

**ACTA CONSEJO DE LA JUDICATURA
SESIÓN CJ-016-2021**

Sesión ordinaria virtual celebrada el jueves 20 de mayo 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

Aprobación del acta virtual CJ-015-2021 celebrada el jueves 13 de mayo de 2021.

ARTÍCULO II

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

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

1) CHRISTIAN GERARDO DARCIA CARBALLO, CED. 0109750151

EXPERIENCIA:

Juez 3 Penal

Fecha última calificación:	13/09/2016	Puesto	Porcentaje efectivo por reconocer
Fecha corte actual:	20/05/2021		
Tiempo laborado tipo A:	4 años, 8 meses y 7 días	Juez	0.9361%
Tiempo efectivo reconocido:	11 meses y 7 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	94.7639	95.7000

2) YADIR GERARDO JIMENEZ GUTIERREZ, CED. 0110140195

EXPERIENCIA:

Juez 1 Penal

Fecha última calificación:	08/05/2019	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	20/05/2021		
Tiempo laborado tipo A:	1 año, 10 meses y 23 días	Juez	1.8972%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	83.0492	84.9464

3) ROGER MARIO VENEGAS ARGUELLO, CED. 0110590934

EXPERIENCIA:

Juez 3 Laboral

Fecha última calificación:	13/03/2019	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	13/05/2021		
Tiempo laborado tipo C:	11 años, 5 meses y 12 días	Abogado Litigante y Profesional en Derecho de la Municipalidad de Santa Ana.	5.7251%

Nota: dentro del estudio realizado, se aplicó adicionalmente un reajuste de experiencia, para periodos que no habían sido considerados.

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Laboral	72.6482	78.3733

4) MARCO ALFREDO MENDEZ SANCHEZ, CED. 0111690823

EXPERIENCIA:

Juez 1 Familia, Juez 3 Familia, Juez 3 Familia y Penal Juvenil, Juez 3 Penal Juvenil

Fecha última calificación:	20/03/2019	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	20/05/2021		
Tiempo laborado tipo A:	2 años, 1 mes y 25 días	Juez	2.1527%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Familia	77.5681	79.7208
Juez 3 Familia	77.5681	79.7208
Juez 3 Familia y Penal Juvenil	77.5681	79.7208
Juez 3 Penal Juvenil	77.5681	79.7209

5) JOSELYN IVANIA VILLEGAS ARAYA, CED. 0206720153

EXPERIENCIA:

Juez 1 y Juez 3 Penal

Fecha última calificación:	20/06/2018	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	20/05/2021		
Tiempo laborado tipo A:	2 años, 10 meses y 26 días	Jueza	2.9056%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	88.8920	91.7976
Juez 3 Penal	88.8920	91.7976

6) JAVIER LISANDRO MADRIGAL NAVARRO, CED. 0303760036

EXPERIENCIA:

Juez 1 y Juez 3 Penal

Fecha última calificación:	10/04/2019	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	13/05/2021		
Tiempo laborado tipo A:	1 año, 5 meses y 7 días	Juez	1.4361%

Juez 4 Penal

Fecha última calificación:	10/04/2019	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	13/05/2021		
Tiempo laborado tipo A:	1 año, 4 meses y 20 días	Juez 4	2.1306%
Tiempo laborado tipo B:	17 días	Juez 3	

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	86.2890	87.7251
Juez 3 Penal	86.2890	87.7251
Juez 4 Penal	84.4846	86.6152

7) OSCAR MAURICIO RODRIGUEZ VILLALOBOS, CED. 0503930405

EXPERIENCIA:

Juez 3 Civil

Fecha última calificación:	13/03/2019	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	20/05/2021		
Tiempo laborado tipo A:	2 años y 22 días	Juez	2.0611%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Civil	76.8753	78.9364

8) WENDY PAMELA GARCIA ACUÑA, CED. 0701500474

EXPERIENCIA:

Juez 1 Familia

Fecha última calificación:	18/04/2018	Puesto	Porcentaje efectivo por reconocer
Fecha corte actual:	20/05/2021		
Tiempo laborado tipo A:	3 años y 25 días	Jueza	2.0181%
Tiempo efectivo reconocido:	2 años y 7 días		

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor.

Juez 3 Familia, Juez 3 Familia y Penal Juvenil, Juez 3 Penal Juvenil, Juez 3 Conciliador.

Fecha última calificación:	25/04/2018	Puesto	Porcentaje efectivo por reconocer
Fecha corte actual:	20/05/2021		
Tiempo laborado tipo A:	3 años y 18 días	Jueza	1.9584%
Tiempo efectivo reconocido:	1 año, 11 meses y 29 días		

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 Familia	89.0344	91.0525
Juez 3 Familia	89.0941	91.0525
Juez 3 Conciliador	80.0941	82.0525
Juez 3 Familia y Penal Juvenil	89.0941	91.0525
Juez 3 Penal Juvenil	89.0941	91.0525

9) JENNIFER MICHELLE ROSALES URBINA, CED. 0701530139

EXPERIENCIA:

Juez 4 Penal

Fecha última calificación:	13/03/2019	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	20/05/2021		
Tiempo laborado tipo A:	2 años, 2 meses y 7 días	Jueza 4	3.2791%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 4 Penal	77.3603	80.6394

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.

10) DANIELA BOLAÑOS CAMACHO, CED. 0113580551.

CAPACITACIÓN:

Cursos de Aprovechamiento

Tema	Fecha	Horas	Otorgado	Porcentaje efectivo por reconocer
Mediadora/ Conciliadora/ Negociadora. (Rosa Abdelnour)	12/10/2020 - 08/03/2021	150 HRS	St. Jude School	0.6550%
Total de Horas		150		

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 Familia	77.0069	77.6619

Juez 3 Familia	77.0069	77.6619
----------------	---------	---------

11) NAILEA VIQUEZ AGUERO, CED. 0115350840.

CAPACITACIÓN:

Cursos de Aprovechamiento

Tema	Fecha	Horas	Otorgado	Porcentaje efectivo por reconocer
Formación de Mediadores (as) y Conciliadores (as) con Mención en el uso de Herramientas para la Facilitación en Línea	03/08/2020 - 16/12/2020	136 HRS	Colegio de Abogados y Abogadas	0.6800%
Total de Horas		136		

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Genérico	77.6193	78.2993

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.

12) LUIS MARIANO ARGUELLO ROJAS, CED. 0206520387

POSGRADO: se otorgan cinco puntos por el Doctorado

Doctorado Profesional en Derecho. Universidad Estatal a Distancia.

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Civil	92.8450	94.8450
Juez 3 Contencioso Administrativo	92.8575	94.8575
Juez 4 Civil	85.9086	87.9086

Nota: Se le reconoce únicamente dos puntos de doctorado por cuanto tiene tres puntos de maestría.

