

**ACTA CONSEJO DE LA JUDICATURA
SESIÓN CJ-025-2021**

Sesión ordinaria virtual celebrada a las catorce horas con treinta minutos del jueves 05 de agosto 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 la máster Marcela Zúñiga de la Dirección de Gestión Humana.

ARTÍCULO I

Aprobación del acta virtual CJ-024-2021 celebrada el 22 de julio de 2021. La integrante Jessica Jiménez Ramírez se abstiene de votar.

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) BREINER VIDAL ESCAMILLA LOPEZ, CED. 0109950922

EXPERIENCIA:

Juez 3 Penal

Fecha última calificación:	24/07/2019	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	29/07/2021		
Tiempo laborado tipo A:	2 años y 5 días	Juez	2.0139%

Juez 4 Penal

Fecha última calificación:	24/07/2019	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	29/07/2021		
Tiempo laborado tipo A:	2 años y 5 días	Juez 4	3.0209%

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

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

Juez 3 Penal	88.7376	90.7515
Juez 4 Penal	84.1090	87.1299

2) LUISA MARIA JIMENEZ RIVERA, CED. 0110020722

EXPERIENCIA:

Juez 3 Penal

Fecha última calificación:	13/03/2019	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	29/07/2021		
Tiempo laborado tipo A:	2 años, 4 meses y 16 días	Jueza	2.3777%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Penal	82.5844	84.9621

3) NANNETTE MADRIGAL HERNANDEZ, CED. 0110200922

EXPERIENCIA:

Juez 3 Penal

Fecha última calificación:	13/07/2016	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	29/07/2021		
Tiempo laborado tipo A:	2 años, 10 meses y 11 días	Jueza	2.8639%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Penal	74.1734	77.0373

4) JOSE ALBERTO GONZALEZ GUTIERREZ, CED. 0110670442

EXPERIENCIA:

Juez 3 Penal

Fecha última calificación:	26/06/2019	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	29/07/2021		
Tiempo laborado tipo A:	1 año, 6 meses y 8 días	Juez	1.5222%

Juez 4 Penal

Fecha última calificación:	26/06/2019	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	29/07/2021		
Tiempo laborado tipo A:	1 año, 6 meses y 8 días	Juez 4	2.2834%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Penal	79.7693	81.2915

Juez 4 Penal	76.0626	78.3460
--------------	---------	---------

5) SANTIAGO UGALDE CASTILLO, CED. 0110850402

EXPERIENCIA:

Juez 3 Civil

Fecha última calificación:	13/03/2019	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	29/07/2021		
Tiempo laborado tipo A:	2 años, 3 meses y 26 días	Juez	2.3222%

Juez 4 Civil

Fecha última calificación:	13/03/2019	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	29/07/2021		
Tiempo laborado tipo A:	6 meses y 12 días	Juez 4	2.5889%
Tiempo laborado tipo B:	1 año, 9 meses y 14 días	Juez 3	

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Civil	75.8180	78.1402
Juez 4 Civil	71.3460	73.9349

6) HELLEN MARIA MORALES GODINEZ, CED. 0111300285

EXPERIENCIA:

Juez 1 y Juez 3 Penal, Juez 2 Ejecución de la Pena

Fecha última calificación:	22/05/2019	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	29/07/2021		
Tiempo laborado tipo A:	2 años, 2 meses y 7 días	Juez	2.1862%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	89.6869	91.8731
Juez 2 Ejecución de la Pena	85.9369	88.1231
Juez 3 Penal	89.6869	91.8731

7) VALERIE BEATRIZ SANCHO BERMUDEZ, CED. 0112950293

EXPERIENCIA:

Juez 1 Genérico y Juez 3 Conciliador

Fecha última calificación:	08/05/2019	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	29/07/2021		
Tiempo laborado tipo A:	1 año, 9 meses y 16 días	Jueza	1.7944%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Genérico	78.2625	80.0569
Juez 3 Conciliador	80.5125	82.3069

8) LAURA ELIETH VILLARREAL LOAICIGA, CED. 0112990333

EXPERIENCIA:

Juez 1 Penal

Fecha última calificación:	23/01/2019	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	29/07/2021		
Tiempo laborado tipo A:	2 años, 5 meses y 27 días	Jueza	2.4916%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	87.6686	90.1602

9) RUDY ENRIQUE ARAYA JIMENEZ, CED. 0113020905

EXPERIENCIA:

Juez 1 Genérico y Juez 3 Laboral

Fecha última calificación:	13/03/2019	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	29/07/2021		
Tiempo laborado tipo A:	2 años, 4 meses y 28 días	Juez	2.4111%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Genérico	79.0644	81.4755
Juez 3 Laboral	79.5579	81.9690

10) KREYSA YELISKA MARIN MATA, CED. 0113340122

EXPERIENCIA:

Juez 1 Genérico y Juez 1 Familia

Fecha última calificación:	19/06/2019	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	29/07/2021		
Tiempo laborado tipo A:	1 año, 11 meses y 8 días	Jueza	1.9388%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Genérico	80.0389	81.9778
Juez 1 Familia	81.7136	83.6524

11) MARIA ELENA GARCIA RODRIGUEZ, CED. 0113550139

EXPERIENCIA:

Juez 1 Familia

Fecha última calificación:	03/07/2019	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	29/07/2021		
Tiempo laborado tipo A:	2 años y 29 días	Jueza	2.0805%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Familia	80.7431	82.8236

12) MELISSA CAMPOS GUZMAN, CED. 0114940419

EXPERIENCIA:

Juez 1 Penal

Fecha última calificación:	08/05/2019	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	29/07/2021		
Tiempo laborado tipo A:	2 años, 2 meses y 20 días	Jueza	2.2222%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	87.5974	89.8196

13) JEFFERSON ADEMAR CASTRO LEON, CED. 0205730142

EXPERIENCIA:

Juez 1 Penal

Fecha última calificación:	25/09/2018	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	29/07/2021		
Tiempo laborado tipo A:	3 años y 11 meses	Juez	3.9167%

Juez 3 Penal

Fecha última calificación:	27/07/2019	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	29/07/2021		
Tiempo laborado tipo A:	2 años	Juez	2%

Juez 4 Penal

Fecha última calificación:	27/07/2019	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	29/07/2021		
Tiempo laborado tipo A:	2 años	Juez 4	3%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	81.7844	85.7011
Juez 3 Penal	83.7011	85.7011
Juez 4 Penal	79.0867	82.0867

14) JAIRO JESUS SANCHEZ GONZALEZ, CED. 0206030065

EXPERIENCIA:

Juez 1 y Juez 3 Penal

Fecha última calificación:	20/02/2019	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	29/07/2021		
Tiempo laborado tipo A:	2 años, 5 meses y 14 días	Juez	2.4555%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	88.4442	90.8997
Juez 3 Penal	88.4442	90.8997

15) LEONARDO ESTEBAN PEREIRA VALERIN, CED. 0303700022

EXPERIENCIA:

Juez 1 y Juez 3 Penal

Fecha última calificación:	17/07/2019	Puesto	Porcentaje efectivo por reconocer
Fecha corte actual:	29/07/2021		
Tiempo laborado tipo A:	2 años y 8 días	Juez	0.3148%
Tiempo efectivo reconocido:	3 meses y 24 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 Penal	95.5290	95.8438
Juez 3 Penal	95.5290	95.8438

16) FERDINAND ROJAS PERALTA, CED. 0503550114

EXPERIENCIA:

Juez 3 Familia

Fecha última calificación:	24/07/2019	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	29/07/2021		
Tiempo laborado tipo A:	1 año, 11 meses y 12 días	Juez	1.9500%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Familia	80.8536	82.8036

17) CAROLINA ELIO QUIROS JIMENEZ, CED. 0503550539

EXPERIENCIA:

Juez 3 Laboral

Fecha última calificación:	03/07/2019	Puesto	Porcentaje efectivo por reconocer
Fecha corte actual:	29/07/2021		
Tiempo laborado tipo A:	2 años, 1 mes y 2 días	Jueza	1.7778%
Tiempo efectivo reconocido:	1 año, 9 meses y 10 días		

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor.

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Laboral	76.3989	78.1767

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.

18) JAVIER EDUARDO LLOBET RODRIGUEZ, CED. 0203940001.

CAPACITACIÓN:

Cursos de Participación

Tema	Fecha	Horas	Otorgado	Porcentaje por reconocer
Programa de Litigio Oral	20/03/2018 - 31/03/2018	28 HRS	Colegio de Abogados y Abogadas	0.07%
Total de Horas		28		

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 4 Penal	99.4279	99.4979
Juez 5 Penal Juvenil del Tribunal de Apelaciones	99.4279	99.4979

19) YESENIA VARGAS VILLALOBOS, CED. 0204910089.

CAPACITACIÓN:

Cursos de Participación

Tema	Fecha	Horas	Otorgado	Porcentaje por reconocer
Derecho Procesal Penal	27/04/2018 - 12/05/2018	46 HRS	Colegio de Abogados y Abogadas	0.1245%
Total de Horas		46		

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	87.3477	87.4722
Juez 3 Penal	90.3440	90.4685

20) **MAYLIN MARGOTH ROJAS BOZA, CED. 0207300766.**

CAPACITACIÓN:

Cursos de Aprovechamiento

Tema	Fecha	Horas	Otorgado	Porcentaje por reconocer
Técnicas y Herramientas para Aplicar con Debida Diligencia la ley de Penalización de Violencia hacia las Mujeres	12/08/2019 - 13/09/2019	40 HRS	Escuela Judicial	0.36%
Formación Autónoma de Justicia Restaurativa	29/10/2018 - 16/12/2018	32 HRS	Escuela Judicial	
Total de Horas		32		

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	70.4927	70.8527

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

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

21) IRENE BARRANTES MARIN, CED. 0109040863

POSGRADO: se otorgan tres puntos por la Maestría.

Maestría Profesional en Derecho. Universidad Latina de Costa Rica.

PROMEDIO ACADEMICO:

Nota anterior	87.2458
Nota propuesta	95.0625
Porcentaje por reconocer	0.1563%

EXPERIENCIA:

Juez 2 Ejecución de la Pena

Fecha última calificación:	10/10/2018	Puesto	Porcentaje efectivo por reconocer
Fecha corte actual:	29/07/2021		
Tiempo laborado tipo A:	2 años, 8 meses y 7 días	Jueza	0.1513%
Tiempo efectivo reconocido:	1 mes y 5 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 2 Ejecución de la Pena	92.5937	95.9013
Juez 3 Penal	73.3686	76.5249

22) SHARIN FACCIANI ACUÑA RUIZ, CED. 0112610276

POSGRADO: se otorgan cinco puntos por el Doctorado

Doctorado Profesional en Derecho. Escuela Libre de Derecho.

PROMEDIO ACADEMICO:

Nota anterior	91.75000
Nota propuesta	96.4375
Porcentaje por reconocer	Grado I 0.0937%
	Grado II 0.0468%

EXPERIENCIA:

Juez 3 Penal

Fecha última calificación:	31/07/2019	Puesto	Porcentaje efectivo por reconocer
Fecha corte actual:	29/07/2021		
Tiempo laborado tipo A:	1 año, 4 meses y 24 días	Jueza	1.8009%
Tiempo laborado tipo B:	7 meses y 11 días		
Tiempo efectivo reconocido:	2 años y 4 días		

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor.

Juez 4 Penal

Fecha última calificación:	31/07/2019	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	29/07/2021		
Tiempo laborado tipo A:	1 año, 4 meses y 24 días	Juez 4	2.5604%
Tiempo laborado tipo C:	7 meses y 11 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	84.0869	89,1806
Juez 3 Penal	85.1991	92.0937
Juez 4 Penal	81.1694	88.7766

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.

23) JOSE CARLOS ALVAREZ VARELA, CED. 0110050122

DOCENCIA:

Universidad	Cuatrimestre	Curso	Porcentaje por reconocer
Escuela Libre de Derecho	I-2021	Derecho Registral II	0.0166%
Total	4 meses		

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Notarial	87.5239	87.5405

24) CHRISTIAN JESUS CORRALES LUGO, CED. 0110450449.

DOCENCIA:

Universidad	Cuatrimestre	Curso	Porcentaje por reconocer
Universidad Internacional de las Américas	I-2008	Derecho Procesal Penal	0.2727%
Universidad Internacional de las Américas	II-2008	Derecho Procesal Penal	

Universidad Internacional de las Américas	III-2008	Derecho Procesal Penal	
Universidad Internacional de las Américas	I-2009	Derecho Procesal Penal	
Universidad Internacional de las Américas	II-2009	Derecho Procesal Penal	
Universidad Internacional de las Américas	III-2009	Derecho Procesal Penal	
Universidad Internacional de las Américas	I-2010	Derecho Procesal Penal	
Universidad Internacional de las Américas	II-2010	Derecho Procesal Penal	
Universidad Internacional de las Américas	III-2010	Derecho Procesal Penal	
Universidad Internacional de las Américas	I-2011	Derecho Procesal Penal	
Universidad Internacional de las Américas	II-2011	Derecho Procesal Penal	
Universidad Internacional de las Américas	III-2011	Derecho Procesal Penal	
Total	45 meses		

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 4 Penal	88.3500	88.6227

25) **BLANCA IRIS SALAS MORA, CED. 0204990072**

DOCENCIA:

Universidad	Cuatrimestre	Curso	Porcentaje por reconocer
Universidad Central	I-2011	Derecho Penal	0.3226%
Universidad Central	II-2011	Derecho Penal	
Universidad Central	III-2011	Derecho Penal	
Universidad Central	I-2012	Derecho Penal	
Universidad Central	II-2012	Derecho Penal	
Universidad Central	III-2012	Derecho Penal	
Universidad Central	I-2013	Derecho Penal	
Universidad Central	II-2013	Derecho Penal	
Universidad Central	III-2013	Derecho Penal	
Universidad Central	I-2014	Derecho Penal	
Universidad Central	II-2014	Derecho Penal	
Total	44 meses		

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 4 Penal	94.8732	95.1958

26) GUILLERMO SOJO PICADO, CED. 0302200665**DOCENCIA:**

Universidad	Cuatrimestre	Curso	Porcentaje por reconocer
Universidad Santa Lucia	I-2011	Juicios Universales	0.3963%
Universidad Santa Lucia	II-2011	Juicios Universales	
Universidad Santa Lucia	III-2011	Juicios Universales	
Universidad Santa Lucia	I-2012	Juicios Universales	
Universidad Santa Lucia	II-2012	Juicios Universales	
Universidad Santa Lucia	III-202	Juicios Universales	
Universidad Santa Lucia	I-2013	Juicios Universales	
Universidad Santa Lucia	II-2013	Juicios Universales	
Universidad Santa Lucia	III-2013	Juicios Universales	
Universidad Santa Lucia	I-2014	Juicios Universales	
Universidad Santa Lucia	II-2014	Juicios Universales	
Total	47 meses		

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Penal	98.2728	98.6691
Juez 4 Penal	97.4299	97.8262
Juez 5 Penal del Tribunal de Apelaciones	97.4299	97.8262
Juez 5 Penal Juvenil del Tribunal de Apelaciones	97.4299	97.8262

27) JOSE WALTER AVILA QUIROS, CED. 0502900841**DOCENCIA:**

Universidad	trimestre	Curso	Porcentaje por reconocer
Universidad Latina de Costa Rica	I-2013	Derecho Agrario	0.0250%
Universidad Latina de Costa Rica	II-2013	Derecho Agrario	
Total	6 meses		

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Agrario	86.9372	86.9622
Juez 3 Civil	71.0861	71.1111
Juez 4 Agrario	79.4533	79.4783

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.

28) BIANKA WICIAK CHAVARRIA, CED. 0112040099

CONVALIDACIÓN NOTA DE ENTREVISTA: DEL CONCURSO CJ-006-2020 A JUEZ 4 EN MATERIA PENAL

Nota anterior	95
Nota propuesta	97
Porcentaje por reconocer	0.10%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	85.9731	86.0731
Juez 3 Penal	85.9731	86.0731
Juez 4 Penal	81.5500	81.6500

29) DAYANNA GUISELLE ABARCA RAMIREZ, CED. 0112870173

CONVALIDACIÓN NOTA DE ENTREVISTA: DE JUEZ 4 A JUEZ 1 Y JUEZ 3 EN MATERIA PENAL

Nota anterior	95
Nota propuesta	97
Porcentaje por reconocer	0.1%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	86.9859	87.0859
Juez 3 Penal	86.9859	87.0859

30) VLADIMIR GUSTAVO SIBAJA FERRETO, CED. 0115580092

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

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Laboral	0	80.1144

-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

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

Cédula	Nombre	Promedio Propuesto	Observaciones
0113710805	ANDRÉS FERNÁNDEZ HERNÁNDEZ	76,2168	Concurso CJ-06-2020 de juez y jueza 4 Penal, finalizado en sesión CJ-18-2021 del 03 de junio del 2021, artículo IV.

