

**ACTA CONSEJO DE LA JUDICATURA
SESIÓN CJ-033-2021**

Sesión ordinaria virtual celebrada el jueves 07 de octubre de dos mil veintiuno con la participación del señor magistrado Orlando Aguirre Gómez, quien preside, Lic. Gary Bonilla Garro, Dr. Juan Carlos Segura Solís, Dra. Jessica Jiménez Ramírez, Licda. Siria Carmona Castro, y la colaboración de la máster Marcela Zúñiga Jiménez de la Dirección de Gestión Humana.

ARTÍCULO I

Aprobación del acta virtual CJ-032-2021 celebrada el jueves 23 de setiembre de 2021. El integrante Gary Bonilla Garro 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) ROBERTO ANTONIO SOBRADO ZAMORA, CED. 0106310316

EXPERIENCIA:

Juez 3 Penal

Fecha última calificación:	16/09/2014	Puesto	Porcentaje efectivo por reconocer
Fecha corte actual:	30/09/2021		
Tiempo laborado tipo A:	7 años y 6 días	Juez	0.5320%
Tiempo efectivo reconocido:	6 meses y 12 días		

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor.

Juez 4 Penal

Fecha última calificación:	16/09/2014	Puesto	Porcentaje efectivo por reconocer
Fecha corte actual:	30/09/2021		
Tiempo laborado tipo A:	7 años y 6 días	Juez 4	0.8660%
Tiempo efectivo reconocido:	6 meses y 28 días		

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor.

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Penal	94.7968	95.3288
Juez 4 Penal	93.4909	94.3569

2) GUSTAVO ENRIQUE SOLIS VEGA, CED. 0108920531

EXPERIENCIA:

Juez 3 Laboral

Fecha última calificación:	25/04/2018	Puesto	Porcentaje efectivo por reconocer
Fecha corte actual:	30/09/2021		
Tiempo laborado tipo A:	3 años, 5 meses y 3 días	Juez	1.5834%
Tiempo efectivo reconocido:	1 año y 7 meses		

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	89.5699	91.1533

3) CINDY ARENAS BEJARANO, CED. 0109740040

EXPERIENCIA:

Juez 3 Penal

Fecha última calificación:	29/02/2012	Puesto	Porcentaje efectivo por reconocer
Fecha corte actual:	30/09/2021		
Tiempo laborado tipo A:	9 años, 5 meses y 20 días	Jueza	6.1153%
Tiempo efectivo reconocido:	6 años, 1 meses y 12 días		

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor.

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Penal	88.1972	94.3125

4) ANDREA PATRICIA LATIFF BRENES, CED. 0109920690

EXPERIENCIA:

Juez 4 Civil

Fecha última calificación:	15/05/2019	Puesto	Porcentaje efectivo por reconocer
Fecha corte actual:	30/09/2021		
Tiempo laborado tipo A:	2 años, 4 meses y 15 días	Jueza 4	3.0222%
Tiempo efectivo reconocido:	2 años y 6 días		

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor.

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 4 Civil	88.4059	91.4281

5) JOSE ALEXANDER GOMEZ MORENO, CED. 0110710128

EXPERIENCIA:

Juez 3 Penal

Fecha última calificación:	17/07/2012	Puesto	Porcentaje efectivo por reconocer
Fecha corte actual:	30/09/2021		
Tiempo laborado tipo A:	9 años y 3 meses	Juez	6.8278%
Tiempo efectivo reconocido:	6 años y 9 meses		

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor.

Juez 3 Penal Juvenil

Fecha última calificación:	01/03/2011	Puesto	Porcentaje efectivo por reconocer
Fecha corte actual:	30/09/2021		
Tiempo laborado tipo A:	10 años y 6 meses	Juez	7.2528%
Tiempo efectivo reconocido:	7 años y 3 meses		

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor.

Juez 4 Penal

Fecha última calificación:	08/07/2015	Puesto	Porcentaje efectivo por reconocer
Fecha corte actual:	30/09/2021		
Tiempo laborado tipo A:	6 años, 2 meses y 25 días	Juez 4	6.2875%
Tiempo efectivo reconocido:	4 años y 2 meses		

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor.

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Penal	84.4855	91.3133
Juez 3 Penal Juvenil	80.3105	87.5633
Juez 4 Penal	84.5842	90.8717

6) WENDY MARTINEZ GARBANZO, CED. 0111640833

EXPERIENCIA:

Juez 1 Laboral

Fecha última calificación:	16/05/2017	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	30/09/2021		
Tiempo laborado tipo A:	4 años, 4 meses y 14 días	Jueza	4.3723%

Juez 3 Laboral

Fecha última calificación:	05/06/2019	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	30/09/2021		
Tiempo laborado tipo A:	2 años, 3 meses y 25 días	Jueza	2.3195%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Laboral	83.0396	87.4119
Juez 3 Laboral	89.7174	92.0369

7) JOSE ADRIAN CALDERON CHACON, CED. 0111830648

EXPERIENCIA:

Juez 3 Laboral

Fecha última calificación:	12/06/2019	Puesto	Porcentaje efectivo por reconocer
Fecha corte actual:	30/09/2021		
Tiempo laborado tipo A:	2 años, 3 meses y 25 días	Juez	1.0148%
Tiempo efectivo reconocido:	1 año y 6 días		

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor.

Juez 5 Laboral de Tribunal de Apelaciones

Fecha última calificación:	11/09/2019	Puesto	Porcentaje efectivo por reconocer
Fecha corte actual:	30/09/2021		
Tiempo laborado tipo A:	2 años y 26 días	Juez 4	2.9542%
Tiempo efectivo reconocido:	1 año, 11 meses y 19 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 3 Laboral	97.3302	98.3450
Juez 5 Laboral de Tribunal de Apelaciones	90.3638	93.3180

8) DANIELA BOLAÑOS CAMACHO, CED. 0113580551

EXPERIENCIA:

Juez 1 y Juez 3 Familia

Fecha última calificación:	10/07/2019	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	30/09/2021		
Tiempo laborado tipo A:	1 año, 3 meses y 15 días	Jueza	1.5936%
Tiempo laborado tipo B:	5 meses y 13 días	Defensora Pública	

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Familia	77.6619	79.2555
Juez 3 Familia	77.6619	79.2555

9) CARLOS DARIO ALVAREZ ARRIETA, CED. 0204630645

EXPERIENCIA:

Juez 4 Penal

Fecha última calificación:	21/08/2019	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	30/09/2021		
Tiempo laborado tipo A:	8 meses y 8 días	Juez 4	2.4527%
Tiempo laborado tipo B:	1 año, 5 meses y 1 día	Juez 3	

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 4 Penal	85.6267	88.0794

10) JUAN DIEGO GONZALEZ AVILA, CED. 0204800815

EXPERIENCIA:

Juez 4 Familia

Fecha última calificación:	24/07/2019	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	30/09/2021		
Tiempo laborado tipo A:	10 días	Juez 4	2.2139%
Tiempo laborado tipo B:	2 años, 2 meses y 2 días	Juez 3	

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 4 Familia	91.3261	93.5400

11) FRANCINI VANESSA CAMPOS LEON, CED. 0205630648

EXPERIENCIA:

Juez 3 Familia

Fecha última calificación:	20/02/2019	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	30/09/2021		
Tiempo laborado tipo A:	2 años, 6 meses y 11 días	Jueza	2.5305%

Juez 3 Familia y Penal Juvenil, Juez 3 Penal Juvenil

Fecha última calificación:	22/11/2016	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	30/09/2021		
Tiempo laborado tipo A:	4 años, 8 meses y 27 días	Jueza	4.7416%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Familia	91.7939	94.3245
Juez 3 Familia y Penal Juvenil	78.3328	83.0745
Juez 3 Penal Juvenil	78.3328	83.0745

12) IVANIA MARIA RAMIREZ HIDALGO, CED. 0206440977

EXPERIENCIA:

Juez 3 Penal

Fecha última calificación:	09/05/2017	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	30/09/2021		

Tiempo laborado tipo A:	3 años, 9 meses y 4 días	Jueza	3.7611%
-------------------------	--------------------------	-------	----------------

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Penal	77.5585	81.3196

13) NAZIRA MERAYO ARIAS, CED. 0303750245

EXPERIENCIA:

Juez 4 Penal

Fecha última calificación:	26/06/2019	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	30/09/2021		
Tiempo laborado tipo A:	2 años, 3 meses y 11 días	Jueza 4	3.4208%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 4 Penal	72.4157	75.8365

14) FERDINAND ROJAS PERALTA, CED. 0503550114

EXPERIENCIA:

Juez 1 Familia

Fecha última calificación:	24/07/2019	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	30/09/2021		
Tiempo laborado tipo A:	2 años, 1 mes y 20 días	Juez	2.1389%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Familia	80.8536	82.9925

15) LIZETH GOMEZ GOMEZ, CED. 0503610874

EXPERIENCIA:

Juez 1 Genérico

Fecha última calificación:	05/06/2019	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	30/09/2021		
Tiempo laborado tipo A:	2 años, 3 meses y 29 días	Jueza	2.3306%

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

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

Juez 1 Genérico	83.5359	85.8665
-----------------	---------	---------

16) OLMAN GERARDO UGALDE GONZALEZ, CED. 0601780828

EXPERIENCIA:

Juez 5 Laboral del Tribunal de Apelaciones

Fecha última calificación:	11/09/2019	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	23/09/2021		
Tiempo laborado tipo A:	1 día	Magistrado	2.0542%
Tiempo laborado tipo B:	2 años y 18 días	Juez 3	

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 5 Laboral del Tribunal de Apelaciones	80.3201	82.3743

17) FLORIBETH PALACIOS ALVARADO, CED. 0602210749

EXPERIENCIA:

Juez 1 Genérico

Fecha última calificación:	28/08/2019	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	23/09/2021		
Tiempo laborado tipo A:	2 años, 1 mes y 2 días	Jueza	2.0882%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Genérico	84.1414	86.2302

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) KARINA RODRIGUEZ MOYA, CED. 0206900808.

CAPACITACIÓN:

Cursos de Aprovechamiento

Tema	Fecha	Horas	Otorgado	Porcentaje por reconocer
Formación Autónoma en Justicia Restaurativa	26/04/2021 - 20/06/2021	32 HRS	Escuela Judicial	0.88%

Técnicas y Herramientas para Aplicar con Debida Diligencia la Ley de Penalización hacia las Mujeres	19/07/2021 - 13/08/2021	40 HRS	Escuela Judicial
Flagrancia en Justicia Restaurativa	17/05/2021 - 20/06/2021	32 HRS	Escuela Judicial
Ley de Bienestar animal	12/07/2021 - 08/08/2021	32 HRS	Escuela Judicial
Un Acercamiento a las Convenciones CEDAW y Belén Dó Pará	07/06/2021 - 04/07/2021	40 HRS	Escuela Judicial
Total de Horas		176	

Cursos de Participación

Tema	Fecha	Horas	Otorgado	Porcentaje efectivo por reconocer
Derechos Sexuales y Reproductivos como Parte Integral de los Derechos Humanos	03/06/2021 - 17/06/2021	16 HRS	Escuela Judicial	0.12%
Aplicación de la Teoría del Delito en el Proceso Penal Costarricense	13/10/2017 - 01/12/2017	48	Escuela Judicial	
Total de Horas		64		

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 1 Penal	85.2752	86.2752
--------------	---------	---------

19) **SERGIO ARMANDO LOPEZ ARIAS, CED. 0205310810.**

CAPACITACIÓN:

Cursos de Aprovechamiento

Tema	Fecha	Horas	Otorgado	Porcentaje efectivo por reconocer
Un Acercamiento a las Convenciones Cedaw y Belém Do Pará	19/07/2021 - 13/08/2021	40 HRS	Escuela Judicial	0.12%
Total de Horas		40		

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	80.4708	80.5908
Juez 3 Penal	80.4708	80.5908
Juez 4 Penal	78.7707	78.8907

20) **IVAN SOLIS HUERTAS, CED. 0206440545**

CAPACITACIÓN:

Cursos de Aprovechamiento

Tema	Fecha	Horas	Otorgado	Porcentaje efectivo por reconocer
III Seminario de Especialización en Derecho Penal y Derecho Procesal Penal	16/05/2016 - 28/08/2016	200 HRS	Universidad Latinoamericana de Costa Rica	0.61%
Total de Horas		200		

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Penal	73.9070	74.5170

21) **YORLENY PATRICIA QUESADA LOUIS, CED. 0111070527.**

CAPACITACIÓN:**Cursos de Participación**

Tema	Fecha	Horas	Otorgado	Porcentaje por reconocer
Acceso a la Justicia: una Visión con Rostro de Mujer	11 - 13/12/2009	18 HRS	Colegio de Abogados y Abogadas	0.045 %
Total de Horas		18		

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Penal	92.1179	92.1629
Juez 3 Penal	92.1179	92.1629

22) KAROL VANESSA MUÑOZ BARAHONA, CED. 0111080567.

CAPACITACIÓN:**Curso de Aprovechamiento**

Tema	Fecha	Horas	Otorgado	Porcentaje efectivo por reconocer
Mediadora	17/04/2015 - 26/09/2015	136 HRS	Colegio de Abogados y Abogadas	0.66%
Total de Horas		136		

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 Civil	81.4114	82.0714

23) INGRID PALACIOS MONTERO, CED. 0108280361

CAPACITACIÓN:**Curso de Aprovechamiento**

Tema	Fecha	Horas	Otorgado	Porcentaje efectivo por reconocer
Código Procesal Civil: Aspectos Sustanciales de la Reforma	02/11/2020 - 04/07/2021	160 HRS	Escuela Judicial	0.0575%

Total de Horas		160	
-----------------------	--	------------	--

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor

EXPERIENCIA:

Juez 3 Conciliador y Juez 3 Notarial

Fecha última calificación:	27/02/2018	Puesto	Porcentaje efectivo por reconocer
Fecha corte actual:	30/09/2021		
Tiempo laborado tipo A:	2 años, 11 meses y 5 días	Jueza	1.0125%
Tiempo efectivo reconocido:	1 año y 5 días		

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor.

Juez 4 Notarial

Fecha última calificación:	27/02/2018	Puesto	Porcentaje efectivo por reconocer
Fecha corte actual:	23/09/2021		
Tiempo laborado tipo A:	2 meses y 2 días	Jueza 4	2.0771%
Tiempo laborado tipo B:	2 años, 9 meses y 3 días	Jueza 3	
Tiempo efectivo reconocido:	1 año, 11 meses y 27 días		

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Conciliador	81.2512	82.3212
Juez 3 Notarial	97.7100	98.7800
Juez 4 Notarial	95.8254	97.9600

24) SUSAN FRANCINIE VILLALOBOS RETANA, CED. 0109800893.