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

13) RICARDO ALONSO ALVARADO CALDERON, CED. 0303640819

PROMEDIO ACADEMICO:

Nota anterior	79.3750
Nota propuesta	86.3750
Porcentaje por reconocer	Grado I 0.14%
	Grado II 0.07

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	86.9410	87.0810
Juez 3 Penal	86.9410	87.0810
Juez 4 Penal	82.1261	82.1961

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) OSVALDO ALBERTO LOPEZ MORA, CED. 0109260995

DOCENCIA:

Universidad	Cuatrimestre	Curso	Porcentaje por reconocer
Universidad Florencio del Castillo	II-2020	Derecho Procesal Civil I	0.05%
Universidad Florencio del Castillo	III-2020	Derecho Procesal Civil I	
Universidad Florencio del Castillo	I-2021	Derecho Procesal Civil I	
Total	12 meses		

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Genérico	96.0213	96.0713
Juez 3 Civil	96.0213	96.0713
Juez 4 Civil	95.1279	95.1779

15) JORGE HUMBERTO BOLAÑOS GONZALEZ, CED. 0110220013

DOCENCIA:

Universidad	Cuatrimestre	Curso	Porcentaje por reconocer
Universidad Metropolitana Castro Carazo	III-2019	Derecho Contractual	0.05%
Universidad Metropolitana Castro Carazo	I-2020	Derecho Contractual	
Universidad Metropolitana Castro Carazo	II-2020	Derecho Contractual	
Total	12 meses		

CAPACITACIÓN:

Cursos de Aprovechamiento

Tema	Fecha	Horas	Otorgado	Porcentaje por reconocer
Introducción a las técnicas de Conciliación	04/05/2020 - 28/06/2020	80 HRS	Escuela Judicial	0.4%
Total de Horas		80		

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Agrario	71.3503	71.8003

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

16) DIEGO ALEJANDRO RUDIN ARGUEDAS, CED. 0113920375

CONVALIDACIÓN NOTA DE ENTREVISTA: DE JUEZ 3 CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO A JUEZ 3 PENAL.

Nota anterior	90
Nota propuesta	100
Porcentaje por reconocer	0.5%

CAPACITACIÓN:

Cursos de Participación

Tema	Fecha	Horas	Otorgado	Porcentaje por reconocer
La Competencia de los Tribunales Agrarios. Normativa y Jurisprudencia Reciente. El Proceso Ordinario Agrario y el litigio en juzgados electrónicos orales	24/01/2018	8 HRS	Colegio de Abogados y Abogadas	0.08%
Congreso Internacional Ambiental y Agrario: Oportunidades y Desafíos Frente al Cambio Climático	05 – 07/06/2018	24	Colegio de Abogados y Abogadas	
Total de Horas		32		

POSGRADO: se otorgan dos puntos por la Especialidad.

Especialidad en Derecho Notarial y Registral. Escuela Libre de Derecho.

DOCENCIA:

Universidad	Periodo	Curso	Porcentaje por reconocer
Universidad de Costa Rica.	De agosto a diciembre de 2016	Derecho Agrario	0.0375%
Universidad de Costa Rica.	De setiembre a diciembre de 2019	Derecho Agrario	
Total	9 meses		

Universidad	Cuatrimestre	Curso	Porcentaje por reconocer
Escuela Libre de Derecho	I-2017	Teoría General del Proceso	0.1333%
Escuela Libre de Derecho	II-2017	Teoría General del Proceso	
Escuela Libre de Derecho	III-2017	Teoría General del Proceso	
Escuela Libre de Derecho	I-2018	Teoría General del Proceso	
Escuela Libre de Derecho	II-2018	Teoría General del Proceso	
Escuela Libre de Derecho	III-2018	Teoría General del Proceso	
Escuela Libre de Derecho	I-2019	Teoría General del Proceso	
Escuela Libre de Derecho	II-2019	Teoría General del Proceso	
Total	32 meses		

EXPERIENCIA:

Juez 3 Penal

Fecha última calificación:	13/03/2019	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	20/05/2021		
Tiempo laborado tipo A:	2 días	Juez	3.7569%
Tiempo laborado tipo B:	1 año y 10 meses	Profesional en Derecho 3B de Sala	
Tiempo laborado tipo C:	5 años y 21 días	Abogado Litigante	

Juez 3 Contencioso Administrativo

Fecha última calificación:	12/02/2014	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	20/05/2021		
Tiempo laborado tipo B:	1 año y 9 meses	Profesional en Derecho 3B de Sala	3.6958%
Tiempo laborado tipo C:	5 años y 21 días	Abogado Litigante	

Nota: se consideró una experiencia que no había sido tomada en cuenta en estudios anteriores.

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

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Contencioso Administrativo	73.2051	79.1517
Juez 3 Penal	70.3002	76.8079
Juez 1 Penal	0	76.8079

-0-

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

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

ARTÍCULO III

El señor Gary Amador Badilla y la señora Sady Jiménez Quesada informan sobre los resultados de las entrevistas correspondientes al concurso CJ-03-2020 de juez y jueza 3 Familia y concurso CJ-04-2020 juez y jueza 3 penal:

#	Cédula	Nombre	Concurso	Nota de Entrevista
1	0114780028	CHAVARRIA CHING WALTER	CJ-03-2020 Juez y Jueza 3 Familia	Solicitó reprogramación
2	0110500790	HERRERA ALVAREZ SUSAN DE LOS ANGELES	CJ-03-2020 Juez y Jueza 3 Familia	100
3	0115510084	RAMOS GUTIERREZ ESTEBAN	CJ-03-2020 Juez y Jueza 3 Familia	100

4	0114470382	ROJAS ELIZONDO DIANA PATRICIA	CJ-03-2020 Juez y Jueza 3 Familia	100
5	0109820991	CHACON ARAYA ALICIA YESENIA	CJ-03-2020 Juez y Jueza 3 Familia	100
6	0205520602	FERRANDINO SOTO GIANNIO	CJ-04-2020 Juez y Jueza 3 Penal	95
7	0108630538	VARGAS BALDARES ROGELIO JOSE	CJ-04-2020 Juez y Jueza 3 Penal	100

-0-

Analizado el resultado anterior procede trasladarlo a la Sección Administrativa de la Carrera Judicial para los efectos correspondientes.

SE ACORDÓ: Tomar nota del resultado de las entrevistas y trasladarlo a la Sección Administrativa de la Carrera Judicial para lo de su cargo. ***Ejecútese***

ARTÍCULO IV

El señor Orlando Aguirre Gómez y la señora Jessica Jiménez Ramírez informan sobre los resultados de las entrevistas correspondientes al concurso CJ-14-2019 de juez y jueza 1 Genérico FIAJ y concurso CJ-04-2020 juez y jueza 3 penal:

#	Cédula	Nombre	Concurso	Nota de Entrevista
1	0115890511	CASTILLO GONZALEZ NOELIA	CJ-14-2019 Juez y Jueza 1 Genérico FIAJ	100
2	0116180237	CASTILLO PEREZ DIANA VANESSA	CJ-14-2019 Juez y Jueza 1 Genérico FIAJ	100
3	0112450612	CORTES GARCIA TANIA GLORIELLA	CJ-14-2019 Juez y Jueza 1 Genérico FIAJ	95
4	0304830819	DURAN BLUSTEIN MONICA PAMELA	CJ-14-2019 Juez y Jueza 1 Genérico FIAJ	95

5	0206830220	BENITEZ GUILLEN CARLOS MANUEL	CJ-04-2020 Juez y Jueza 3 Penal	100
---	------------	-------------------------------	---------------------------------------	-----

-0-

Analizado el resultado anterior procede trasladarlo a la Sección Administrativa de la Carrera Judicial para los efectos correspondientes.