-0-

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

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

ARTÍCULO IV

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial informa que el 26 de agosto del año en curso se realizarán las reprogramaciones de 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 el 26 de agosto del 2021 se integre el tribunal evaluador por la jornada de la mañana, según se señala:

Nombre	Número Puesto	Identificación	Clase Puesto	Tipo Nombramiento	Oficina Judicial
Sra. Margarita Mena Gutiérrez (civil)	379519	0206620495	JUEZ 3	Propiedad	JUZGADO TERCERO CIVIL DE SAN JOSE
Sra. Gabriela Bustamante Segura (laboral)	47446	0205040784	JUEZ 3	Propiedad	JUZGADO DE SEGURIDAD SOCIAL
Sr. Erick Calvo Rojas (penal)	369814	0204330701	JUEZ 5	Propiedad	TRIBUNAL DE APELACION DE SENTENCIA PENAL JUVENIL

Por lo anterior, se requiere se gestione:

1. Permiso con goce de salario **sin sustitución** para el señor Erick Calvo Rojas y a las señoras Margarita Mena Gutiérrez y Gabriela Bustamante Segura el 26 de agosto del 2021 para aplicación de reprogramación de 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 presentarse en las fechas indicadas, se autorice el traslado del permiso a las personas que formen parte del tribunal examinador, o en su defecto aquellas personas que designe el Consejo de la Judicatura.

-0-

SE ACORDÓ: 1) Acoger la propuesta de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial y solicitar al Consejo Superior se conceda permiso con goce de salario, **sin sustitución** al señor Erick Calvo Rojas y a las señoras Margarita Mena Gutiérrez y Gabriela Bustamante Segura el 26 de agosto del 2021 para aplicación de reprogramación 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 sin sustitución 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 aplicación de pruebas el día señalado. **Ejecútese.**

ARTÍCULO V

Documento: 9598-2021

La señora Mariela Porras Retana, cédula 01-1220-0285, mediante oficio de fecha 08 de junio del 2021, solicitó lo siguiente:

“Reciban un cordial saludo el presente es con el fin de solicitarles por favor, me excluyan del concurso CJ-002-2021, siendo que se me imposibilita realizar el examen de juez 3 Civil, en vista que tuve una emergencia médica (...) por lo que lo mandaron a estar lo más quieto posible, razón por la cual se me dificulta poder movilizarme el día sábado para realizar la prueba. Espero me comprenda la situación y agradezco de antemano su atención.
Adjunto fotografías de mi hijo y certificación médica.”

-0-

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial informa que la señora Mariela Porras Retana, se inscribió en el concurso CJ-02-2021 de juez y jueza 3 Civil, en el cual se le asignó fecha de examen escrito para el sábado 05 de junio del 2021, a la cual no se presentó por las razones que expone.

Se tiene a la vista la documentación médica indicada por la señora Porras Retana.

-0-

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

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

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

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

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

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

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

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

-0-

Analizado lo expuesto por la señora Mariela Porras Retana con base en la documentación médica presentada, se considera razonable su gestión para que se le excluya del concurso CJ-02-2021 de juez y jueza 3 Civil, sin que se le aplique la sanción establecida en el artículo 75 de la Ley de Carrera Judicial.

SE ACORDÓ: Acoger la solicitud de la señora Mariela Porras Retana, y excluirle del concurso CJ-02-2021 de juez y jueza 3 Civil sin la aplicación de la sanción establecida en el artículo 75 de la Ley de Carrera Judicial.

ARTÍCULO VI

Documento: 10729-2021

La señora Indiana Moncada Jimenez, cédula 01-0923-0136, mediante correo electrónico del 12 de julio del 2021, solicitó lo siguiente:

“Por este medio, con respeto solicito, se tenga por justificada mi incomparecencia a realizar el examen oral de juez 4 penal, programado para el próximo miércoles 14 de julio de 2021, debido a que me encuentro recientemente nombrada en el Tribunal de San Carlos, con múltiples señalamientos a debate todos los días, por lo que causaría un grave perjuicio a la sección con la que integro y al servicio público en general, si me ausento dicho día, ya que prácticamente implicaría dejar un juicio señalado sin efecto.

Adjunto, proposición de nombramiento, con la que demuestro dicho nombramiento.

Ruego resolver de conformidad, eximiéndome de aplicar la sanción de descalificación señalada en el artículo 75 de la Ley de Carrera Judicial, por considerar que se trata de una situación de fuerza mayor, que no era previsible ni evitable por parte de quien les escribe.

Yo me encuentro elegible como Juez 4 Penal, mi nota es 80.3572, por lo que mi interés en volver a realizar el examen era mejorar la nota, pero en este momento, es más importante para mí, cumplir responsablemente con el nombramiento que me realizaron, ya que por las razones presupuestarias que todos conocemos, son muy escasos los nombramientos que se me han otorgado, y no podía dejar pasar la oportunidad de aceptar el presente nombramiento en el Tribunal de San Carlos.”

-0-

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial informa que la señora Indiana Moncada Jimenez se encuentra inscrita en el concurso CJ-05-2021 de juez y jueza 4 Penal, dentro del cual el lunes 24 de mayo se le comunicó que se asignaba como fecha de examen oral el 14 de julio 2021.

Las pruebas orales del concurso antes citado, iniciaron el lunes 12 de junio y finalizar el viernes 16 de julio del presente año.

-0-

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

- ✓ **“Exclusión:** No se aceptarán solicitudes de exclusión del concurso una vez que la persona se encuentre inscrita, excepto por motivos de fuerza mayor y debidamente justificados, cuya valoración le corresponderá al Consejo de la Judicatura, para lo cual deben presentar los comprobantes respectivos en forma oportuna.
- ✓ **Reprogramación:** Proceden en casos calificados debidamente justificados, cuya valoración le corresponderá al Tribunal Examinador, para lo cual debe remitir en formato electrónico(escaneado) la solicitud y los comprobantes que acrediten su gestión en los cinco días hábiles posteriores a la fecha del examen.

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

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

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

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

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

Se tiene a la vista copia de la agenda suministrada.

-0-

Este Consejo en reiteradas ocasiones (sesión CJ-23-17 celebrada el 20 de junio de 2017, artículo X, entre otras) ha mantenido el criterio de que los motivos laborales no constituyen una causa para la exclusión de concursos, criterio que se ha aplicado a otras personas oferentes que han señalado situaciones semejantes a las expresadas por la señora Moncada Jimenez. Ello por cuanto las reglas de participación se hacen del conocimiento de las personas participantes, desde el momento mismo de la publicación, las cuales son de acatamiento obligatorio para todas las personas oferentes. Si bien es cierto tuvo un señalamiento la fecha en que fue citada para examen, pudo haber solicitado se le practicara la prueba en otra. De ahí que su solicitud es improcedente.

SE ACORDÓ: Denegar la solicitud de exclusión de la señora Indiana Moncada Jimenez.

ARTÍCULO VII

Documento: 10735-2021

El señor Luis Carlos Castro Araya cédula 2-0519-0740, mediante correo electrónico del 13 de julio del 2021, solicitó lo siguiente:

“Sirva el presente para saludarles y a su vez, solicitar de manera muy respetuosa, no se me aplique la sanción establecida en el numeral 75 de la Ley de Carrera Judicial, contemplado para aquellos que no se presenten a la realización del examen una vez inscrito en el concurso respectivo, en virtud de lo siguiente.

Actualmente me encuentro elegible en el escalafón de la carrera judicial correspondiente a jueces 4 penal. Con la finalidad de mejorar la nota del examen, procedí a matricular el concurso CJ005-2021 de Juez y Jueza 4 Penal. Asistí y realicé la prueba escrita, en la cual obtuve un resultado favorable, por lo que fui convocado inicialmente para realizar la prueba oral, para el pasado 15 de junio a las 8:20 horas.

Lamentablemente en esa ocasión, no me fue posible asistir a la realización del examen oral, toda vez que me encontraba con orden sanitaria número MA-DRRS Central Sur ARS Sureste Metropolitana-OD6657-2021, por haber dado positivo con el virus Covid 19, siendo que la prueba me fue reprogramada para el 15 de julio de 2021.

No obstante, pese a que ya he retomado mis labores habituales, aún me persiste como secuela, una tos que si bien la misma no resulta incapacitante, lo cierto es que esta me genera inconvenientes cuando debo hacer uso de la palabra por espacios prolongados y siendo que justamente la prueba que me falta por realizar es oral, lo que implica la realización o exposición de una sentencia o resolución en ese formato, es que he decidido con el fin de resguardar el derecho a la salud y tomando en consideración la realidad actual que vive el país justamente por el virus Covid 19, no presentarme a la realización del examen oral, por lo que solicito de manera respetuosa se me excluya de la aplicación de la sanción contenida en la norma ya indicada.”

-0-

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial informa que el señor Luis Carlos Castro Araya, se encuentra inscrito en el concurso CJ-05-2021 de juez y jueza 4 Penal, dentro del cual inicialmente se le asignó fecha de examen oral para el 15 de junio del presente año.

El jueves 10 de junio, el señor Castro Araya, mediante correo electrónico remite la justificación de su ausencia a la prueba debido a que se encontraba con orden sanitaria por el periodo comprendido entre el 8 y el 18 de junio y ante lo cual solicita la reprogramación de la prueba ante lo cual se asignó como nueva fecha el jueves 15 de julio.

Se tiene a la vista la orden sanitaria con la que se justificó su inasistencia a la prueba programada para el 15 de junio.

Las pruebas orales del concurso de referencia iniciaron el lunes 12 de junio y finalizar el viernes 16 de julio del presente año

-0-

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

- ✓ **“Exclusión:** No se aceptarán solicitudes de exclusión del concurso una vez que la persona se encuentre inscrita, excepto por motivos de fuerza mayor y debidamente justificados, cuya valoración le corresponderá al Consejo de la Judicatura, para lo cual deben presentar los comprobantes respectivos en forma oportuna.
- ✓ **Reprogramación:** Proceden en casos calificados debidamente justificados, cuya valoración le corresponderá al Tribunal Examinador, para lo cual debe remitir en formato electrónico(escaneado) la solicitud y los comprobantes que acrediten su gestión en los cinco días hábiles posteriores a la fecha del examen.

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

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

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

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

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

-0-

Analizado lo expuesto por el señor Luis Carlos Castro Araya, con base en la documentación presentada, se considera razonable su gestión para que se le excluya del concurso CJ-05-2021 de juez y jueza 4 Penal, sin que se le aplique la sanción establecida en el artículo 75 de la Ley de Carrera Judicial.

SE ACORDÓ: Acoger la solicitud del señor Luis Carlos Castro Araya, y excluirle del concurso CJ-05-2021 de juez y jueza 4 Penal, sin la aplicación de la sanción establecida en el artículo 75 de la Ley de Carrera Judicial.

ARTÍCULO VIII

Documento: 10927-2021

La señora Marcela Araya Rojas, cédula 02-0559-0468, mediante correo electrónico del 17 de junio del 2021, solicitó lo siguiente:

“Por este medio, la suscrita Marcela Araya Rojas, cédula de identidad número 2-559-468, les solicito con el debido respeto se me excluya del concurso número 05-2021 y no se me aplique la sanción correspondiente, atendiendo a las siguientes razones. En este momento me encuentro elegible en el puesto de juez 4, con un promedio de 84.5619, y me intención en participar en el concurso de este año era subir la nota correspondiente del examen, sin embargo, atendiendo a la nota que obtuve en el examen escrito, la posibilidad de subir ese rubro es prácticamente nula, aún obteniendo un 100 en el examen oral. Ello es así, pues en el examen escrito del concurso anterior obtuve un 86.25 y en el examen oral un 97.55. Sin embargo, en el concurso que hoy nos ocupa bajé la nota del examen escrito a un 85. Así las cosas, les solicito con el debido respeto se me excluya del concurso y no se me aplique la sanción correspondiente, con el fin de poder participar nuevamente en el siguiente concurso y poder alcanzar mi objetivo de subir la nota del examen. Agradezco mucho la atención.”

-0-

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial informa que la señora Marcela Araya Rojas, se inscribió en el concurso CJ-05-2021 de juez y jueza 4 Penal y realizó la prueba escrita el 17 de abril de 2021 y obtuvo una nota de 85.

Actualmente la señora Araya Rojas se encuentra elegible para el cargo de juez 4 en materia penal con un promedio de 84.5619, en dicho promedio cuenta con una nota de examen escrito de 86.25 y un 97.55 en el examen oral.

-0-

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

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

[...]

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

..., todas las personas que se inscriban en los concursos y no continúen con el proceso, serán descalificadas de forma

inmediata en este acto, por lo que no podrán participar en el concurso siguiente

-0-

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

SE ACORDÓ: Acoger la solicitud de la señora Marcela Araya Rojas y excluirla del concurso CJ-05-2021 de juez y jueza 4 Penal, sin la sanción establecida en el artículo 75 de la Ley de Carrera Judicial

ARTÍCULO IX

Documento: 10939-2021

La señora Tatiana Brenes Rodríguez, cédula 01-0920-0386, mediante correo electrónico del 17 de junio del 2021, solicitó lo siguiente:

“Estimados señores miembros del Consejo Superior, luego de un cordial saludo quisiera hacer de su conocimiento lo siguiente: Me encuentro elegible en la categoría de Juez Penal 4 y me inscribí en el CJ-005-2021 de juez y jueza 4 Penal, para subir mi calificación de examen, sin embargo en el examen escrito realizado el mes de abril de 2021 obtuve la nota de 79 y en consecuencia aun teniendo una excelente nota en el examen oral y promediando ambos no me será posible subir la calificación que tengo, ante lo cual dado que mi interés es subir la nota de elegibilidad resultaría innecesario realizar la prueba oral en aras también de optimizar los recursos limitados que tiene la institución. En razón de lo expuestos hago de su conocimiento que por no ser de mi interés no realizaré la prueba oral y de forma muy respetuosa en sustento a justificación dada, les solicito que no se me aplique la sanción de descalificación señalada en el artículo 75 de la Ley de Carrera Judicial para que no se me impida participar en el siguiente concurso ya que mi interés en participar y así subir mi calificación” Muy agradecida. Tatiana Brenes Rodríguez. Jueza Penal.”

-0-

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial informa que la señora Tatiana Brenes Rodríguez, se inscribió en el concurso CJ-05-2021 de juez

y jueza 4 Penal y realizó la prueba escrita el 24 de abril de 2021 y obtuvo una nota de 78.75.

Actualmente la señora Brenes Rodríguez se encuentra elegible para el cargo de juez 4 en materia penal con un promedio de 84.7356, en dicho promedio cuenta con una nota de examen de la modalidad oral de 85.

-0-

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

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

[...]

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

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

-0-

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

SE ACORDÓ: Acoger la solicitud de la señora Tatiana Brenes Rodríguez y excluirla del concurso CJ-05-2021 de juez y jueza 4 Penal, sin la sanción establecida en el artículo 75 de la Ley de Carrera Judicial

ARTÍCULO X

Documento: 11011-2021

La señora Odalys Palacios García, cédula 01-1167-0131, mediante correo electrónico del 15 de julio del 2021, solicitó lo siguiente:

“Por medio del presente correo me permito hacer de conocimiento que, debido a la orden sanitaria dada a mi persona, la cual finaliza hasta el próximo 20 de julio de los corrientes, no me será posible hacer el examen FIAJ; a efecto de que se tenga el debido comprobante adjunto dicha orden.

Asimismo, agradezco no se haga aplicación de ninguna sanción, ya que evidentemente son situaciones fuera de mi control.”

-0-

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial informa que la señora Odalys Palacios García, se inscribió en el concurso CJ-0010-2021 de juez y jueza 1 Genérico FIAJ y fue citada para el examen escrito el 16 de julio a las 07:30 a.m en las instalaciones de la Escuela Judicial.

Se tiene a la vista orden sanitaria.

-0-

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

- **“Exclusión:** No se aceptarán solicitudes de exclusión del concurso una vez que la persona se encuentre inscrita, excepto por motivos de fuerza mayor y debidamente justificados, cuya valoración le corresponderá al Consejo de la Judicatura, para lo cual deben presentar los comprobantes respectivos en forma oportuna.
- **Reprogramación:** Proceden en casos calificados debidamente justificados, cuya valoración le corresponderá al Tribunal Examinador, para lo cual debe remitir en formato electrónico(escaneado) la solicitud y los comprobantes que acrediten su gestión en los cinco días hábiles posteriores a la fecha del examen.

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

-0-

Tomando en consideración que la situación apuntada por la señora Odalys Palacios García, obedece a un tema de salud, con base en la documentación presentada se considera razonable su gestión para que se le excluya del concurso CJ-0010-2021 de juez y jueza 1 Genérico FIAJ, sin que se le aplique la sanción establecida en el artículo 75 de la Ley de Carrera Judicial.

SE ACORDÓ: Acoger la solicitud de la señora Odalys Palacios García y excluirla del concurso CJ-0010-2021 de juez y jueza 1 Genérico FIAJ sin la aplicación de la sanción establecida en el artículo 75 de la Ley de Carrera Judicial.

