la hacen no cumplir con todos los requisitos competenciales para el ejercicio del puesto concursado y la hace no ser idónea para el cargo. En consecuencia, de conformidad con el informe recibido lo procedente es no incluirla en el escalafón correspondiente, denegando el recurso presentado.

## **POR TANTO**

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

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

-0-

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

**“Documento: 12126-2020**

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

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

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

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

-0-

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

-0-

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

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

-0-

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

**SE ACORDÓ:** Denegar la solicitud de la señora xxx.”

-0-

Tal y como se indicó en el acuerdo que antecede y conforme a lo estipulado en el artículo 12 punto 1 del Reglamento de la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA), al resultar la señora xxx no recomendada en el concurso de referencia, en aspectos relacionados específicamente con la competencia de ética y moral, este Órgano procedió con su inhabilitación en los términos contenidos en dicha norma, y consideró el término de dos años a partir de la fecha en que se dio por finalizado para ella el concurso referido, sea el 01 de julio de 2020. Conviene a estos efectos señalar lo dispuesto en el artículo 12 de la norma mencionada:

**“Artículo 12.- Resultados desfavorables: alcances y plazos de las Consecuencias**

A la persona que resulte desfavorable en el estudio sociolaboral y de antecedentes se le podrá imponer cualquiera de las siguientes medidas consecuentes, dependiendo del hecho probado: la exclusión inmediata del proceso selectivo en que participe, la suspensión de su condición evaluativa (elegibilidad), la aplicación del régimen disciplinario por parte del órgano competente o la comunicación a la instancia judicial que corresponda, según se detalla:

Condición	Proceso selectivo	Consecuencia
Oferente externo al Poder Judicial	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Primer ingreso</li><li>▪ Participación en concursos o convocatorias</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Impedimento para ser nombrado en el Poder Judicial.</li><li>▪ Impedimento para conformar registros de postulantes o elegibles.</li><li>▪ Comunicación a la instancia judicial correspondiente.</li></ul>
Oferente meritorio, interino o propietario	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Concursos o convocatorias para integración de registros de postulantes y elegibles</li><li>▪ Evaluación sociolaboral periódica.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Suspensión de elegibilidad de dichos registros.</li><li>▪ No inclusión para integrar registros de postulantes.</li><li>▪ Comunicación a la instancia judicial o disciplinaria para lo correspondiente.</li></ul>

El **plazo de vigencia de los resultados desfavorables y sus consecuencias**, se establecerán en razón de la gravedad de los hechos probados, en el rango de los **dos a los diez años**, según la siguiente categorización:

**1. Vigencia de dos a menos de cinco años:**

Cuando en la persona oferente se detecten situaciones graves a nivel judicial, administrativo, policial, y/o en los ámbitos laboral, comunal o personal, a partir de las cuales se evidencien actuaciones irregulares o del todo reprochables que generen cuestionamientos importantes respecto de su idoneidad ética y moral, o vayan en detrimento de la imagen institucional. Podrá fijarse un plazo de vigencia similar, en aquellos casos en los que se demuestre que la persona oferente mantiene relación o vínculo estrecho con personas (de su grupo familiar, de convivencia), socios comerciales, u otro vínculo afectivo o económico de considerable importancia, que se encuentren bajo investigación en sede penal por delitos asociados con delincuencia organizada, en alguna de sus modalidades. Además, la UISA tomará en consideración aquellos impedimentos de ingreso a la institución, establecidos por la Ley Orgánica del Poder Judicial u otra normativa de carácter vinculante.

Todo lo anterior, previa determinación razonable, suficiente y fundamentada, que dé cuenta de tales actividades o actuaciones irregulares, vínculos cercanos o situaciones graves.

**2. Vigencia de cinco a diez años:**

Cuando a la persona oferente se le haya impuesto la revocatoria de su nombramiento, registre sentencia condenatoria en firme por delito grave, o registre múltiples procesos judiciales con sentencia firme dictadas en su contra, que acrediten actuaciones irregulares, reiterativas y sistemáticas de considerable gravedad, que permitan dar cuenta de su inidoneidad ética y moral.