SE ACORDÓ: Tomar nota del resultado de las entrevistas y trasladarlo a la Sección Administrativa de la Carrera Judicial para lo de su cargo. ***Ejecútese***

ARTÍCULO V

En la sesión CJ-012-2021 celebrada el 22 de abril de 2021, artículo I, se conoció el siguiente asunto:

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

En el supuesto de mi calificación personal, no se realiza ningún ejercicio de motivación o fundamentación que sea consecuencia de un registro o elemento probatorio, se procede a aplicar una calificación GENERAL que además contrasta en algunos supuestos con el cumplimiento de un 100% del aspecto cuantitativo, el cual por demás si supero las expectativas encomendadas. La sumatoria de los porcentajes de la evaluación da como resultado una calificación de 98% sobre 100%, generándose una disminución que no ESTA MOTIVADA en elementos presentes en la evaluación de desempeño, no se aportan pruebas ni siquiera en el plano argumentativo, materializándose una calificación automática que 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 realizo Así las cosas, se

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

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

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

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

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

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

y el ordinal 11 establece que quien

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

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

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

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

Cabe resaltar que a la luz del ordinal 49 de la Ley N°9635 “Ley de Fortalecimiento de las Finanzas 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 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 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 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 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.”

-0-

Se tiene a la vista la documentación presentada por la señora Ileana Sánchez Navarro y procede designar al integrante Juan Carlos Segura Solis para que con base en la misma, realice un estudio e informe a este Consejo.

SE ACORDÓ: Designar al integrante Juan Carlos Segura Solis para que con base en la documentación presentada por la señora Ileana Sánchez Navarro, realice un estudio e informe a este Consejo.

ARTÍCULO VI

En la sesión CJ-012-2021 celebrada el 22 de abril de 2021, artículo II, se conoció el siguiente asunto:

“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 período comprendido entre el 1° de agosto del 2020 y el 27 del octubre del mismo año, llevado a cabo de conformidad con lo dispuesto en el oficio PJ-DGH-SGD-114-2020, de 18 de noviembre del 2020, suscrito por Ivannia Aguilar Arrieta, del Departamento de Gestión de Desempeño, Waiman Hin Herrera, SubDirectora de Desarrollo Humano y Roxana Arrieta Meléndez, Directora de Gestión Humana, comunicado a todo el personal del Tribunal por el Juez Coordinador Carlos Góngora Fuentes mediante correo electrónico de veintisiete de noviembre del 2020”

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

Recurrente: Francisco José Chaves Torres

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

27 de enero del 2021.

Señores

Concejo de la Judicatura

Poder Judicial

Habiendo sido notificado de la Evaluación de Cierre del Desempeño del 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:	D109700171
Nombre:	FRANCISCO JOSE CHAVES TORRES
Clase de puesto:	JUEZ EJECUTOR DE SENTENCIA (TRIBUNAL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA)
Nº de puesto:	42975
Despacho u oficina:	101 - TRIBUNAL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO
Persona evaluadora:	ILEANA GABRIEL SANCHEZ NAVARRO

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

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

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

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

3) Vicio de procedimiento. Acuso lesión al procedimiento, por cuanto conforme a lo dispuesto en el artículo 14 inciso b) subinciso 3), debieron haberse practicado una reunión de seguimiento y otra de cierre de la evaluación, las cuales debían ser convocadas por lo menos, con ocho días hábiles de anticipación, lo cual fue omitida. Era dicha reunión para que se me explicara como estaba desarrollando mis labores (seguimiento), y en que debí haber corregido mi conducta para llegar a la calificación de 100%, con esto se cumple el principio garantista y la meta del sistema de la evaluación del desempeño.

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

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

“Artículo 49- *Efectos de la evaluación anual. El resultado de la evaluación anual será el único parámetro para el otorgamiento del incentivo por anualidad a cada funcionario.*

Las calificaciones anuales constituirán antecedente para la concesión de estímulos que establece la ley y sugerir recomendaciones relacionadas con el mejoramiento y el desarrollo de los recursos humanos. Será considerado para los ascensos, las promociones, los reconocimientos, las capacitaciones y los adiestramientos, y estará determinado por el historial de evaluaciones del desempeño del funcionario. Igualmente, el proceso de evaluación deberá ser considerado para implementar las acciones de mejora y fortalecimiento del potencial humano.

Anualmente, la Dirección General de Servicio Civil dictará los lineamientos técnicos y metodológicos para la aplicación de los instrumentos de evaluación del desempeño, los cuales serán de acatamiento obligatorio.”

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

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

Fuente: formulario de notificación de mi calificación

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

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

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

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

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

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

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

Pretensión:

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

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

Atentamente,

Francisco José Chaves Torres
Juez Contencioso Administrativo”

-0-

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

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

-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.”

-0-

Se tiene a la vista la documentación presentada por la señora Ileana Sánchez Navarro y procede designar al integrante Juan Carlos Segura Solis para que con base en la misma, realice un estudio e informe a este Consejo.

SE ACORDÓ: Designar al integrante Juan Carlos Segura Solis para que con base en la documentación presentada por la señora Ileana Sánchez Navarro, realice un estudio e informe a este Consejo.

ARTÍCULO VII

En la sesión CJ-012-2021 celebrada el 22 de abril de 2021, artículo III, se conoció el siguiente asunto:

“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 período comprendido entre el 1° de agosto del 2020 y el 27 del octubre del mismo año, llevado a cabo de conformidad con lo dispuesto en el oficio PJ-DGH-SGD-114-2020, de 18 de noviembre del 2020, suscrito por Ivannia Aguilar Arrieta, del Departamento de Gestión de Desempeño, Waiman Hin Herrera, SubDirectora de Desarrollo Humano y Roxana Arrieta Meléndez, Directora de Gestión Humana, comunicado a todo el personal del Tribunal por el Juez Coordinador Carlos Góngora Fuentes mediante correo electrónico de veintisiete de noviembre del 2020.”

“Miércoles 27 de enero 2021

Señores:
Licda. Ileana Sánchez Navarro
Consejo de la Judicatura

Apelación Evaluación de Desempeño MSc. Kattia Valerio
Jiménez

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

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

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

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

La Evaluación efectuada en sus ítems 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 Concejo 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 o 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.”

-0-

Se tiene a la vista la documentación presentada por la señora Ileana Sánchez Navarro y procede designar al integrante Juan Carlos Segura Solis para que con base en la misma, realice un estudio e informe a este Consejo.