ARTÍCULO XI

Documento: 11014-2021

El señor Steven Eliecer Aguilar Méndez, cédula 0604080093, mediante correo electrónico del 19 de julio del 2021, solicitó lo siguiente:

“En atención a sus buenos oficios y siendo que mi persona estaba convocada para el día 15-07-2021 a realizar el examen del citado concurso acudo a su dependencia a indicar que salí positivo por COVID 19 el día 05-07-2021 y se me giro orden sanitaria por 10 días naturales, siendo que el ultimo día de aislamiento vencía el 14-07-2021 me imposibilito mi traslado hacia la ciudad de Heredia desde la Zona sur del país en un viaje de alrededor 4 horas en carro y manejar el día 15 -07-2021 se me tornaba un poco desgastante ya que mi estado de salud se vio afectado por esta enfermedad que nos aflige, la finalidad de este correo es que se valore la exclusión de la aplicación de la sanción del artículo 75.

Con las muestras de mi más alta consideración y estima.”

-0-

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial informa que el señor Steven Eliecer Aguilar Méndez, se inscribió en el concurso CJ-0010-2021 de juez y jueza 1 Genérico FIAJ y fue citado para el examen escrito el 15 de julio a las 07:30 a.m en las instalaciones de la Escuela Judicial.

Se tiene a la vista incapacidad y orden sanitaria.

-0-

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

- **“Exclusión:** No se aceptarán solicitudes de exclusión del concurso una vez que la persona se encuentre inscrita, excepto por motivos de fuerza mayor y debidamente justificados, cuya valoración le corresponderá al Consejo de la Judicatura, para lo cual deben presentar los comprobantes respectivos en forma oportuna.
- **Reprogramación:** Proceden en casos calificados debidamente justificados, cuya valoración le corresponderá al Tribunal Examinador, para lo cual debe remitir en formato electrónico(escaneado) la solicitud y los comprobantes que acrediten su gestión en los cinco días hábiles posteriores a la fecha del examen.

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

-0-

Tomando en consideración que la situación apuntada por el señor Steven Eliecer Aguilar Méndez, obedece a un tema de salud, con base en la documentación presentada, se considera razonable su gestión para que se le excluya del concurso CJ-0010-2021 de juez y jueza 1 Genérico FIAJ, sin que se le aplique la sanción establecida en el artículo 75 de la Ley de Carrera Judicial.

SE ACORDÓ: Acoger la solicitud del señor Steven Eliecer Aguilar Méndez y excluirlo del concurso CJ-0010-2021 de juez y jueza 1 Genérico FIAJ sin la aplicación de la sanción establecida en el artículo 75 de la Ley de Carrera Judicial.

ARTÍCULO XII

Documento: 11516-2021

La señora Maricela Sancho Montero, cédula 02-0512-0716, mediante correo electrónico del 23 de julio del 2021, solicitó lo siguiente:

“La Suscrita Maricela Sancho Montero cédula 205120716, quiero que el día 16 de julio no me presente a realizar la prueba para el concurso CJ 0010-2021

1- Porque mi pareja se encontraba con COVID y a la suscrita no se le giró Orden por ciertos lineamientos que tiene el Ministerio salud. igual me paso con mi hija, a razón que me encuentro vacunada además de que ya estuve contagiada de COVI, soy contacto de menor riesgo.

Por una temática de responsabilidad personal decidí no presentarme hacer el examen, ya que podía contagiar alguna persona máxime que mi pareja convive con la suscrita en la misma casa, y a pesar que el se encontraba aislado en su habitación, tenemos que utilizar el mismo baño, por lo que considere en su momento no oportuno ir a realizar la la prueba, ya que aun yo esté vacunada y me hubiera dado COVI y existía ese riesgo para otras personas para mí no según lineamiento del Ministerio de Salud, podía

Por tal razón solicito las disculpas del caso, por no presentarme a realizar la prueba y solicito se deje sin efecto el realizar la prueba.”

-0-

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial informa que la señora Maricela Sancho Montero, se inscribió en el concurso CJ-10-2021 de juez y jueza 1 Genérico FIAJ y fue citada para el examen escrito el 16 de julio a las 7:30 a.m en las instalaciones de la Escuela Judicial.

Se tiene a la vista documento del Ministerio de Salud.

-0-

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

- **“Exclusión:** No se aceptarán solicitudes de exclusión del concurso una vez que la persona se encuentre inscrita, excepto por motivos de fuerza mayor y debidamente justificados, cuya valoración le corresponderá al Consejo de la Judicatura, para lo cual deben presentar los comprobantes respectivos en forma oportuna.
- **Reprogramación:** Proceden en casos calificados debidamente justificados, cuya valoración le corresponderá al Tribunal Examinador, para lo cual debe remitir en formato electrónico(escaneado) la solicitud y los comprobantes que acrediten su gestión en los cinco días hábiles posteriores a la fecha del examen.

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

-0-

Tomando en consideración que la situación apuntada por la señora Maricela Sancho Montero, con base en el documento presentado, se considera razonable su gestión para que se le excluya del concurso CJ-10-2021 de juez y jueza 1 Genérico FIAJ, sin que se le aplique la sanción establecida en el artículo 75 de la Ley de Carrera Judicial.

SE ACORDÓ: Acoger la solicitud de la señora Maricela Sancho Montero, y excluirla del concurso CJ-10-2021 de juez y jueza 1 Genérico FIAJ sin la aplicación de la sanción establecida en el artículo 75 de la Ley de Carrera Judicial.

ARTICULO XIII

El señor Alberto García Chaves en correo de 23 de julio del presente año solicitó lo siguiente:

“El motivo de mi comunicación es solicitarle, de manera respetuosa, la posibilidad de que el abordaje psicológico que me está dando don Kenneth Sánchez, como parte del proceso de seguimiento y de mejora, pueda extenderse a algunos ámbitos personales que tienen relación y comunicación con mi esfera laboral. Considero que, dada mi situación particular actual, el dejar por fuera alguno de los aspectos que me resultan relevantes y de necesaria atención, supondría un obstáculo para la mejora. Conozco los alcances del programa y, por ello, apelo a usted para permitir una atención más amplia. Además, quisiera se valorara la posibilidad de que las sesiones se den de manera semanal, y no cada quince días; esto por cuanto tengo la necesidad de trabajar de manera cercana y continua con don Kenneth.

Quedo a su disposición y agradezco desde ya la atención brindada.”

-0-

Se informa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial que en atención al procedimiento establecido para el acompañamiento de las personas que ocupan cargos en la Judicatura, el abordaje que se hace desde el programa de seguimiento, es con un enfoque desde la psicología laboral para el cierre de brechas competenciales, siendo que cuando se identifican aspectos de índole clínico se deriva previo autorización de la persona usuaria al Servicio Médico.

Sin embargo, en la experiencia, algunas personas han manifestado el deseo de trabajar en conjunto con el cierre de brechas otros aspectos de índole personal por un periodo mayor de tiempo, siendo que desde un punto de vista integral consideran que esto podrían afectar positivamente su quehacer laboral y crecimiento personal, esto aprovechando la confianza que han desarrollado con los miembros del equipo, las instalaciones de la sección Administrativa de Carrera Judicial, y la posibilidad del abordaje desde un enfoque interdisciplinario.

En este sentido, el Equipo de Seguimiento, ha sido respetuoso del proceso establecido y recomendado el derivar al Servicio médico, no obstante, si el Consejo de la Judicatura considera oportuno que, para las personas que soliciten al Equipo de Seguimiento una atención más amplia, se les atienda abordando aspectos de carácter clínico que coadyuden al desarrollo competencial; se acataría la instrucción interdisciplinariamente en pro de la eficiencia y eficacia, así como el aprovechamiento de recursos y la apertura, solicitud y anuencia de la persona juzgadora.

SE ACORDÓ: **1)** Acoger la solicitud realizada por el señor Alberto García Chaves y solicitar al Equipo de Seguimiento se le atienda ampliando el alcance de la intervención al ámbito clínico en aquellos aspectos de índole personal que resultan relevantes y de necesaria atención para fortalecer el proceso de cierre de brechas de forma integral; acordando con el interesado la frecuencia de las atenciones y procurando el menor impacto para la agenda de trabajo del tribunal en el que se desempeña. **2)** Cuando en el abordaje competencial se determinen factores que afectan el potenciamiento de brechas, independientemente de las competencias en estudio que afecten el accionar laboral de la persona que ingresó al programa de seguimiento u acompañamiento, podrán los profesionales de este subproceso continuar dando el apoyo que se requiera bajo criterios de índole clínico o terapéutico, para lo cual la persona profesional a cargo valorará la duración de dicho proceso.

ARTÍCULO XIV

La señora Mariana Acuña Gámez, trabajadora social de la Unidad Interdisciplinaria de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial informa lo siguiente:

“Por medio de la sesión CJ-048-2020 celebrada el 25 de noviembre del 2020, artículo V, se acordó lo siguiente:

SE ACORDÓ: Previamente a resolver sobre la reincorporación del señor Luis Alberto Miranda García, deberá someterse a la evaluación en las áreas de psicología, medicina y trabajo social, por parte de la Unidad Interdisciplinaria de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial. **2)** La Sección Administrativa de la Carrera Judicial, tomará nota para lo de su cargo.”

1. Considerando que el Licenciado Luis Alberto Miranda García mostró su anuencia en el Formulario para la Valoración por parte del Equipo Interdisciplinario de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, para que se realicen algunos cambios exclusivamente de forma en su proceso evaluativo. Se procedió a realizar la investigación sociolaboral a cargo de la suscrita, la cual se llevó a cabo tomando en cuenta los requerimientos del perfil para el cargo y a partir de criterios técnicos que consideran la situación específica de la persona evaluada se eligieron como técnicas: las entrevistas semiestructuradas, consultas telefónicas y revisión documental -que incluye la investigación de antecedentes a cargo del técnico administrativo. Tomándose como fuentes:

- Entrevista familiar realizada a la Señora Melany Miranda García, hermana de la persona evaluada, vía telefónica.
 - Entrevistas laborales realizadas a la jefatura y compañera de trabajo de la persona evaluada en la oficina Financiera Préstamos 911.
 - Consulta telefónica con el agente Leonel Pérez Gallardo de la Delegación de la Fuerza Pública de Quepos.
2. Entre los hallazgos de la investigación se puede destacar lo siguiente:
- a. Con respecto a la exploración de competencias propias del perfil en cuestión se determina:
 - Desde enero del 2016 a la fecha la persona evaluada se desempeña como abogado en la empresa Financiera Préstamos 911. De manera que, las entrevistas respectivas se realizaron con la jefatura y compañera de trabajo; no obstante, al encontrarse realizando labores de teletrabajo desde el año anterior, durante la exploración de las competencias no se lograron observar evidencias concretas de su desempeño, así como el nivel de exigencia esperado para cada una.
 - b. Según el “Informe Preliminar de Revisión de Antecedentes” la persona oferente cuenta con las siguientes anotaciones:
 - (...), “...El Código de ética judicial establece en su artículo 1 que “el llamado a impartir justicia debe ser una persona consciente de su alta misión y cuidar que sus actuaciones respondan a normas de conducta que honren la integridad e independencia de su función, a la vez que estimulen el respeto y confianza en la judicatura...” Por otro lado dispone en su artículo 2 inciso 9, dispone también el deber de los administradores de justicia de evitar el trato grosero hacia los usuarios del servicio y finalmente en el numeral 7 regula el deber de reserva del Juez según el cual el juez o jueza tienen un deber de reserva que debe entenderse no solo de los casos sometidos a su conocimiento sino también respecto de aquellos hechos que al ser conocidos en virtud de su condición de juzgador y con ocasión de un proceso judicial que esté conociendo, como ocurre en el caso concreto.- Por lo anteriormente expuesto el Tribunal considera que el denunciado incurrió en una falta grave de acuerdo a lo estipulado en el numeral 194 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y en virtud de ello se le impone la sanción de TRES DÍAS DE SUSPENSIÓN SIN GOCE DE SUELDO, según señala el numeral 195 de dicho cuerpo legal, con el fin de que reflexione sobre su conducta, recapacite y la enmiende, haciéndole ver que si incurre de nuevo en una conducta similar y así se demuestra, podría ser sancionado con mayor severidad”.

- (...), , concretamente “que sin precisar lugar, pero el siete de setiembre del 2014, al momento de ser (...), “...Así las cosas, una vez tenido por demostrados los hechos objetos de imputación, correlativamente se determina la existencia de una conducta que es constitutiva de una falta disciplinaria que debe calificarse de gravísima, por tratarse de una transgresión que afecta la imagen del Poder Judicial y por (...), conductas sancionables de los artículos 81 inciso l) del Código de Trabajo, 28 incisos 2 y 5, 194, 195 inciso ch) de la Ley Orgánica del Poder Judicial, por lo que conforme a las razones expuestas y normativa citada, procede declarar con lugar la presente causa disciplinaria, imponiéndose al señor LUIS ALBERTO MIRANDA GARCÍA la sanción de (...).
- (...), , mediante voto N°1858-15 se toma el siguiente texto indicado sobre la calificación legal y sanción aplicable “...Así en la calificación de la falta este Tribunal toma en cuenta los términos del numeral 28 inciso 2 que faculta a investigar las incorrecciones o faltas de la vida privada de los funcionarios, y el numeral 194 de la Ley Orgánica del Poder Judicial que permite la investigación, calificación y resolución de faltas que no estén expresamente enumeradas en los artículos 191, 192 y 193 del mismo cuerpo legal, y considerando que el (...) y con base en las consideraciones del numeral 195 del mismo cuerpo normativo y los razonamientos que se han efectuado supra, considera que resulta proporcional a la condición de gravedad de la falta cometida, el imponerle la sanción disciplinaria de (...).
- (...).
- La Dirección de Operaciones del Departamento de Inteligencia Policial (DIPOL), mediante oficio (...).

Se realizó consulta a (...) y es la localidad donde se encuentre el domicilio actual de la persona evaluada; mediante el oficio (...) el agente Leonel Pérez Gallardo corrobora la información aportada previamente por el Departamento de Inteligencia Policial.

La información contenida en los oficios previamente señalados se contrasta con lo referido por parte de la persona oferente a los profesionales de las áreas de (...) con relación al (...) a lo que el mismo respondió de forma negativa, según comunican los profesionales a cargo del caso en sesión interdisciplinaria de análisis de casos.

- (...).
3. Por lo anterior, se determina que el Licenciado Luis Alberto Miranda García cuenta con un resultado Recomendado con áreas de mejora, de manera que, se considera oportuno que se le brinde seguimiento a lo señalado en el momento en el que la persona evaluada se reincorpore a la Judicatura. Esto implicaría incorporarse, en su momento, a un proceso por parte del Equipo

de Seguimiento Interdisciplinario de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial.

-0-

Analizado el tema se considera procedente solicitarle a la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA) un informe para contar con información más amplia para la toma de decisiones.

SE ACORDÓ: Solicitarle a la Unidad de Investigación Sociolaboral y Antecedentes (UISA) un informe al respecto.

ARTICULO XV

Documento: 11614-2021

La señora Ana Patricia Montero Morales, mediante correo electrónico del 28 de julio de 2021, hizo la siguiente solicitud:

“Heredia, 28 de julio del 2021

Señoras y señores
Consejo de la Judicatura
S.D.

Estimadas señoras y señores,

Quien suscribe, Ana Patricia Montero Morales, cédula 4-0175-0646, mediante la presente quisiera respetuosamente solicitar el traslado a alguna de las dos plazas que recientemente quedaron vacantes en el Juzgado de Trabajo de Heredia, de Jueza 3. Actualmente me encuentro nombrada en propiedad en la plaza n.º 100884, como Jueza 3 Laboral en el Juzgado de Trabajo del I Circuito Judicial de San José, Catedral. Las plazas que me interesan son las n.º 352656 y 85298, ambas de Jueza 3 Laboral en el Juzgado de Trabajo de Heredia.

Mi interés radica en que soy vecina de Barva de Heredia, por lo que el Juzgado de Trabajo de Heredia me queda mucho más cerca para efectos del traslado que aquel donde tengo mi puesto en propiedad. El traslado desde Barva hasta el centro de San José, incluso en el momento actual en que existen diversas restricciones vehiculares en razón de la pandemia, es altamente complejo por la cantidad de vehículos y la insuficiente infraestructura vial que existe en los accesos tanto a Heredia como a Barva.

Entre los años 2019 y 2020, por aproximadamente año y tres meses, estuve nombrada por terna de manera interina como Jueza

3 Laboral en Heredia, precisamente en una de esas plazas que quedó vacante, sin que haya existido ningún inconveniente con las y los compañeros del Despacho. Por el contrario, dejé el escritorio al día y un ambiente laboral agradable. Asimismo, en la última plaza en propiedad que salió a concurso en ese Juzgado, n.º 352657, la suscrita encabezaba la terna, pero fue nombrada la compañera que iba en segundo lugar (como referencia menciono el oficio de este Consejo PJ-DGH-1882-19, TJ-0085- 2019 del 1º de octubre del 2019). En adición a esto, a finales del 2020 solicité el traslado a otra plaza que había quedado vacante en el mismo Despacho y en aquel momento se me indicó que se iba a sacar a concurso, sin embargo, posteriormente nombraron a otra persona en propiedad sin concurso.

Por todo lo anterior, reitero mi solicitud de traslado a alguna de estas dos plazas y agradezco de antemano la atención a la presente.