Así las cosas, los argumentos señalados por la señora xxx ya fueron valorados por este Consejo y según se dispuso podrá someterse al proceso de revaloración una vez transcurrido el período de dos años, mismo que estaría venciendo el 01 de julio del año 2022. A estos efectos es de aclarar, que la norma aplicada resulta de carácter vinculante, conforme fue dispuesto por la Corte Plena en la sesión 042-2019, artículo XXXII, al señalar que el proceso de investigación y antecedentes de la Judicatura debe de homologarse al de la UISA.

**SE ACORDÓ:** Comunicar al Consejo Superior que de acuerdo con lo estipulado en el Reglamento de la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA), y según fue dispuesto por este Consejo con base en el criterio técnico emitido por la Unidad de Investigación de Antecedentes, la señora xxx se encuentra inhabilitada para participar en los procesos de reclutamiento por el término de dos años, periodo que vence el 01 de julio del año 2022, por tanto podría someterse al proceso de revaloración transcurrido el plazo indicado. De tal manera que este Órgano mantiene el criterio vertido en la sesión CJ-30-2020 celebrada el 15 de julio de 2020, artículo V.

### **ARTÍCULO XV**

El Consejo de la Judicatura, en sesión CJ-07-2021, artículo IV, celebrada el 10 de marzo del 2021, ordenó a la sección Administrativa de la Carrera Judicial, la publicación de un nuevo concurso de juez y jueza 1 Genérico FIAJ, con la finalidad de seleccionar a las personas aspirantes al Programa FIAJ para el año 2022.

En virtud que el nombramiento de algunas personas que conforman el tribunal examinador se encuentra próximos a vencer, se somete al conocimiento de este Consejo para la designación correspondiente. Dicho tribunal está conformado de la siguiente manera:

#### **Puesto: Juez y Jueza 1 Materia: Genérico F.I.A.J.**

<b>Nombre</b>	<b>Puesto</b>	<b>Materias</b>	<b>Taller</b>	<b>Periodo</b>
Sra. Flory Chaves Zarate	Coordinadora	Penal	SI	11/03/2020 al 10/03/2022
Sra. Marniee Sissie Guerrero Lobato	Integrante	Laboral	SI	20/06/2019 al 19/06/2021
Sr. Carlos Dalolio Jiménez	Integrante	Civil	SI	20/06/2019 al 19/06/2021
Sra. Valeska Von Koller Fournier	Integrante	Pensiones Alimentarias	SI	11/03/2020 al 10/03/2022
Sr. Aisen Herrera López	Suplente	Penal	SI	11/03/2020 al 10/03/2022
Sr. Martin A. Rodríguez Miranda	Suplente	Penal	SI	20/06/2019 al 19/06/2021
Sr. William Serrano Baby	Suplente	Penal	SI	11/03/2020 al 10/03/2022
Sra. María Aurelia Rodríguez Anchía	Suplente	Penal	SI	20/06/2019 al 19/06/2021
Sra. Marianella Corrales Pampillo	Suplente	Penal	SI	20/06/2019 al 19/06/2021

Sr. Brayán Li Morales	Suplente	Civil	SI	20/06/2019 al 19/06/2021
Sr. Juan Carlos Meoño Nimo	Suplente	Civil	SI	20/06/2019 al 19/06/2021
Sr. Rafael Ortega Tellería	Suplente	Civil	SI	20/06/2019 al 19/06/2021
Sra. Alejandra Vargas Cruz	Suplente	Civil	SI	20/06/2019 al 19/06/2021
Sr. Juan Carlos Segura Solís	Suplente	Laboral	SI	20/06/2019 al 19/06/2021
Sr. Ramón Zamora Montes	Suplente	Pensiones Alimentarias	SI	20/06/2019 al 19/06/2021
Sra. Gabriela Morera Guerrero	Suplente	Pensiones Alimentarias	si	11/03/2020 al 10/03/2022
Sra. Karol Vindas Calderón	Suplente	Pensiones Alimentarias	SI	11/03/2020 al 10/03/2022
Sra. Jessica Girón Beckles	Suplente	Familia	NO	13/11/2019 al 12/11/2021
Sra. Mayra Trigueros Brenes	Suplente	Familia	SI	20/06/2019 al 19/06/2021

Ante la consulta a las personas integrantes y suplentes sobre la anuencia para continuar formando parte del tribunal examinador, se informa lo siguiente:

El señor Martín A. Rodríguez Miranda se encuentra jubilado.