SE ACORDÓ: Designar al integrante Juan Carlos Segura Solis para que con base en la documentación presentada por la señora Ileana Sánchez Navarro, realice un estudio e informe a este Consejo.

ARTÍCULO VIII

En la sesión CJ-012-2021 celebrada el 22 de abril de 2021, artículo IV, se conoció el siguiente asunto:

“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:

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

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

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

Como se observa, la evaluación en sí no explica porque, pese a contar con las habilidades requeridas para el puesto y que no hay evidencias de conductas contrarias a los principios y valores

requeridos a los trabajadores del Poder Judicial, no se me otorga la totalidad de los puntos. Tampoco se explica cuáles son las deficiencias en las conductas observadas que resultan negativas y ameritan bajar la calificación.

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

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

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

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

d) Le recomendaron que en casos de funcionarios con condición de excelencia, la calificación fuera asertiva, en positivo; esto es, que se cumplía con los requisitos y valores para trabajar en el Poder Judicial. Conforme a lo recomendado, como mi calificación era de excelente, no 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 lógica y racionalmente su contenido), lo que corresponde analizar en cada caso concreto. Cabe señalar que los vicios en este elemento del acto, conlleva que deba declararse su nulidad absoluta, dado su impacto en el debido proceso y derecho de defensa del destinatario de la conducta formal.

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

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

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

Como primer aspecto, debo señalar que el factor referido al rendimiento (cuantitativo) es diferente del factor referido a las

competencias genéricas y específicas (cualitativo), que es el que aquí se está impugnando. No otra cosa puede concluirse del artículo 15 del RIED que claramente señala que se trata de dos componentes diferentes de la evaluación del desempeño y explica con detalle las características de cada uno.

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

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

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

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

En esa línea, cabe cuestionarse o preguntarse la forma en que el informe de labores mensual referido al desempeño cuantitativo (en el caso concreto, referido a si cumplí con las cuotas de sentencias asignada en la plantilla de evaluación, si tenía expedientes pendientes de tramitar al final de mes o si rendí el informe mensual dentro del plazo pactado) puede servir para determinar, por ejemplo, si protejo los materiales y activos asignados en custodia para el desempeño de sus funciones; o si me comunico de manera respetuosa y sin prácticas discriminatorias, considerando el tono de voz, el contexto, el lenguaje corporal y el vocabulario empleado; o si resguardo información confidencial que, por razón de mi actividad laboral o profesional. La respuesta

razonable es que el referido informe no es un insumo útil ni pertinente para valorar y calificar esos parámetros cualitativos, simple y sencillamente porque se trata de factores diferentes, que pretenden medir competencias distintas y que, por ende, no deben ser confundidos. Lo anterior denota además el vicio en el motivo de la calificación final de evaluación del desempeño que me fue comunicada, por no ser legítima la consideración que hace la señora Coordinadora para justificar la calificación objeto de impugnación.

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

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

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

En realidad, lo que correspondía era que, atendiendo a lo dispuesto en los artículos 1, 4 y 15 del RIED, la evaluación de los parámetros cualitativos fuera en relación con conductas

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

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

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

a) Porque invierte la carga de la prueba. En rigor, corresponde a la persona evaluadora calificar los diferentes parámetros cualitativos atendiendo a las conductas observables en relación con mis competencias para el puesto que ocupó y al registro de evidencias que, en ese sentido, debe mantener. Es decir, corresponde al evaluador establecer diáfana y sustentadamente, las razones por

las cuales mi calificación es de un 18% y no un 20%; o 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 formule por el correo oficial del Poder Judicial, razón por la cual resulta innecesaria su firma. Para recibir notificaciones, señalo mi correo electrónico oficial, a saber cabarcag@poder-judicial.go.cr.

Ruego resolver de conformidad.

San José, 2 de marzo del 2021.

Cynthia Abarca Gómez.

Jueza, Sección Sexta

Tribunal Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda.”

-0-

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

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

-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.

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.”

-0-

Se tiene a la vista la documentación presentada por la señora Ileana Sánchez Navarro y procede designar al integrante Juan Carlos Segura Solis para que con base en la misma, realice un estudio e informe a este Consejo.

SE ACORDÓ: Designar al integrante Juan Carlos Segura Solis para que con base en la documentación presentada por la señora Ileana Sánchez Navarro, realice un estudio e informe a este Consejo.

ARTÍCULO IX

En la sesión CJ-012-2021 celebrada el 22 de abril de 2021, artículo V, se conoció el siguiente asunto:

“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”¹. 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 democrática². Por tanto, las decisiones que adopten los órganos internos que puedan afectar derechos humanos deben estar debidamente fundamentadas, pues de lo contrario serían decisiones

arbitrarias³. 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 arbitrariedad⁴. 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 superiores⁵. 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.”⁶

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 y subsidiariamente el correo 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 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 al señor Jorge Leiva Poveda, mediante oficio PJ-SACJ-0408-2021 del 26 de marzo de 2021.

-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 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.”

-0-

Se tiene a la vista la documentación presentada por la señora Ileana Sánchez Navarro y procede designar al integrante Juan Carlos Segura Solis para que con base en la misma, realice un estudio e informe a este Consejo.

SE ACORDÓ: Designar al integrante Juan Carlos Segura Solis para que con base en la documentación presentada por la señora Ileana Sánchez Navarro, realice un estudio e informe a este Consejo.

ARTÍCULO X

En la sesión CJ-012-2021 celebrada el 22 de abril de 2021, artículo VI, se conoció el siguiente asunto:

“La señora **Silvia Consuelo Fernández Brenes**, en correo enviado el 08 de abril del año en curso, informa 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 periodo 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:

Conducta a evaluar	Justificación	Evaluación asignada
1.- Protege los materiales y activos asignados en custodia o para el desempeño de sus funciones.	Durante el período evaluado, la persona trabajadora ha demostrado tener las habilidades requeridas para el puesto	Excelente

	<p>que desempeña y no se observan evidencias de conductas contrarias a los principios y valores requeridos a los trabajadores del Poder Judicial.</p>	
<p>2.- Se comunica de manera respetuosa y sin prácticas discriminatorias, considerando el tono de voz, el contexto, el lenguaje corporal y el vocabulario empleado.</p>	<p>Durante el período evaluado, la trabajadora ha demostrado tener las habilidades requeridas para el puesto que desempeña.</p>	<p>Excecente</p>

	<p>ña 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 instrucción, que pueda lesionar la institucionalidad del Poder Judicial.</p>	<p>Durante el período evaluado, la trabajadora ha demostrado tener las habilidades requeridas para el puesto que desempeña y no se observa</p>	<p>Exce nte</p>

	<p>n 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 su acceso a la misma, de conformidad con las leyes, obligaciones y prácticas de gestión de datos.</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</p>	<p>Exce nte</p>