Atentamente,

Ana Patricia Montero Morales
Cédula 4-0175-0646”

-0-

ASPECTOS A CONSIDERAR:

Aspecto Legal:

- Estatuto de Servicio Judicial:
“Artículo 33.-Para que un servidor judicial reciba la protección de esta ley, deberá cumplir, satisfactoriamente, un período de prueba de un año, que se contará a partir de la fecha en que se haga cargo de su puesto.
- Ley de Carrera Judicial:
“Artículo 68: La Carrera Judicial ofrecerá los siguientes derechos e incentivos:
 - a. Estabilidad en el puesto, sin perjuicio de lo que establezca la ley en cuanto a régimen disciplinario y de conveniencia del servicio público.
 - b. (...)
 - c. Traslado a otros puestos de la misma categoría o inferior, a solicitud del funcionario interesado, si así lo acordare la Corte Suprema de Justicia o el Consejo Superior del Poder Judicial, en su caso...”

- Reglamento de Carrera Judicial:

“Artículo 41: Los traslados conforme a la Ley y las permutas de funcionarios dentro de la Carrera Judicial, solo podrán acordarse respecto de quienes estén elegibles para los respectivos puestos, previo informe del Consejo de la Judicatura. Para hacer los primeros, si la medida no se origina en el mejor servicio público y hubiere más de un interesado, deberá integrarse la respectiva terna.”

-0-

Aspectos Personales:

La señora Ana Patricia Montero Morales, cédula de identidad 04-0175-0646, se encuentra elegible para los puestos:

Puesto	Materia	Nota
Jueza 1	Laboral	95.2345
Jueza 1	Genérico	87.7345
Jueza 1	Penal	87.7345
Jueza 1	Civil	87.7345
Jueza 1	Familia	87.7345
Jueza 3	Laboral	94.8780
Jueza 4	Laboral	89.8355

La posición que ocupa en el escalafón de Juez (a) 3 Laboral, es la número 23 de un total de 280 elegibles.

Se registra una experiencia profesional de 10 años, 01 mes y 17 días como Jueza y 02 años, 03 meses y 13 días como Profesional en Derecho 3B.

Ostenta propiedad como Jueza 3 en el Juzgado de Trabajo del Primer Circuito Judicial de San José, plaza N° 100884, desde el 01 de diciembre de 2018.

La señora Montero Morales, cuenta con 11 anuales reconocidos al 16 de marzo de 2019.

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

La señora Montero Morales, obtuvo un resultado favorable por la Unidad Interdisciplinaria.

-0-

ANÁLISIS DEL PUESTO AL QUE SE SOLICITA EL TRASLADO:

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial informa sobre las plazas solicitadas las cuales se encuentran pendientes de consultar:

Oficio	No. puesto	Despacho	Condición	Observación	Interino
6553-2021	85298	Juzgado de Trabajo de Heredia	vacante	en sustitución de la señora Xiomara Arias Madrigal, quien pasó a otro cargo.	Está nombrada la señora Jenny Ñurinda Montoya hasta el 31 de octubre de 2021
6556-2021	352656	Juzgado de Trabajo de Heredia	vacante	en sustitución de la señora Elena Alfaro Ulate, quien pasó a otro cargo.	Está nombrado el señor Francisco Quesada Quesada hasta el 30 de setiembre de 2021

-0-

Las plazas anteriores están en condición de vacante y conforme a lo establecido en el artículo 41 del Reglamento de la Carrera Judicial se realizó

una consulta preliminar sobre posibles personas interesadas con mayor nota que la que ostenta doña Ana Patricia, para que el concurso se realice, teniéndose como resultado que ninguna persona manifestó tener interés en ambas plazas.

Cabe mencionar que la consulta se realizó a un total de 09 personas con nota superior a la de la señora Ana Patricia.

-0-

Habiendo realizado la consulta pertinente establecido en el artículo 41 del Reglamento de la Carrera Judicial y siendo que ninguna persona manifestó el interés en los puestos, se considera procedente de forma excepcional al principio de idoneidad, recomendar al Consejo Superior se apruebe el traslado a alguna de las dos plazas indicadas el Juzgado de Trabajo de Heredia.

SE ACORDÓ: Recomendar al Consejo Superior el traslado de la señora Montero Morales a una de las siguientes plazas 352656 y 85298 del Juzgado de Trabajo de Heredia.

ARTÍCULO XVI

Documento: 11252

El señor Luis Alfonso González Vargas, mediante correo electrónico del 20 de julio del presente año, remite la renuncia al tribunal examinador de juez y jueza conciliador, en los siguientes términos:

“Reciban un atento saludo y mis deseos que todo esté bien.

En razón de tener compromisos personales y familiares, por este medio hago formal mi renuncia a formar parte del Tribunal Examinador para el puesto de Juez (a) Conciliador (a)3.

Lo anterior por cuanto deseo enfocarme estrictamente en mi función como Juez Conciliador, y hacer un balance con mis compromisos de índole personal y familiar.

Agradezco su comprensión y quedo a su disposición para lo sea pertinente.

Saludos cordiales,

*Lic. Luis Alfonso González V.
Juez Conciliador”*

-0-

Se informa por parte de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial que el Tribunal para ese cargo está conformado de la siguiente manera y que el señor González Vargas ostenta el cargo como coordinador:

Nombre	Condición	Capacitación Escuela Judicial	
Sr. Luis Alfonso González Vargas	Coordinador	SI	Del 08/08/2020 al 07/08/2022
Sra. Hazel Delgado Zeledón	Integrante	SI	Del 08/08/2020 al 07/08/2022
Sra. María Jesús Ugalde Zamora	Integrante	SI	Del 08/08/2020 al 07/08/2022
Sra. Julieta Barboza Cordero	Suplente	SI	Del 28/05/2020 al 27/05/2022
Sra. Celia Bonilla Calleja	Suplente	SI	Del 27/06/2020 al 26/06/2022

-0-

Analizado lo anterior y de conformidad con lo establecido en el artículo 18 del Reglamento de Carrera Judicial, **SE ACUERDA:** **1)** Acoger la renuncia del señor Luis Alfonso González Vargas. **2)** Designar a partir de esta fecha como coordinadora del tribunal examinador a la señora María Jesús Ugalde Zamora y como integrante a la señora Julieta Barboza Cordero.

ARTÍCULO XVII

El señor Alexis Vargas Soto y las señoras Shirley Víquez Vargas y Valeria Arce Ihabadjén del Tribunal Examinador de juez y jueza 4 familia, actualizaron el temario y lo remiten para su aprobación.



Temario Juez y Jueza
4 Familia.pdf

-0-

Procede acoger la propuesta del temario para el cargo de juez y jueza 4 familia elaborado por las señoras Shirley Víquez Vargas y Valeria Arce Ihabadjén y el señor Alexis Vargas Soto en los términos expuestos.

SE ACORDÓ: **1)** Aprobar el temario propuesto, elaborado por las señoras Shirley Víquez Vargas, Valeria Arce Ihabadjén y el señor Alexis Vargas Soto, para el cargo de juez y jueza 4 familia. **Ejecútese.**

ARTÍCULO XVIII

El señor Daniel Aguilar Méndez mediante correo electrónico del 04 de agosto del año en curso, indicó lo siguiente:

**“Señores (as)
Consejo de la Judicatura
S.O.**

Buenas tardes,

Por este medio, interpongo recurso ordinario de apelación parcial de los resultados de la evaluación final de desempeño realizada a mi persona y que me fue notificada por correo electrónico el pasado día 28 de julio, 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. Se ejerce en tiempo este recurso en atención al día inhábil correspondiente al feriado de fecha 02 de agosto anterior.

Concretamente, se impugna la evaluación realizada respecto de las competencias genéricas: **“Cumple con los lineamientos fijados para su puesto de trabajo y las asignaciones laborales”**, cuya justificación indica lo siguiente: *“...De acuerdo con los informes de labores presentados mensualmente, se observa que la persona trabajadora ha cumplido con las cuotas de trabajo asignadas. Si bien su desempeño cumple con los requerimientos que exige el puesto, motivo por el cual el resultado de la evaluación corresponde a un excelente, lo cierto es que sus labores no exceden las expectativas de las labores encomendadas, pues el cumplimiento de sus asignaciones laborales se corresponde con la cuota de trabajo previamente establecida en las metas de evaluación...”* y **“Ejecuta prácticas tendientes a la mejora del servicio sin que medien instrucciones superiores”**, cuya justificación indica lo siguiente: *“Durante el período evaluado la persona trabajadora ha desarrollado de forma adecuada sus labores, en orden prestar un servicio de calidad, de acuerdo con los lineamientos y metas previamente establecidos.”*

Fundamento la presente impugnación en lo siguiente:

1.El hecho en que se funda es inexacto:

El artículo 133.1 de la Ley General de la Administración Pública dispone: **“El motivo deberá ser legítimo y existir tal y como ha sido tomado en cuenta para dictar el acto”**. Según se indica en el acto, el resultado de la evaluación en cuanto a la primera de las competencias reseñadas, obedece a que *“el cumplimiento de sus asignaciones laborales se corresponde con la cuota de trabajo previamente establecida en las metas de evaluación”*. Sin embargo, si se observa la meta cuantitativa a la que se alude, la misma planteaba que en el período de evaluación se dictará resolución (sentencias o autosentencias) que pusiera fin al proceso en al menos en 15 expedientes y según se puede corroborar de los informes entregados se desprende que, efectivamente, la meta sí fue excedida, es decir, que la cuota fue superada:

	N° DE EXPEDIENTE	N° DE RESOLUCIÓN	FECHA
1	16-003154-1027-CA	97-2020-VI	30-jul-20
2	17-003010-1027-CA	98-2020 - VI	30-jul-20
3	17-012504-1027-CA	99-2020-VI	31-jul-20
4	15-004212-1027-CA	107-2020-VI	31-ago-20
5	17-011595-1027-CA	108-2020 - VI	31-ago-20
6	17-003475-1027-CA	109-2020-VI	31-ago-20
7	17-011483-1027-CA	120-2020-VI	25-Set-2020
8	17-005589-1027-CA	121-2020 - VI	25-Set-2020
9	17-011970-1027-CA	126-2020-VI	29-Set-2020
10	18-000449-0173-LA	127-2020-VI	29-Set-2020
11	20-003547-1027-CA	137-2020-VI	25-oct-20
12	15-000031-0815-AG	145-2020- VI	30-oct-20
13	16-002572-1027-CA/ 16-006902-1027-CA	146-2020-VI	30-oct-20
14	12-005108-1027-CA	148-2020-VI	13-nov-20
15	17-008431-1027-CA	157-2020-VI	26-nov-20
16	20-000301-1027-CA	159-2020-VI	26-nov-20
17	18-009961-1027-CA	160-2020-VI	27-nov-20
18	13-003093-1027-CA	168-2020-VI	18-dic-20
19	12-005063-1027-CA	169-2020-VI	18-dic-20

2.

evaluación:

El artículo 4 del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, dispone que la evaluación del desempeño en el Poder Judicial "... No es una evaluación de la personalidad, **sino de las conductas observables** contenidas en las competencias para el desempeño del puesto ..."; para lo cual, y a modo de garantía del servidor evaluado, se establece la obligación para el Evaluador, de sustentar sus decisiones en el correspondiente registro de evidencias, establecido en el citado Reglamento (punto final del artículo 4) precisamente "... para respaldar los resultados de la evaluación del desempeño"; lo que no es otra cosa que la expresión práctica del motivo del acto de evaluación del desempeño

Asimismo el artículo 15 de dicho Reglamento divide la evaluación en dos factores, que se parte son distintos entre sí, dado que valoran aspectos diferentes en el desempeño de los servidores judiciales. Dice así que el primer factor o “**factor rendimiento**”, que “*considera la parte cuantitativa*” y “*obedece, al cumplimiento de los objetivos y metas*”, mientras que el segundo componente o “**factor competencial**”, el Reglamento solo hace referencia a que se valoran las competencias genéricas y específicas, las primeras, “*Contenidas en el perfil competencial según el puesto y ámbito, con base al marco estratégico y axiológico del Poder Judicial*”, mientras que las segundas corresponden a las “*Contenidas en el perfil competencial con base en las particularidades propias de cada clase de puesto y el desempeño esperado*”.

Así las cosas, considero que la justificación empleada resulta insuficiente y contradictoria para sostener el rebajo de la evaluación en el “factor competencial”. Como se transcribe, el resultado de la evaluación obedece a dos componentes diferentes, que si bien podría entender que tengan algún grado de relación, esto no podría llegar al punto de hacer desvanecer o eliminar esa distinción entre ambos, y que es precisamente lo que termina por realizar la evaluadora, al convertir el factor competencial en una mera repetición del factor rendimiento, que es de índole cuantitativa y que por tanto no se aviene para definir la satisfacción o superación de comportamientos con base en el *marco estratégico y axiológico del Poder Judicial según las particularidades propias de cada clase de puesto*.

Adicionalmente, del detalle de las calificaciones objetadas, no se logra vislumbrar el sustento de la justificación en ningún elemento objetivo y que esté debidamente referenciado en el correspondiente legajo de evidencias; lo cual hace que más bien se trate de meras consideraciones subjetivas de la Evaluadora, que exceden el ámbito de la discrecionalidad posible, al no haber parámetro objetivo que justifique la rebaja en la calificación. Esto queda evidenciado claramente en la segunda de las competencias valoradas y aquí impugnadas, ya que en ninguna parte de la justificación se concreta o manifiesta cuál es la conducta observable que justifica el rebajo de la nota o al menos, la no asignación del carácter sobresaliente, lo cual sería el mínimo a esperar de haberse implementado la evaluación conforme lo preceptuado en el artículo 6.a) del Reglamento: “... *La finalidad primordial de la evaluación es la **retroalimentación de las personas servidoras judiciales sobre su desempeño laboral**, para identificar las oportunidades de mejora y propiciar la excelencia, por esto, se requiere analizar y comentar los resultados e incidentes críticos y potenciar los factores claves de éxito...*” En las condiciones fijadas en la evaluación, cómo podría llevarse a delante una retroalimentación sobre mi desempeño laboral, si ni siquiera se puede desprender del motivo del acto cuál sería esa oportunidad de mejora.

3. Indebida valoración de la prueba, ya que los informes mensuales de labores no permiten arribar a las conclusiones sostenidas en la evaluación, ni constituyen prueba idónea para apreciar el cumplimiento de las competencias genéricas o específicas:

De inicio, contrario a lo dispuesto en el Reglamento (Art. 14.b.3), la evaluadora no realizó la reunión de cierre del período de evaluación, lo que aunado a que la única prueba expresamente citada en la justificación del acto, esto es, los informes de labores, no se puede sostener objetivamente

cuáles han sido las conductas observables que inciden en la evaluación de las competencias genéricas y específicas. A la fecha, tampoco se me ha facilitado ni indicado otras probanzas en las que se sustente la acción de la persona evaluadora.

En razón de lo anterior, no me resulta posible comprender cómo o en qué medida un informe de labores puede ser un insumo útil para valorar y calificar competencias relacionadas con la Ética y Transparencia, Visión Democrática y Servicio de Calidad, ni tampoco se desprende de la motivación dada por la persona evaluadora. 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 persona Evaluadora para justificar la calificación objeto de impugnación.

4.La calificación otorgada falta al principio de razonabilidad y proporcionalidad

Dada la carencia de motivo y puesto que con la evaluación practicada no se satisface la finalidad del sistema integrado de evaluación de desempeño propuesta en el Reglamento, puesto que no permite alcanzar una retroalimentación sobre el desempeño laboral de las personas servidoras del Poder Judicial, considero que la medida, esto es, la evaluación realizada resulta irrazonable por inidónea. La Sala Constitucional ha definido este componente del “test de razonabilidad”, en los siguientes términos: “la idoneidad indica que la medida estatal cuestionada deber ser apta para alcanzar efectivamente el objetivo pretendido” (sentencias 2013-1276 de las 14:50 horas del 29 de enero de 2013 y 2016-02706 de las 16:15 horas del 23 de febrero del 2016). Dado entonces que la evaluación practicada en los componentes genéricos, no está fundada en un motivo cierto, ni ajustada al marco jurídico, ni se persigue el fin previsto, lo dispuesto por la persona evaluadora resulta arbitrario y por consiguiente, disconforme con el ordenamiento jurídico.

Considero que dado que las circunstancias antes reseñadas implican una infracción sustancial el ordenamiento jurídico, concretamente, respecto de los elementos del acto administrativo: motivo, contenido y fin, tal cual lo preceptúa la Ley General de la Administración Pública en sus artículos 131, 132 y 133, así como las disposiciones antes citadas del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, la evaluación practicada en cuanto a las dos competencias genéricas impugnadas resultarían nulas, encontrándose el Consejo de la Judicatura

cómo órgano jerárquicamente superior en el deber de rectificar la conducta administrativa y proceder a ajustarla conforme el ordenamiento jurídico.

Pretensión:

De la manera más atenta, solicito se anule parcialmente el acto en lo que corresponde a la evaluación final de desempeño de las denominadas “competencias genéricas”, **únicamente en los dos extremos en que fui calificado como excelente-manteniéndose incólume en lo demás**, por estar viciadas dichas calificaciones en el elemento motivo, y por consecuencia, en los elementos contenido y fin, según las observaciones y explicaciones dadas anteriormente; disponiendo ese órgano superior lo que corresponda en Derecho respecto de la evaluación del desempeño.