CAPACITACIÓN:

Curso de Aprovechamiento

Tema	Fecha	Horas	Otorgado	Porcentaje por reconocer
Reforma Procesal Civil:	06/08/2018	80 HRS	Escuela Judicial	0.40%
Manejo de Aud	-			
	21/10/2018			
Total de Horas		80		

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 4 Civil	77.1848	77.5848

25) **RAUL ANTONIO BUENDIA UREÑA, CED. 0109860880.**

CAPACITACIÓN:

Cursos de Participación (solo para Juez 1 y Juez 3 Civil)

Tema	Fecha	Horas	Otorgado	Porcentaje por reconocer
Ciclo Iberoamericano de Videoconferencias Sobre Nuevo Proceso Civil en Iberoamérica	26 - 31/10/2014	16 HRS	Escuela Judicial	0.1%
Derecho Empresarial, Tendencias y Retos	22/03/2015	8 HRS	Colegio de Abogados y Abogadas	
Total de Horas		00		

Cursos de Participación (solo para Juez 5 Laboral y Juez 5 Civil)

Tema	Fecha	Horas	Otorgado	Porcentaje por reconocer
Lineamientos Metodológicos para la Capacitación Judicial	03/11/2013 - 07/11/2013	16 HRS	Colegio de Abogados y Abogadas	0.04%
Total de Horas		00		

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Civil	90.8838	90.9838
Juez 3 Civil	90.8838	90.9838
Juez 5 Civil del Tribunal de Apelaciones	79.6363	79.6763
Juez 5 Laboral del Tribunal de Apelaciones	82.2375	82.2775

26) **ADRIANA OROZCO ALPIZAR, CED. 0109970459.**

CAPACITACIÓN:

Cursos de Aprovechamiento

Tema	Fecha	Horas	Otorgado	Porcentaje por reconocer
-------------	--------------	--------------	-----------------	---------------------------------

Formación Autónoma en Justicia Restaurativa	26/04/2021 - 20/06/2021	32 HRS	Escuela Judicial	0.88%
Técnicas y Herramientas para Aplicar con Debida Diligencia la Ley de Penalización hacia las Mujeres	19/07/2021 - 13/08/2021	40 HRS	Escuela Judicial	
Flagrancia en Justicia Restaurativa	12/07/2021 - 15/08/2021	32 HRS	Escuela Judicial	
Ley de Bienestar animal	12/07/2021 - 08/08/202	32 HRS	Escuela Judicial	
Un Acercamiento a las Convenciones CEDAW y Belén Dó Pará	07/06/2021 - 04/07/2021	40 HRS	Escuela Judicial	
Total de Horas		176		

Cursos de Participación

Tema	Fecha	Horas	Otorgado	Porcentaje efectivo por reconocer
Derechos Sexuales y Reproductivos como Parte Integral de los Derechos Humanos	03/06/2021 - 17/06/2021	16 HRS	Escuela Judicial	0.12%
Programa Reforma Procesal Laboral Eje: De la Prueba en Materia Laboral	11/08/2016 - 12/08/2016	16 HRS	Escuela Judicial	

Programa Reforma Procesal Laboral Eje: Derecho Individual Laboral	18/08/2016 19/08/2016	16 HRS	Escuela Judicial	
Total de Horas		48		

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 1 Penal	85.9433	86.9433
Juez 3 Penal	85.9433	86.9433

27) JOHANNA QUESADA MONGE, CED. 0111130371.

CAPACITACIÓN:

Curso de Aprovechamiento

Tema	Fecha	Horas	Otorgado	Porcentaje efectivo por reconocer
Acercamiento a las Convenciones CEDAW y Belém Do Pará	19/07/2021 - 13/08/2021	40 HRS	Escuela Judicial	0.0925%
Total de Horas		40		

Nota: alcanzó el puntaje máximo en este factor

EXPERIENCIA:

Juez 1 Genérico

Fecha última calificación:	26/07/2018	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	30/09/2021		
Tiempo laborado tipo A:	3 años, 2 meses y 11 días	Jueza	3.1972%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Genérico	81.7338	85.0235

28) ALBERTO JOSE GARCIA CHAVES, CED. 0111250346.

CAPACITACIÓN:

Curso de Aprovechamiento

Tema	Fecha	Horas	Otorgado	Porcentaje por reconocer
Independencia y Transparencia Judicial	24 – 28/06/2019	164 HRS	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo	0.82%
Total de Horas		164		

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 5 Penal Juvenil de Tribunal de Apelaciones	81.8728	82.6928

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.

29) **CINTHIA PATRICIA SANCHEZ CALDERON, CED. 0113160787**

POSGRADO: se otorgan tres puntos por la Maestría.

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

PROMEDIO ACADEMICO:

Nota anterior	88.2500
Nota propuesta	93.0625
Porcentaje por reconocer Grado I	0.0962%

EXPERIENCIA:

Juez 1 Genérico

Fecha última calificación:	13/07/2016	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	30/09/2021		
Tiempo laborado tipo A:	1 año, 3 meses y 29 días	Jueza	1.3306%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Genérico	74.2600	76.6868

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

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

30) LAURA ELISA HERNANDEZ GONZALEZ, CED, 0110730337

PUBLICACIONES:

Libro	Editorial	Año	Autores	Porcentaje por Reconocer
Guía Didáctica sobre el Abordaje de los Delitos Contra la Vida	Ministerio Público	2021	1	Grado I 0.2% Grado II 0.4 %

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Penal	78.7749	78.9749
Juez 4 Penal	79.3865	79.7865

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.

31) JOSE CARLOS ALVAREZ VARELA, CED. 0110050122

DOCENCIA:

Universidad	Cuatrimestre	Curso	Porcentaje por reconocer
Escuela Libre de Derecho	II-2021	Derecho Notarial y Registral	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	87.5683	87.5849
-----------------	---------	---------

32) ROY FRANCISCO ESPINOZA QUESADA, CED. 0503450478

DOCENCIA:

Universidad	Cuatrimestre	Curso	Porcentaje por reconocer
Universidad Latina de Costa Rica	II-2020	Derecho Procesal Laboral I	0.05%
Universidad Latina de Costa Rica	III-2020	Derecho Procesal Laboral I	
Universidad Latina de Costa Rica	I-2021	Derecho Procesal Laboral I	
Total	12 meses		

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Genérico	80.9253	80.9753
Juez 3 Laboral	80.2192	80.2692

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.

33) JOSE ELIAS VINDAS CASTIGLIONI, CED. 0111520489

CONVALIDACIÓN NOTA DE EXAMEN: DE JUEZ 3 A JUEZ 1 EN MATERIA CIVIL

Nota anterior	88.0000
Nota propuesta	92.8000
Porcentaje por reconocer	3.6%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Civil	77.1003	80.7003

34) JULIANA JIMENEZ ALPIZAR, CED. 0114330888

CONVALIDACIÓN NOTA DE ENTREVISTA: DEL CONCURSO CJ-04-2020 A JUEZ 3 PENAL

Nota anterior	95
Nota propuesta	100
Porcentaje por reconocer	0.25%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Penal	85.0258	85.2758

35) ESTEBAN VIQUEZ VARGAS, CED. 0114400934

EXPERIENCIA:

Juez 3 Penal

Fecha última calificación:	26/06/2019	Puesto	Porcentaje por reconocer
Fecha corte actual:	30/09/2021		
Tiempo laborado tipo A:	26 días	Fiscal	1.5315%
Tiempo laborado tipo B:	2 años, 2 meses y 8 días	Fiscal Auxiliar	

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

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 3 Penal	79.9012	81.4327
Juez 1 Penal	0	81.4327

36) DIANA ROJAS ELIZONDO, CED. 0114470382

CONVALIDACIÓN NOTA DE ENTREVISTA: DE CONCURSO CJ-03-2020 JUEZ 3 FAMILIA A JUEZ 1 y 3 EN MATERIA FAMILIA

Nota anterior	90
Nota propuesta	100
Porcentaje por reconocer	0.5%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Familia	82.2444	82.7444
Juez 3 Familia	82.2444	82.7444

37) YEIMY JIMENEZ ALVARADO, CED. 0503450233

CONVALIDACIÓN NOTA DE EXAMEN: DE JUEZ 3 A JUEZ 1 EN MATERIA CIVIL

Nota anterior	86
Nota propuesta	87.5
Porcentaje por reconocer	1.1250%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Civil	74.4087	75.5337

38) OSCAR MAURICIO RODRIGUEZ VILLALOBOS, CED. 0503930405

CONVALIDACIÓN NOTA DE EXAMEN: DE JUEZ 3 A JUEZ 1 EN MATERIA DE FAMILIA

Nota anterior	77.9500
Nota propuesta	86.5100
Porcentaje por reconocer	2.5680%

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

Puesto y Materia	Promedio Anterior	Promedio Propuesto
Juez 1 Familia	80.7716	83.3396

-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 que el viernes 05 de noviembre del año en curso se realizarán las pruebas orales del concurso CJ-0008-2021 de juez y jueza 3 Contencioso Administrativo.

Por lo anterior, y para llevar a cabo las pruebas respectivas se requiere que el 05 de noviembre del 2021 se integre el tribunal evaluador, según se señala:

Nombre	Número Puesto	Identificación	Clase Puesto	Tipo Nombramiento	Oficina Judicial
Sr. Ronaldo Hernández Hernández	363462	01-0627-0584	JUEZ 4	PROPIEDAD	TRIBUNAL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO
Sra. Rosa Cortés Morales	42974	01-0611-0837	JUEZ 4	PROPIEDAD	TRIBUNAL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO
Sra. Laura García Carballo	367806	04-0142-0020	JUEZ 4	PROPIEDAD	TRIBUNAL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO

Por lo anterior, se requiere se gestione:

1. **Permiso con goce de salario sin sustitución** para las señoras Rosa Cortés Morales, Laura García Carballo y el señor Ronaldo Hernández Hernández el **05 de noviembre del 2021 para aplicación de pruebas orales** correspondientes al concurso de juez y jueza 3 Contencioso Administrativo.
2. Asimismo, si alguno de ellos 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 se le conceda permiso con goce de salario y sin sustitución a las señoras Rosa Cortés Morales, Laura García Carballo y el señor Ronaldo Hernández Hernández el 05 de noviembre del 2021 para aplicación de pruebas orales correspondientes al concurso de juez y jueza 3 Contencioso Administrativo. **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 los días señalados. **Ejecútese.**

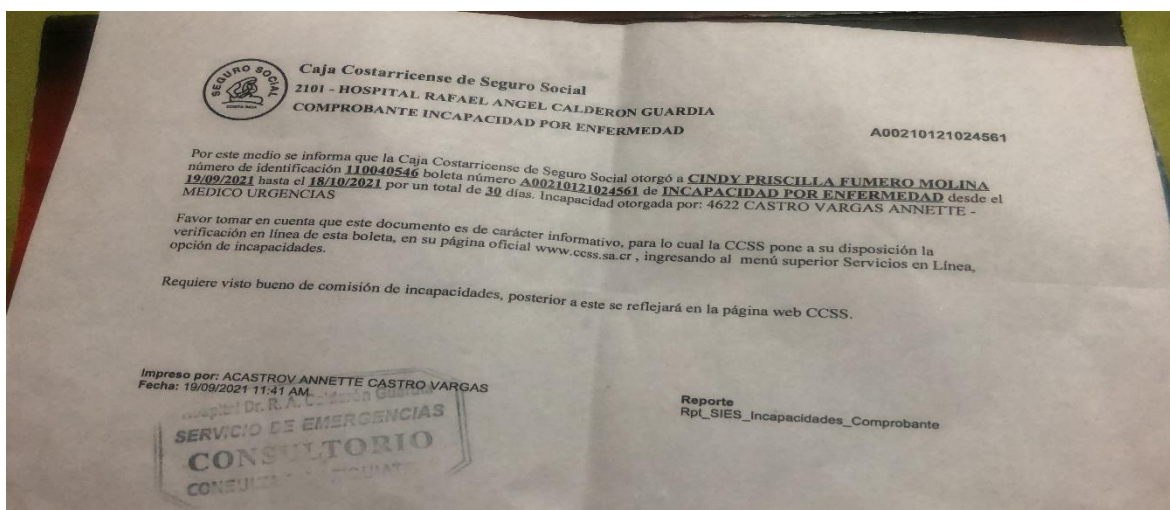
ARTÍCULO IV

Documento: 14887-2021

La señora Cindy Fumero Molina, cédula 0110040546, mediante correo electrónico del 24 de setiembre del 2021, solicitó lo siguiente:

“Siendo que desde el mes de junio he venido sufriendo un quebranto de salud que no me ha permitido retomar mis funciones de manera normal, solicito que se me excluya sin sanción del concurso de Juez 3 Penal. Esto, con el fin de no atrasar aún más la finalización del mismo.

En correos anteriores le he remitido las incapacidades que van del mes de junio al de setiembre y en este le adjunto la del 19 de setiembre al 18 de octubre.”



-0-

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial informa que la señora Cindy Fumero Molina, se inscribió en el concurso CJ-03-2021 de juez y jueza 3 Penal y fue citada para el examen escrito el 19 de junio del año en curso, a las 11: 15 a.m en las instalaciones de la Escuela Judicial.

Se tiene a la vista comprobante de incapacidad.

-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 Cindy Fumero Molina, obedece a un tema de salud, se considera razonable su gestión para que se le excluya del concurso CJ-03-2021 de juez y jueza 3 Penal, 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 Cindy Fumero Molina, y excluirla del concurso CJ-03-2021 de juez y jueza 3 Penal sin la aplicación de la sanción establecida en el artículo 75 de la Ley de Carrera Judicial.

ARTÍCULO V

En la sesión del Consejo de la Judicatura CJ-12-2019 celebrada el 10 de abril de 2019, artículo III, se conoció el siguiente asunto:

“Documento: 6295-2019

El señor Juan Carlos Peralta Montoya, mediante correo electrónico del 02 de abril, presentó la siguiente solicitud de reincorporación:

“Buenas tardes compañeros, con relación al oficio SACJ-1638-2018 de fecha 28 de setiembre de 2018 en donde se me

comunica que he sido excluido del escalafón de elegibles para la carrera judicial en las plazas de Juez 3 y 4 Penal, en virtud de haber renunciado a partir del 8 de agosto del 2011 y no del 2018 como ahí se indica, , en este acto en forma expresa manifiesto mi interés en que mi elegibilidad sea reactivado y se me vuelva a incluir en el escalafón de Juez 3 Penal y Juez 4 Penal, para ser tomado en los concursos que se formulen. Tómese en cuenta que de acuerdo a mis atestados y experiencia tengo las condiciones para integral la lista de elegibles en ambas categorías de Juez, por lo que solicito así se resuelva y a la mayor brevedad se me incluya en dicha lista. Como medio para atender notificaciones dejo señalado este correo, (...)

PD. En caso que no sea este el correo al que debo hacer la gestión, favor indicarme el correo correspondiente.”

-0-

En la sesión CJ-37-2008 del 18 de noviembre de 2008 el Consejo de la Judicatura acordó:

“Establecer como política que todos los oferentes excluidos de los escalafones por renuncia deben someterse a valoración médica, psicológica y de trabajo Social, para el caso de que soliciten su reincorporación después de dos años del cese, salvo que razones especiales justifiquen la nueva valoración aun cuando no haya transcurrido ese lapso. En el caso de personas que soliciten la reincorporación y que cesaron en sus cargos por remoción o separación para mejor servicio, deben ser evaluados nuevamente en dichas áreas. Si la persona se hubiere jubilado por incapacidad, antes de disponer su reincorporación, además, necesariamente deberá ser dictaminada positivamente por el Consejo Médico Forense. Este acuerdo será efectivo tres días después de publicado en el Boletín Judicial.”

-0-

Se informa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial que el señor Juan Carlos Peralta Montoya cuenta con elegibilidad para los cargos de juez y jueza 3 y 4 con promedios de 92.5449 y 89.5441, respectivamente y renunció al Poder Judicial en el año 2011.

En vista del tiempo transcurrido desde la renuncia del señor Peralta Montoya, lo procedente es disponer que previamente a su reincorporación al escalafón de elegibles, sea evaluado por la Unidad Interdisciplinaria, en las áreas de psicología, medicina y trabajo social. A estos efectos la Sección

Administrativa de la Carrera Judicial tomará nota para los efectos correspondientes.

SE ACORDÓ: 1) Previamente a resolver sobre la reincorporación del señor Juan Carlos Peralta Montoya a los escalafones de elegibles, 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.”

-0-

Se informa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial que el señor Peralta Montoya ya fue evaluado y resultó recomendado.

SE ACORDÓ: Ordenar a la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, proceda con la reincorporación del señor Juan Carlos Peralta Montoya a los escalafones de juez 3 y 4 penal. **Ejecútese.**

ARTÍCULO VI

En la sesión CJ-25-2021 celebrada el 05 de agosto de 2021, artículo XX, el Consejo de la Judicatura conoció el asunto que literalmente indica:

“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", materializándose 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 ITEM 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 tendientes 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 indubitadamente el nuevo coordinador quién estaría asumiendo y no quien haya dejado el cargo con los insumos e información real de lo actuado en la totalidad del período.

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

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

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

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

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.”