El señor Carlos Dalolio Jiménez señaló lo siguiente: “Estimo en mi caso, se cierra el ciclo en Genérico por la carga de trabajo y por colaborar en otro nivel civil actualmente. Agradezco ampliamente la confianza y la oportunidad recibida desde dos mil dieciséis. Queda el espacio para el aporte de otra persona juzgadora.”

Sr. Juan Carlos Meoño Nimo señaló: “Agradezco la confianza brindada a mi persona, pero por razones personales desisto de seguir integrando el panel de evaluadores de Juez.”

La señora Alejandra Vargas Cruz indicó: “De mi parte solicito se me excluya de dicho tribunal examinador”.

En razón de lo anterior se hace necesario robustecer dicho tribunal.

-0-

De conformidad con lo establecido en el artículo 18 del Reglamento de Carrera Judicial.

**SE ACUERDA:** **1)** Tomar nota de lo informado por la Sección Administrativa de la Carrera Judicial. **2)** Prorrogar a partir de su vencimiento el nombramiento en el tribunal examinador de juez y jueza 1 genérico FIAJ como integrantes en materia laboral a la señora Marniee Sissie Guerrero Lobato y en materia civil al señor Brayan Li Morales y como suplentes a las señoras María Aurelia Rodríguez Anchia, Marianella Corrales Pampillo en materia penal, al señor Rafael Ortega Tellería en materia civil, al señor Juan Carlos Segura Solís en materia laboral, a las señoras Jessica Girón Beckles Mayra Trigueros Brenes y al señor Ramón Zamora Montes en materia de familia. **3)** Nombrar a partir de esta fecha como suplentes de dicho tribunal al señor Erik Calvo Rojas y a las señoras Ana Catalina Campos Ramírez, Ana Cecilia Zambrana Castro en materia penal, al señor Gerardo Antonio Blanco Villalta y a las señoras Liana Mata Méndez, Gabriela Bustamante Segura, María Jesús Bolaños González en materia de familia, y a la señora Margarita Mena Gutiérrez en materia civil. **4)** Solicitar a la Escuela Judicial se incorpore a los señores Erik Calvo Rojas, Gerardo Antonio Blanco Villalta y a las señoras Ana Catalina Campos Ramírez, Ana Cecilia Zambrana Castro, Liana Mata Méndez, Gabriela Bustamante Segura, María Jesús Bolaños González, Margarita Mena Gutiérrez en el próximo taller para Tribunales Evaluadores que se impartirá del 28 de setiembre al 02 de octubre del 2021, para que cumpla con ese requisito a la brevedad. **Ejecútese.**

### **ARTÍCULO XVI**

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial informa que el 15 y 16 de julio del año en curso se realizarán las pruebas de conocimiento y competencias del concurso CJ-10-2021 de juez y jueza 1 Genérico-FIAJ para la selección postulantes al Programa de Formación Inicial para Aspirantes a la Judicatura (FIAJ) para el año 2022.

Por lo anterior, y para llevar a cabo las pruebas respectivas se requiere que del **07 al 11 de junio del 2021 se construyan los ítems** por parte de personas especialistas por materias, según se señala:

<b>Nombre</b>	<b>Número Puesto</b>	<b>Identificación</b>	<b>Clase Puesto</b>	<b>Tipo Nombramiento</b>	<b>Oficina Judicial</b>
Sr. Erik Calvo Rojas (Ítems Penal Juvenil)	369814	02-0433-0701	JUEZ 5	Propiedad	TRIBUNAL DE APELACION DE SENTENCIA PENAL JUVENIL
Sra. Ana Catalina Campos Ramírez (Ítems Tránsito)	6666	01-0831-0491	JUEZ 1	Propiedad	JUZGADO TRANSITO II CIRC.JUD. SAN JOSE
Sra. Ana Cecilia Zambrana Castro	44546	01-0951-0225	JUEZ 1	Propiedad	JUZGADO CONTRAVENCIONAL