Aprovecho la oportunidad para solicitar expresamente al Consejo de la Judicatura como órgano competente para conocer y resolver este recurso, para que según lo facultan los artículos 348 y 349.2 de la Ley General de la Administración Pública, se me otorgue la oportunidad para expresar agravios y de esta manera ampliar los fundamentos que dan pie a esta impugnación.

Atentamente,

Saludos,
Daniel Aguilar Méndez”

-0-

Previo a resolver el recurso presentado, procede solicitar 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.

SE ACORDÓ: Solicitarle a la señora Ileana Sánchez Navarro, suministre a este Consejo copia de los atestados correspondientes al expediente administrativo de la evaluación del señor Aguilar Méndez.

ARTÍCULO XIX

La señora Katty Valerio Jiménez mediante correo electrónico del 04 de agosto del año en curso, indicó lo siguiente:

**“Señores
Consejo de la Judicatura**

Estimados señores:

Quien suscribe, Kattia Valerio Jiménez, cédula de identidad 1-1054-0870, Jueza Conciliadora del Tribunal Contencioso Administrativo y Civil de

Hacienda, de conformidad con el artículo 19 del Reglamento Integrado de Evaluación del Desempeño, interpongo, en tiempo y forma, **Recurso de Apelación** en contra del resultado final de la Evaluación del Desempeño del período 2020. La referida evaluación fue comunicada a mi correo electrónico el miércoles 28 de julio recién pasado, a las 05:56 pm.

Lo anterior, en los siguientes términos.

1. El pasado 27 de enero del 2021 presente recurso de apelación contra la evaluación de desempeño del periodo 2020, esta fue notificada el 23 de enero del 2021, en esa ocasión el motivo de la impugnación verso sobre el incumplimiento por parte del órgano evaluador de las disposiciones señaladas en el artículo

14 del Reglamento al Sistema Integrado de Evaluación de Desempeño que establece la obligación del evaluador de sostener una reunión de seguimiento y cierre del proceso de evaluación y en relación a las competencias genéricas se impugnaron las deducciones por cuanto las mismas se efectuaron sin justificación, motivación ni prueba alguna.

2. Mediante Acuerdo del Consejo de la Judicatura en Sesión CJ-018-2021 del 3 de junio del 2021, concedió al órgano evaluador plazo para la reunión que establece el numeral 14 del reglamento citado, acuerdo que al ser impugnado fue revocado y se ordenó al evaluador aportar al Consejo copia de los atestados correspondientes al expediente administrativo del proceso de evaluación de desempeño que justificara las deducciones realizadas.

3. En análisis de fondo por parte del Consejo de la Judicatura se acoge el recurso y se señala:

*“ (...) En el caso bajo estudio y vista la tabla de calificación de la Evaluación de Desempeño de la recurrente, en cada una de las metas no se justifica de manera alguna, cuáles son los motivos mediante los cuales se baso la coordinadora para calificar las diferentes metas con un excelente, simplemente en cada una de ellas, suscribe la misma justificación incurriendo en la nulidad de esta. No se tomaron los antecedentes de hecho y de derecho y con base en ellos motivar el cumplimiento o no de cada una de las metas y consignar si este cumplimiento fue adecuado con lo que se consignó a la hora de la elaboración de ésta y así calificarse su desempeño. Nada de esto consta en la evaluación realizada por la jueza coordinadora, por lo que no queda otro remedio que declarar nula la evaluación de desempeño realizada por la señora Sánchez Navarro. Al contener falta de motivación del acto (...). **SE ACORDO:** Acoger el informe rendido por el integrante Juan Carlos Segura Solís y anular el acto final de la culminación de la evaluación de desempeño del período 2020”.*

4. Es importante señalar que dentro de este proceso de evaluación nunca hubo reuniones de seguimiento ni de entrega final de la evaluación, nunca se me informó que más debía de hacer a parte de las labores asignadas ni se me efectuó o se me puso en conocimiento de algún registro de evidencias.

5. De fecha 28 de julio 2021 se emite nueva evaluación de desempeño por parte de la señora Ileana Sánchez Navarro, anterior Jueza Coordinadora del Tribunal Contencioso, en el cual, 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 cuantitativo, sea, el 80% del puntaje total asignado.** No obstante, **en la parte cualitativa,**(competencias genéricas) se me hacen deducciones de orden cuantitativas, específicamente en lo siguiente:

<p>Visión democrática</p> <p>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.</p>	<p>Cumple con los lineamientos fijados para su puesto de trabajo y las asignaciones laborales.</p>	<p>De acuerdo con los informes de labores presentados mensualmente, se observa que la persona trabajadora ha cumplido con las cuotas de trabajo asignadas. Si bien su desempeño cumple con los requerimientos que exige el puesto, motivo por el cual el resultado de la evaluación corresponde a un excelente, lo cierto es que sus labores no exceden las expectativas de las labores encomendadas, pues el cumplimiento de sus asignaciones laborales se corresponde con la cuota de trabajo, sin exceder las expectativas respecto del cumplimiento de esa cuota. De acuerdo con los informes, la mayor parte de las labores realizadas corresponde al dictado de autos y providencias (47 en total durante el periodo evaluado), señalamientos para celebrar audiencias de conciliación y 4 resoluciones de amparos de legalidad. .</p>	<p>Excelente</p>
	<p>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.</p>	<p>Durante el periodo evaluado, no fue necesario emitir algún tipo de recomendación relacionada con los logros que se esperan de su puesto de trabajo.</p>	<p>Sobresaliente</p>
	<p>Contribuye en los procesos de transformación o cambio que enfrenta la oficina o despacho; como parte corresponsable por el logro de los resultados.</p>	<p>Durante el periodo evaluado, la persona trabajadora ha contribuido satisfactoriamente con los procesos de transformación, pues se ha mostrado interesado en el proceso de rediseño.</p>	<p>Sobresaliente</p>
	<p>Favorece a un ambiente de bienestar laboral en su equipo de trabajo, para el logro de los objetivos de la oficina o despacho.</p>	<p>Durante el periodo evaluado, la persona trabajadora favorece un ambiente de trabajo positivo en su grupo de trabajo y su equipo de trabajo no ha refinó ningún problema de comunicación o de otra índole.</p>	<p>Sobresaliente</p>
<p>Servicio de Calidad</p> <p>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.</p>	<p>Demuestra interés por comprender las necesidades de las personas usuarias internas y externa.</p>	<p>La persona trabajadora tiene conocimiento de las tareas a su cargo así como la forma de trabajo del área del Tribunal de la cual forma parte.</p>	<p>Sobresaliente</p>
	<p>Atiende las solicitudes de las personas usuarias internas y externas conforme a los procedimientos definidos por el despacho u oficina.</p>	<p>Durante el periodo evaluado la persona trabajadora se ha mostrado interesado y ha realizado su gestión de forma cordial y transparente.</p>	<p>Sobresaliente</p>
	<p>Conoce las tareas bajo su responsabilidad, así como, del accionar del despacho u oficina.</p>	<p>Durante el periodo evaluado las gestiones planteadas por las personas usuarias internas y externas han sido atendidas oportunamente.</p>	<p>Sobresaliente</p>
	<p>Demuestra una actitud positiva hacia el aprendizaje continuo.</p>	<p>Durante el periodo evaluado la persona evaluada se ha mostrado interesado en los procesos de capacitación, tanto los ofrecidos a lo interno de la institución, como los externos.</p>	<p>Sobresaliente</p>
	<p>Ejecuta prácticas tendientes a la mejora del servicio sin que medien instrucciones superiores.</p>	<p>Durante el periodo evaluado la persona trabajadora ha desarrollado de forma adecuada sus labores, en orden prestar un servicio de calidad. Se trata de una persona sumamente capaz que cuenta con las habilidades para ser más propositiva y coadyuvar de forma más activa en procura de mejorar y agilizar el servicio de administración de justicia que presta el despacho, en colaboración con otras áreas de trabajo del Tribunal. Cumple con los requerimientos del puesto, sin exceder las expectativas de las labores encomendadas, tal y como se infiere de los informes de labores presentados.</p>	<p>Excelente</p>

Ahora bien, 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.

En esta oportunidad la evaluadora hace una deducción en el ítem primero de la Visión Democrática y señala que 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 es suficiente y señala que mis labores no exceden las expectativas de las labores encomendadas y no se me otorga la totalidad de los puntos **sin explicar ni probar cuáles son las deficiencias en las conductas observadas que resultan negativas y ameritan bajar la calificación, no aporta elementos que evidencien falta alguna en mis labores y fundamento su calificación en un criterio subjetivo sin tomar en cuenta las características del puesto que ocupo.**

Lo anterior a pesar de señalarse que cumplo con todos y cada uno de los criterios definidos, que he demostrado tener las habilidades requeridas para el puesto que desempeño, cumplo con cada una de las labores que se me asignan sin demoras y se señala 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 excelente y no sobresaliente sin contar con criterios razonables y objetivos que sustenten lo decidido.**

Nótese que pese a los porcentajes dados se señala que he cumplido con cada uno de mis informes en tiempo y forma, he cumplido con el trabajo asignado por cuanto ocupo un puesto que no tiene por su naturaleza cuotas definidas, más que la obligación de celebrar las audiencias de conciliación dentro de los procesos asignados lo cual se efectuó por mi parte sin demora, nunca he tenido quejas de usuarios ni he tenido procedimientos ante la inspección judicial, se señala que se me califica con excelente y no sobresaliente por cuanto no he excedido las expectativas de las labores encomendadas, respecto al cumplimiento de la cuota, en este punto resulta necesario reiterar que mi puesto sea de Juez conciliador no tiene cuotas definidas sino que se atienden todos los procesos que se trasladan a la casilla por parte de la coordinación y ello requiere un proceso de revisión, en muchas ocasiones se emiten autos o providencias en estos procesos para alistarlos o prepararlos para las audiencias, las cuales en mi caso siempre se han celebrado sin dilación alguna, a las horas y fechas señaladas y los resultados de las conciliaciones (sea se concilie o no) no depende del juzgador ya que aquí prevalece la voluntad de las partes como principio rector de este instituto.

Si bien es cierto se ocupa muchísimo tiempo realizando labores como trámite (autos y providencias) al igual que los compañeros de fondo se invierte tiempo importante en revisión minuciosa de los expedientes para atender las audiencias y el resultado de ellas sea la cantidad de sentencias que se emiten es única y exclusivamente voluntad de las partes; sin embargo la evaluadora subjetivamente considera de lo que se puede deducir de la evaluación (por que tampoco existe claridad en lo señalado) que no se supera lo esperado, **sin señalar qué es lo esperado,** pero debo aclarar que si lo esperado son más sentencias homologadas es una expectativa de imposible cumplimiento ya que me resulta irrealizable señalar y firmar más asuntos de los que se me trasladan a mi casilla, ya que todo lo que se me a turnado lo he atendido con la mayor diligencia posible y para mi presenta una irrealidad obligar a los usuarios a conciliar cuando después de una o varias sesiones estos manifiestan su deseo de no continuar con el proceso, desistir del mismo o encuentran otro remedio procesal; sin embargo resulta a todas luces irrazonable que se me deduzcan porcentajes de calificación por cuanto no realizo lo imposible.

En cuanto al segundo ítem en el que se me deduce en relación al Servicio de Calidad, específicamente en cuanto a ejecución de prácticas tendientes a la mejora del servicio sin que medie instrucciones superiores, se me califica con un excelente y no un sobresaliente señalando lo siguiente:

“Durante el período evaluado la persona trabajadora ha desarrollado de forma adecuada sus labores, en orden a prestar un servicio de calidad. Se trata de una persona sumamente capaz que cuenta con las habilidades para ser más propositiva y coadyuvar de forma más activa en procura de mejorar y agilizar el servicio de administración de justicia que presta el despacho, en colaboración con otras áreas de trabajo del Tribunal. Cumple con los requerimientos del puesto, sin exceder las expectativas de las labores encomendadas, tal y como se infiere de los informes de labores presentados”

En este ítem al igual que el anterior me es necesario hacer deducciones propias del motivo por el cual se me rebaja la nota, porque no se señala con claridad el por qué de la deducción, ya que se indica que he cumplido con mis labores de forma adecuada y con calidad, que poseo la capacidad académica y personal para ejecutar mis funciones, pero no se me indica cuáles son las expectativas esperadas en mis labores, esto por como señale líneas atrás he realizado mis funciones con la mayor celeridad, ética, y profesionalismo posible, siempre he estado en la mayor disposición de colaborar con el Tribunal, inclusive en otras áreas de trabajo y así se lo he manifestado a la señora evaluadora en correos enviados a su asistente, por lo que considero que no existe motivo ni justificación alguna para la deducción realizada.

Adjunto para lo que corresponde correo en el cual manifiesto de forma expresa y en otras ocasiones lo realice de forma verbal a la coordinación mi disposición en colaborar con la atención de Amparos de Legalidad, siendo que por muchos meses colaboré con las diferentes casillas en procesos de esta naturaleza, inclusive en algunos meses recibí un aproximado de 160 a 180 asuntos por mes y siendo que pese a que retomamos las audiencias de conciliación posterior a la aprobación del Protocolo de Audiencias para la Jurisdicción Contenciosa y en aras de mejorar la calidad del servicio que brinda el tribunal me ofrecí a continuar resolviendo procesos de Amparos de Legalidad los cuales se me siguieron turnando junto con mis funciones de conciliación y cada uno de los procesos asignados fue debidamente atendido por mi persona inclusive, aclaraciones y aspectos de trámite que requerían esos asuntos los atendí sin demora o queja alguna.

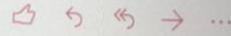
Adjunto uno de los correos enviados en los cuales manifesté mi interés en colaborar con el despacho y la respuesta fue la remisión de muchos amparos más los cuales atendí con la mejor disposición posible.

Solicitud de amparos



Katty Valerio Jiménez

Mar 07/07/2020 11:46



Para: Katherine Pamela Artavia Ortega

Cco: Erick Johel Perez Matamoros

Hola Katherine, espero esté bien, quería molestar para pedirte si fuera posible me pasarán los amparos de esta semana, es que como te comenté a mi me interesa seguir trabajando en amparos en el tanto no varíe la situación de la emergencia nacional, igual ya vamos a empezar a notificar las prevenciones a las partes para las audiencias virtuales de conciliación, pero sigue siendo de mi interés colaborar en amparos si la señora coordinadora lo tiene a bien.

Saludos y gracias

Kattia Valerio Jiménez
Obtener [Outlook para iOS](#)

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

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

Cabe señalar que los vicios en este elemento del acto, conlleva que deba declararse su nulidad absoluta, dado su impacto en el debido proceso y derecho de defensa del destinatario de la conducta formal.

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 insuficiente y contradictorio y 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 Reglamento 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, del cual vale indicar que se me otorgó todo el porcentaje posible. 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 ya que para este factor se quiere del registro de evidencias el cual a la fecha desconozco su existencia.

Lo cierto es que no consta en autos, ni se indicó expresamente; ni tampoco fue acompañado el acto impugnado 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 y más gravoso aún que se me califique bajo supuestos de imposible cumplimiento o de aspectos no disponibles a mi persona.

En esa línea, cabe cuestionarse o preguntarse la forma en que el informe de labores mensual referido al desempeño cuantitativo (en el caso concreto siendo que no tengo una cuota establecida ya que ni la celebración de las audiencias ni la cantidad de asuntos homologados dependen de mi decisión si no de las partes, y en el caso que las partes han decidido conciliar todas las sentencias de homologación se han dictado dentro del plazo que establece la norma) puede servir para determinar alguna deficiencia en mis funciones competenciales genéricas.

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 trató 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.

Tampoco 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, porque ambos componentes miden competencias distintas. Para ello, basta una lectura de los distintos parámetros cualitativos o de los ejemplos que expuse *supra* y se habían señalado en el recurso anterior.

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, que en el período que correspondía a la evaluación del año 2020, se atendieron todos los procesos turnados a mi casilla, se emitieron todas las resoluciones de trámite necesarias para poder celebrar las audiencias 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 la misma evaluación en el ítem impugnado se señala en los parámetros cualitativos 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 Reglamento, la evaluación de los parámetros cualitativos fuera en relación con conductas observables contenidas en las competencias para el desempeño del puesto y que deben constar en un registro de evidencias que para esos efectos debe custodiar la coordinación. 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 Reglamento, 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 19.60%, 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. 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 sustentada mente, las razones por las cuales mi calificación es de un 19.60% y no un 20%; o porque mi calificación es de un excelente y no un sobresaliente y señalarlas con claridad en el acto de evaluación.

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 asignarse es la totalidad de la que se establece para tales efectos. Lo contrario supondría una calificación arbitraria que no se sustenta en elementos objetivos ni en el registro de evidencias. Que es válido reiterar en este momento que para el caso específico y el puesto de Juez Conciliador los ítems cualitativos a valorar son el señalamiento para audiencia de todos los asuntos que se turnen y la entrega oportuna de los informes, aspectos que se cumplieron sobradamente en mi caso, sea se cumplió a cabalidad con los aspectos cuantitativos y no se aporta elemento alguno más que un criterio subjetivo sin prueba que lo respalde para deducir en temas como visión democrática y servicio de calidad.