-0-

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

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

ARTÍCULO VII

En la sesión CJ-25-2021 celebrada el 05 de agosto de 2021, artículo XIX, el Consejo de la Judicatura conoció el asunto que literalmente indica:

“La señora Kattia 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 informo 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>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.</p> <p>Visión democrática</p> <p>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 refinido ningún problema de comunicación o de otra índole.</p>	<p>Sobresaliente</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>Servicio de Calidad</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>

Captura de Pantalla

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 (porque 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:

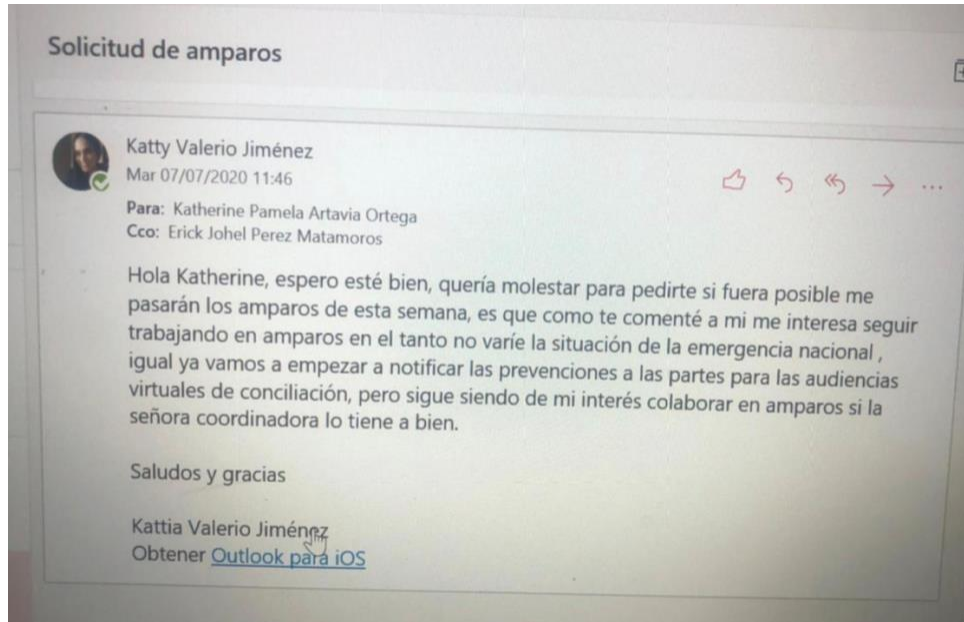
“Durante el período evaluado la persona trabajadora ha desarrollado de forma adecuada sus labores, en orden prestar un servicio de calidad. Se trata de una persona sumamente capaz que cuenta con las habilidades para ser más propositiva y coadyuvar de forma más activa en procura de mejorar y agilizar 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.



IEs 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 tratade 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 de constar en un registro de evidencias que para esos efectos debe de 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:

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 asignárseme 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. Quees 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.

- a) 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.
- b) 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, a saber (...).

-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.”

-0-

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

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

ARTÍCULO VIII

En la sesión CJ-25-2021 celebrada el 05 de agosto de 2021, artículo XVIII, el Consejo de la Judicatura conoció el asunto que literalmente indica:

“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

1 2	15-000031-0815-AG	145-2020- VI	30-oct-20
1 3	16-002572-1027- CA/ 16-006902- 1027-CA	146-2020-VI	30-oct-20
1 4	12-005108-1027-CA	148-2020-VI	13-nov-20
1 5	17-008431-1027-CA	157-2020-VI	26-nov-20
1 6	20-000301-1027-CA	159-2020-VI	26-nov-20
1 7	18-009961-1027-CA	160-2020-VI	27-nov-20
1 8	13-003093-1027-CA	168-2020-VI	18-dic-20
1 9	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. Indevida 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 periodo 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.

-0-

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

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

ARTÍCULO IX

En la sesión CJ-25-2021 celebrada el 05 de agosto de 2021, artículo XVII, el Consejo de la Judicatura conoció el asunto que literalmente indica:

“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 presenció 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 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)
Nº de puesto:	42975
Despacho u oficina:	161 - 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

(...)

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.

-0-

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

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

ARTÍCULO X

En la sesión CJ-26-2021 celebrada el 12 de agosto de 2021, artículo XIV, el Consejo de la Judicatura continuó con el análisis del asunto que literalmente indica:

“La señora Ileana Sánchez Navarro, en correo electrónico de 04 de agosto del presente año, trasladó el recurso de apelación interpuesto por la señora Silvia Fernández Brenes en contra del resultado de la evaluación del desempeño.

“Remito para conocimiento del Consejo de la Judicatura, recurso de apelación planteado por la señora Silvia Fernández Brenes contra el acto de evaluación de desempeño de los meses correspondientes a la segunda quincena de agosto, setiembre y octubre del 2020. No omito manifestar, que los meses de noviembre y diciembre del 2020 NO fueron evaluados por mi persona, toda vez que para ese momento no era coordinadora del Tribunal Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda, y se me instruyó por parte del Área de Evaluación de desempeño que yo no debía evaluar dichos meses, según oficio PJ-DGH-SGD-114-2020, el cual se copia y que fue comunicada oportunamente a todo el personal. De igual forma, el mes de julio no fue evaluado, toda vez que la fecha de inicio del período de evaluación en todo el Poder Judicial se pospuso hasta mediados de agosto del 2020. De este modo el período evaluado por mi persona comprende 15 días de agosto y los meses de septiembre y octubre del 2020.

PJ-DGH-SGD-114-2020 San José, 18 de noviembre del 2020. Carlos Góngora Fuentes Juez Coordinador Tribunal Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda S.O. Estimado señor: Mediante oficio 002-TPCA-2020 del 12 de noviembre del presente año, se presentan las siguientes consultas sobre el proceso de evaluación del desempeño; sobre las cuales se procede a dar respuesta: Pregunta #1: 1.- En el caso en concreto, de acuerdo a lo citado en los hechos relevantes: ¿quién es la persona encargada de realizar la evaluación, ¿cuál sería el plazo a evaluar y cuál sería la justificación normativa y técnica ante la omisión de regulación de la norma citada? Según el artículo 9 del Reglamento

del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial (Reglamento del SIED), se establece lo siguiente: “Artículo 9.- Órganos competentes de la aplicación de la evaluación del desempeño. 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 quien haya supervisado la labor de la persona servidora judicial con mayor tiempo.” Debido a lo anterior, la persona encargada de realizar la evaluación de cierre del proceso de evaluación del desempeño sería la Licda. Ileana Sánchez Navarro, quien fue la persona que ostentó durante mayor tiempo el rol de Jueza Coordinadora del Tribunal Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda. Para estos efectos el sistema de soporte informático del SIED se habilitará durante el mes de enero para realizar esa evaluación, siendo posible la extensión del plazo en caso de requerirse por la persona evaluadora. Dirección de Gestión Humana San José, Barrio González Lahmann Av 6-8, Calles 17-19, (...) Es importante señalar, que esta evaluación deberá corresponder únicamente al período de tiempo en que la Licda. Sánchez ostentó el rol de Jueza Coordinadora del despacho y de acuerdo con los parámetros establecidos (metas de desempeño) en el plan de evaluación notificado a las personas trabajadoras que se encontraban para ese momento laborando en el despacho. Preguntas # 2 y 3: 2.- Siendo que las metas de desempeño tienen plazo de vigencia hasta el 31 de diciembre de 2020, ¿qué costo/beneficio institucional respondería a la necesidad de realizar la evaluación anticipada o parcial? 3.- ¿La evaluación de desempeño deberá hacerse hasta que finalice el plazo o se ajustaría, con las consecuencias que podría implicar de cara a las personas evaluadas? Es de conocimiento de esta instancia, que se establecieron tres metas para el caso de las personas juzgadoras, siendo que de estas 2 tienen una frecuencia de medición mensual y 1 una frecuencia de medición al finalizar el 31 de diciembre de los presentes, lo recomendable sería que al momento de realizar la evaluación de cierre por parte de la Licda. Sánchez se consideren los ajustes pertinentes en la medición de esas metas. En relación con la meta cuya medición se estableció para el 31 de diciembre de los presentes, lo recomendable sería excluir esa meta al momento de la evaluación, a efecto de no perjudicar a las personas juzgadoras que tienen asociada esta meta y como consecuencia de no poder terminar el periodo de evaluación hasta el 31 de diciembre, siendo que la Licda. Sánchez dejó de ocupar el puesto de Jueza Coordinadora del despacho a partir del 28 de octubre de este año. En relación con este ajuste de la meta en el sistema de soporte informático del SIED (SSISIED) lo que corresponde sería quitar el check de esa meta en la columna “Aplica meta”, con el fin de que el sistema la excluya de la evaluación y distribuya el porcentaje ponderado asociado a esa meta entre las otras metas establecidas en el plan de evaluación de acuerdo al peso relativo de las mismas para el factor rendimiento.

En caso de requerirse colaboración para estos efectos se contará con el apoyo y acompañamiento de un profesional del Subproceso de Gestión del Desempeño. Por la situación anterior y como parte del proceso de aprendizaje de la implementación de la evaluación del desempeño, se recomienda para futuras evaluaciones la elaboración de metas de desempeño que tengan una frecuencia de medición de mensual, con el fin de facilitar la determinación de su nivel de cumplimiento en caso de requerirse evaluaciones con una periodicidad menor. Dirección de Gestión Humana San José, Barrio González Lahmann Av 6-8, Calles 17-19, (...) Pregunta #4: 4.- ¿Quién o cuál es el órgano (s) competente (s) que debería tomar las eventuales decisiones para el cambio en los plazos de evaluación y las personas responsables evaluadoras? Los plazos de evaluación se establecen de forma general al momento de la planeación de la evaluación por parte de los órganos rectores con la asesoría técnica de la Dirección de Gestión Humana y los lineamientos establecidos por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), según lo estipulado en el artículo 19 del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial. En relación con las personas evaluadoras se debe considerar lo que indican el artículo 9 y 11 de dicho Reglamento. Pregunta #5: 5.- ¿Puede el Consejo de Jueces, acordar una única evaluación de las metas de desempeño, al finalizar ésta al 31 de diciembre de 2020? Sobre este extremo lo recomendable es realizar el ajuste de las metas que tienen como frecuencia de medición al 31 de diciembre, de acuerdo con lo señalado en la respuesta de las preguntas 2 y 3 de este oficio. Asimismo, debe advertirse que se remitió una consulta a la Dirección Jurídica, sobre el alcance de las decisiones por parte de los Consejos de Jueces, con respecto a la evaluación del desempeño, misma que aún no ha sido atendida, máxime considerando el criterio externando por el Consejo Superior en la circular 109-2020, Asunto: Aspectos Generales sobre actos administrativos emitidos por los Consejos de Jueces y Juezas de la República. Pregunta #6: 6.- ¿Posibilita en este momento el sistema informático el cambio o ajuste en las metas y evaluación de desempeño y la realización de una evaluación parcial? Actualmente el SSI-SIED, permite ciertas dinámicas en relación con las metas establecidas en el plan de evaluación; por ejemplo, indicar que una meta ya no aplica o ajustar el valor de la meta por razones que así lo justifiquen. En el caso particular que nos ocupa, de acuerdo con la normativa y la coyuntura actual del proceso de evaluación del desempeño, lo recomendable es realizar la evaluación de cierre Dirección de Gestión Humana San José, Barrio González Lahmann Av 6-8, Calles 17-19, (...) del equipo de trabajo por parte de la Licda. Sanchez con los ajustes indicados en las respuestas de las preguntas 1, 2 y 3 del presente oficio. Cordialmente, Ivannia Aguilar Arrieta Waiman Hin Herrera Gestión del Desempeño SubDirectora, Desarrollo Humano Roxana Arrieta Meléndez Directora Dirección de Gestión Humano”

-0-

El recurso de apelación literalmente indica:

“4 DE AGOSTO DEL 2021.

**Señora
Ileana Sánchez Navarro**

Habiendo sido notificada de la nueva Evaluación de Cierre del Desempeño del período 2020, a las 18:05 horas del pasado 28 de julio del año en curso (2021), procedo a formular formal impugnación de la calificación realizada a mi persona, por lo que, al tenor de lo dispuesto en el artículo 19 del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, aprobado por Corte Plena el 14 de octubre del 2019, en tiempo -al tenor del mandato del numeral 19 párrafo cuarto, del Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, aprobado por Corte Plena en la sesión número 43, celebrada el 14 de octubre del 2019, Artículo XV- y forma, formulo únicamente el **recurso ordinario de apelación**.

Conforme a los criterios de evaluación definidos, se propuso un puntaje del 80%, correspondiente al Factor Rendimiento o cuestiones cualitativas de mi desempeño y un 20% al Factor de Competencias Genéricas, referido a aspectos cualitativos de mi desempeño.

Para el segundo factor a evaluar, se definió la siguiente tabla de evaluación:

Resultado de evaluación	Descripción	Rango
Insuficiente	Su desempeño es inferior a los requerimientos que exige el desarrollo del puesto.	Menos de 70
Bueno	Su desempeño satisface apenas os requerimientos que exige el desarrollo del puesto.	igual o mayor a 71 y menor a 79
Muy Bueno	Su desempeño cumple satisfactoriamente los requerimientos que exige el desarrollo del puesto.	igual o mayor a 81 y menor a 89
Excelente	Su desempeño supera con regularidad los requerimientos que exige el desarrollo del puesto.	igual o mayor a 91 y menor a 99
Sobresaliente	Su desempeño excede las expectativas de las labores encomendadas para el puesto.	Igual a 100

En la calificación que se me hace, me fue reconocido el puntaje total del aspecto cualitativo, sea, el **80%** del puntaje asignado; y en la parte cualitativa, la calificación dada fue de **19.60%**, para un total de la calificación, de 99.60%.

Por estar disconforme con la anterior calificación y en particular los motivos en que se fundamenta, es que formulo

recurso de apelación para ante el Consejo de Carrera Judicial, bajo las siguientes consideraciones:

Primero: De la calificación que se impugna y la motivación que fue dada por la Evaluadora:

En la evaluación en cuestión, se me calificó en dos puntos concretos con la nota de Excelente y no Sobresaliente, cuya motivación pasó a detallar:

1.- En el Factor Competencias Genéricas, en el aparte **Visión Democrática**, que fue definido como:

"Reconocer que el centro de sus funciones es el ser humano y su dignidad. En consecuencia, actuar conforme a 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."

Se definió como una de las conductas observables de esta competencia, la siguiente:

"Cumple con los lineamientos fijados para su puesto de trabajo y las asignaciones laborales"

A esta conducta observable, la Evaluadora me evaluó con una nota de **Excelente -no sobresaliente-**, y para justificar esta calificación indicó lo siguiente:

"De acuerdo con los informes de labores presentados mensualmente, se observa que la persona trabajadora ha cumplido con las cuotas 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 corresponde con la cuota del trabajo, sin exceder las expectativas respecto del cumplimiento de esa cuota, tal y como se infiere de los informes presentados, en los que consta que cumplió con la cuota correspondiente al dictado de 4 sentencias o autos con carácter de sentencia por mes en calidad de ponente, que intervino como cojueza con sus compañeros de Sección, en el dictado de otras resoluciones."

2.- En el Factor Competencias Genéricas, en el aparte **Servicio de Calidad**, que fue definido como:

"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."

Se definió como una de las conductas observables de esta competencia, la siguiente:

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

A esta conducta observable, la Evaluadora me evaluó con una nota de **Excelente -no sobresaliente-**, y para justificar esta calificación indicó lo siguiente:

"Durante el período evaluado la persona trabajadora ha desarrollado de forma adecuada sus labores, en orden (sic) 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 del Tribunal. Su desempeño cumple los requerimientos que exige el puesto, tal y como se infiere de los informes de labores presentados."

Segundo: Motivos de la impugnación: Acuso vicio en los elementos motivo, contenido y fin del acto de calificación.

i.- Breve explicación de los elementos materiales del acto administrativo:

Lo primero que debe de indicarse es recordar que para que un acto administrativo -como el que se impugna- sea válido, sus elementos esenciales deben ser conformes con el ordenamiento jurídico, en la forma prevista en los artículos 158 y 166 de la Ley General de la Administración Pública; de manera que la ausencia o lesión a alguno de aquellos elementos, produce la nulidad absoluta del acto.

En lo que refiere a los elementos materiales del acto, estos refieren al motivo, contenido y fin, los cuales, están además intrínsecamente relacionados, de donde, la violación del motivo se traduce en la lesión de los otros dos, sea el contenido y el fin del acto administrativo en cuestión.