	<p>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 habilidades requeridas para el puesto que desempeña y no se observan evidencias de conductas contrari</p>	<p>Excecente</p>

	as a los principios y valores requeridos a los trabajadores del Poder Judicial.	
6.- Modifica su conducta a partir de recomendaciones emitidas por la Jefatura o Coordinación, con el fin de lograr lo que se espera en su puesto de trabajo.	Durante el período evaluado, la trabajadora ha demostrado tener las habilidades requeridas para el puesto que desempeña y no se observan evidencias de conductas contrarias a los principios y	Exce nte

	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 responsable por el logro de los resultados.	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	Excecente

	trabajadores del Poder Judicial.	
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 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	Exce nte

	Poder Judicial.	
9.- Demuestra interés por comprender las necesidades de las personas usuarias internas y externa.	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>10.- Atiende las solicitudes de las personas usuarias internas y externas conforme a los procedimientos definidos por el despacho u oficina.</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 lente</p>
---	---	-----------------------

<p>11.- Conoce las tareas bajo su responsabilidad, así como, del accionar del despacho u oficina.</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>
<p>12.- Demuestra una actitud</p>	<p>Durante el período</p>	<p>Exce nte</p>

<p>positiva hacia el aprendizaje continuo.</p>	<p>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>13.- Ejecuta prácticas tendientes a la mejora del servicio</p>	<p>Durante el período evaluado</p>	<p>Exce nte</p>

<p>sin que medien instrucciones superiores.</p>	<p>, 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>	
---	--	--

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**.

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.”

-0-

Se tiene a la vista la documentación presentada por la señora Ileana Sánchez Navarro y procede designar al integrante Juan Carlos Segura Solis para que con base en la misma, realice un estudio e informe a este Consejo.

SE ACORDÓ: Designar al integrante Juan Carlos Segura Solis para que con base en la documentación presentada por la señora Ileana Sánchez Navarro, realice un estudio e informe a este Consejo.

ARTÍCULO XI

En la sesión CJ-012-2021 celebrada el 22 de abril de 2021, artículo VII, se conoció el siguiente asunto:

“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 decisión se 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:

Recurre 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 o de 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 Ética 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 asignación de la nota excelente en tres de las “*conductas observables*”, conforme a los parámetros fijados institucional y 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.

-0-

Se tiene a la vista la documentación presentada por el señor Paul Hernández Balmaceda y procede designar a la integrante Siria Carmona Castro para que con base en la misma, realice un estudio e informe a este Consejo.

SE ACORDÓ: Designar a la integrante Siria Carmona Castro para que con base en la documentación presentada por el señor Paul Hernández Balmaceda, realice un estudio e informe a este Consejo.

ARTÍCULO XII

En la sesión CJ-012-2021 celebrada el 22 de abril de 2021, artículo VIII, se conoció el siguiente asunto:

“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

permiso 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 Alterna 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 items 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 ITEMS:

- 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 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.

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 indicadores 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.

-0-

Se tiene a la vista la documentación presentada por la señora Carmen V. Cerdas Cisneros y procede designar al integrante Juan Carlos Segura Solis para que con base en la misma, realice un estudio e informe a este Consejo.

SE ACORDÓ: Designar al integrante Juan Carlos Segura Solis para que con base en la documentación presentada por la señora Carmen V. Cerdas Cisneros, realice un estudio e informe a este Consejo.

ARTÍCULO XIII

En la sesión CJ-014-2021 celebrada el 06 de mayo de 2021, artículo IV, se conoció el siguiente asunto:

“En la sesión CJ-06-2021 celebrada el 01 de marzo de 2021, artículo XIII, el Consejo de la Judicatura conoció el asunto que literalmente indica:

“ARTÍCULO XIII

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

“De conformidad con las recomendaciones emitidas el día de hoy por la funcionaria del Proceso de Evaluación de Desempeño, Karla Infante Blanco, dado que el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación de Desempeño es omiso en orden a indicar las reglas y plazos del emplazamiento del recurso de apelación, se remite el recurso de apelación planteado por el señor Alexander Castillo Aguilar contra el resultado final del proceso de evaluación de desempeño correspondiente al 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”

“Apelación Evaluación de Desempeño

Trabajador Alexander Castillo Aguilar

Martes 26 de enero del 2021

Representación Patronal

Estimadas personas integrantes

Consejo de la Judicatura o quienes corresponda

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

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

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

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

Pretensiones

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

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

Atentamente, Alexander Castillo Aguilar

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

-0-

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

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

-0-

Al respecto la señora Lucrecia Chaves Torres hace la observación de que para todos los casos relacionados con apelaciones de la evaluación del periodo de prueba, presentados por otras personas juzgadoras, este Consejo en la sesión CJ-012-2021 celebrada el 22 de abril del año en curso, producto de un nuevo análisis dispuso modificar lo dispuesto en la sesión CJ-06-2021 del 01 de marzo de este año, y en su lugar dispuso solicitar a la jueza evaluadora enviar a este Órgano el expediente administrativo correspondiente a la evaluación de las personas petentes. En razón de ello, lo informa para lo que a bien se tenga disponer.

-0-

Con el propósito de hacer un análisis integral en igualdad de condiciones para cada uno de los casos en estudio, lo procedente es 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 XIII 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 Alexander Castillo Aguilar.

SE ACORDÓ: 1) Tomar nota de lo indicado por la señora Lucrecia Chaves Torres y revocar lo dispuesto en la sesión CJ-06-2021 celebrada el 01 de marzo del presente año, artículo XIII. **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 Alexander Castillo Aguilar. **3)** La señora Sady Jiménez Quesada se abstiene de votar. ***Ejecútese.***”

-0-

Se tiene a la vista la documentación presentada por la señora Ileana Sánchez Navarro y procede designar al integrante Juan Carlos Segura Solis para que con base en la misma, realice un estudio e informe a este Consejo.

SE ACORDÓ: Designar al integrante Juan Carlos Segura Solis para que con base en la documentación presentada por la señora Ileana Sánchez Navarro, realice un estudio e informe a este Consejo.

ARTÍCULO XIV

En la sesión CJ-014-2021 celebrada el 06 de mayo de 2021, artículo V, se conoció el siguiente asunto:

“En la sesión CJ-06-2021 celebrada el 01 de marzo de 2021, artículo XI, el Consejo de la Judicatura conoció el asunto que literalmente indica:

“ARTÍCULO XI

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

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

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

el Juez Coordinador Carlos Góngora Fuentes mediante correo electrónico de veintisiete de noviembre del 2020.

-0-

PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

PERSONA EVALUADA: DANIEL AGUILAR MÉNDEZ

DESPACHO: TRIBUNAL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA.

TRIBUNAL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA. ÓRGANO EVALUADOR. Dieciséis horas veintinueve minutos del dos de febrero del dos mil veintiuno.

Recurso de revocatoria con apelación en subsidio presentado por el señor Daniel Aguilar Méndez. señora contra la evaluación de desempeño del período comprendido entre el 1 de agosto del 2020 y el 27 de octubre del 2020, de su puesto como persona juzgadora en el Tribunal Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda.