- b) Resulta contrario 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 continuada 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 que para mi puesto no estoy llevando a cabo de forma óptima, lo que impide mejorar. Lo anterior me impide conocer en qué fallé 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 Reglamento.

- c) Se lesiona mi derecho de defensa material porque se me impone un resultado de un 19.60% sobre el 20% en el factor cualitativo, sin que me señalen las razones objetivas y registradas para ello ni los motivos por los cuales no tengo una nota sobresaliente 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 rebajo nota en el factor competencial. También supone que tampoco se cumplan con las condiciones que impone el canon 132.1 de la Ley General de la Administración Pública para que esa decisión sea legítima.

Pretensión:

Con base en los alegatos expuestos y prueba presentada de la manera más atenta, solicito:

1. Se acoja el recurso planteado y se declare la nulidad parcial de la calificación asignada en el factor 2 competencial de mi nueva evaluación de desempeño correspondiente al periodo 2020; 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.

2. De admitirse el presente recurso sea resuelto por este Consejo de disponerse el reenvío del mismo a la licenciada Sánchez Navarro para una nueva calificación se aclaren los límites y consideraciones necesarias para no reiterar esta situación de forma indefinida, sea que los rebajos se efectúen mediante mediciones cualitativas y con fundamento en el Registro de Evidencias.

Señalo para recibir notificaciones, mi correo electrónico oficial, asaber kvalerio@poder-judicial.go.cr”

-0-

Previo a resolver el recurso presentado, procede solicitar 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 Katty Valerio Jiménez.

SE ACORDÓ: Solicitarle a la señora Ileana Sánchez Navarro, suministre a este Consejo copia de los atestados correspondientes al expediente administrativo de la evaluación de la señora Valerio Jiménez.

ARTÍCULO XX

La señora Marisol Salas Fallas mediante correo electrónico del 04 de agosto del año en curso, indicó lo siguiente:

“Señores
Consejo de la Judicatura
Poder Judicial

Habiendo recibido correo de la Evaluación de Cierre del Desempeño del período 2020, notificada el miércoles 28 de julio del 2020 a las 18 horas 16 minutos, datos indicativos: Evaluación Cierre, Período 2020, de la Jueza. Marisol de Jesús Salas Fallas, Juez 3, No de puesto: 367813, Despacho 161. Tribunal Contencioso Administrativo. Persona evaluadora: Ileana Sánchez Navarro.

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**, y renuncio al recurso de revocatoria.

Motivos de la impugnación:

Los motivos de mi inconformidad son los siguientes:

I.- SOBRE LA FALTA DE MOTIVACIÓN, POR SER GENÉRICA SU JUSTIFICACIÓN.

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 cuantitativo, 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 correspondientes a VISIÓN DEMOCRÁTICA, primer apartado, "Cumple con los lineamientos fijados para su puesto de trabajo y las asignaciones laborales" y SERVICIO DE CALIDAD, último apartado, " Ejecuta prácticas tendientes a la mejora del servicio sin que medien instrucciones superiores", materializandose un rebajo fundamentado en un acto administrativo sin motivación, sustentado en ningún elemento probatorio, en un Registro de Evidencias inexistente o vacío de elemento probatorio, razón por la cual se procede a impugnar dicha calificación de los ITEMS referidos por la falta de motivación.

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" en dichos items que aplica un rebajo de la calificación total 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 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 en dichos ITEMS que además contrasta en algunos supuestos con el cumplimiento de un 100% del aspecto cuantitativo, el cual por demás si supero las expectativas

encomendadas. Se genera una disminución que no ESTA MOTIVADA en elementos presentes en la evaluación de desempeño, no se aportan pruebas ni siquiera en el plano argumentativo, materializándose una calificación automática que disvalora los esfuerzos de mi trabajo y que al otorgarse sin derecho de expresar opinión generó una clara indefensión y un ejercicio basado en un criterio personal no expuesto formalmente.

II- ALEGO VICIO EN EL ELEMENTO MOTIVO DE LA CALIFICACIÓN.

Si bien es cierto, el recuadro de motivación tiene contenido, en el caso de mi evaluación de desempeño, es claro que lo contemplado no corresponde a los criterios aplicables a las competencias funcionales de mi puesto (en primer lugar) y /o no tienen sustento ni elemento probatorio. Así las cosas como primer vicio en el acto se puede observar, que justifica la disminución de la calificación impuesta en el cumplimiento de cuotas de trabajo asignadas, lo cual corresponde a un factor cuantitativo, que por demás no aplicable al área de Conciliación, con ello contradice el ordinal 15 del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, que ordena la existencia de dos factores o componentes muy bien delimitados, por lo que en el caso particular del área de Conciliación no solo genera contradicción, sino que se expone claramente irracional, como explicaré a continuación.

En cuanto a los ITEMS impugnados, es necesario indicar que son los siguientes:

INFORMACIÓN DE PLANTILLA.

Visión

democrática

(FALTA EL CONTENIDO GENÉRICO DE LA PLANTILLA)

INFORMACIÓN DE PLANTILLA.

Cumple con los

lineamientos fijados para su

puesto de trabajo y las

asignaciones laborales.

ARGUMENTACIÓN DEL ÓRGANO EVALUADOR.

De acuerdo con los informes de labores presentados mensualmente, se

observa que la persona trabajadora ha cumplido con las cuotas de trabajo

asignadas. Si bien su desempeño cumple con los requerimientos que exige el

puesto, motivo por el cual el resultado de la evaluación corresponde a un excelente, lo cierto es que sus labores no exceden las expectativas de las labores encomendadas, pues el cumplimiento de sus asignaciones laborales se corresponde con la cuota de trabajo, sin exceder las expectativas respecto del cumplimiento de esa cuota

CALIFICACIÓN DEL ÓRGANO EVALUADOR.

Excelente

segundo item

INFORMACIÓN DE PLANTILLA.

Servicio de
Calidad.

(FALTA EL CONTENIDO GENÉRICO DE LA PLANTILLA)

INFORMACIÓN DE PLANTILLA.

Ejecuta prácticas
tendientes a la mejora del
servicio sin que medien
instrucciones superiores.

ARGUMENTACIÓN DEL ÓRGANO EVALUADOR.

Durante el período evaluado la persona trabajadora ha desarrollado de forma adecuada sus labores, en orden prestar un servicio de calidad. Se trata de una persona sumamente capaz que cuenta con las habilidades para ser más propositiva y coadyuvar de forma más activa en procura de mejorar y agilizar el servicio de administración de justicia que presta el despacho, en colaboración con otras áreas de trabajo del Tribunal. El desempeño de la persona trabajadora cumple con las labores encomendadas

CALIFICACIÓN DEL ÓRGANO EVALUADOR.

Excelente

En cuanto al vicio en el elemento motivo, debo aclarar que el acto administrativo que disminuye la calificación realizada, de manera inicial indica que la motivación presentada por el órgano evaluador no corresponde a las labores y ámbito de desempeño de la persona evaluada, por las siguientes razones:

Primero: EN UNO DE LOS CASOS, EL REFERIDO AL ÍTEM DE VISIÓN DEMOCRÁTICA, cuyo contenido establecido en plantilla es: *"Cumple con los lineamientos fijados para su puesto de trabajo y las asignaciones laborales"*

De conformidad con el contenido preestablecido se presenta una motivación para rebajar o disminuir la calificación total (un sobresaliente) y se expone un argumento relacionado a "otras áreas del Tribunal" indicando en resumidas palabras que NO SE SUPERÓ LA CUOTA DE TRABAJO ESTABLECIDA, al indicar " lo cierto es que sus labores no exceden las expectativas de las labores encomendadas, pues el cumplimiento de sus asignaciones laborales se corresponde con la cuota de trabajo", **argumento totalmente inaplicable para el área del desempeño de un Juez Conciliador**, el cual **NO TIENE CUOTA ESTABLECIDA**, por cuanto NO ES POSIBLE MATERIALMENTE OBLIGAR A LAS PARTES A CONCILIAR en sus procesos al ser una etapa Voluntaria y Autocompositiva, razón por la cual la plantilla no posee número de cuota, aspecto que claramente conoce la señora excoordinadora del Tribunal a la cual se le explicó en reuniones sobre los principios rectores de la Conciliación y en especial el Principio de Voluntariedad establecido en la Ley 7727 y la Ley 8508. Se concluye claramente que no se realizó un análisis de dicho Ítem de conformidad con la particularidad del área y más bien se copió la fundamentación de otras áreas de trabajo que SI TIENEN CUOTA ESTABLECIDA (por cuanto literalmente es la argumentación utilizada para jueces de otras áreas), esto sumándose a la falta de análisis o prueba relacionada con cualquier disminución referida a este Ítem. No está de más indicar que la casilla de Conciliación 2, que es en la cual laboro, siempre (desde que existe la Ley) ha estado al día, cumple y supera las expectativas que se puedan plantear en esta área, y la he manejado desde hace más de 12 años, desde la implementación del Código Procesal Contencioso Administrativo incluso desde antes que la señora excoordinadora se incorporara al proceso del Tribunal oral, siendo que incluso he realizado audiencias (incluso) en el Colegio de Abogados (de 400 personas) con el ánimo de tenerla al día, hechos que son claramente conocidos por todas las coordinaciones del Tribunal, aunque no sean reconocidos para este proceso en particular.

Segundo: EN CUANTO AL ÍTEM DE SERVICIO DE CALIDAD. cuyo contenido establecido en plantilla es: "Ejecuta prácticas tendientes a la mejora del servicio sin que medien instrucciones superiores".

En cuanto a la argumentación o justificación del evaluador, es totalmente omisa en cuanto a algún elemento (referente fáctico o probatorio) que permita disminuir el porcentaje total, por cuanto no indica, ni siquiera en el plano argumentativo ninguna justificación para disminuir la calificación con un desempeño sobresaliente. Señala que esta juzgadora debió ser más propositiva

y coadyuvar en forma más activa en procura de mejorar y agilizar el servicio de administración de justicia, sin una indicación puntual que aclare dichas manifestaciones genéricas, sin sustento en premisas lógicas y menos aún en el plano probatorio, por lo que se han quedado en simples manifestaciones subjetivas que externan una mera opinión, a la cual se le quiere otorgar efectos jurídicos de gran relevancia como es calificar el desempeño de una persona jugadora que si ha colaborado con la agilidad de procesos del Tribunal desde la implementación del Código Procesal Contencioso Administrativo, es decir, por unos meses de supuesta observación y sin ninguna acreditación se pone en entredicho una labor de años en el puesto.

Ahora bien, dado la imprecisa justificación del órgano evaluador, podría comprenderse una infinita de posibles situaciones que le terminaran de dar sentido a sus afirmaciones, por ejemplo, la problemática en la escasez de salas para audiencias de conciliación vs las salas de juicio, o bien una problemática interna que se vive en el Tribunal (tema de interés en otro ámbito) y que claramente no se relaciona directamente o de forma unívoca con la "ejecución de prácticas tendentes a la mejora de servicio sin que medien instrucciones de superiores" que es el verdadero y delimitado contenido del Item a evaluar. Adicionalmente a la falta de motivación del acto que pretende disminuir la calificación otorgada, es necesario indicar que, en mi caso particular, se han materilizado actuaciones propositivas y de coadyuvancia hacia otras áreas del Tribunal (siempre que la competencia funcional me lo permitió) así se puede mencionar, entre otros lo siguiente:

- Se apoyó el Área de Amparos de Legalidad, de forma voluntaria y personal emitiendo un aproximado de 364 VOTOS, REALIZADOS EN EL AÑO 2020, laborando de forma paralela en el área de Conciliación. (Se adjunta listado de número de Votos realizados) Se adjunta copia de los correos que se enviaron a la propia excoordinadora en donde se ofrece la ayuda y se colabora.

- Se realizaron gestiones sin mediar ninguna instrucción del superior para consolidar audiencias con las partes, se aportan los correos de gestiones varias como coordinadora del área y enlace para diferentes propuestas (protocolos y soluciones). Se asumió la labor de coordinación del área de Conciliación, debiendo representar los intereses de los involucrados y asistir a diferentes reuniones (administrativas y laborales).

- Comunicaciones formales a la coordinación relacionadas con los trámites propios de los procesos de Conciliación para que se tomaran en cuenta para la conformación de protocolos de actuación en audiencias virtuales, se le solicitó se gestionara lo correspondiente a la "no grabación de las audiencias de Conciliación", por aplicación de los principios rectores de la

Conciliación, principio de Confidencialidad, no obstante dichas gestiones no fueran tomadas en cuenta para la consolidación de los posteriores protocolos.

III- Lesión al procedimiento, por cuanto conforme a lo dispuesto en el artículo 14 inciso b) sub inciso 3), para el cierre de la evaluación, la persona evaluadora deberá de convocar una reunión de cierre con cada una 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 desnaturaliza 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).

Adicionalmente debo indicar que el órgano evaluador no respetó el plazo de los 8 días dispuesto en el ordinal 19 del Reglamento, para la nueva calificación del desempeño después del envío practicado por el honorable Consejo de la Judicatura en fecha 22 de junio del 2021, circunstancia que conlleva responsabilidad y la nulidad del acto de calificación.

IV- Falta de sustento probatorio y Competencia del Órgano Evaluador. Es importante señalar que no existe ningún elemento probatorio consolidado en el presente proceso, no existe un registro de evidencia que se me pusiera en conocimiento relacionado con los argumentos o hechos indicado en el proceso de evaluación de desempeño. Adicionalmente y como último aspecto a mencionar e impugnar 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 período 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.

Pretensiones.

Principales:

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

2- De la manera más atenta, solicito que se acoja el recurso de apelación planteado, y sea el Honorable Consejo de la Judicatura, en su condición de jerarca funcional, que me califique como en derecho corresponde, sea asignando el 100% de la calificación por la falta de insumos objetivos e inexistencia del registro de evidencias, que fundamenten el rebajo antes practicado.

Subsidiarias:

1- En su defecto se anule todo el procedimiento de evaluación del desempeño, practicado por la compañera Ileana Sánchez Navarro, y en su lugar este asunto enviado al órgano competente para dicha labor en los términos desarrollados supra, es decir, al señor Juez Coordinador del Tribunal Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda, Doctor Carlos Góngora Fuentes.

2- En el supuesto que sea rechazada la anterior pretensión subsidiaria, solicito se le fijen los límites a la discrecionalidad administrativa desarrollada por la señora Sánchez Navarro en la calificación del desempeño relacionada con este servidor, para que dicte el acto nuevamente conforme al ordenamiento jurídico.

Atentamente,

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

-0-

Previo a resolver el recurso presentado, procede solicitar 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 Salas Fallas.

SE ACORDÓ: Solicitarle a la señora Ileana Sánchez Navarro, suministre a este Consejo copia de los atestados correspondientes al expediente administrativo de la evaluación de la señora Salas Fallas.

ARTÍCULO XXI

El señor Jorge Leiva Poveda mediante correo electrónico del 04 de agosto del año en curso, indicó lo siguiente:

“Consejo de la Judicatura Poder Judicial

El suscrito, **Jorge Enrique Leiva Poveda**, portador de la cédula de identidad 1-0938-0816, Juez 4 del Tribunal Contencioso Administrativo, integrante de la Sección Tercera de este Despacho, en tiempo y forma, y con el respeto acostumbrado presento **Recurso de Apelación**, en contra de mi **Evaluación de Desempeño del periodo 2020**, dada la nulidad parcial en lo que respecta a la calificación asignada en el Factor Competencial (Factor Cualitativo 20%), en: **1-** Del apartado “*Visión Democrática*”, la calificación del sub apartado: “*Cumple con los lineamientos fijados para su puesto de trabajo y las asignaciones laborales.*”, y **2-** En el apartado *Servicio de Calidad*”, la calificación del subapartado: “*Ejecuta prácticas tendientes a la mejora del servicio sin que medien instrucciones superiores.*”, dicha calificación fue hecha por la señora Ileana Sánchez Navarro en su condición de órgano evaluador.

Presento esta impugnación con la finalidad no solo de ajustar a la realidad la calificación que me ha sido asignada, sino además con el fin de corregir la práctica de rebajar puntos en el aspecto cualitativo sin que exista un Registro de Evidencias. En este caso concreto el órgano evaluador no solo omitió incorporar en un Registro de esta clase las labores proactivas que hice en favor del Poder Judicial, mismas que comuniqué oportunamente al órgano evaluador, sino que al no tener nada que indicarme como aspectos a mejorar en estos rubros, utilizó de forma equivocada las metas cuantitativas para señalar que *solo* cumplí con la cuota asignada, lo cual además de ser ilícito por pretender utilizar dos veces el mismo parámetro, es falso pues como acreditaré con prueba, mi rendimiento de ese periodo fue de 122.50% de la cuota asignada.

1- Vicio en el elemento motivo del acto administrativo de evaluación impugnado.

En lo que hace al *motivo* de los actos administrativos, esto es su causa, asaber, la circunstancia que justifica la decisión adoptada, se tiene que el inciso

1) del artículo 133 de la Ley General de la Administración

Pública -en adelante LGAP- indica:

“El motivo deberá ser legítimo y existir tal y como ha sido tomado en cuenta para dictar el acto.”.