(Ítems Contravenciones)					DEL I CIR.JUD. DE ALAJUELA
Gerardo Antonio Blanco Villalta (Ítems Violencia Doméstica)	84168	01-1409-0303	JUEZ 3	Propiedad	JUZGADO DE VIOLENCIA DOM. DEL I CIRC.JUD. SAN JOSE
Sra. Liana Mata Méndez (Ítems Pensiones Alimentarias)	6170	01-1011-0084	JUEZ 3	Propiedad	JUZGADO DE FAMILIA DEL I CIRCUITO JUD. DE ALAJUELA
Sra. Gabriela Bustamante Segura (Ítems Laboral)	47446	02-0504-0784	JUEZ 3	Propiedad	JUZGADO DE SEGURIDAD SOCIAL
Sra. María Jesús Bolaños González (Ítems PISAV)	367916	01-1134-0277	JUEZ 1	Propiedad	JUZGADO PENSIONES Y VIOL. DOM. SAN JOAQUIN DE FLORES
Sra. Margarita Mena Gutiérrez (Ítems Civil)	379519	02-0662-0495	JUEZ 3	Propiedad	JUZGADO TERCERO CIVIL DE SAN JOSE

Por lo anterior, se requiere se gestione:

1. Permiso con goce de salario y sustitución para los señores Erik Calvo Rojas, Gerardo Antonio Blanco Villalta y a las señoras Ana Catalina Campos Ramírez, Ana Cecilia Zambrana Castro, Liana Mata Méndez, Gabriela Bustamante Segura, María Jesús Bolaños González, Margarita Mena Gutiérrez del **07 al 11 de junio del 2021 para la construcción de los ítems** requeridos para la aplicación de las pruebas correspondientes al concurso de juez y jueza 1 Genérico-FIAJ para la selección postulantes al Programa de Formación Inicial para Aspirantes a la Judicatura (FIAJ).
2. Asimismo, si alguna de ellas por causa de fuerza mayor o caso fortuito, no pudieran realizar la construcción de los ítems en junio próximo, se autorice el traslado del permiso con goce de salario y suplencia a las personas que formen parte del tribunal examinador, o en su defecto aquellas personas que designe el Consejo de la Judicatura en el tribunal examinador.

-0-

**SE ACORDÓ: 1)** Acoger la propuesta de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial y solicitar se le conceda permiso con goce de salario y sustitución a los señores Erik Calvo Rojas, Gerardo Antonio Blanco Villalta y a las señoras Ana Catalina Campos Ramírez, Ana Cecilia Zambrana Castro, Liana Mata Méndez, Gabriela Bustamante Segura, María Jesús Bolaños González, Margarita Mena Gutiérrez del **07 al 11 de junio del 2021**

**para la construcción de los ítems** requeridos para la aplicación de las pruebas correspondientes al concurso de juez y jueza 1 Genérico-FIAJ para la selección postulantes al Programa de Formación Inicial para Aspirantes a la Judicatura (FIAJ). **2)** Solicitar se apruebe trasladar el permiso con goce de salario y suplencia a las personas suplentes, o en su defecto aquellos que designe el Consejo de la Judicatura, si eventualmente alguna de las personas indicadas por causa de fuerza mayor no pueda realizar la construcción de los ítems los días señalados. **Ejecútese.**

## **ARTÍCULO XVII**

Informa la Sección Administrativa de la Carrera Judicial que en el 17 de mayo del 2021 se tiene programado realizar las pruebas orales del concurso CJ-04-2021 de juez y jueza 4 civil. En virtud que el nombramiento de algunas de las personas que integran el tribunal examinador se encuentra vencido, o bien próximo a vencer, se somete al conocimiento de este Consejo para la designación correspondiente. Dicho tribunal está conformado de la siguiente manera:

**Puesto: Juez y Jueza 4**

**Materia: Civil**

<b>Nombre</b>	<b>Puesto</b>	<b>Taller</b>	<b>Período</b>
Sr. Jorge López González	Coordinador	SI	04/04/2018 al 03/04/2020
Sr. Jorge Olaso Álvarez	Integrante	SI	04/04/2018 al 03/04/2020
Sr. Álvaro Hernández Aguilar	Suplente	SI	22/08/2019 al 21/08/2021
Sr. Carlos Dalolio Jiménez	Suplente	SI	23/10/2019 al 22/10/2021
Sr. Farith Suárez Valverde	Suplente	SI	22/08/2019 al 21/08/2021
Sr. Guillermo Guilá Alvarado	Suplente	SI	04/04/2018 al 03/04/2020
Sr. Juan Carlos Sánchez Benavides	Suplente	NO	24/04/2019 al 23/04/2021
Sr. Luis Fernando Fernández Hidalgo	Suplente	SI	04/04/2018 al 03/04/2020

Ante consulta a las personas integrantes y suplentes sobre su interés o no en continuar siendo parte de dicho Tribunal, el señor Juan Carlos Sánchez Benavides, mediante consulta telefónica señaló que es litigante y que llevaría el taller de tribunales examinadores si se le pagan los viáticos correspondientes.

El señor Álvaro Hernandez Aguilar, expresó no tener interés en continuar en dicho tribunal.

Los señores Jorge Olaso Álvarez, Jorge López González, Guillermo Guilá Alvarado, Luis Fernando Fernández Hidalgo señalaron que si mantienen el interés.

Asimismo, se le consultó al señor Juan Carlos Meño Nimo, propietario como juez 5 del Tribunal Primero de apelación Civil de San José, quien aprobó el Taller de Tribunales Examinadores que imparte la Escuela Judicial y tiene una nota de examen para juez 4 de 95 y promedio de elegibilidad de 92.4688 en juez 4 civil y ha colaborado en tribunales examinadores en otras categorías inferiores, siendo que manifestó que si le es posible colaborar.

-0-

De conformidad con lo establecido en el artículo 18 del Reglamento de Carrera Judicial.

**SE ACUERDA:** **1)** Designar a partir de esta fecha como coordinador del tribunal examinador al señor Farith Suárez Valverde y como integrantes a los señores Carlos Dalolio Jiménez y Luis Fernando Fernández Hidalgo. **2)** Nombrar como suplentes a los señores Jorge Olaso Álvarez, Jorge López González y al señor Juan Carlos Meño Nimo. **3)** Prorrogar el nombramiento como suplente a partir de esta fecha, al señor Guillermo Guilá Alvarado. **Ejecútese.**

### **ARTÍCULO XVIII**

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial, informa que las evaluaciones orales del concurso CJ-04-2021 de Juez y Jueza 4 en materia civil se tienen programadas para el 17 de mayo del 2021:

#### **CJ-04-2021 juez y jueza 4 en materia civil**

Personas inscritas en el concurso, que ganaron la prueba escrita: 3

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

Lugar: Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica - Zapote.

#### **TRIBUNAL EVALUADOR**

**Puesto: Juez y Jueza 4**

**Materia: Civil**

Nombre	Puesto	Taller
Sr. Carlos Dalolio Jiménez	Coordinador	SI
Sr. Farith Suárez Valverde	Integrante	SI
Sr. Luis Fernando Fernández Hidalgo	Integrante	SI
Sr. Jorge López González	Suplente	SI
Sr. Jorge Olaso Álvarez	Suplente	SI
Sr. Álvaro Hernández Aguilar	Suplente	SI
Sr. Guillermo Guilá Alvarado	Suplente	SI
Sr. Juan Carlos Meoño Nimo	Suplente	SI

Por lo anterior se requiere se gestione:

1. Permiso con goce de salario sin sustitución para los señores Carlos Dalolio Jiménez, Farith Suárez Valverde y Luis Fernando Fernández Hidalgo, por el 17 de mayo del 2021, para que realicen las pruebas orales del concurso CJ-04-2021 de juez y jueza 4 en materia civil.