Para el entendimiento de la cuestión, tenemos que el elemento **motivo** lo constituyen todos los antecedentes del acto, tanto fácticos como jurídicos, los cuales sirven de sustento precisamente para la adopción del acto concreto, en la forma regulada 133 de la Ley General de la Administración Pública. En tal virtud, se exige que sea "... *legítimo y existir tal y como ha sido tomado en cuenta para dictar el acto ...*"

En razón de lo anterior, si los hechos en que se sustenta el

acto no son reales, están mal ponderados por la Administración o erróneamente considerados; o si la normativa en que se respalda el acto es erróneamente aplicada, interpretada o ponderada, irremediablemente ello se traduce en un vicio en el motivo del acto, produciendo -una vez más-, la nulidad del acto impugnado.

Tratándose de la evaluación del desempeño que impugno - como se detallará luego-, el elemento motivo está dado en los antecedentes de hecho en que se sustenta la calificación otorgada.

Consecuencia de lo anterior, el vicio en el motivo se traduce en vicio en el elemento **contenido**, que es la parte dispositiva del acto, en tanto, el numeral 132.1 de la citada Ley General exige que sea "*... lícito y posible, claro, preciso y abarcar todas las cuestiones de hecho y derecho surgidas del motivo, aunque no hayan sido debatidas por las partes interesadas ...*" Se entiende que si los antecedentes -fácticos y jurídicos- están viciados, lo resuelto por la Administración no es lícito ni posible.

Adicionalmente, y como parte del elemento contenido, está la exigencia del respeto de la proporcionalidad de la medida (ordinal 132.2 Ídem), lo que dice además, de su vínculo con el elemento **fin** del acto, que es la adecuación del acto a la finalidad establecida en el ordenamiento jurídico, siendo que la persecución de otro fin distinto del previsto para la circunstancia precisa, se traduce en desviación de poder (artículo 131 Ibidem).

ii.- Del análisis de la cuestión en el acto impugnado:

a.) En la forma regulada en el citado Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial - artículo 2 inciso a)-, se definió la evaluación de desempeño como un proceso de gestión tendente a la observación y supervisión de todos y cada uno de los servidores judiciales, en su desempeño individual, que mide la eficiencia, economía y calidad de los servicios que prestamos en la institución en un determinado lapso y sobre parámetros objetivos. y en este sentido, el numeral 4 de la citada reglamentación, señala que "*... No es un fin en sí misma, ...*", sino que los resultados de cada evaluación, son insumos importantes para la mejora en el servicio, en tanto "*... Es una oportunidad de mejora y desarrollo laboral, este proceso se orienta a determinar la relación entre el desempeño actual y el esperado con el fin de detectar oportunidades de mejora que, traducidas en un plan de acción, permitan a las personas cerrar las brechas existentes, desarrollarse en sus puestos de trabajo para ofrecer un servicio de calidad y cumplir el propósito del puesto.*"

Por este motivo, el citado artículo 4, se aclara que este proceso "*... 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.

Nótese la trascendencia del legajo de evidencias, que el artículo 14 inciso b) se hace expresa mención de esta exigencia, como responsabilidad de la persona evaluadora, una vez más, como antecedente de la correspondiente evaluación del servidor, en los subincisos 4.) y 5):

"... 4. Mantener actualizado el sistema informático diseñado para administrar el proceso de evaluación del desempeño.

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

En mi caso, la persona que realizó mi evaluación es la señora Ileana Sánchez Navarro, quien al momento de implementarse el sistema de Evaluación del Desempeño en el Poder Judicial, fungía como Coordinadora del Tribunal Contencioso Administrativo, cargo que desempeñó hasta el 27 de octubre del 2020. Es así como con ocasión de la anulación de la primera evaluación de desempeño -en la que se me había calificado con una nota final de 98.00-, y que fue anulada por el Consejo de la Judicatura mediante Artículo X, de la sesión CJ-16-2021, del 20 de mayo del 2021; la indicada servidora judicial realizó la segunda evaluación de desempeño correspondiente al período 2020, la cual me notificada mediante correo electrónico, a las 8:05 horas del pasado 28 de julio del año en curso (2021), ahora con una calificación de 99.60%,

Del detalle de las calificaciones objetadas, ambas ubicadas en el Segundo Factor de la Evaluación -referida a Competencias Genéricas-, no se logra vislumbrar el sustento 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. En Derecho Administrativo es lo que se conoce como la "reducción a cero" de la discrecionalidad.

Además es importante considerar que, habiendo solicitado a la indicada señora Sánchez Navarro el legajo de evidencias en el que se sustentó para realiza mi calificación de Evaluación del Desempeño del período 2020, el respectivo legajo de evidencias, me contestó que desde que había dejado de fungir como Coordinadora del Tribunal Contencioso Administrativo, no tenía acceso al mismo.

Aporto las imágenes de los correspondientes correos electrónicos, para sustentar lo que indico:

Re: Evaluación del Desempeño: Comprobante de Evaluación

De: Silvia Fernández Brenes <sfernandez@Poder-Judicial.go.cr>
Enviado: viernes, 30 de julio de 2021 16:43
Para: Ileana Sánchez Navarro <isanchez@Poder-Judicial.go.cr>; queferfam@yahoo.com <queferfam@yahoo.com>
Asunto: RE: Evaluación del Desempeño: Comprobante de Evaluación

Buenas tardes Ileana.
En atención a la nueva Evaluación del Desempeño que ud, me comunica mediante correo electrónico a las 18:05 horas del pasado 28 de julio, de la manera más atenta, le solicito que me facilite el registro de evidencias en el que se sustenta para la calificación que me hace. Lo anterior, a efecto de poder sustentar la correspondiente impugnación.

Agradeciendo de antemano la atención.

Silvia Fernández Brenes
Jueza de la Sección de Juicio del Tribunal Contencioso

Re: Evaluación del Desempeño: Comprobante de Evaluación

De: Ileana Sánchez Navarro <isanchez@Poder-Judicial.go.cr>
Enviado: viernes, 30 de julio de 2021 16:50
Para: Silvia Fernández Brenes <sfernandez@Poder-Judicial.go.cr>
Asunto: RE: Evaluación del Desempeño: Comprobante de Evaluación

Buenas tardes doña Silvia. El registro al que refiere corresponde al contenido de su expediente o carpeta personal que se abrió el año anterior, y que entregué a la nueva coordinación del Tribunal desde el mes de octubre del 2020, MI persona no tiene disponibilidad ni acceso sobre ese expediente.
Saludos cordiales

Ileana Isabel Sánchez Navarro
Jueza
Tribunal Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda



Ante esta situación, salta a la vista, que al momento de realizar la calificación de mi desempeño, conformes a los parámetros establecidos, la señora Sánchez Navarro no se sustentó en el respaldo correspondiente para hacerla; no existiendo ninguna justificación objetiva para rebajar el puntaje asignado en las dos conductas supra señaladas. **Simplemente no hay respaldo alguno para poner la nota dada, y ello hace evidente nulo el acto impugnado en tales extremos, por vicio en el motivo, ya que no hay antecedente alguno por el cual haya merecido la rebaja del puntaje que se prevé para tales conductas, siendo que la única nota posible a darme es la de SOBRESALIENTE, como el resto de mi calificación.**

b.) Adicionalmente, debe de considerarse que en lo que

refiere a la conducta observable: "*Cumple con los lineamientos fijados para su puesto de trabajo y las asignaciones laborales*" -en que fui calificada con la nota de Excelente-, presenta vicios en la apreciación de la situación -antecedentes fácticos-, como de seguido se detalla.

- Para su ponderación y justificación, la Evaluadora hizo mención a un parámetro cuantitativo -al referir al cumplimiento, de mi parte, de las cuotas asignadas a mi persona, como Jueza de Puro Derecho del Tribunal Contencioso Administrativo-; criterio que es totalmente ajeno al Factor de Competencias Genéricas; y que además, ya había sido calificado en el correspondiente Factor de Rendimiento, con la calificación total definida para tal apartado.

- Debo agregar en todo caso, que la forma cómo se fijó la cuota de las Secciones de Puro Derecho, no fue sobre un criterio mensual, sino al final del período, al 31 de diciembre del 2021, como se observa con claridad en el mismo documento de la evaluación

Detalle de las metas de rendimiento:

del total de 4 expedientes que son turnados mensualmente a cada persona se dicten al menos 15

Método de cálculo:

Sumatoria de todas las sentencias. Valor relativo $(100/15 - \text{cantidad de sentencias que debieron dictarse}) \times \text{el N}^\circ \text{ de sentencias dictadas}$.
Descripción de la meta: Que al 31 de diciembre del 2020, del total de 4 expedientes que son turnados mensualmente a cada persona juzgadora para fallo, se hayan dictado al menos 15 resoluciones que den finalizado estadístico al expediente (siguiente etapa procesal: casación, ejecución de sentencia, archivo o devolución por nulidad de los expedientes del código 161.)

- En este sentido, debe atenderse que **si la meta era el dictado de 15 sentencias al final del período, sea, al 31 de diciembre del 2020**, conforme a los Informes mensuales que remití a quien fungía como Coordinador del Tribunal -y que están en el expediente abierto a tal efecto, bajo custodia del Coordinador del Tribunal y que me fue suministrado el día de hoy por la Coordinador actual-, se ha acreditado **que yo saqué 17 sentencias al final del período, siendo que de las cuales, 3 de ellas se registraron como muy complejas**, de donde, contrario a lo señalado por la Evaluadora, **SÍ SOBREPASÉ LAS METAS FIJADAS**. En este sentido, basta con revisar los indicados informes, que constan en el expediente que al efecto lleva la Coordinación y pido que adjunto con esta impugnación.

- En el mes de Julio del 2020:

1. SENTENCIAS Y/O AUTOS CON CARÁCTER DE SENTENCIA(*1) (*2)			
N° DE EXPEDIENTE	N° DE RESOLUCIÓN	FECHA	OBSERVACIONES (*3)
Procesos acumulados 12-001985-1027-CA y 12-004375-CA	90-2020-VI, de las	30 de Julio del 2020, a las 14:10 horas	Muy Complejo Sin lugar
17-001986-1027-CA	91-2020 - VI	30 de Julio del 2020 a las 14:40 horas	Sin lugar
17-011271-1027-CA	92-2020-VI	30 de Julio del 2020 a las 14:40 horas	Sin lugar
16-001758-1027-CA	93-2020-VI	30 de Julio del 2020 a las 14:45 horas	Desistimiento

- En el mes de Agosto del 2020:

1. SENTENCIAS Y/O AUTOS CON CARÁCTER DE SENTENCIA(*1) (*2)			
N° DE EXPEDIENTE	N° DE RESOLUCIÓN	FECHA	OBSERVACIONES (*3)
Procesos acumulados 12-001985-1027-CA y 12-004375-CA	90-2020-VI, de las	30 de Julio del 2020, a las 14:10 horas	Muy Complejo Sin lugar
17-001986-1027-CA	91-2020 - VI	30 de Julio del 2020 a las 14:40 horas	Sin lugar
17-011271-1027-CA	92-2020-VI	30 de Julio del 2020 a las 14:40 horas	Sin lugar
16-001758-1027-CA	93-2020-VI	30 de Julio del 2020 a las 14:45 horas	Desistimiento

- En el mes de Setiembre del 2020:

1. SENTENCIAS Y/O AUTOS CON CARÁCTER DE SENTENCIA			
N° DE EXPEDIENTE	N° DE RESOLUCIÓN	FECHA	OBSERVACIONES (*3)
15-009834-1027-CA	118-2020-VI,	22 de Setiembre 2020 a las 10:00 horas	Sin lugar *(1) ASunto muy complejo y voluminoso
17-003430-1027-CA	123-2020 - VI	28 de Setiembre 2020 a las 14:05 horas	Sin lugar
16-003987-027-CA	125-2020-VI	28 de Setiembre 2020 a las 17:10 horas	Parcialmente con lugar
16-011762-1027-CA	129-2020-VI	29 de Setiembre 2020 a las 14:25 horas	Sin lugar

- En el mes de Octubre del 2020:

1. SENTENCIAS Y/O AUTOS CON CARÁCTER DE SENTENCIA			
N° DE EXPEDIENTE	N° DE RESOLUCIÓN	FECHA	OBSERVACIONES (*3)
17-002211-1027-CA	132-2020-VI,	13 de Octubre del 2020 a las 09:40 horas	Sin lugar
16-002515-1027-CA	135-2020 -VI	19 de Octubre del 2020 a las 16:00 horas	Sin lugar
16-004270-027-CA	140-2020-VI	29 de Octubre del 2020 a las 11:20 horas	Sin lugar
17-002451-1027-CA	142-2020-VI	29 de Octubre del 2020 a las 16:00 horas	Con lugar

- En el mes de Noviembre del 2020:

1. SENTENCIAS Y/O AUTOS CON CARÁCTER DE SENTENCIA			
N° DE EXPEDIENTE	N° DE RESOLUCIÓN	FECHA	OBSERVACIONES (*3)
16-012123-1027-CA	152-2020-VI	23 de Noviembre del 2020 a las 10:00 horas	Sin lugar * Complejo
17-001667-1027-CA	154-2020 -VI	26 de Noviembre del 2020 a las 8:00 horas	Con lugar parcial
17-003489-027-CA	158-2020-VI	26 de Noviembre del 2020 a las 10:05 horas	Sin lugar

- En el mes de Diciembre del 2020:

1. SENTENCIAS Y/O AUTOS CON CARÁCTER DE SENTENCIA			
N° DE EXPEDIENTE	N° DE RESOLUCIÓN	FECHA	OBSERVACIONES (*3)
18-009874-1027-CA	163-2020-VI	16 de Diciembre del 2020 a las 10:25 horas	Rechazo de prejudicialidad
18-009947-1027-CA	164-2020 -VI	16 de Diciembre del 2020 a las 10:30 horas	Rechazo de prejudicialidad
17-001926-027-CA	167-2020-VI	17 de Diciembre del 2020 a las 11:05 horas	Sin lugar

El anterior recuento revela lo infundado de la justificación impugnada, que se contradice con la evidencia que la Evaluadora debió de considerar, y que evidencia la falta o vicio en el motivo de su calificación.

- Finalmente, la justificación que hace la Evaluadora para esta conducta observable para ameritar la calificación menor, es contradictoria en sí misma, ya que primero dice sí cumplí a cabalidad con los lineamientos fijados a mi puesto, repito como Jueza de Puro Derecho del Tribunal Contencioso Administrativo; y de inmediato, sin apoyo alguno, agrega no hice más, sin explicar ni asociar dicha argumentación con alguna falta de servicio de mi parte, ni siquiera de cualquier otro lineamiento fijada para el cargo que desempeño.

c.) De igual manera, en relación a la conducta observable: "*Ejecuta prácticas tendientes a la mejora del servicio sin que medien instrucciones de superiores*", presenta vicios en la apreciación de la

situación -antecedentes fácticos-, como de seguido se detalla.

- Nótese que la Evaluadora reconoce que en el período evaluado me he desempeñado de manera adecuada en las labores propias de mi cargo a los requerimientos exigidos para el puesto que ocupó -que reitero, es como Jueza de Juicio de una Sección de Puro Derecho-, tal y como se infiere de los informes presentados - **que ya vimos que no revisó, porque no tiene acceso a ellos**-; y de seguido señala que pude ser más activa y propositiva en otras áreas del Tribunal.

- No obstante, esta última afirmación no está asociada a evidencia alguna ni reporte que acredite falta alguna de mi parte en el cumplimiento de mis deberes; ni tampoco la negativa a colaboración alguna que se me haya realizado en el desempeño del cargo en el período 2020. La afirmación que hace la Evaluadora de mi conducta, una vez más, se vuelve subjetiva y carente de sustento.

- Considérese además, que como Jueza de la República, no puedo interesarse en asuntos que son tramitados por otros compañeros, que se encuentren en otras fases del proceso o que han sido asignados a otras Secciones de Juicio, ya que hacerlo es más bien una conducta sancionable, en la forma prevista en el artículo 9 inciso 7) de la Ley Orgánica del Poder Judicial, que reza de la siguiente manera:

"Artículo 9.- *Se prohíbe a todos los funcionarios y empleados del Poder Judicial:*

...