En la evaluación impugnada la señora Ileana Sánchez Navarro en su condición de órgano evaluador me rebajó puntos en los siguientes apartados de la plantilla de evaluación cualitativa:

1- En la Sección de Evaluación de *“Visión Democrática”*, en el sub apartado: *“Cumple con los lineamientos fijados para su puesto de trabajo y las asignaciones laborales.”*. Como justificación de la calificación me indicó que no excedí las cuotas de trabajo.

En esta dirección me indicó:

“De acuerdo con los informes de labores presentados mensualmente, se observa que la persona trabajadora ha cumplido con las cuotas de trabajo asignadas. Si bien su desempeño cumple con los requerimientos que exige el puesto, motivo por el cual el resultado de la evaluación corresponde a un excelente, lo cierto es que sus labores no exceden las expectativas de las labores encomendadas, pues el cumplimiento de sus asignaciones laborales se corresponde con la cuota de trabajo. De este modo, se observa que en ambos meses, en sus funciones como juez de jerarquía impropia dictó 8 resoluciones administrativas de agotamiento de vía en cada mes, sin exceder esa cuota de trabajo.”

Desconociendo por qué el órgano evaluador hace referencia al término *“ambos meses”*, es claro que el motivo de disconformidad es que no se superó la cuota asignada, lo cual es falso según se expondrá más adelante.

Como segundo punto de rebajo se tiene que en el apartado *“Servicio de Calidad”*, en la Sección *“Ejecuta prácticas tendientes a la mejora del servicio sin que medien instrucciones superiores.”*, el órgano evaluador me indicó:

“Durante el período evaluado la persona trabajadora ha desarrollado de forma adecuada sus labores, y su práctica en el desarrollo del servicio que presta es en orden a cumplir las metas que ya han sido fijadas.”

Aquí el rebajo de puntos es aún más desconcertante, pues no puedo saber qué hice mal o cuál es la oportunidad de mejora. De esta justificación entiendo que hice bien las cosas, pero me rebajó puntos.

A continuación se expone porqué es ilegal el rebajo de puntos hecho por el Órgano Evaluador.

La justificación que a continuación se expone se divide en tres partes. En primer término se abordará el tema del error de utilizar

el mismo parámetro de cumplimiento de cuota, utilizado en el apartado cuantitativo, esto con el fin de calificar aspectos cualitativos.

En segundo lugar me referiré a la existencia de un conjunto de acciones implementadas por el suscrito en mejora de los servicios que presta el Poder Judicial, del que el órgano evaluador tuvo conocimiento y cuyo análisis omite por completo, y que casualmente, no constan en mi expediente. No obstante ello sobre el particular apporto prueba documental.

Finalmente, aún en el extraño supuesto de que el cumplimiento de cuota en el periodo de evaluación deba ser considerado dos veces, en la evaluación hay un claro error pues mi producción fue de un 122% de la cuota acordada justamente con la señora Sánchez Navarro.

En lo que respecta al primer punto de análisis se tiene lo siguiente: conforme al artículo 15 del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, el Factor Rendimiento 80% (Cuantitativo) y el Factor Competencial 20% (Cualitativo), buscan evaluar aspectos distintos del desempeño de las y los funcionarios del Poder Judicial.

Calificar usando el mismo parámetro en ambos apartados, no solo es contrario al texto expreso del reglamento, sino además que una doble evaluación iría en contra de la lógica, aspecto que implicaría un quebranto de los artículos 16 y 160 de la LGAP, normas que establecen que la administración pública está vinculada por las reglas de la lógica.

Adicionalmente, se tiene que durante el periodo en evaluación, a saber de julio de 2020 a diciembre de 2020, amén de sobrepasar la cuota acordada con la Coordinadora del Despacho, aspecto que fue obviado y sobre el que volveré más adelante, **colaboré con el Poder Judicial en diferentes ámbitos para mejorar los servicios que presta nuestra institución, actividades de las que tuvo conocimiento la evaluadora, pues no solo le fueron informadas oportunamente, sino que incluso, las que se efectuaron en horas hábiles CONTARON CON SU VISTO BUENO EXPRESO.**

A continuación enlisto algunos de los aportes al Poder Judicial, suministrando, en condición de Anexo, los correos electrónicos que acreditan que la evaluadora Sánchez Navarro tuvo conocimiento de tales actividades.

El 22 de octubre de 2020, impartí una capacitación a personas del **Ministerio Público**, en atención a una invitación cursada por la **Unidad de Capacitación y Supervisión del Ministerio Público**. (*Prueba: Ver solicitud de visto bueno en Anexo 1, y Anexo 3. Correo de Visto bueno otorgado por la Coordinadora del Tribunal para impartir la charla requerida.*)

El 5 de noviembre de 2020, impartí otra capacitación a personas de **la Defensa Pública**, en atención a otra invitación cursada por el **Proceso de Gestión del Conocimiento**. (*Prueba: Ver solicitud de visto bueno en Anexo 2, y Anexo 3. Correo de Visto bueno otorgado por la Coordinadora del Tribunal.*) En este punto es menester precisar que

las actividades que se han enunciado, y las que se referirán a continuación, no implican que el suscrito esté aceptando que existe una reversión de la carga de la prueba en materia de rebajode puntos en lo que hace a la evaluación del desempeño. La regla es justamentela contraria, si un órgano evaluador no cuenta con pruebas en el registro de evidencias que justifiquen una disminución de la calificación en el aspecto cualitativo o cuantitativo, las personas funcionarias judiciales evaluadas tienen derecho a la mejor calificación. Lo anterior es aún más claro, si el citado evaluador ni siquiera cuenta con los referidos registros de evidencias.

Amén de lo anterior, he de referir que impartí capacitaciones en la Escuela Judicial en día domingo, actividades que fueron comunicadas a la coordinación (**Anexo 4**), e incluso, una vez emitido el Protocolo de Audiencias Virtuales de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, organicé con las juezas coordinadoras del Tribunal Contencioso Administrativo y del Tribunal de Apelaciones de lo Contencioso Administrativo, y con el juez coordinador del Juzgado Contencioso Administrativo, la elaboración de un video explicativo de dicho instrumento.

El video preparado durante el segundo semestre del 2020, contó justamente con la participación de la señora Sánchez Navarro, y en los meses subsiguientes, tuvo una enorme difusión en redes sociales. Aporto como prueba el **Anexo 5**, con el que se prueba que en julio de 2020, una vez grabado y publicado el video, le informé a la señora Sánchez Navarro la dirección con la que podía ser accedido este material en la red YouTube, en donde permanece a la fecha, siendo accesible en:

<https://www.youtube.com/watch?v=gfn5sTgpNWw&list=PLa5PnXmRLiOtnRTXfBS4hV8PzBEMHuLJu>

Del análisis anterior y de la prueba aportada, se puede acreditar que durante el segundo semestre del año 2020, realicé diversos esfuerzos para mejorar la calidad de los servicios que presta el Poder Judicial, siendo la lista anterior meramente enunciativa, pues no es mi deber decir todo lo que he hecho, dado que la carga de la prueba en materia de rebajo de puntos corresponde al órgano evaluador. Ahora simplemente demostrar con algunos ejemplos que sí heido más allá del cumplimiento de las cuotas.

Aquí no está de más destacar que la señora Sánchez Navarro, en ningún momento indicó cuáles eran esos *otros aspectos* que esperaba en el comportamiento de los jueces y las juezas del Despacho que coordinaba. Omitió completamente las reuniones que son preceptivas en materia de evaluación de desempeño, y también faltó a su deber de elaborar un **“Registro de Evidencias”**, en el que se consignaran mis debilidades y los puntos a mejorar, y en el cual también debían constar las anteriores referencias documentales que acreditan mi interés por el Poder Judicial, conformándose con la existencia del expediente personal de cada

funcionario, el cual tiene múltiples finalidades.

No obstante todo lo anterior, al momento de recibir la calificación fui sorprendido pues la evaluadora me indicó que me rebajó puntos en el apartado cualitativo, pues *simplemente* me limité a cumplir con la cuota acordada sin excederla, lo cual amén de ser falso, es antijurídico por omitir el análisis de los factores cuantitativos que el sistema evaluación del desempeño busca valorar.

Dicho lo anterior, aún en el supuesto de que fuera lícito que el rendimiento en la producción de resoluciones pudiera ser la base del factor cuantitativo y del factor cualitativo, la referencia del órgano evaluador también está equivocada.

Como **Anexo 6** aportó la plantilla de evaluación cuantitativa del suscrito en la que destaco en amarillo que la meta acordada eran **40 RESOLUCIONES**. Como **Anexo 7** aportó el correo mediante el cual la señora Sánchez Navarro meremitió la referida plantilla en la que consta el periodo de evaluación (julio 2020 a diciembre 2020). Finalmente, aportó como **Anexo 8**, lista de las **49 RESOLUCIONES** emitidas por el suscrito en calidad de ponente, situación que implica que no obstante lo dicho por la señora Sánchez Navarro, en el periodo bajo evaluación el cumplimiento de la meta alcanzó un **122.50%**. Lo que implica que la cuota negociada con la coordinación se sobre pasó ampliamente.

Aquí no está de más precisar, que el periodo a evaluar (julio 2020 a diciembre 2020, fue regulado por la Circular PJ-DGH-C-04-2020, y el aviso N° 14 de Gestión de Desempeño de la Dirección de Gestión Humana, en ninguna parte modificó tal circular, ni expresa ni tácitamente, pues esta fue clara en precisar su alcance.

Sin embargo, aún aceptando la existencia de un acortamiento -*tácito*- del periodo de evaluación, entonces se ajustaron -*también tácitamente*- las metas proporcionalmente, razón por la cual, si para un periodo de 6 meses debía emitir 40 resoluciones, para uno de 4.5 meses la reducción proporcional conllevaba a que la cuota del periodo debía ser de 30 resoluciones, razón por la cual al haber emitido 40 resoluciones en ese periodo hipotético -*acortado tácitamente*-, mi rendimiento habría subido de **122.5%** a **133.33%**, situación que claramente desvirtuaría aún más cualquier alegato extemporáneo del órgano evaluador.

Todo lo anterior, se aclara, no podría aceptarse, pues nunca se modificó ni la plantilla, ni las metas ni las cuotas.

En este punto sería extraño que ahora, el Órgano Evaluador de forma extemporánea haga referencia al aviso N°14, pues en él expresamente se indicó en enero se debía hacer la "*Ejecución de la reunión final, para entrega de resultados*", actividad que tampoco hizo.

En este punto es importante destacar que el Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, tiene como eje de la calificación, el que esta sea objetiva y

transparente, facilitando las oportunidades de mejora.

Nada de lo anterior se ha cumplido en este proceso de evaluación:

- Nunca hubo reunión de seguimiento.
- Nunca hubo retroalimentación.
- No se hizo la reunión previa a la evaluación, pese a que se impugnó la calificación anterior, entre otros por este motivo.
- No se me informó qué más debía hacer, además de lo que hice.
- Nunca se hizo un registro de evidencias ni se incorporó en él, las actividades proactivas que hice en el Poder Judicial en el periodo evaluado.

Y aquí algunas brevísimas consideraciones en lo que hace al **“Registro de Evidencias”**. En lo que respecta a este registro el artículo 5 del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial indica:

“Características de la Evaluación del Desempeño.

La evaluación del desempeño en el Poder Judicial tiene las siguientes

características:(...)

Es garantista, al requerir el registro de evidencias para respaldar los resultados de la evaluación del desempeño.”

Por su parte, el artículo 5 del mismo texto reglamentario indica respecto del registro de evidencias:

“Responsabilidades de la persona evaluada y evaluadora. (...)

b) Son responsabilidades de la persona evaluadora las siguientes: (...)

5. Llevar un registro de evidencias que respalde el resultado de la evaluación del desempeño por cada persona evaluada.”.

Claramente, el referido Registro de Evidencias es la base de la Evaluación del Desempeño. Por lo anterior, siendo que la señora Ileana Sánchez, no me convocó a la reunión final de la evaluación, la cual cabe destacar, si hizo con otros compañeros, en el marco de impugnaciones previas, una vez recibida la nueva calificación que ahora impugno, le solicité que me diera acceso al Registro de Evidencias de mi calificación, para al menos conocerlo para preparar este recurso. Ver **Anexo 9**.

En atención a tal petición el órgano evaluador me indicó lo siguiente (ver

Anexo 10):

*“Buenos días don Jorge. Espero que tanto usted como su familia se encuentren bien. **El registro consta en su carpeta personal** (expediente que se abrió a cada persona servidora del Tribunal), y que entregué a la nueva coordinación desde el mes de octubre del 2020.*

De este modo, puede usted gestionarla con don Carlos Góngora Fuentes, pues esos expedientes ya no se encuentran a mi disposición.” (El original no está destacado).

Al margen de mi duda respecto de cómo se han hecho las evaluaciones de desempeño, tanto las que ahora impugnamos, como las anteriores, si el órgano evaluador me indicó que no tiene acceso a los expedientes, me permito referirme al tema del “Registro de Evidencias”.

Después de lograr que se me entregara copia de mi expediente personal **Anexo 11**, el cual aporté como archivo en formato .zip **Anexo 12**, se tiene que en él no solo no existe ningún registro de evidencias, sino que hay una carpeta con el nombre “Evaluación” la cual está vacía. Es decir, la evaluadora no creó el registro de evidencias y no incorporó en él todas las gestiones proactivas que he procurado hacer en favor del Poder Judicial.

No existe ningún elemento en el Registro de Evidencias que permita conocer cuál aspecto de mi labor debo mejorar, y que justifique el rebajo hecho por la evaluadora. Es más ni siquiera existe el Registro.

Por lo anterior, es claro que el acto impugnado presenta vicios de legalidad en su motivo y así debe declararse.

2- Vicio en el elemento contenido del acto administrativo de evaluación impugnado.

En Derecho Administrativo, el contenido de los actos administrativos es lo que estos disponen, resuelven u ordenan. En este caso es la calificación otorgada.

En lo que hace a este extremo del acto administrativo se tiene que el artículo 132 de la LGAP señala:

“1. El contenido deberá de ser lícito, posible, claro y preciso y abarcar

todas las cuestiones de hecho y derecho surgidas del motivo, aunque no hayan sido debatidas por las partes interesadas.

2. Deberá ser, además, proporcionado al fin legal y correspondiente al

motivo, cuando ambos se hallen regulados.”

En el presente recurso se impugna parcialmente el acto de evaluación, pues solamente se está disconforme con dos de los apartados de la calificación cualitativa, dado que son el resultado de una disminución arbitraria de parte del órgano evaluador, la cual se fundamenta en aspectos distintos a los establecidos en el reglamento, sin abarcar todas las cuestiones de hecho que debieron ser consideradas.

Al no existir evidencia alguna de temas que debieron ser corregidos o mejorados por el suscrito, la calificación debió ser el 100% de cada uno de los parámetros a calificar, pues lo contrario implicaría

aceptar que, ante las omisiones del órgano evaluador de llevar un Registro de Evidencias, sea posible hacer cualquier tipo de rebajo de forma arbitraria, sin explicación ni prueba alguna.

Por lo anterior, es claro que el acto impugnado presenta vicios de legalidad en su contenido y así debe declararse.

3- De la improcedencia del reenvío del expediente al órgano evaluador de instancia en razón de las características del caso concreto.

Si bien cuando se está frente al acogimiento de recursos de apelación por parte de órganos administrativos que conocen de tales impugnaciones en condición de *Contralores no jerárquicos*, si se está ante anulaciones de actos con contenido discrecional, lo procedente es que al acogerse el recurso, el expediente sea reenviado para que se haga nuevamente la valoración discrecional anulada (doctrina del artículo 181 de la LGAP). Evidentemente, la limitación anterior no aplica cuando el recurso es conocido por *Jerarcas funcionales* los cuales en aplicación de los artículos 102 letras a) y b) y 180 de la LGAP, conocen el recurso, pudiendo resolver por el fondo en caso de que lo acojan.

La distinción anterior carece de toda importancia cuando por las características del caso concreto no hay nada que valorar, es decir, no habría ningún tipo de discrecionalidad en la calificación que debe hacerse, de ahí que el “ordenamiento” jurídico habilita que el órgano revisor adopte la decisión.

En este caso, de la prueba suministrada, entre la que se incluye mi expediente personal en el Tribunal Contencioso Administrativo - Despacho en el que laboro-, es claro que no existe ningún “Registro de Evidencias” que pueda justificar algún rebajo.

Al no haber nada que valorar, no se justificaría que al acoger el recurso el Consejo de la Judicatura, le remita el expediente -nuevamente-, al órgano evaluador que omitió su deber de llevar un Registro de Evidencias. Por lo anterior, al carecer de pruebas que permitan hacer un rebajo en mi nota de evaluación del desempeño, es claro que en mi condición de funcionario público he cumplido plenamente con mis obligaciones y en ese tanto tengo derecho a la máxima calificación.