2. Asimismo, si alguno de ellos por causa de fuerza mayor o caso fortuito, no pudiera realizar los exámenes, se autorice el traslado del permiso con goce de salario y suplencia a las personas suplentes, o en su defecto aquellos suplentes que designe el Consejo de la Judicatura.

3. Se deje abierta la posibilidad de ampliar el permiso con goce de salario y suplencia en aquellos casos que por reprogramaciones de exámenes se requiera extender el plazo de realización de las pruebas o reprogramarlas un día distinto al plazo señalado.

-0-

**SE ACORDÓ:** **1)** Solicitar al Consejo Superior se conceda permiso con goce de salario sin sustitución a los señores Carlos Dalolio Jiménez, Farith Suárez Valverde y Luis Fernando Fernández Hidalgo, por el 17 de mayo del 2021, para que realicen las pruebas orales del concurso CJ-04-2021 de juez y jueza 4 en materia civil. **2)** Se autorice el traslado del permiso con goce de salario y suplencia a las personas suplentes, o en su defecto aquellos

suplentes que designe el Consejo de la Judicatura, si eventualmente alguna de las personas integrantes por causa de fuerza mayor no pueda realizar las evaluaciones en los días indicados. **3)** Se deje abierta la posibilidad de ampliar el permiso con goce de salario y suplencia en aquellos casos que por reprogramación del examen se requiera extender el plazo de realización de la prueba o reprogramarlas un día distinto al plazo señalado. **Ejecútese**

## **ARTÍCULO XIX**

El señor Eduardo Chacón Monge, Prosecretaria General a.i. de la Secretaría de la Corte, mediante oficio No. 3217-2021 de 15 de abril del año en curso, comunicó el acuerdo de Consejo Superior, sesión NO. 24-21 celebrada el 23 de marzo, último, artículo XLVIII, que literalmente indica:

### **“Documento N° 2570-2021**

La servidora Aida Cristina Sinclair Myers, Secretaria de la Escuela Judicial, en oficio N° 008-CD/EJ-21 de 5 de marzo de 2021, remitió lo siguiente:

“Les transcribo el acuerdo tomado por el CONSEJO DIRECTIVO DE LA ESCUELA JUDICIAL, en la sesión ordinaria virtual por Microsoft Teams, n°. **04-2021**, del **23 de febrero del 2021**, que dice:

### **“ARTICULO VII**

La Licda. Rebeca Guardia Morales, directora a.i. de la Escuela Judicial, comunica a las personas integrantes del Consejo Directivo de la Escuela presentes en esta sesión, sobre el “*Programa de Formación Inicial para Personas Aspirantes a la Judicatura-Especialización en material Laboral*”, año 2021, cuya duración es de dos meses, así como sobre la propuesta para el proceso de selección de las personas participantes para dicha Especialización, dado el faltante presupuestario en la “Subpartida 60203 Ayuda Funcionarios”.

Explica que en el Programa FIAJ ya ha sido ofertada la especialización en las materias de: Penal, Civil y Contencioso Administrativo. En consecuencia, que debe determinarse cuál es la especialización que se ofertará en este año 2021, en la Especialización FIAJ. Señala que es viable que la oferta sea en la

materia Laboral, porque en este momento, la Escuela Judicial cuenta con las personas facilitadores de planta vinculados con la materia laboral, por lo que no se requiere de permisos. Además, que esta oferta debe dar inicio en el mes de junio, del presente año.

Sin embargo, que atención a una limitación presupuestaria en la “Subpartida 60203 Ayuda Funcionarios”, será imposible para la Escuela Judicial, ofertar esa especialización a las 35 personas que cursan el Programa FIAJ en este momento. Por ello, que es necesario una determinación sobre la forma en que dichas personas podrán acceder a esta Especialización. Que como propuesta de ingreso, se podría considerar los mejores promedios cuando culminen el programa completo, y en este caso, el recurso disponible es únicamente para 15 personas. Aclara que las personas egresadas de dicho programa de formación, quedan vinculados al Poder Judicial por 3 años.