7. *Interesarse indebidamente y de cualquier modo, en asuntos pendientes ante los tribunales, o externar su parecer sobre ellos ..."*

- Tampoco hay queja de mi colaboración con mis compañeros de Sección, o de obstrucción de la resolución sometida a nuestro conocimiento; siendo importante considerar que como me desempeño en un Tribunal -órgano jurisdiccional colegiado-, no son pocas las observaciones y retroalimentación que se generan de las deliberaciones que hacemos al votar cada asunto asignado, repito a la Sección de Juicio en la que me desempeño.

- No hay una sola evidencia objetiva que justifique la rebaja de la calificación en esta conducta observable, lo que denota el vicio en el motivo acusado.

Pretensión:

Con fundamento en las consideraciones dadas, solicito el acogimiento de la nulidad alegada **únicamente en los dos extremos en que fue calificada 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.

Ahora bien, en atención a la competencia asignada al Consejo de la Judicatura para el conocimiento de las apelaciones de los Jueces del Poder Judicial -párrafo sétimo del artículo 19 del Reglamento de cita, y que al resolverse esa impugnación, está facultado para "**modificar**" la calificación dada -párrafo sexto del citado numeral 19-, es que de la manera más atenta, le solicito a la indicada instancia, proceder con la modificación de la calificación objeto de este recurso, para que, se me califique como en derecho corresponde, sea con **SOBRESALIENTE**, en la forma supra explicada.

Subsidiariamente, solicito que declarada la nulidad alegada, se pase el asunto para que sea resuelto por el actual Coordinador del Tribunal Contencioso Administrativo, Carlos Góngora Fuentes.

Prueba:

Expediente de Evaluación del Desempeño que aportaré ante el Consejo de la Judicatura, cuando me sea notificada la admisión del recurso para ante esa instancia.

Notificaciones:

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

Ruego resolver de conformidad.

Atentamente,

Silvia Consuelo Fernández Brenes

Jueza Contenciosa Administrativa, Sección Sexta.

-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.”

-0-

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

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

ARTÍCULO XI

Documento: 15235 -2021

El señor Marco Chinchilla Sánchez, mediante correo electrónico de fecha 30 de setiembre 2021, solicitó lo siguiente:

“Buenas tardes, muchas gracias de verdad, por tomarme en cuenta, pero declino, dado que 1) vivo en AGUAS ZARCAS, SAN CARLOS, ALAJUELA, no tengo vehículo y tendría que irme un día antes, lo cual es bastante difícil, 2) Si el examen fuese en el primer circuito judicial sería más fácil. 3) La otra opción sería que me habiliten un espacio en el EDIFICIO DE CIUDAD QUESADA, a la misma hora, pero es solo una sugerencia, no lo van a hacer solo por mí.

Muchas gracias.

LIC. MARCO. V.CHINCHILLA SANCHEZ.”

-0-

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial informa que el señor Marco Vinicio Chinchilla Sánchez, se inscribió en el concurso CJ-18-2021 de juez y jueza 1 civil Ley 8862 dentro del cual se le asignó fecha de examen escrito para el sábado 23 de octubre 2021 a la cual solicita se le excluya.

-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 el señor Marco Vinicio Chinchilla Sánchez, se considera de recibo su gestión en virtud de que si bien desde el momento en que se habilitó la inscripción a los concursos de la segunda publicación 2021 se tenía conocimiento de la situación pandémica que enfrentaba el país, en los últimos meses ha sido notorio el aumento de casos y la crisis del país producida por el COVID-19. 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 del señor Marco Vinicio Chinchilla Sánchez y excluirlo del concurso CJ-0018-2021 de juez y jueza 1 civil Ley 8862, sin la sanción establecida en el artículo 75 de la Ley de Carrera Judicial.

ARTÍCULO XII

Documento: 15215-2021

La señora Jaimee Cristina Jiménez Flores, cédula 0111700358, mediante correo electrónico del 30 de setiembre del 2021, solicitó lo siguiente:

“Señores
Consejo de la Judicatura

Estimados señores

Buenos días por medio de la presente les saludo y a la vez informo sobre mi situación actual, en virtud de que luego de informar al área requerida sobre mi condición de maternidad en donde por el mes de octubre estaré en mi cuarentena, y como aspecto adicional el tema de la tercera ola del COVID-19, en donde por mi bebe recién nacido considero no apropiado interrumpir mi aislamiento. En tal caso considero justa la causa por la cual no podré asistir a practicar el examen, adicionalmente me encuentro en uso de un periodo de incapacidad por maternidad. Es que solicito se me dispense, y por tanto se excluya del proceso de reclutamiento para el examen de juez 3 penal, con la salvedad que no se me sancione para el futuro proceso. Por los razones anteriormente expuestas.

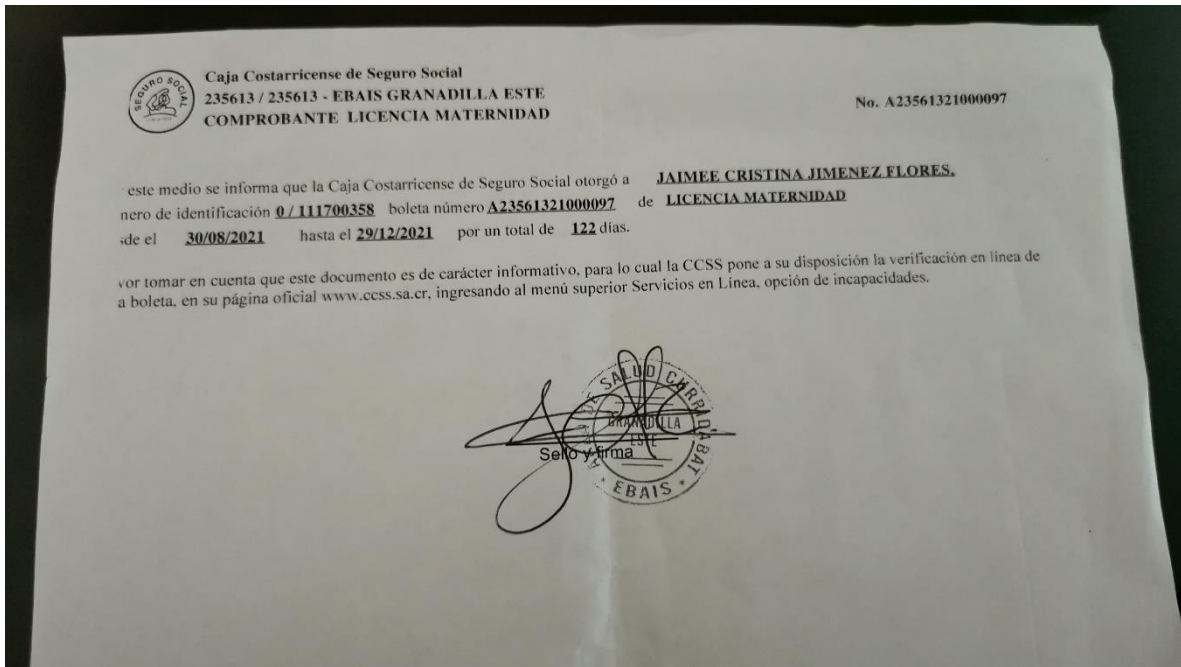
Y con la particular de que en caso de que sea rechazada las razones o las estimen no plausibles, consideraría se estaría aplicando una exclusión con repercusiones de violación de género debido a que la justificación planteada es propio de circunstancias de una mujer, y en donde incluso la Sala Segunda y Constitucional en jurisprudencia de larga data a reiterado que esta particular debe valorarse con sumo cuidado para respetar garantías y derechos de las mujeres trabajadoras, o por temas de igualdad de género.

En conclusión mi solicitud es la no toma en cuenta para esta convocatoria, pero que por favor no ser sancionada en la próxima convocatoria para Juez penal 3, por las razones anteriormente expuestas. Adjunto copia de la boleta de incapacidad por maternidad otorgada por la Caja Costarricense del Seguro Social.

Para recibir la notificación el correo electrónico (...).

Sin otro particular se despide

Lic Jaimee Jiménez Flores
Cédula 111700358.”



-0-

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial informa que la señora Jaimee Cristina Jiménez Flores, se inscribió en el concurso CJ-11-2021 de juez y jueza 3 Penal Juvenil y fue citada para el examen escrito el 23 de octubre del año en curso, a las 11: 15 a.m en las instalaciones de la Escuela Judicial.

Se tiene a la vista comprobante de licencia de maternidad.

-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 Jaimee Cristina Jiménez Flores, obedece a un tema de licencia por maternidad, se considera razonable su gestión para que se le excluya del concurso CJ-11-2021 de juez y jueza 3 Penal Juvenil, 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 Jaimee Cristina Jiménez Flores, y excluirla del concurso CJ-11-2021 de juez y jueza 3 Penal Juvenil sin la aplicación de la sanción establecida en el artículo 75 de la Ley de Carrera Judicial.

ARTÍCULO XIII

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial informa acerca de las personas que participaron en los concursos CJ-001-2021 de juez(a) 1 genérico y CJ-002-2021 de juez y jueza 3 civil, por lo que se requiere que el Consejo de la Judicatura realice las entrevistas respectivas:

CJ-001-2021 de juez(a) 1 Genérico

#	Identificación	Primer Apellido	Segundo Apellido	Nombre	Observaciones
1	0114590038	BOLAÑOS	RODRIGUEZ	TATIANA MARIA	Repite entrevista
2	0112960651	DURAN	OVIEDO	FRANKLIN ESTEBAN	Repite entrevista

CJ-002-2021 de juez(a) 3 Civil

#	Identificación	Primer Apellido	Segundo Apellido	Nombre	Observaciones
1	0110120721	FLORES	OVIEDO	RONNY DANIEL	
2	0107970528	ORELLANA	GUEVARA	DAVID	Repite entrevista
3	0701990591	PEREZ	ARCE	EUNICE	Repite entrevista
4	0205780618	SANCHEZ	CASCANTE	DIEGO ALONSO	Repite entrevista
5	0109350750	SOTO	MADRIGAL	CARLOS FRANCISCO	Repite entrevista
6	0111520489	VINDAS	CASTIGLIONI	JOSE ELIAS	Repite entrevista

De acuerdo con lo señalado por la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, procede designar a los integrantes de este Consejo para que efectúen las entrevistas de referencia, según lo estipulado en el artículo 31 del Reglamento de Carrera Judicial.

SE ACORDÓ: Designar al señor Luis Guillermo Rivas Loáiciga y a la señora Jessica Jimenez Ramirez, para que realicen las entrevistas correspondientes a los concursos CJ-001-2021 de juez(a) 1 genérico y CJ-002-2021 de juez y jueza 3 civil. La Sección Administrativa de la Carrera Judicial, coordinará lo que corresponda. **Ejecútese.**

ARTÍCULO XIV

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial, informa sobre el promedio de elegibilidad de la persona participante en el concurso CJ-04-2021 de juez y jueza 3 Penal, quien había sido excluida temporalmente del concurso, por no haber finalizado con la totalidad de las fases.

Cédula	Nombre	Promedio Propuesto	Observaciones
0108630538	ROGELIO VARGAS BALDARES	70.7430	Concurso finalizado en sesión CJ-032-21 celebrada el 23 de setiembre de 2021

-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 de la persona oferente en el escalafón de elegibles, según corresponda. ***Ejecútese.***

ARTÍCULO XV

Documento: 15467-2021

El señor Luis Guillermo Alfaro Vargas, cédula 0206710595, mediante correo electrónico del 05 de octubre del 2021, solicitó lo siguiente:

“Estimados señoras y señores del Consejo de la Judicatura. Mediante la presente quisiera solicitar respetuosamente mi exclusión del concurso CJ-15-2021 de juez y jueza 4 civil sin la aplicación de la descalificación señalada en el artículo 75 de la Ley de Carrera Judicial.

Como es de conocimiento público, la situación actual en nuestro país respecto a la pandemia causada por el COVID-19 sigue en un momento bastante crítico, en el cual aún se ve una curva ascendente de casos y de muertes como consecuencia de éste virus. Por lo tanto, para cuidar por mi salud y la de mis seres queridos, considero que lo más prudente sería abstenerme de asistir.

Actualmente vivo con mi madre de 69 años, Ivonne Vargas Rodríguez, quien aparte de ser adulta mayor presenta varios factores de riesgo tales como hipertensión, obesidad, diabetes y además fue fumadora de tabaco durante más de 30 años y pese a la insistencia de mis hermanos y mía, aún no ha completado el esquema de vacunación contra el COVID-19.

Debido a esta situación, he extremado los cuidados de distanciamiento e higiene con tal de evitar contagiarme y poner en riesgo la salud de mi madre, más teniendo en cuenta que el 10 de octubre de 2020 falleció mi padre, Ademar Alfaro Araya, por complicaciones derivadas de su enfermedad.

Además, si bien en este momento cuento con la primera dosis de la vacuna contra el COVID-19, es sino hasta el 28 de octubre que tengo agendada la cita para la aplicación de la segunda dosis y así completar el esquema de vacunación, por lo que considero que lo más prudente por mi salud es esperar a un momento más oportuno. Cabe resaltar que en el momento en el que las personas interesadas nos inscribimos a los concursos, no sabemos con exactitud la fecha en la cual se van a aplicar, por lo tanto, era para mi imposible saber con antelación si la fecha de aplicación del

concurso iba a ser anterior o posterior a la fecha de vacunación que tenía agendada en ese momento.

Por todo lo anterior, solicito por favor se me excluya del concurso CJ-15-2021 de juez y jueza 4 civil sin la aplicación de la descalificación señalada en el artículo 75 de la Ley de Carrera Judicial, con el objetivo de esperar a que la situación deje de ser tan crítica y exista por lo menos una mejor capacidad de respuesta por parte de nuestro sistema de salud.

Gracias de antemano por su comprensión.
Atentamente,

Luis Guillermo Alfaro Vargas
Cédula 206710595.”

-0-

La Sección Administrativa de la Carrera Judicial informa que el Luis Guillermo Alfaro Vargas, se inscribió en el concurso CJ-0015-2021 de juez y jueza 4 Civil y fue citado para el examen escrito el 09 de octubre a las 11:15 a.m en las instalaciones de la Escuela Judicial.

-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 Luis Guillermo Alfaro Vargas, obedece a la situación pandémica que vive el país

por el COVID 19, se considera razonable su gestión para que se le excluya del concurso CJ-0015-2021 de juez y jueza 4 Civil, sin que se le aplique la sanción establecida en el artículo 75 de la Ley de Carrera Judicial.

SE ACORDÓ: Acoger la solicitud del señor Luis Guillermo Alfaro Vargas y excluirlo del concurso CJ-0015-2021 de juez y jueza 4 Civil sin la aplicación de la sanción establecida en el artículo 75 de la Ley de Carrera Judicial.