El fundamento jurídico de este proceder de los órganos revisores, frente a lo que la doctrina ha denominado “*Reducción a Cero*” de la discrecionalidad, tiene su base en el artículo 127 del Código Procesal Contencioso Administrativo, el cual indica:

“Cuando la conducta declarada ilegítima sea reglada o cuando la discrecionalidad de alguno de los elementos desaparezca durante el transcurso del proceso, la sentencia impondrá la conducta debida y prohibirá su reiteración para el caso específico.”

Si bien la norma anterior, está diseñada para ser implementada en sede judicial, su aplicación a procedimientos administrativos, se hace en razón del artículo 229 inciso 2) de la LGAP, el cual establece:

“En ausencia de disposición expresa de su texto, se aplicarán supletoriamente, en lo que fueren compatibles, los demás Libros de esta ley, el Código Procesal Contencioso-Administrativo, las demás normas, escritas y no escritas, con rango legal o reglamentario, del ordenamiento administrativo y, en último término, el Código de Procedimiento Civiles, la Ley Orgánica del Poder Judicial y el resto del Derecho común.”.

Por lo anterior, si en el caso concreto existiera algún elemento en un Registro de Evidencias que pudiera ser valorado por el Órgano Evaluador, el Consejo de la Judicatura debería reenviar el expediente nuevamente a la instancia inferior, indicándole que si no hay elementos de juicio -pruebas-, que justifiquen un rebajo, no deberá hacer disminuciones arbitrarias en ningún rubro, lo cierto es que aquí no hay nada que valorar. De ahí que ese Consejo deberá anular y además hacer la valoración con los elementos que constan en el expediente.

4- Prueba.

Con la finalidad de demostrar los alegatos de hecho expuestos a lo largo de este recurso, presento la siguiente prueba documental, la cual apporto en este acto, identificada como anexos, los que están debidamente numerados:

1- **Anexo 1:** Solicitud de permiso para impartir capacitación al Ministerio Público dentro del periodo en evaluación, sin afectar cuota asignada.

2- **Anexo 2:** Solicitud de permiso para impartir capacitación en la Defensa Pública dentro del periodo en evaluación, sin afectar cuota asignada.

3- **Anexo 3:** Autorización de la coordinación para impartir capacitaciones el 5 y el 11 de noviembre a la Defensa Pública y al Ministerio Público.

4- **Anexo 4:** Capacitaciones impartidas en día domingo en la Escuela Judicial.

5- **Anexo 5:** Comprobante de que se hizo un video sobre Protocolo de Audiencias Virtuales Correo julio 2020.

6- **Anexo 6:** Plantilla de evaluación cuantitativa Jorge Leiva Poveda para el periodo julio a agosto de 2020 (**Meta asignada: 40 resoluciones**).

7- **Anexo 7:** Correo en el que Doña Ileana Sánchez indica el periodo de evaluación julio - diciembre.

8- **Anexo 8:** Lista de resoluciones emitidas en el periodo bajo evaluación (**Cumplimiento de meta asignada: 122.50%**).

9- **Anexo 9:** Correo al órgano evaluador de fecha 30 de julio de 2021 Solicitud de Acceso al Registro de Evidencias.

10- **Anexo 10:** Correo de respuesta del órgano evaluador. Se indica que el Registro de Evidencias consta en mi expediente personal.

11- **Anexo 11:** Correo de fecha 4 de agosto de 2021 mediante el cual se remite mi expediente personal.

12- **Anexo 12:** Copia recibida de mi expediente.

5- Pretensiones.

Con base en los alegatos expuestos y pruebas presentadas, expongo las siguientes peticiones, las que interpongo en el siguiente orden: 1- Pretensión Principal, 2- Pretensión subsidiaria primera, y, 3- Pretensión subsidiaria segunda.

1- Pretensión Principal:

a- Respetuosamente solicito se acoja el presente recurso de apelación y en consecuencia se declare la nulidad parcial de mi nueva evaluación de desempeño del periodo 2020, únicamente en lo que respecta a la calificación asignada en el Factor Competencial (Factor Cualitativo 20%), en: **1-** Del apartado “*Visión Democrática*”, la

calificación del sub apartado: “Cumple con los lineamientos fijados para su puesto de trabajo y las asignaciones laborales.”, y **2-** En el apartado *Servicio de Calidad*”, la calificación del subapartado: “Ejecuta prácticas tendientes a la mejora del servicio sin que medien instrucciones superiores.”.

b- Que al no existir elementos que justifiquen algún rebajo en tales rubros, el propio Consejo -de la Judicatura me otorgue la máxima calificación en ambos apartados.

2- Pretensión Subsidiaria Primera.

a- Se mantiene la petición a) de la pretensión principal.

b- Se reenvíen los autos al órgano evaluador, estableciéndole los límites al ejercicio de la calificación, indicándole que los rebajos que pretenda hacer dicho órgano, deben estar justificados en aspectos cualitativos consignados en el Registro de Evidencias.

3- Pretensión Subsidiaria Segunda.

a- Se mantiene la petición a) de la pretensión principal.

b- Se reenvíen los autos al órgano evaluador para que nuevamente efectúe la calificación de ambos rubros.

6- Notificaciones.

Señalo como medios para recibir notificaciones en primer término mi correo electrónico institucional jleivap@poder-judicial.go.cr, y subsidiariamente mi correo electrónico personal jorgeelp@hotmail.com”

Previo a resolver el recurso presentado, procede solicitar 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 Jorge Leiva Poveda.

SE ACORDÓ: Solicitarle a la señora Ileana Sánchez Navarro, suministre a este Consejo copia de los atestados correspondientes al expediente administrativo de la evaluación del señor Leiva Poveda.

ARTÍCULO XXII

El señor Francisco Chaves Torres mediante correo electrónico del 04 de agosto del año en curso, indicó lo siguiente:

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

Habiendo sido notificado de la Evaluación de Cierre del Desempeño del periodo 2020, el pasado 28 de julio 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 contra el ítem N°5 de la plantilla cualitativa.**

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 (no sobresaliente) en el ítem N°5, siendo que dio como resultado que se asignase una calificación de 19.80% sobre 20%.

<p>Visión democrática</p> <p>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.</p>	de datos.		
	Cumple con los lineamientos fijados para su puesto de trabajo y las asignaciones laborales.	De acuerdo con los Informes de labores presentados mensualmente, se observa que la persona trabajadora ha cumplido con las cuotas de trabajo asignadas. Si bien su desempeño cumple con los requerimientos que exige el puesto, motivo por el cual el resultado de la evaluación corresponde a un excelente, lo cierto es que sus labores no exceden las expectativas de las labores encomendadas, pues el cumplimiento de sus asignaciones laborales se corresponde con la cuota de trabajo, sin exceder las expectativas respecto del cumplimiento de esa cuota. De este modo, en las labores como juez que atiende únicamente la denominada jerarquía impropia municipal, se observa que en cada mes dicta nueve resoluciones correspondientes como juez ponente y además participo como cojuez en el dictado de otras resoluciones, de modo que en su desempeño cumple con las cuotas fijadas, sin excederlas.	Excelente
	Modifica su conducta a partir de recomendaciones emitidas por la Jefatura o Coordinación, con el fin de lograr lo que se espera en su puesto de trabajo.	Durante el periodo evaluado, no fue necesario emitir algún tipo de recomendación relacionada con los logros que se esperan de su puesto de trabajo.	Sobresaliente
	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 periodo evaluado, la persona trabajadora ha contribuido satisfactoriamente con los procesos de transformación, pues se ha mostrado interesado en el proceso de rediseño.	Sobresaliente

La Imagen anterior se refiere al Item N°5, resaltado en amarillo, correspondiente a la plantilla cualitativa. La sumatoria de los porcentajes de la evaluación da como resultado una calificación de 99.80% sobre 100%. **Los motivos de mi inconformidad, sobre la calificación al ítem N° 5 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 sorprendente 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) Vicios en el elemento motivo. En esta oportunidad, el órgano evaluador se tomó su tiempo para justificar en forma individual la nota asignada en cada uno de los ítems correspondientes a la plantilla del factor cualitativo de la evaluación. Lo anterior, le llevó a incrementar la nota previamente asignada, lo cual se agradece, no obstante, existen varios vicios en el motivo consignado en el ítem N°5, dado que textualmente indica:

De acuerdo con los Informes de labores presentados mensualmente, se observa que la persona trabajadora ha cumplido con las cuotas de trabajo asignadas. Si bien su desempeño cumple con los requerimientos que exige el puesto, motivo por el cual el resultado de la evaluación corresponde a un excelente, lo cierto es que sus labores no exceden las expectativas de las labores encomendadas, pues el cumplimiento de sus asignaciones laborales se corresponde con la cuota de trabajo, sin exceder las expectativas respecto del cumplimiento de esa cuota. De este modo, en las labores como juez que atiende únicamente la denominada jerarquía impropia municipal, se observa que en cada mes dictó nueve resoluciones correspondientes como juez ponente y además participó como cojuez en el dictado de otras resoluciones, de modo que en su desempeño cumple cumplió con las cuotas fijadas, sin excederlas.

Como primer vicio, se puede observar, que justifica la calificación impuesta en el cumplimiento de cuotas de trabajo asignadas, lo cual indubitablemente fue evaluado en el hecho cuantitativo de la evaluación, con ello contradice el ordinal 15 del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, que ordena la existencia de dos factores o componentes muy bien delimitados, a saber:

“...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: a) Primer nivel: comprende la contribución en el cumplimiento de los objetivos y metas, del Plan Estratégico Institucional (PEI) o el Plan Operativo Anual (POA). b) Segundo nivel: corresponde a evaluaciones de percepción de prestación de bienes y servicios realizadas por parte de la Contraloría de Servicios del Poder Judicial. Mismo que se integrará progresivamente hasta que se cuente con los instrumentos respectivos.

c) Tercer nivel: comprende la contribución en el cumplimiento de los objetivos y metas de las oficinas o despachos judiciales no contemplados en el primer nivel. d) Cuarto nivel: comprende los objetivos y metas pactadas entre una persona u órgano evaluador.

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. c) Auto-evaluación: Corresponde a la autoevaluación que realizaría la persona servidora judicial, sobre el desempeño de las competencias que se evalúen durante el período respectivo.

d) Evaluación a la persona u órgano evaluador: la calificación que efectúen las personas servidoras judiciales, bajo su cargo con respecto a las competencias que evalúan en el período

correspondiente. La evaluación del desempeño incorporará de manera progresiva y en la medida que se cuente, con los componentes referidos a la Evaluación de las Contralorías de Servicios, la Autoevaluación y la Evaluación de las personas servidoras judiciales a la persona u órgano que los evalúa. (Modificado en sesión de Corte Plena N°27-2020 del 18-05-20, artículo XIII, circular N°108-2020)”(Lo resaltado no es parte del original)

Por otra parte, el segundo vicio, consiste en que la justificación también resulta contradictoria en sí misma, dado que la plantilla para el factor cuantitativo aprobada por dicho órgano evaluador para el periodo evaluado, Segundo Semestre del 2020, dice textualmente que “...al 31 de diciembre del 2020, se hayan dictado al menos 40 resoluciones definitivas...”, ergo, la cuota de trabajo corresponde a 40 resoluciones dictadas al final del periodo. Con ello, en promedio son 6.6 resoluciones mensuales, que están más que superadas con las 9 resoluciones indicadas en la justificación del ítem N°5.

Como tercer punto, se debe aclarar que, además, la forma de cálculo de la cuota de trabajo es errónea, por cuanto la meta se estableció para el final de periodo, razón por cual su medición debe ser consecuente, y para ese periodo se dictaron 45 resoluciones en total; siendo que en julio fueron del 2020 fueron 12, 8 en agosto del 2020, 9 para setiembre 2020, 8 para octubre 2020 y 8 para diciembre 2020. (Ver informes adjuntos) Nuevamente, se demuestra que la cuota fue sobrepasada por este colaborador y con ello no se justifica la disminución en la calificación asignada al Ítem N°5, al cual debió consignarse un sobresaliente.

Cuarto punto, es menester recordar que la compañera jueza Sánchez Navarro, no completó el periodo evaluado en el ejercicio del cargo de Jueza Coordinadora del Tribunal, por ello sus apreciaciones sobre el cumplimiento de metas dispuestas para todo el periodo no pueden ser consideradas en la calificación, ya que para el final de periodo 2020 quien estaba a cargo era el señor Góngora Fuentes.

Finalmente, **como quinto argumento**, sobre el elemento motivo, se observa en el espacio de la cuadrícula que se titula Justificación, donde la persona evaluadora consigna que “...la persona trabajadora ha cumplido con las cuotas de trabajo asignadas. Si bien su desempeño cumple con los requerimientos del puesto, motivo por el cual el resultado de la evaluación corresponde a un excelente, lo cierto es que sus labores no exceden las expectativas de las labores encomendadas, pues el cumplimiento de sus asignaciones laborales se corresponde con la cuota de trabajo, sin exceder las expectativas respecto del cumplimiento de esa cuota...”

Al parecer, la justificación conlleva un elemento subjetivo muy peligroso para la independencia judicial, ya que las expectativas de las labores encomendadas es una frase, que su contenido quedó en el pensamiento del órgano evaluador, ya que previamente no se me informó sobre cuales eran dichas expectativas y vean que ahora

tampoco se justifican en el tanto se dictaron más resoluciones de las dispuestas en la meta aprobada por el mismo órgano evaluador. Esta manera de dictar actos administrativos, es arbitraria, ya que no respeta límite alguno a la discrecionalidad, y es por dicha razón que me siento en la obligación de impugnar, pese a la pequeña rebaja en la calificación. 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.

Identificación:	0109790171
Nombre:	FRANCISCO JOSE CHAVES TORRES
Clase de puesto:	JUEZ EJECUTOR DE SENTENCIA (TRIBUNAL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA)
N° de puesto:	42975
Despacho u oficina:	181 - TRIBUNAL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO
Persona evaluadora:	ILEANA ISABEL SANCHEZ NAVARRO

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

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.

Finalmente, debo resaltar que el órgano evaluador no respetó el plazo de los 8 días dispuesto en el ordinal 19 del Reglamento, para la nueva calificación del desempeño después del reenvío practicado por el honorable Consejo de la Judicatura en fecha 21 de junio del 2021, ya que se me notificó hasta el pasado 28 de julio de los corrientes (más de un mes después), circunstancia que conlleva responsabilidad y la nulidad del acto de calificación.

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

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

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

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

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

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

Fuente: formulario de notificación de mi calificación

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

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

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

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

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

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

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

Pretensiones:

Principal

De la manera más atenta, solicito que sea el Honorable Consejo de la Judicatura, en su condición de jerarca funcional, que me califique como en derecho corresponde, sea asignando el 100% de la calificación por la falta de insumos objetivos e inexistencia del registro de evidencias, que fundamenten el rebajo antes practicado.

Subsidiarias

1) En su defecto se anule todo el procedimiento de evaluación del desempeño, practicado por la compañera Ileana Sánchez Navarro, y en su lugar este asunto enviado al órgano competente para dicha labor en los términos desarrollados supra, es decir, al señor Juez Coordinador del Tribunal Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda, Doctor Carlos Góngora Fuentes.

2) En el supuesto que sea rechazada la anterior pretensión subsidiaria, solicito se le fijen los límites a la discrecionalidad administrativa desarrollada por la señora Sánchez Navarro en la calificación del desempeño relacionada con este servidor, para que dicte el acto nuevamente conforme al ordenamiento jurídico.

Para futuras notificaciones y comunicaciones, mantengo el correo electrónico señalado

abofran11@yahoo.com

Atentamente,

Francisco José Chaves Torres
Juez Contencioso Administrativo

-0-

Previo a resolver el recurso presentado, procede solicitar 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.

SE ACORDÓ: Solicitarle a la señora Ileana Sánchez Navarro, suministre a este Consejo copia de los atestados correspondientes al expediente administrativo de la evaluación del señor Chaves Torres.

ARTÍCULO XXIII

Informa la Sección Administrativa de la Carrera Judicial que el Consejo Superior en la sesión N° 53-2021 celebrada el 29 de junio del año en curso, artículo XXXI aprobó el permiso con goce de salario y sustitución para que el tribunal examinador de juez y jueza 3 contencioso administrativo elaborará los ítems y casos para evaluar la materia de contencioso administrativo 3 hasta el 01 de octubre del 2021 inclusive.

No obstante, una de las integrantes se encuentra incapacitada y es necesario nombrar un suplente para integrar el tribunal examinador a la actividad. Asimismo, consultados otras personas suplentes que integran el Tribunal, manifestaron no poder colaborar debido a sus ocupaciones.

En razón de lo anterior, se propone nombrar como suplente a partir de esta fecha a la señora Nancy Allen Umaña, quien se encuentra nombrada en propiedad en el Juzgado Contencioso Administrativo, en el puesto de jueza 3 y tiene una nota de 95 en la prueba de conocimiento.

-0-

De conformidad con lo establecido en el artículo 18 del Reglamento de Carrera Judicial, **SE ACUERDA: 1)** Nombrar a partir de esta fecha como suplente en el tribunal examinador de juez y jueza 3 contencioso administrativo Nancy Allen Umaña. **2)** Solicitar a la Escuela Judicial convoque a la señora Allen Umaña a un próximo Taller para Tribunales Evaluadores. ***Ejecútese.***

Sin más asuntos que tratar finaliza la sesión.