La Mag. Varela Araya señala que le preocupa que se dejen rezagadas las demás personas, quienes igualmente van a llegar a prestar un servicio al Poder Judicial, el cual es realmente importante en cuanto a los destinatarios de ese servicio.

Se hace hincapié en que el Programa y la Especialización FIAJ para las diferentes materias, se ha convertido gran provecho en la judicatura, ya que estas personas cuentan con una mayor preparación, recurso importante para efectos de Carrera Judicial, puesto que hay una garantía de que las personas que egresan de dicho Programa, rápidamente pasan a hacer nombramientos y suplencias en la Judicatura. En consecuencia, que habría una afectación importante en cuanto a esa inyección de recurso capacitado y formado por el Poder Judicial, para el proceso de la judicatura.

Se indica que es importante advertir sobre ello y solicitar que se autorice el aumento de “Subpartida 60203 Ayuda Funcionarios”, para el acceso de todas las personas egresadas de la promoción actual del Programa FIAJ, a la Especialización FIAJ en materia laboral propuesta, el que garantiza la preparación de ese personal. Se destaca que es menos caro el financiamiento de esta ayuda económica, que el desgaste de recurso en un proceso de reclutamiento y selección que es mucho más costoso, en donde finalmente se selecciona a una persona sin esta preparación institucional especializada. Que en este caso, es importante que se valore el tema del costo y las oportunidades.

Además, que la Escuela Judicial vaya planificando para el año 2022, la oferta de la “Especialización FIAJ, en la materia de Familia”, a las personas egresadas del Programa FIAJ, promoción del año 2022. A su vez, que se lleven a cabo las gestiones

pertinentes, a fin de contar con el recurso presupuestario, para la totalidad de personas de esa población, egresados en ese año.

- 0 -

**SE ACUERDA:**

1. Que el Consejo Directivo de la Escuela Judicial acoge la propuesta de que se ofertará a las personas egresadas del “**Programa de Formación Inicial para Aspirantes a la Judicatura**”, promoción año 2021, la “**Especialización FIAJ, en materia Laboral**”, cuya duración será de dos meses y que se tiene programado para dar inicio, en el mes de junio del año 2021.

2. Que se seleccione a las 15 personas egresadas del “Programa FIAJ” año 2021, con las mejores calificaciones para su participación en la “*Especialización FIAJ, en materia Laboral*”.

3. Solicitar atentamente a las autoridades correspondientes, que se haga un esfuerzo institucional, a fin de que se pueda contar con los recursos económicos necesarios en la “Subpartida 60203 Ayuda Funcionarios”, para que se pueda brindar el subsidio a las restantes personas participantes que podrían egresarse de la promoción actual del “*Programa de Formación Inicial para Personas Aspirantes de la Judicatura FIAJ*”, y así abrirles la posibilidad a la totalidad de las personas participantes en esta promoción, que puedan participar en el “*Programa de Especialización FIAJ, en materia Laboral*” y no sólo un cantidad limitada de ellos. Lo anterior, valorándose que ello a mediano y largo plazo, resulta una economía para la Institución y con la garantía de contar con personal capacitado institucionalmente. Se hace la aclaración que la Escuela Judicial únicamente cuenta con recursos para 15 personas, de allí la solicitud de apoyo institucional, para la ayuda económica a las restantes personas.

4. Que en el año 2022 sea ofertada la “Especialización FIAJ en la materia de Familia”, a las personas egresadas en la promoción del año 2022. A su vez, que la Dirección de la Escuela Judicial lleve a cabo oportunamente las gestiones pertinentes, a fin de contar con el recurso presupuestario para tales efectos.

5. Comuníquese al Consejo de la Judicatura, Consejo Superior y a la Dirección Ejecutiva, del Poder Judicial, para su aprobación. **ACUERDO FIRME.”**

- 0 -

Manifiesta la máster Romero Jenkins: “Nosotros recibimos copia de esta gestión y lo estamos trabajando.”