ARTICULO XVI

La señora Aida Cristina Sinclair Myers, Secretaria de la Escuela Judicial mediante correo electrónico de fecha 04 de octubre de 2021, remitió el oficio N° 8376-2021 de la Secretaría General de la Corte del 20 de setiembre del presente año, correspondiente al acuerdo del Consejo Superior, sesión 76-2021 celebrada el 02 de setiembre de 2021, artículo XVIII, que literalmente indica:

“ARTÍCULO XVIII

Documento N° 2078-11 / 9079-2021

En sesión N° 65-21 celebrada el 29 de julio de 2021, artículo XXV, este Consejo Superior tomó el acuerdo que literalmente dice:

Los suscritos todos y todas personas juzgadoras egresadas del Programa de Formación Inicial de Aspirantes a la Judicatura (FIAJ), en nota del 19 de julio del 2021, gestionaron lo siguiente:

“Quienes en adelante suscriben: Andrea Chaverri Zamora, con cédula de identidad 6-0307-0427; Ligia Moreno Paz, con cédula de identidad 8-0109-0253; Geovanna Vega Benavides con cédula de identidad 1-1556-0060; Tiffany Ordóñez Sánchez con cédula de identidad 7-0241-0280; Anthony Quesada Soto con cédula de identidad 1-1485-0351; Kevin Céspedes Pérez con cédula de identidad 2-0693-0953; Fabián Moreno Umaña con cédula de identidad 1-1418-0588; Sofia Céspedes Oviedo con cédula de identidad 2-0688-0861; Mónica Vásquez Sancho con cédula de identidad 1-1549-0302; Alejandro Quesada Varela con cédula de identidad 1-1249-0059; Alana Fonseca Lobo con cédula de identidad 1-1554-0709; Marco Vinicio Chaves Alfaro con cédula de identidad 2-0695-0597; Mario Alberto Espinoza Briones con cédula de identidad 1-1042-0902; Nailea Víquez Agüero con cédula de identidad 1-1535-0840; Edin Wainer Castro Peraza con cédula de identidad 2-0501-0586; María Fernanda Herrera Fonseca con cédula de identidad 1-1369-0610; Melissa Cambroneró Torres con cédula de identidad 2-0680-0232; Gerardo Antonio Pérez Alfaro con cédula de identidad 6-0405-0898; Paula Priscilla Vargas Rodríguez con cédula de identidad 3-0466-0371; Jorge Eduardo Leandro Rivera con cédula de

identidad 1-1634-0439; Ariana Hirlany Marín Pérez con cédula de identidad 3-0448-0517; Carolina Muñoz González con cédula de identidad 1-1606-0752; Jennifer Margarita Saborio Rojas con cédula de identidad 1-1472-0052; Andrey Garro Carvajal con cédula de identidad 1-1457-0847; Noelia Castillo González con cédula de identidad 1-1589-0511; Diego Cascante Fuentes con cédula de identidad 1-1512-0365; Keren Álvarez Barrantes con cédula de identidad 5-0399-0499; Lilliana Castillo Bolaños con cédula de identidad 1-1465-0735; Roger Fallas Valverde con cédula de identidad número 1-1175-0878; Eyeri Aguilar Guzmán con cédula de identidad 5-0414-0174; Olman Carballo Badilla con cédula de identidad 7-0179-0552; Adriana Ruiz Murillo con cédula de identidad 1-0902-0563; Diana Castillo Pérez con cédula de identidad 1-1618-0237; Catherine Rodríguez Calderón con cédula de identidad 7-0193-0761; Mónica Durán Blustein con cédula de identidad 3-0483-0819; Aracelly Naranjo Picado con cédula de identidad número 1-1174-0363; Katherine López Castro con cédula de identidad 7-0189-0528; Diana Furcal Morera con cédula de identidad 1-1562-0465; Stephanie Carrillo Molina con cédula de identidad 1-1524-0926 y Christopher Hidalgo Salazar con cédula de identidad 1-1672-0979; todos y todas personas juzgadoras egresadas del Programa de Formación Inicial de Aspirantes a la Judicatura (FIAJ), generación 2018 - 2019, actualmente elegibles, así como generación 2020 - 2021 en proceso de inclusión de elegibilidad; les extendemos un gran y respetuoso saludo.

Aprovechamos el presente espacio para extenderles las siguientes consideraciones que estimamos urgentes, a efectos de que sean de su conocimiento y puedan ser sometidas a valoración.

- I. Como es ampliamente conocido, el Programa de Formación Inicial de Aspirantes a la Judicatura (FIAJ) fue creado con el objetivo principal de promover la idoneidad y el perfeccionamiento del sistema de Administración de justicia, a través de la formación de personas juzgadoras que cuenten con la preparación óptima y necesaria para desarrollar la función jurisdiccional. Lo anterior luego de un arduo proceso de preparación impartido por la Escuela Judicial, en aras de crear jueces y juezas con un mejor perfil competencial. Cabe resaltar que esta iniciativa se gestó en la propia institución.
- II. Para ingresar al Programa FIAJ, debimos aprobar las pruebas de conocimientos en derecho propias de un examen de Juez Genérico 1 y además de ello, la prueba psicométrica practicada como parte del estudio de competencias. Posteriormente, durante un año, a lo largo del programa se practicaron diferentes evaluaciones, donde se nos formó en conocimientos, destrezas, habilidades, aptitudes y actitudes específicas, necesarias para el ejercicio idóneo de la judicatura. Esta capacitación desarrolló a mayor escala la capacidad profesional de sus participantes, utilizando para ello un mecanismo de enseñanza esencialmente práctico, enfocado en los siguientes módulos: Función Jurisdiccional; Implicaciones Éticas de la Función Judicial; Razonamiento y Argumentación Jurídica;

Tutela de los Derechos Humanos; Taller de Comunicación Oral y Escrita en la Función Judicial; Taller de Manejo de los Medios Tecnológicos de Uso Institucional; Gestión del Talento Humano; Valoración de la Prueba; Dirección del Proceso; Soluciones Alternas de Conflictos; Taller de Cultura de Servicio y Transparencia; Manejo de Audiencias; Toma y Emisión de Decisiones; Organización y Planificación del Despacho; Ejecución de Resoluciones; Taller de Elaboración de Cuadro Fático; los cuales, fueron posteriormente complementados con la práctica profesional tutelada, realizada en diferentes despachos judiciales de primera y segunda instancia a lo largo del país, llevando a la realidad la preparación obtenida. Unido a ello, enfrentamos un examen complejo oral, donde se evaluó nuestro conocimiento y competencia a través del dictado de una sentencia y defendimos una consulta de constitucionalidad; en fin, desarrollamos diferentes pruebas durante la preparación.

- III. Con la finalidad de formarnos en el saber y el saber hacer propios de la función jurisdiccional, el Poder Judicial ha hecho un gran esfuerzo traducido en la erogación de recursos públicos para nuestra preparación, pues Corte Plena aprueba dentro del presupuesto anual de la Escuela Judicial una suma cuantiosa para sufragar los subsidios que son cancelados como ayuda económica a las personas admitidas en el programa, lo anterior de conformidad con los artículos 15 y 23 de la Ley de Creación de la Escuela Judicial y el artículo 11, inciso 6) del Reglamento de Becas y Permisos de Estudios para el personal del Poder Judicial, unido a ello, invierte también en los demás gastos relacionados con el programa.

Continuando con el tema de la inversión pública hecha por esta prestigiosa institución, en el caso de la generación FIAJ 2018-2019 conformada por los grupos X y XI, ésta constaba de 28 personas aspirantes a la judicatura, quienes recibimos un subsidio mensual de quinientos mil colones (¢500.000) por participante, es decir, de forma mensual el Poder Judicial canceló la suma de catorce millones de colones, monto que multiplicado por los doce meses que dura la capacitación asciende a la suma de ciento sesenta y ocho millones de colones invertidos (¢168.000.000), suma a la cual se le debe restar únicamente el monto de una persona que desertó en la práctica profesional tutelada. En lo que respecta a la generación XII y XIII de los años 2020 – 2021, ésta se conformó por 35 personas, donde el monto total invertido por el Poder Judicial asciende a doscientos diez millones de colones (¢210.000.000) desglosado también en quinientos mil colones (¢500.000) por participante. Además, recibimos por parte de la Escuela Judicial los materiales necesarios para el aprendizaje, entendiéndose estos como antologías, libros, la disposición de las aulas y los equipos tecnológicos. De igual forma, contamos con un equipo facilitador de siete personas juzgadoras altamente calificadas quienes durante este periodo se dedicaron exclusivamente a su función de personas facilitadoras a quienes también se les canceló por su servicio. También

existió un equipo administrativo que se encargaba de la logística del programa, como lo fueron los diferentes gestores y profesionales en diversos campos.

- IV. Pese a toda la inversión anterior, muchas personas de la generación 2018-2019 no han tenido la oportunidad de prestar sus servicios en favor del Poder Judicial. Podría considerarse que menos de la mitad de las 27 personas mencionadas han tenido nombramientos estables, donde muchos de nuestros compañeros y compañeras debieron buscar cualquier otra opción de trabajo para salir adelante ya que no fueron nombrados por el Poder Judicial, o bien, regresaron a sus puestos al contar con una plaza. Las oportunidades de nombramiento de quienes sí han trabajado como juzgadores o juzgadoras han sido en su mayoría esporádicas, incluso algunas se atribuyen a algún examen de especialización y no al programa como tal. En ocasiones, es necesario esperar dos, tres meses o incluso más tiempo para tener algún nombramiento, aunque sea por pocos días, incluso, tenemos compañeros que únicamente trabajaron una o dos ocasiones en el plazo de dos años para el periodo de cierre colectivo.

La situación que hemos vivido ha sido más que angustiante y desalentadora, pese a ello, la Escuela Judicial continúa constantemente con la apertura del programa y recientemente se hizo una nueva convocatoria a exámenes. Actualmente la generación XII y XIII de los años 2020 – 2021 ya concluyó el programa FIAJ, sus dos grupos se componen de un total de 35 personas, quienes también aspirando a ejercer la judicatura se unen a la lista de elegibles, invadidos por la incertidumbre de cómo salir adelante conociendo lo que se ha venido dando con la palpable falta de trabajo y nombramientos. Ello sin mencionar que esta situación también pueda ser extensiva a personas de generaciones anteriores, siendo desconocido para los y las presentes.

Cable aclarar que esta situación ya se daba desde el año 2019 e inicios del 2020, donde la oportunidad de trabajo era escasa, pero se ha agravado abruptamente con la pandemia provocada por el Covid 19, así también por las reformas presupuestarias, mismas que se han visto reflejadas en la emisión de varias circulares dirigidas a limitar el gasto público, dentro de ellas la Circular No. 107 – 2021 denominada *“Disposiciones obligatorias temporales ante la situación presupuestaria actual de la institución y las proyecciones del gasto”*.

- V. Comprendemos que tanto los recortes presupuestarios que ha debido enfrentar el Poder Judicial como la emergencia nacional han hecho que los nombramientos se vean minimizados, además, sabemos que la institución no se encuentra obligada a nombrarnos de forma permanente durante los tres años de vigencia del contrato suscrito entre ambas partes (el Poder Judicial y cada participante del FIAJ); sin embargo, no podemos obviar la inversión económica millonaria que ha hecho la institución en cada egresado y egresada

del programa FIAJ, quienes también, renunciaron en muchos casos a sus puestos originales de trabajo para comprometerse con el Poder Judicial, por lo que, deseamos se valore la posibilidad de adoptar políticas institucionales que prioricen el nombramiento de las personas que hemos sido formadas por la misma institución, sobre incluso personas que actualmente son nombradas por inopia, ya que finalmente somos un recurso humano de trabajo preparado, esperando a ser utilizado.

Somos conscientes de que existe un estricto orden a la hora de realizar los nombramientos de las personas juzgadoras, como lo establece el artículo 69 de la Ley de Carrera Judicial, el cual dispone *“Al producirse una vacante, lo mismo que en el caso de que el titular se encuentre con licencia o suspendido en el ejercicio de sus funciones, mientras se hace el nombramiento que corresponda, se llamará al respectivo suplente funcionario judicial o se designará a alguno de los funcionarios supernumerarios ... A falta de los anteriores, podrán hacerse nombramientos interinos; para ello se dará preferencia a quienes integren la lista de elegibles para la clase de puesto de que se trate, en su defecto, para otros grados inferiores del escalafón; solamente, si no fuere posible hacerlo de ese modo, podrá designarse a otro abogado.”* Y el artículo 48 del Reglamento Interno del Sistema de Carrera Judicial, el cual cita: *“Las listas se ordenarán consignando en primer lugar a los funcionarios de mayor categoría, en orden de notas de acuerdo con la posición de la nómina de elegibles, y después, siguiendo el mismo criterio, el resto de los funcionarios.”* Así también la Circular N° 245-2014, emitida por la Secretaría General de la Corte con fecha 13 de noviembre del 2014, la cual establece que *“... se dará prioridad a las personas elegibles, conforme a quien tenga mejor nota, en primer orden en la categoría y materia que tramite el despacho y en segundo orden las elegibilidades en otras categorías y materias, y haya tenido un adecuado desempeño en el ejercicio del cargo”*. Por lo que, sabemos que la Presidencia de la Corte debe nombrar conforme a las categorías indicadas en los artículos transcritos, donde finalmente todos y todas entramos indistintamente a formar parte de una misma lista de elegibles.

VI. Nuestra preocupación por la ausencia de nombramientos crece al valorar que la Escuela Judicial continúa abriendo el programa constantemente y preparando a más personas juzgadoras, incluso con grupos cada vez más grandes de personas, lo anterior aun cuando los egresados y egresadas de programas anteriores nos encontramos sin trabajo o con un trabajo totalmente esporádico. Es decir, a pesar de que el Poder Judicial ha debido recortar su presupuesto y con ello se ha afectado la posibilidad de emplear a más jueces y juezas, el programa FIAJ sigue creciendo y graduando a más personas, quienes ingresan con el pensamiento de que podrán acceder a una honrosa oportunidad en la judicatura, aun cuando la realidad vivencial ha sido otra totalmente distinta y no parece que vaya a mejorar, por el contrario, se torna cada vez más difícil.

Esta circunstancia se traduce en lo siguiente: una millonaria inversión del Poder Judicial en preparar a determinadas personas juzgadoras con el programa FIAJ, un aumento en el desempleo entre las personas egresadas de este programa y proporcionalmente, una pérdida millonaria de recursos invertidos por la institución al no contratar a las personas que está preparando.

Reiteramos que al graduarnos del FIAJ entra en vigor el contrato de disponibilidad por tres años entre el Poder Judicial y el o la aspirante a la judicatura, convenio que lastimosamente termina perdiendo valor ante la difícil situación que enfrentamos por la ausencia de trabajo con la institución, quien es, nuestro principal empleador y con quien nos obligamos por contrato a estar disponibles durante ese periodo.

- VII. Como se viene demostrando desde generaciones anteriores nuestro perfil es altamente calificado para la labor jurisdiccional, sin embargo, al salir del programa el método de evaluación porcentual que es aplicado a los egresados y egresadas del Programa FIAJ nos coloca en una situación de desventaja frente a las personas que ingresan únicamente a través del examen por suficiencia.

Desde el año 2015, la Escuela Judicial manifestó ante la honorable Corte Plena la situación de desventaja que tenían las personas egresadas del programa FIAJ en comparación con quienes aplican el examen por suficiencia. La nota de elegibilidad de los primeros (jueces y juezas del FIAJ) se compone de la prueba de ingreso con un valor de 30% ponderada con el promedio final obtenido en el Programa FIAJ con un valor del 45%, mientras que, en el segundo caso, las personas postulantes realizan únicamente la prueba de ingreso con valor del 75%, compuesta por un examen escrito y una evaluación oral. Lo anterior, repercute en que la nota de elegibilidad de las personas egresadas del FIAJ ante Carrera Judicial sea más baja, pese a todo el año de preparación, la inversión millonaria y las pruebas adicionales practicadas por el programa a interés del mismo Poder Judicial, esto afecta las posibilidades reales de tener un nombramiento y también de concursar por plazas. La situación descrita ha hecho que no podamos acceder con continuidad a buenas oportunidades de nombramiento y sin embargo, debemos priorizar al Poder Judicial por sobre cualquier otra posibilidad laboral como lo demanda el contrato, lo cual en el fondo ha sido siempre nuestro objetivo, pues claramente el programa FIAJ demandó mucho esfuerzo, donde lo finalizamos deseosos y deseosas de ser personas juzgadoras de alta calidad, aguardando servir a la institución.

- VIII. De la manera más respetuosa, consideramos que, en cumplimiento de los principios de economía, eficiencia y eficacia de los recursos públicos, las personas capacitadas le debemos una retribución a la institución que no está siendo efectiva, esto está ocasionando un desperdicio millonario de recursos del Poder Judicial, pues el objetivo de tan numerosa inversión es que podamos ejercer la judicatura y devolver a la institución nuestra gran preparación,

haciendo efectivo el compromiso adquirido por ambas partes con el contrato. Se trata en consecuencia de la aplicación efectiva del principio de gestión financiera, permitiendo que no se pierdan los recursos públicos invertidos en el programa. Lo contrario, implicaría que el Programa FIAJ esté perdiendo su funcionalidad y no alcance sus objetivos, al continuar preparando personas juzgadoras que no serán empleadas; resulta contradictorio que por un lado la Escuela Judicial invierta millones de colones en preparar personas juzgadoras y por otro, el Poder Judicial se encuentre recortando fondos y con ello, disminuyéndose las posibilidades de nombramiento para las personas egresadas del FIAJ, realidad que consideramos no está siendo discutida o analizada de ninguna forma, donde se preparan constantemente a más personas de las que realmente se pueden contratar.