RESULTANDO

1.- El día 22 de enero del año 2021, se notificó al señor Daniel Aguilar Méndez, el resultado de su evaluación de desempeño para el período comprendido entre el 1° de agosto del 2020 y el 27 de octubre del 2020.

2. Dentro del plazo conferido por el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación de Desempeño de Poder Judicial, mediante correo electrónico enviado, la persona evaluada planteó recurso de revocatoria con apelación en subsidio.

Considerando

1. En lo esencial la persona evaluada alegó: falta de motivación, en relación con las competencias genéricas. Afirma que no se indican los motivos por los cuales en el rubro de competencias genéricas se le calificó con un excelente y no con un sobresaliente.

2. Contrario a lo que afirma el recurrente, en el espacio dispuesto para ello por el sistema integrado de evaluación de desempeño, sí se indicaron los motivos por los cuales se asignó la referida calificación al recurrente: Se reconoce que durante el período evaluado se valora su desempeño como excelente, y se indica que ello obedece a que la persona servidora cumple con los requerimientos del puesto. Se llevó a cabo una valoración asertiva, indicando precisamente el cumplimiento como el motivo o la causa de esa calificación, lo cual se hace además con fundamento en los informes de labores presentados por la persona evaluada respecto de esos meses, los cuales reflejan ese cumplimiento, de los cuales se revela que el desempeño de don Daniel Aguilar fue acorde, durante los meses evaluados, con los requerimientos del puesto. Sin embargo, de esos mismos informes, no se revela o evidencia prueba objetiva que permita otorgar la calificación de sobresaliente al recurrente, en los términos establecidos por el sistema de evaluación, en cuanto los parámetros para ello es que el desempeño del sujeto evaluado "excede las expectativas de las labores encomendadas para el puesto". No hay evidencia en los informes presentados por don Daniel Aguilar, de los cuales se pueda inferir que superó las metas de desempeño o las cuotas de trabajo establecidas por el Consejo de Jueces, lo cual, en mi criterio, dado los estándares o criterios prefijados por el sistema, impiden dar la calificación de sobresaliente, a pesar del desempeño de excelencia del servidor. Siendo que ello no ha cambiado, lo procedente es mantener la calificación otorgada y rechazar el recurso de revocatoria planteado. Ahora bien, dado que don Daniel

Aguilar plantea de forma subsidiaria recurso de apelación, se remite ante el Consejo de la Judicatura este recurso, para lo de su cargo. Solo resta aclarar que el correo enviado por mi persona el día veinticinco de enero del 2021, no tuvo la finalidad que le atribuye el recurrente. La misiva se envió con el propósito de recordar al personal que la evaluación notificada únicamente abarca el período comprendido entre el 1° de agosto del 2020 y el 27 de octubre del 2020, tal y como se indicó en el oficio PJ-DGH-SGD-114-2020, de 18 de noviembre del 2020, suscrito por Ivannia Aguilar Arrieta, del Departamento de Gestión de Desempeño, Waiman Hin Herrera, SubDirectora de Desarrollo Humano y Roxana Arrieta Meléndez, Directora de Gestión Humana, comunicado a todo el personal del Tribunal por el Juez Coordinador Carlos Góngora Fuentes mediante correo electrónico de veintisiete de noviembre del 2020, así como la de aclarar, ante las consultas planteadas, que los porcentajes para cada resultado de evaluación dispuesto en el sistema y que va de "insuficiente" a "sobresaliente", no son determinados por mi persona, sino que ya están dados por el sistema. el cual establece una escala de orden cuantitativo, y lo vincula a aspectos cualitativos.

POR TANTO

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

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

-0-

En este acto la señora Sady Jiménez se retira de la sesión y el resto de los integrantes con base en el artículo 12, inciso 16 del Código Procesal Civil, acuerdan separarla del conocimiento del caso y llamar a su suplente para que en una próxima sesión se proceda a conocer el tema.

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

-0-

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

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

-0-

Al respecto la señora Lucrecia Chaves Torres hace la observación de que para todos los casos relacionados con apelaciones de la evaluación del período de prueba, presentados por otras personas juzgadoras, este Consejo en la sesión CJ-012-2021 celebrada el 22 de abril del año en curso, producto de un nuevo análisis dispuso modificar lo dispuesto en la sesión CJ-06-2021 del 01 de marzo de este año, y en su lugar dispuso solicitar a la jueza evaluadora enviar a este Órgano el expediente administrativo correspondiente a la evaluación de las personas petentes. En razón de ello, lo informa para lo que a bien se tenga disponer.

-0-

Con el propósito de hacer un análisis integral en igualdad de condiciones para cada uno de los casos en estudio, lo procedente es 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 XI 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 Daniel Aguilar Méndez.

SE ACORDÓ:1) Tomar nota de lo indicado por la señora Lucrecia Chaves Torres y revocar lo dispuesto en la sesión CJ-06-2021 celebrada el 01 de marzo del presente año, artículo XI. 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 Daniel Aguilar Méndez. 3) La señora Sady Jiménez Quesada se abstiene de votar. ***Ejecútese.***”

-0-

Se tiene a la vista la documentación presentada por la señora Ileana Sánchez Navarro y procede designar al integrante Juan Carlos Segura Solis para que con base en la misma, realice un estudio e informe a este Consejo.

SE ACORDÓ: Designar al integrante Juan Carlos Segura Solis para que con base en la documentación presentada por la señora Ileana Sánchez Navarro, realice un estudio e informe a este Consejo.

ARTÍCULO XV

En la sesión CJ-014-2021 celebrada el 06 de mayo de 2021, artículo VI, se conoció el siguiente asunto:

“En la sesión CJ-06-2021 celebrada el 01 de marzo de 2021, artículo XVI, el Consejo de la Judicatura conoció el asunto que literalmente indica:

“ARTÍCULO XVI

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

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

-0-

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

“Buenas tardes doña Lucrecia. De conformidad con el oficio adjunto, las evaluaciones realizadas por mi persona no

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

-0-

La apelación referida indica:

“Documento: 3575-21

San José, 3 de marzo, 2021

Señores
Consejo de la Judicatura
Poder Judicial

Estimados señores:

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

Conforme a los criterios de evaluación definidos en el Reglamento, se propuso como calificación un puntaje del 80%

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

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

PRIMERO: Vicios en la motivación.