Interviene la magistrada vicepresidenta Solano Castro: “Y no lo pueden trabajar como lo hicieron con la materia contenciosa, ampliar el plazo, era mayor y no hubo costo económico. Con la magistrada Rojas, hicieron F.I.A.J de materia contenciosa que se daba el curso el domingo, lo dieron los jueces, totalmente programado con todos los cursos, de muy buena calidad, sin costo económico porque lo que se hizo fue compensar por ejemplo: a los jueces que daban clases el domingo, se les compensan las horas con un día a la semana, entonces no tenía costo económico y se hizo toda la preparación para los jueces contenciosos.”

Señala la máster Romero Jenkins: “En este caso, los recursos son para la ayuda económica que se da a las personas servidoras.”

Aclara la magistrada vicepresidenta Solano Castro: “En el otro no tiene ayuda económica, hicieron la selección igual para poder inscribirse, se hizo la selección como se hace en los otros, solo que las personas no tenían ayuda económica, así se pudo costear y preparar a una gran cantidad de personas.”

Interviene la licenciada Pizarro Gutiérrez: “En este caso le solicite a mi asesora que me ayudara con la información, al quince marzo en el F.I.A.J, existen ochenta y dos personas nombradas como jueces propietarios, egresados del F.I.A.J, veintiuno nombrados como juez interino y veinticinco nombrados en otros puestos como auxiliares de servicios generales, técnicos, coordinador judicial y treinta y tres personas sin nombramiento, o sea, tenemos cincuenta y ocho personas egresados del F.I.A.J que no están ejerciendo como juez, de ciento sesenta y un personas y a todas esas personas se les dio la ayuda económica los quinientos mil colones mensuales.”

Añade la magistrada vicepresidenta Solano Castro: “Por eso se está valorando, pensemos que tenemos esos recursos, tal vez se pueda hacer un híbrido ente el que ya está y el de la magistrada Rojas, para poder capacitar a las personas, con capacitadores y demás, porque materia laboral es una necesidad la formación.”

Agrega la licenciada Pizarro Gutiérrez: “El sin sabor es de esas personas que se les ha ayudado y que no están laborando, conozco a muchas personas que están de técnico, no ganan el examen, ya el examen de Juez no lo ganan.”

Consulta la máster Romero Jenkins: ¿Entonces que hacemos en este caso, lo devolvemos a la Escuela Judicial?

Responde la magistrada vicepresidenta Solano Castro: “Que valoren si de alguna forma podemos aplicar algún otro tipo de

capacitación, para poder hacer el grupo, el recurso, yo pienso que el noventa y ocho por ciento de los recursos de la Escuela se van el F.I.A.J, por eso ya no hay capacitación para ninguna otra de las áreas, si tienen la posibilidad de hacer un tipo de formación como el caso de la materia contencioso administrativo, no sé si están de acuerdo.”

Aclara la máster Romero Jenkins: “Quedamos en esos términos, lo devolvemos para una nueva propuesta.”

- 0 -

Una vez analizada la gestión remitida por la servidora Aida Cristina Sinclair Myers, secretaria de la Escuela Judicial, en oficio N° 008-CD/EJ-21 de 5 de marzo de 2021, **se acordó: 1.)** Devolver el documento anterior a la Escuela Judicial para que valore la viabilidad de implementar una propuesta en el “*Programa de Formación Inicial para Personas Aspirantes a la Judicatura-Especialización en material Laboral*”, similar a la aprobada por este Consejo Superior para la capacitación en la materia Contenciosa Administrativa, en donde se realizó los días domingos, con las implicaciones autorizadas en ese momento, lo anterior aras del interés institucional y las carencias económicas que presenta el Programa de Formación Inicial para Aspirantes a la Judicatura. **2.)** Hacer este acuerdo de conocimiento del Consejo de la Judicatura, Consejo Directivo de la Escuela, Comisión de la Jurisdicción Laboral, Dirección Ejecutiva y la Escuela Judicial, para los fines consiguientes.”

-0-

Procede tomar nota del acuerdo anterior.

**SE ACORDÓ:** Tomar nota.

Sin más asuntos que tratar finaliza la sesión.