- IX. Con esta solicitud lo que pretendemos es exponer la realidad que estamos atravesando como personas egresadas del programa, externar nuestra poderosa preocupación y evitar que esta situación se continúe agravando, de modo que el programa de capacitación se convierta en un gasto improductivo para la institución, formando personas que finalmente no van a ser empleadas o cuyas posibilidades reales de trabajo van a verse muy limitadas por la gran cantidad de personas elegibles con las que ya cuenta Carrera Judicial, sin que los egresados y egresadas del FIAJ puedan tener un verdadero acceso a desempeñar puestos en la judicatura, nombramientos que representen una verdadera fuente de trabajo para crecer profesionalmente y salir adelante. Las personas que cursamos el programa nos enfrentamos a grandes sacrificios, pruebas y exigencias para poder finalizarlo de manera idónea, con el único interés de ser personas juzgadoras bajo los mejores estándares en función de la institución.

Por lo anterior, les solicitamos de manera respetuosa el análisis de las políticas institucionales, donde se pueda priorizar la utilización del recurso humano listo y capacitado con fondos públicos por parte del mismo Poder Judicial. Proponemos de la manera más atenta que se le brinde al programa un mayor respaldo institucional en su parte de ejecución contractual, a través de medidas como:

- a)** Para efectos de ingreso al sistema de Carrera Judicial, se modifique el artículo 30 Bis del Reglamento de Carrera Judicial para que se tome como la calificación de las y los aspirantes egresados del programa FIAJ la nota final obtenida en el proceso de formación, la cual valga el 75% de la nota de elegibilidad, esto para que exista una igualdad de condiciones, permitiéndonos re-ajustar nuestras notas de elegibilidad de manera retroactiva y para futuros aspirantes.
- b)** Proponemos que, se tome el acuerdo que al momento de surgir una plaza vacante, nombramiento interino o suplencia de juez genérico, se agote primero con las personas juzgadoras supernumerarias, luego la lista de

suplentes del despacho, y posteriormente, con personas egresadas del programa FIAJ.

c) Se tome el acuerdo de que, al momento de que surja un nombramiento por cualquier causa, se priorice a las personas egresadas del FIAJ por sobre nombramientos por inopia.

No resta en este momento manifestarles que, de nuestra parte, tenemos un alto grado de compromiso y nos encontramos con el deseo de poder poner en práctica todo el conocimiento adquirido que, gracias a los esfuerzos institucionales, hemos logrado recibir.

Respetuosamente hemos querido informarles acerca de la realidad que enfrentamos como personas egresadas del programa, situación que seguirá viéndose más perjudicada si continúan sumándose nuevas generaciones FIAJ sin valorar la crisis que atraviesa el país.

Sin otro particular, agradeciendo profundamente su atención, quedamos atentos y atentas a una respuesta.

Personas egresadas del Programa de Formación Inicial de Aspirantes a la Judicatura, generaciones 2018-2019 y 2020-2021.”

- 0 -

El Consejo Superior, en sesión N° 95-14 celebrada el 30 de octubre de 2014, artículo LVI, al conocer la nota presentada por la generación de egresados y egresadas del II y III Grupo de Formación de Aspirantes a la Judicatura (FIAJ), acordó trasladarla al Consejo de la Judicatura, con el fin de que considerara los argumentos que expuso dentro de la propuesta del Consejo Directivo de la Escuela Judicial en la evaluación del Programa FIAJ e informara a ese Consejo lo que correspondiera.

La Corte Plena, en la sesión N° 15-15 celebrada el 20 de abril del 2015, artículo XX, trasladó los criterios externados sobre el tema planteado al Consejo de la Judicatura y a la Escuela Judicial para su análisis; y a la Auditoría para que lo considerara en el estudio que realizara sobre el FIAJ, y su impacto.

- 0 -

Manifiesta el integrante suplente Hernández Alfaro, lo siguiente: Ellos hacen una serie de propuestas o recomendaciones que a mí me parecen atendibles y con sentido lógico, se podrían aprobar las recomendaciones y decirle al Centro de Apoyo, que las considere a la hora de hacer las sustituciones y demás.

Seguidamente la máster Romero Jenkins, agregó: Los egresados del FIAJ hacen una propuesta de reformar el reglamento, porque conforme lo que ellos exponen con esa calificación que se hace pues, llevan las de perder. A

mí me parece muy acertado el análisis que hace en el sentido de que este programa resulta muy caro para la institución y en realidad no se está explotando, en el buen sentido de la palabra, a este grupo de personas, porque cuando se califican no tienen oportunidad, entonces no entran en las listas. Es como un sistema perverso me parece a mí, en el que la institución sigue apostando e incluye más gente que va a seguir acumulándose ahí sin una posibilidad de que ser nombrados. En mi criterio, el Consejo de la Judicatura puede hacer un análisis de esto.

Luego, el integrante Amador Badilla, indicó lo siguiente: Yo pienso que sí, porque por la Ley de Carrera, es muy difícil hacerlo diferente, pero si habría que cuestionarse en estos momentos la viabilidad de seguir con esto, porque la verdad es que es una inversión muy grande, es muy buena, pero es un poco engañoso porque no tiene la oportunidad, si esa capacitación no va aparejado un posible puesto verdad, sí porque van más preparados, pero terminan al final de la lista legible, entonces nunca pueden entrar, yo lo mandaría al Consejo de la Judicatura, para que te revise y te haga alguna sugerencia.

El integrante suplente Bonilla Garro, agregó: Yo creo que también lo enviaría a la Escuela Judicial y también a don Carlos Montero, que está trabando en la propuesta de la reingeniería, hasta este momento que nos ha indicado la Corte y que entiendo que nombraron a doña Sandra Zúñiga, porque es cierto vamos a seguir haciendo nuevas generaciones de FIAJ, cuando no están teniendo posibles nombramientos, entonces yo quería como que si se pudiera incluir a la Carrera Judicial, a la Escuela Judicial y a don Carlos, digamos para que dentro de ese plan, se contemple que él está acumulando como toda la información de la Escuela.

Asimismo la integrante Pizarro Gutiérrez, agregó: Totalmente de acuerdo con la nota que ellos envían, inclusive yo me he pronunciado en varias oportunidades en este Consejo sobre esas situaciones, en algún momento les presenté hasta como una pequeña estadística de las personas que estaban egresadas, que habían ganado todo este proceso y las que estaban realmente nombrada casi que en la mayoría don Fernando, estaban nuevamente en sus puestos de técnico y no nombrados como jueces, efectivamente es una inversión millonaria tal y como ellos lo están apuntando, a mí me parecería atendible y no sé si está dentro de las potestades de nosotros, acá de este Consejo, sería solicitar que se congele momentáneamente ese tipo de capacitaciones del FIAJ, hasta tanto no se resuelva en definitiva y también había que enviarlo a la Corte, por la modificación del reglamento que ellos solicitan.

Seguidamente, el Presidente Cruz Castro, mencionó: Pero porque no esperamos para ver qué nos dicen, para mandarlo a Corte.

Luego, la máster Romero Jenkins, agregó: Yo también iba a hacer la observación porque este momento está en desarrollo un grupo ósea no podría truncarse eso.

Posteriormente, la integrante Pizarro Gutiérrez, manifestó lo siguiente: pienso es como la inmediatez y si esperamos hasta que esté se conozca qué es lo que va a pasar en forma definitiva con la Escuela Judicial, el tiempo va pasando. Bueno recientemente aprobamos un presupuesto yo creo que no sólo para 15 sino para 30, no sé si esas capacitaciones con qué prontitud se están dando si se están dando, pero sí ya se están desarrollando, si el curso dura no sé 3 meses 6 meses, ignoro cuanto tiempo, yo diría que congelar una próxima solicitud hasta tanto no se defina de forma permanente, porque nosotros no podemos ignorar un llamamiento que nos están haciendo, que va a quedar este a la vista del público, de la inversión millonaria que se está haciendo y que nosotros es simplemente no nos pronunciamos al respecto y es algo palpable, algo que conocemos, algo que se puede verificar, que estas personas salen muy bien preparadas de la Escuela, pero que no tienen mercado laboral dentro del Poder Judicial, la propuesta mía es primero verifica cuando hay otra apertura para para esta capacitación y decirle mientras se resuelva lo contrario, congerlarlo que no se dé nueva apertura hasta que no se resuelva de forma definitiva, ya sea el grupo que se está organizado, que está planteando la reestructuración de la Escuela y que le va a dar la recomendación a Corte o hasta que Corte defina.

Posteriormente, el integrante Amador Badilla, agregó: Yo pensaba mandarlo sólo ese grupo, que ya está incluido, para eso está, para no hacer una duplicidad, entonces de que el Consejo la Judicatura, que seguramente contestará con base en la ley, verdad y mejor mandarlo al grupo para que haga la propuesta, para no que no tener dos criterios.

Finalmente el máster Bonilla Garro, indicó: Bueno pero sí a la Escuela Judicial, también porque la Escuela Judicial, si es la que podría bueno no congelemos lo del FIAJ en este momento, porque recientemente ha cambiado y creo que están en esta reingeniería, pueden ser una posibilidad que congelen pero yo creo que nosotros no deberíamos hacerlo Sandra, porque podrían decir algunas personas que han estudiado con el FIAJ y que si han logrado su nombramiento, si están de acuerdo.

Se acordó: 1) Tomar nota de lo indicado por las personas egresadas del Programa de Formación Inicial de Aspirantes a la Judicatura (FIAJ), en nota del 19 de julio del 2021. **2)** Hacer este acuerdo de conocimiento de la Escuela Judicial y del máster Carlos Montero Zúñiga, Integrante de este Consejo y encargado de la reingeniería de la Escuela Judicial para su consideración.”

- 0 -

La licenciada Alana Fonseca Lobo y demás personas juzgadoras egresadas del Programa de Formación Inicial de Aspirantes a la Judicatura (FIAJ), generación 2018 - 2019, y 2020 – 2021, mediante nota del 25 de agosto del 2021, comunicaron:

“Quienes en adelante suscriben: Andrea Chaverri Zamora, con cédula de identidad 6-0307-0427; Ligia Moreno Paz, con cédula de identidad 8-0109-0253; Geovanna Vega Benavides con cédula de identidad 1-1556-0060; Tiffany Ordóñez Sánchez con cédula de identidad 7-0241-0280; Anthony Quesada Soto con cédula de identidad 1-1485-0351; Kevin Céspedes Pérez con cédula de identidad 2-0693-0953; Fabián Moreno Umaña con cédula de identidad 1-1418-0588; Sofia Céspedes Oviedo con cédula de identidad 2-0688-0861; Mónica Vásquez Sancho con cédula de identidad 1-1549-0302; Alejandro Quesada Varela con cédula de identidad 1-1249-0059; Alana Fonseca Lobo con cédula de identidad 1-1554-0709; Marco Vinicio Chaves Alfaro con cédula de identidad 2-0695-0597; Mario Alberto Espinoza Briones con cédula de identidad 1-1042-0902; Nailea Viquez Agüero con cédula de identidad 1-1535-0840; Edin Wainer Castro Peraza con cédula de identidad 2-0501-0586; María Fernanda Herrera Fonseca con cédula de identidad 1-1369-0610; Melissa Cambroner Torres con cédula de identidad 2-0680-0232; Gerardo Antonio Pérez Alfaro con cédula de identidad 6-0405-0898; Paula Priscilla Vargas Rodríguez con cédula de identidad 3-0466-0371; Jorge Eduardo Leandro Rivera con cédula de identidad 1-1634-0439; Ariana Hirlany Marín Pérez con cédula de identidad 3-0448-0517; Carolina Muñoz González con cédula de identidad 1-1606-0752; Jennifer Margarita Saborío Rojas con cédula de identidad 1-1472-0052; Andrey Garro Carvajal con cédula de identidad 1-1457-0847; Noelia Castillo González con cédula de identidad 1-1589-0511; Diego Cascante Fuentes con cédula de identidad 1-1512-0365; Keren Álvarez Barrantes con cédula de identidad 5-0399-0499; Lilliana Castillo Bolaños con cédula de identidad 1-1465-0735; Roger Fallas Valverde con cédula de identidad número 1-1175-0878; Eyeri Aguilar Guzmán con cédula de identidad 5-0414-0174; Olman Carballo Badilla con cédula de identidad 7-0179-0552; Adriana Ruiz Murillo con cédula de identidad 1-0902-0563; Diana Castillo Pérez con cédula de identidad 1-1618-0237; Catherine Rodríguez Calderón con cédula de identidad 7-0193-0761; Mónica Durán Blustein con cédula de identidad 3-0483-0819; Aracelly Naranjo Picado con cédula de identidad número 1-1174-0363; Katherine López Castro con cédula de identidad 7-0189-0528; Stephanie Carrillo Molina con cédula de identidad 1-1524-0926 y Christopher Hidalgo Salazar con cédula de identidad 1-1672-0979; personas juzgadoras egresadas del Programa de Formación Inicial de Aspirantes a la Judicatura (FIAJ), generación 2018 - 2019, actualmente elegibles, así como generación 2020 - 2021 en proceso de inclusión de elegibilidad; respetuosamente interponemos formal recurso de reconsideración sustentado en lo siguiente.

Antecedentes

El día 19 de julio del año en curso remitimos ante el presente Consejo Superior una serie de consideraciones para ser analizadas, relacionadas con las actuales circunstancias y problemáticas que presentan las personas egresadas del programa FIAJ; la inversión millonaria que se encuentra haciendo el Poder Judicial que no está siendo efectiva en la práctica judicial; así como otras circunstancias atinentes al sistema de elegibilidad que nos coloca en desventaja frente a otros jueces y juezas

genéricos que ingresan mediante examen directo. En dicho documento, solicitamos tres pretensiones consistentes en:

“[...] a) Para efectos de ingreso al sistema de Carrera Judicial, se modifique el artículo 30 Bis del Reglamento de Carrera Judicial para que se tome como la calificación de las y los aspirantes egresados del programa FIAJ la nota final obtenida en el proceso de formación, la cual valga el 75% de la nota de elegibilidad, esto para que exista una igualdad de condiciones, permitiéndonos re-ajustar nuestras notas de elegibilidad de manera retroactiva y para futuros aspirantes.

b) Proponemos que, se tome el acuerdo que al momento de surgir una plaza vacante, nombramiento interino o suplencia de juez genérico, se agote primero con las personas juzgadoras supernumerarias, luego la lista de suplentes del despacho, y posteriormente, con personas egresadas del programa FIAJ.

c) Se tome el acuerdo de que, al momento de que surja un nombramiento por cualquier causa, se priorice a las personas egresadas del FIAJ por sobre nombramientos por inopia [...]”.

Nuestras consideraciones fueron conocidas mediante oficio N. 1036-2021 de las catorce horas un minuto del dieciocho de agosto del dos mil veintiuno, notificándonos el resultado del acuerdo tomado por tan estimable consejo, el cual consistió en lo siguiente, transcribimos literalmente:

“[...] 1) Tomar nota de lo indicado por las personas egresadas del Programa de Formación Inicial de Aspirantes a la Judicatura (FIAJ), en nota del 19 de julio del 2021. 2) Hacer este acuerdo de conocimiento de la Escuela Judicial y del máster Carlos Montero Zúñiga, Integrante de este Consejo y encargado de la reingeniería de la Escuela Judicial para su consideración[...].”.

Motivos de reconsideración

PRIMERO: Como se observa del acuerdo transcrito, las tres solicitudes que externamos al momento inicial de estas gestiones no fueron atendidas o definidas en los acuerdos finales. No obstante, a través de la transcripción del acta nos fue posible observar que tales temas sí fueron sobradamente discutidos por las personas miembros del Consejo, donde incluso razonaron la pertinencia de nuestras pretensiones, así como también respaldaron la situación expuesta en cada uno de los apartados del documento. Sin embargo, la respuesta obtenida, omite pronunciarse concretamente sobre las solicitudes realizadas.

SEGUNDO: Las disposiciones finales no resultan claras, es decir, no es posible comprender si el Consejo Superior está solicitando un informe tanto a la Escuela Judicial como al máster Carlos Montero Zúñiga; de ser ese el supuesto, no se aclara sobre qué puntos versará el mismo, ni

tampoco señala el plazo en el que deberán rendirse los informes para que el Consejo pueda resolver lo pertinente.