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

Conducta a evaluar	Justificación	Evaluación asignada
1.- Protege los materiales y activos asignados en custodia o para el desempeño de sus funciones.	Durante el período evaluado, la persona trabajadora ha demostrado tener las habilidades requeridas para el puesto que desempeña y no se observan evidencias de conductas contrarias a los principios y valores requeridos a los trabajadores del Poder Judicial.	Excelente
2.- Se comunica de manera respetuosa y sin prácticas discriminatorias,	Durante el período evaluado, la persona trabajadora ha demostrado tener las	Excelente

considerando el tono de voz, el contexto, el lenguaje corporal y el vocabulario empleado.	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.	
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	Durante el período evaluado, la persona trabajadora ha demostrado tener las	Excelente

Coordinación, con el fin de lograr lo que se espera en su puesto de trabajo.	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.	
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 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 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 trabajadora ha demostrado tener las habilidades requeridas para el puesto que desempeña y no se observan evidencias de conductas contrarias a los principios y valores requeridos a los trabajadores del Poder Judicial.	Excelente
10.- Atiende las solicitudes de las personas usuarias internas y externas conforme a los	Durante el período evaluado, la trabajadora ha demostrado tener las habilidades requeridas para el puesto que desempeña y no se	Excelente

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

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

deficiencias observadas que resultan negativas y ameritan bajar la calificación.

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

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

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

d) Le recomendaron que en casos de funcionarios con condición de excelencia, la calificación fuera asertiva, en positivo; esto es que, si cumplía con los requisitos y valores para trabajar en el Poder Judicial, no era necesario agregar más de lo señalado en el cuadro. Conforme a lo recomendado, como mi calificación era de excelente, no 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 interpreta que, ese resultado se da si la persona que desempeña el puesto excede las expectativas laborales encomendadas y, según su criterio, de los informes de labores por mí presentados no se evidencian elementos que indiquen que mi desempeño "excediera" las expectativas en las labores encomendadas a mi puesto. Y agregó, no cuenta con otros elementos de prueba para indicar que en el período evaluado, mi desempeño fuera más allá de las expectativas del puesto.

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

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

Los vicios o defectos respecto de este elemento pueden configurarse por omisión (el acto carece por completo de la exposición de los fundamentos debidos), motivación indebida (entre otros, las referencias fácticas y jurídicas son inaplicables al caso analizado, o se deja de lado la ponderación de aspectos relevantes del procedimiento), o bien, por la motivación insuficiente o contradictoria (los fundamentos expuestos en el acto no son suficientes para sostener 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 derecho que sustentan la decisión del acto; motivo por el cual, el numeral 133.1

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

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

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

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

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

En la reunión de retroalimentación o cierre del período de evaluación, la persona evaluadora me indicó que, luego de hacer varias consultas a los encargados del Proceso de Evaluación del Desempeño, la interpretación que da a la tabla de factores

cualitativos, es que los mismos están ligados al desempeño; es decir, a factores cuantitativos y, valorando que el único elemento cuantitativo que tenía para medir esos factores cualitativos era la presentación de los informes mensuales, lo que hizo fue precisamente recurrir a ese elemento objetivo de presentación de los informes mensuales; interpretando que esos factores cualitativos de una u otra manera están vinculados a los factores cuantitativos. Aseveró, esa es su interpretación, no obstante no se acompañó a la Evaluación final, ninguna de esas recomendaciones que indicó recibió, y que permitan sustentar el criterio expuesto a mi persona.

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

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

No lleva razón el acto impugnado cuando, en su motivación, se indica que los factores cualitativos aluden, en última instancia, a los cuantitativos. Ello no es así, insisto, porque ambos

componentes miden competencias distintas. Para ello, basta una lectura de los distintos parámetros cualitativos o de los ejemplos que expuse ut supra. En realidad, solo en el factor o parámetro número 5, a saber, *"Cumple con los lineamientos fijados para su puesto de trabajo y las asignaciones laborales"*, sería posible utilizar como insumo el referido informe de labores, y en todo caso yo los cumplí.

Conforme a los informes mensuales presentados, cumplí con los parámetros cuantitativos establecidos en la plantilla de evaluación. Lo anterior se evidencia no solo en el hecho de que obtuve el puntaje correspondiente al Factor del Desempeño, sino que además en el propio punto 5 se indicó que *"Durante el período evaluado, la persona trabajadora ha demostrado tener las habilidades requeridas para el puesto que desempeña y no se observan evidencias de conductas contrarias a los principios y valores requeridos a los trabajadores del Poder Judicial."*

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

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

Judicial, se reitera, por contradecir los numerales 1, 4 y 15 del RIED, según se explica a continuación.

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

La persona evaluadora sostiene que como del informe de labores no se derivan elementos que indiquen que mi desempeño excediera las expectativas laborales (aspectos que, reitero, se corresponden con valoraciones cuantitativas y no cualitativas, y ya fueron ponderadas en el factor de desempeño), no tiene elementos de prueba para asignarme un sobresaliente, pero no explicó, razonó ni fundamentó cuál es la brecha -si la hay- para calificarme con un excelente y no con un sobresaliente. Estimo que ese razonamiento resulta sustancialmente disconforme con el ordenamiento jurídico por las siguientes razones:

a) Porque invierte la carga de la prueba. En rigor, corresponde a la persona evaluadora calificar los diferentes parámetros cualitativos atendiendo a las conductas observables en relación con mis competencias para el puesto que 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 por qué mi calificación es de un excelente y no un sobresaliente.

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

se sustenta en ni en elementos objetivos ni en el registro de evidencias.

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

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

SEGUNDO: Vicios en el motivo y contenido.

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

las normas y pautas que rigen la evaluación de desempeño en este Poder de la República, en la forma precisada anteriormente, además del debido proceso y derecho de defensa

Pretensión:

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

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

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

Ruego resolver de conformidad.

San José, 3 de marzo del 2021.

Lourdes Vargas Castillo.

Jueza Decisora

Sección Segunda

Tribunal Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda”

-0-

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

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

-0-

Al respecto la señora Lucrecia Chaves Torres hace la observación de que para todos los casos relacionados con apelaciones de la evaluación del período de prueba, presentados por otras personas juzgadoras, este Consejo en la sesión CJ-012-2021 celebrada el 22 de abril del año en curso, producto de un nuevo análisis dispuso modificar lo dispuesto en la sesión CJ-06-2021 del 01 de marzo de este año, y en su lugar dispuso solicitar a la jueza evaluadora enviar a este Órgano el expediente administrativo correspondiente a la evaluación de las personas petentes. En razón de ello, lo informa para lo que a bien se tenga disponer.

-0-

Con el propósito de hacer un análisis integral en igualdad de condiciones para cada uno de los casos en estudio, lo procedente es 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 XVI 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 Lourdes Vargas Castillo.

SE ACORDÓ:1) Tomar nota de lo indicado por la señora Lucrecia Chaves Torres y revocar lo dispuesto en la sesión CJ-06-2021 celebrada el 01 de marzo del presente año, artículo XVI. **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 Lourdes Vargas Castillo. **3)** La señora Sady Jiménez Quesada se abstiene de votar.”

-0-

Se tiene a la vista la documentación presentada por la señora Ileana Sánchez Navarro y procede designar al integrante Juan Carlos Segura Solis para que con base en la misma, realice un estudio e informe a este Consejo.

SE ACORDÓ: Designar al integrante Juan Carlos Segura Solis para que con base en la documentación presentada por la señora Ileana Sánchez Navarro, realice un estudio e informe a este Consejo.

ARTÍCULO XVI

Informa la Sección Administrativa de la Carrera Judicial que, con motivo a la validación de ítems del FIAJ del 14 al 18 de junio del 2021. Se requiere contar con más suplentes en el tribunal examinador. Por ello se somete al conocimiento del Consejo para la designación correspondiente.

Dicho tribunal está conformado de la siguiente manera:

Puesto: Juez y Jueza 1
Materia: Genérico F.I.A.J.

Nombre	Puesto	Materias	Taller	Período
--------	--------	----------	--------	---------

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 20/06/2021 al 19/06/2023
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. Martín 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 20/06/2021 al 19/06/2023
Sra. Marianella Corrales Pampillo	Suplente	Penal	SI	20/06/2019 al 19/06/2021 20/06/2021 al 19/06/2023
Sr. Erik Calvo Rojas	Suplente	Penal	NO	29/04/2021 al 28/04/2023
Sra. Ana Catalina Campos Ramírez	Suplente	Penal	NO	29/04/2021 al 28/04/2023
Sra. Ana Cecilia Zambrana Castro	Suplente	Penal	NO	29/04/2021 al 28/04/2023
Sr. Brayan Li Morales	Suplente	Civil	SI	20/06/2019 al 19/06/2021 20/06/2021 al 19/06/2023
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 20/06/2021 al 19/06/2023
Sra. Alejandra Vargas Cruz	Suplente	Civil	SI	20/06/2019 al 19/06/2021
Sra. Margarita Mena Gutiérrez	Suplente	Civil	NO	29/04/2021 al 28/04/2023

Sr. Juan Carlos Segura Solís	Suplente	Laboral	SI	20/06/2019 al 19/06/2021 20/06/2021 al 19/06/2023
Sr. Ramón Zamora Montes	Suplente	Pensiones Alimentarias	SI	20/06/2019 al 19/06/2021 20/06/2021 al 19/06/2023
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 20/06/2021 al 19/06/2023
Sra. Mayra Trigueros Brenes	Suplente	Familia	SI	20/06/2019 al 19/06/2021 20/06/2021 al 19/06/2023
Sr. Gerardo Antonio Blanco Villalta	Suplente	Familia	NO	29/04/2021 al 28/04/2023
Sra. Liana Mata Méndez	Suplente	Familia	NO	29/04/2021 al 28/04/2023
Sra. Gabriela Bustamante Segura	Suplente	Laboral	NO	29/04/2021 al 28/04/2023
Sra. María Jesús Bolaños González	Suplente	Familia	NO	29/04/2021 al 28/04/2023

Siendo necesario conformar el tribunal para la validación de ítems, se les consultó a la señora Karol Solano Ramírez, propietaria como jueza 4 en el Tribunal Colegiado Primera Instancia Civil Heredia con un nota de 90 en juez 4 civil, para ítems de Civil. El señor Luis Diego Calvo Madrigal para los ítems contravencional y tránsito, quien tiene propiedad como juez 3 en el Juzgado Penal de Heredia, con una nota de examen de 100. Y para los ítems de PISAV la señora Nedhelka Alvarado Zelada, propietaria como jueza 3, Juzgado de Pensiones y Violencia Doméstica de Pavas, con un examen de 81 en juez 1 genérico y 90 en juez 3 conciliador. Con los ítems de penal juvenil la señora Lourdes Espinach Rueda, jueza 3 propietaria en el Juzgado Penal Juvenil del I Circuito Judicial de Alajuela con una nota de examen de 100.

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)** Nombrar a partir de esta fecha como suplentes de dicho tribunal a la señora Karol Solano Ramírez como suplente en materia civil, el señor Luis Diego Calvo Madrigal para la materia de contravencional y tránsito, a la señora Nedhelka Alvarado Zelada, para suplente en materia familia PISAV, y a la señora Lourdes Espinach Rueda como suplente en penal juvenil. **3)** Solicitar a la Escuela Judicial se incorpore a los señores Luis Diego Calvo Madrigal y señoras Karol Solano Ramírez, Nedhelka Alvarado Zelada y a la señora Lourdes Espinach Rueda 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 XVII

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 **14 al 18 de junio del 2021 se validen los ítems** por parte de personas especialistas por materias, según se señala:

Nombre	Número Puesto	Identificación	Clase Puesto	Tipo Nombramiento	Oficina Judicial
Sra. Jessica Girón Beckles. (ítems familia) sin permiso porque esta destacada en la Escuela Judicial.	55560	01-0806-0892	JUEZ 3	Propiedad	JUZGADO VIOLENCIA DOM. II CIRC.JUD. DE SAN JOSE

Sr. Ramón Zamora Montes (ítems pensiones alimentarias)	38594	01-0829-0103	JUEZ 3	Propiedad	JUZGADO DE FAMILIA II CIRCUITO JUD. DE SAN JOSE
Sra. Karol Solano Ramírez (ítems civil) sin permiso porque esta destacada en la Escuela Judicial.	38707	01-0951-0425	JUEZ 4	Propiedad	TRIBUNAL COLEGIADO PRIMERA INSTANCIA CIVIL HEREDIA
Sr. Luis Diego Calvo Madrigal (ítems contravencional y tránsito)	367883	01-0959-0315	JUEZ 3	Propiedad	JUZGADO PENAL DE HEREDIA
Sra. Marniee Sissie Guerrero Lobato (ítems laboral)	113575	08-0065-0568	JUEZ 3 JUEZ 5	Propiedad Interino hasta el 19/12/2021	JUZGADO DE TRABAJO PRIMER CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSE TRIBUNAL DE APELACION DE TRABAJO II CIRCUITO JUDICIAL SAN JOSE
Sra. Nedhelka Alvarado Zelada. (ítems PISAV)	369855	03-0322-0843	JUEZ 3	Propiedad	JUZGADO PENSIONES Y VIOLEN. DOMESTICA DE PAVAS
Sra. Lourdes Espinach Rueda. (ítems Penal Juvenil)	23436	02-0604-0803	JUEZ 3	Propiedad	JUZGADO PENAL JUVENIL DEL I CIRC.JUD.

Por lo anterior, se requiere se gestione:

1. Permiso con goce de salario y sustitución para los señores Ramón Zamora Montes, Luis Diego Calvo Madrigal y a las señoras Marniee Sissie Guerrero Lobato, Nedhelka Alvarado Zelada y Lourdes Espinach Rueda del **14 al 18 de junio del 2021 para la validación 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 validación 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 designe para validar los ítems.

-0-

SE ACORDÓ: **1)** Acoger la propuesta de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial y solicitar al Consejo Superior se le conceda permiso con goce de salario y sustitución a los señores Ramón Zamora Montes, Luis Diego Calvo Madrigal y a las señoras Marniee Sissie Guerrero Lobato, Nedhelka Alvarado Zelada y Lourdes Espinach Rueda del **14 al 18 de junio del 2021 para la validación 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 validación de los ítems los días señalados. **Ejecútese.**

Sin más asuntos que tratar finaliza la sesión.