TERCERO: Ahora bien, si lo resuelto se dirige únicamente a informar nuestra gestión a la Escuela Judicial, no comprendemos el objetivo de dicho acuerdo, pues lejos de dar una respuesta a nuestra solicitud, se difiere resolver o tomar algún acuerdo concreto, siendo confuso. Véase que los razonamientos que efectuaron los miembros del Consejo Superior validaron nuestra posición, pero finalmente no atendieron ninguna de nuestras peticiones, aun cuando ciertamente se expusieron puntos tan importantes como la inversión millonaria y constante del presupuesto público en el programa FIAJ, los contratos de trabajo que no están siendo efectivos, entre otros. En respaldo de lo anterior, nos permitimos citar parte de lo desarrollado en la sesión por alguno de sus integrantes:

a.) **Hernández Alfaro:** “[...] Ellos hacen una serie de propuestas o recomendaciones que a mí me parecen **atendibles y con sentido lógico, se podrían aprobar las recomendaciones** y decirle al Centro de Apoyo, que las considere a la hora de hacer las sustituciones y demás [...]”. Lo resaltado es nuestro.

b.) Romero Jenkins: “[...] A mí me parece **muy acertado el análisis que hace en el sentido de que este programa resulta muy caro para la institución y en realidad no se está explotando**, en el buen sentido de la palabra, a este grupo de personas, porque cuando se califican no tienen oportunidad, entonces no entran en las listas. Es como un **sistema perverso** me parece a mí, en el que **la institución sigue apostando e incluye más gente que va a seguir acumulándose ahí sin una posibilidad de que ser nombrados [...]**”. Lo resaltado es nuestro.

c.) Pizarro Gutiérrez: “[...] **Totalmente de acuerdo con la nota que ellos envían, inclusive yo me he pronunciado en varias oportunidades en este Consejo sobre esas situaciones**, en algún momento les **presenté** hasta como una pequeña **estadística** de las personas que estaban egresadas, que habían ganado todo este proceso y las que estaban realmente nombrada casi que en **la mayoría** don Fernando, **estaban nuevamente en sus puestos de técnico y no nombrados como jueces**, efectivamente es una inversión millonaria tal y como ellos lo están apuntando, a mí me parecería atendible [...]”. Lo resaltado es nuestro.

Como se observa, el análisis que se realizó iba enfocado a respaldar nuestra gestión, sin embargo, el acuerdo final es contradictorio, pues los razonamientos hechos por los honorables miembros del Consejo Superior consideraron procedentes y preocupantes los puntos que planteamos en nuestro escrito, pero a al momento de votar los acuerdos, **no se acordó ninguna acción concreta**, por el contrario, desconocemos si se encuentran declinando nuestras consideraciones; o incluso, esperando alguna información para remitirlo a otra instancia administrativa como el Consejo de la Judicatura.

CUARTO: Actualmente la Escuela Judicial continúa publicando convocatorias para realizar los exámenes del Programa FIAJ, sin que se haya conformado una nueva generación, pues aún está pendiente incluso graduar la generación 2020-2021, donde muchos de sus participantes suscriben el presente escrito. Sin embargo, al no existir un pronunciamiento claro sobre el destino actual del programa ni acordarse alguna medida preventiva, continúa agravándose la situación jurídica y laboral de las personas egresadas del programa, pues ciertamente, esta situación continuará siendo extensiva a cualquier generación venidera. Consideramos que nos encontramos en el momento idóneo para analizar la situación del programa, los contratos vigentes y acordar cualquier medida tendiente a evitar que más personas se sumen a nuestra penosa situación sin que antes no se haya conocido nuestras propuestas. De lo contrario, se continuará realizando la inversión pública aun cuando el Poder Judicial no cuenta actualmente con la posibilidad de emplear a cada participante que gane el programa FIAJ.

PETITORIA: Por todo lo anterior, y con fundamento en el derecho constitucional de respuesta sobre el cual fundamentamos nuestras pretensiones iniciales, muy respetuosamente les solicitamos sean reconsideradas cada una de nuestras solicitudes.

En este sentido, se les hace ver a quienes integran el honorable Consejo Superior, que la desigualdad y desventaja en el sistema de elegibilidad de los egresados y egresadas del programa FIAJ ya ha sido invocada en generaciones anteriores, pero al no haberse resuelto algo en concreto, la situación se ha agravado poderosamente con el tiempo para las generaciones venideras, pues ya no estamos teniendo siquiera oportunidades de nombramientos, con la agravante de que las dos últimas generaciones nos encontramos soportando la crisis presupuestaria nacional y los cambios sobrevenidos con la pandemia del Covid 19, lo cual ha hecho que la institución extienda constantes circulares para recortar el presupuesto y con ello, impacte la oferta de nombramientos jurisdiccionales. Lo anterior, sumado a que la Escuela Judicial continúa convocando a exámenes para conformar nuevas generaciones de participantes FIAJ, pese a que los ya egresados, atravesamos una crisis laboral, aun cuando tenemos contratos vigentes y activos con el Poder Judicial. Por ende, en caso de que no se tomen las medidas pertinentes, seguirá la institución incurriendo en grandes gastos de fondos públicos, que lastimosamente, no están siendo aprovechados.

En este sentido manifestamos que no dudamos la calidad de personas juzgadoras que egresan del programa, donde atravesamos un plan de estudios por DOCE MESES, mejorando no solo habilidades blandas, sino aspectos funcionales del ejercicio de la judicatura, en todos los cursos y aptitudes que expusimos en nuestro escrito inicial.

Es por ello que les solicitamos de manera respetuosa el análisis de las políticas institucionales, donde se pueda priorizar la utilización del recurso humano listo y capacitado con fondos públicos por parte del mismo Poder

Judicial, reiterando de este modo el interés de que las peticiones realizadas en nuestro escrito inicial sean atendidas, específicamente en lo siguiente:

a. *Se modifique el artículo 30 Bis del Reglamento de Carrera Judicial para que se tome como la calificación de las y los aspirantes egresados del programa FIAJ la nota final obtenida en el proceso de formación, la cual valga el 75% de la nota de elegibilidad, esto para que exista una igualdad de condiciones, permitiéndonos re-ajustar nuestras notas de elegibilidad de manera retroactiva y para futuros aspirantes.*

b) *Se tome el acuerdo que al momento de surgir una plaza vacante, nombramiento interino o suplencia de juez genérico, se agote primero con las personas juzgadoras supernumerarias, luego la lista de suplentes del despacho, y posteriormente, con personas egresadas del programa FIAJ.*

c) *Se tome el acuerdo de que, al momento de que surja un nombramiento por cualquier causa, se priorice a las personas egresadas del FIAJ por sobre nombramientos por inopia.*

En caso de que estimen conveniente conocer la posición de la Escuela Judicial, y del máster Carlos Montero Zúñiga, encargado de la reingeniería de la Escuela Judicial, solicitamos también:

d) Indicar concretamente los puntos sobre los cuales debe versar el informe solicitado y brindar un plazo razonable dentro del cual deberán hacer llegar esta información al Consejo Superior.

Nuevamente hacemos un llamado al respeto institucional, y a cada uno de los valores que fungen como pilares de tan emblemática instancia, en el sentido de que con esta solicitud lo que pretendemos es exponer la realidad que estamos atravesando como personas egresadas del programa, externar nuestra poderosa preocupación y evitar que esta situación se continúe agravando, de modo que el programa de capacitación se convierta en un gasto improductivo para la institución, formando personas que finalmente no van a ser empleadas o cuyas posibilidades reales de trabajo van a verse muy limitadas por la gran cantidad de personas elegibles con las que ya cuenta Carrera Judicial, sin que los egresados y egresadas del FIAJ puedan tener un verdadero acceso a desempeñar puestos en la judicatura, nombramientos que representen una verdadera fuente de trabajo para crecer profesionalmente y salir adelante.

Las personas que cursamos el programa pasamos por grandes sacrificios, pruebas y exigencias para poder finalizarlo de manera idónea, con el único interés de ser personas juzgadoras bajo los mejores estándares en función de la institución.

Sin otro particular, agradeciendo profundamente su atención, quedamos atentos y atentas a una respuesta.

Personas egresadas del Programa de Formación Inicial de Aspirantes a la Judicatura, generaciones 2018-2019 y 2020-2021.

Agradecemos de antemano remitir la respuesta a los siguientes correos electrónicos de las personas gestionantes:

(...)"

- 0 -

Manifiesta el integrante Montero Zúñiga: "En este tema me llamó la atención, cuando se conoció anteriormente no estuve presente, veo que ahí citan al integrante suplente Hernández Alfaro, que seguro me estaba sustituyendo. El integrante Bonilla Garro y mi persona, hemos participado en reuniones por el tema de la reingeniería, conversábamos que no veíamos muy relacionado lo que piden los compañeros del FIAJ, con respecto a la reingeniería, lo que entiendo es de un grupo de profesionales en derecho que se graduaron de Programa Inicial de Formación de Jueces F.I.A.J., reclaman que no les ha servido para obtener nombramientos aunque sea interinos en la Carrera Judicial, entonces ellos hacen una serie de peticiones tipo administrativas para que por ejemplo, en el Centro se les tome en cuenta y se les dé prioridad incluso sobre casos de inopia, y a mí me parece válido, aquí voy a hacer una reflexión referente al programa del F.I.A.J. he escuchado muy buenas referencias, las personas salen muy bien preparadas y la institución ha hecho una inversión importante, en que las personas que vayan a ser jueces conozcan cuál es la dinámica, que estén preparados y adiestrados para tan importante labor".

Indica el magistrado presidente Cruz: "Cuando se aprueba el presupuesto en el parlamento, observan este tema".

Responde el integrante Montero: "Esto a mí me preocupó, esto nos está advirtiendo de un riesgo importante que estamos teniendo como Institución, en el manejo o aprovechamiento de los recursos, estamos manteniendo un programa muy costoso que la institución no lo está aprovechando plenamente, aquí hay un tema de fondo y es lo que ellos plantean, que se debería modificar el reglamento de la Carrera Judicial y es un tema que escapa al Consejo Superior, que eventualmente podría mandarse a Corte Plena, hay otros temas a lo interno operativos que me parece que son válidos que ellos reclaman, como es el hecho que el Centro de Apoyo, debería tener la lista de los graduados del programa F.I.A.J., para darles prioridad en cuanto a las suplencias y además que eso les sirva a los egresados del programa para ganar experiencia y demás; reclaman que muchas veces se nombran personas por inopia y no se les consulta la posibilidad de asumir esos nombramientos, lo cual es aún más grave, porque al ser ellos graduados del F.I.A.J., ya están acreditados para ejercer la labor de la judicatura y pareciera que hasta los nombrados por inopia les ganan a ellos el campo, personalmente, no sé cómo lo verán ustedes, pero veo que hay temas administrativos que tal vez que son resorte de este Consejo que podríamos disponer como lo son: decirle al Centro que le dé

prioridad a los compañeros el tema de nombramientos, deberían estar por encima de las personas que se nombran por inopia, obviamente respetando las consultas y demás, pero temas de fondo como del nombramiento debería ser de Corte Plena, incluso el integrante Bonilla y mi persona lo conversamos con la Directora de la Escuela Judicial, indicando que la Escuela cumple con su parte, que es hacer la labor de capacitación de las personas aspirantes, nadie se queja del nivel de la capacitación, entonces creo que eso escapa de la Escuela, considero que eso tiene más relación con el Consejo de la Judicatura, que eventualmente ellos lo valoren y ellos mismos puedan hacer una recomendación a la Corte Plena, incluso yo por mi formación iría más allá, de que si tenemos demostrado una producción excesiva de graduados del F.I.A.J. que no estamos en capacidad de absorber, habría que incluso con uso óptimo y adecuado de los recursos, valorar si se debe suspender por algún tiempo el programa del F.I.A.J., para no seguir generando ese gasto y creando expectativas, a las personas que hacen un sacrificio, porque muchos de ellos aunque se van con un subsidio económico, es un ingreso menor al que tienen normalmente como técnicos judiciales y demás, no si este será el momento para tomar una decisión tan gruesa o incluso no tengo claro si sería una potestad de Consejo Superior o de la Corte Plena, pero si nos advierte y a mí se me encendieron las alarmas, cuando vamos a la Asamblea, a ese programa le ponen atención y ahora tenemos una lista de graduados que no podemos absorber, no tiene sentido seguir graduando personas, si no hay capacidad de absorberlos dentro de la judicatura; ellos reclaman que tienen más opciones de participar en ternas las personas que vienen de fuera del Poder Judicial, lo cual es un problema, es un recurso muy importante el que estaríamos desperdiciando.”

Consulta el magistrado presidente Fernando Cruz: ¿Estas preguntas que ellos plantean ya las resolvió el Consejo de la Judicatura?”

Responde el integrante Montero Zúñiga: “No don Fernando, siento que no tiene relación con la reingeniería, la Escuela lo está haciendo bien, nadie alega que lo ha hecho mal o que sea deficiente el curso, que el Consejo de la Judicatura lo resuelva y que le recomiende a Corte lo que le pueda corresponder en esos temas de los concursos, valdría eventualmente que es lo que ellos quieren, variar la ponderación que se le da al F.I.A.J., me parece que el que se puso a especificar fue el Consejo de la Judicatura.”

Agrega el magistrado presidente Fernando Cruz: “Tiene un problema que el Consejo de la Judicatura lo puede analizar, la impresión que tengo es que los del F.I.A.J. quedan descolgados, porque la Carrera Judicial tiene un estatus diferente, si se puede encontrar soluciones, hacía mención del Parlamento, no tanto porque cuestionen el programa, sino porque a los parlamentarios les cuesta mucho entender el tema de la capacitación judicial y en general, porque existe la idea de que el tema de capacitación en el empleo público no es importante, o que pareciera un desperdicio de recursos, le ponen atención a las becas y temas de capacitación, cuando en realidad es una forma de promover y mejorar el personal...”

Manifiesta la máster Romero Jenkins: “¿Lo trasladamos al Consejo de la Judicatura?”

Manifiesta el integrante Montero Zúñiga: “Para que no quede pendiente, podríamos aclarar que no corresponde al tema de la Escuela Judicial, que hemos estado trabajando el integrante Bonilla y mi persona, es un tema diferente y por eso se hace el traslado.”

Agrega el magistrado presidente Fernando Cruz: “Porque también no le pasamos al Centro, para ver que opinan.”

Manifiesta el integrante Montero Zúñiga: “Me parece importante, si al Centro porque le está dando prioridad a los casos por inopia, cuando ellos ya están graduados.”

Manifiesta el integrante suplente Bonilla Garro: “Yo cuando analizo el tema me parece que es algo más estructural, debería de ser al Centro Apoyo, al Consejo de Judicatura y a la Escuela Judicial, ahí se determina o no si se sigue produciendo o no el programa.”

Interviene el integrante Montero Zúñiga: “Esa decisión no le corresponde a la Escuela Judicial, corresponde al superior, ya sea el Consejo o la Corte Plena, que puede decir que por exceso de graduados o por falta de capacidad de absorberlos o porque el costo es importante y no estamos teniendo una retribución de la inversión, el Consejo o la Corte Plena podrían decir suspenderlos, la Escuela lo que haría es acatar la orden, lo que siento es que la capacitación no es deficiente, por eso dejaría a la Escuela de lado, debido a que si eventualmente la decisión del órgano correspondiente sea suspender el programa F.I.A.J., un año para dar oportunidad a los que ya se graduaron de acomodarse, sería una decisión que la Escuela Judicial simplemente ejecuta y cumple, se reasignan recursos si fuera el caso.”

- 0 -

Una vez analizada y la discutida la gestión presentada por la licenciada Alana Fonseca Lobo y demás personas juzgadoras egresadas del Programa de Formación Inicial de Aspirantes a la Judicatura F.I.A.J., **se acordó: 1.)** Remitir el presente acuerdo al Consejo de la Judicatura para que valoren los temas expuestos y emitan las recomendaciones que estimen pertinentes. **2.)** Deberá el Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, valorar lo relativo a los nombramientos que se realizan por inopia, tomando en consideración que se cuenta con una cartera de oferentes que tienen aprobado el programa Formación Inicial de Aspirantes a la Judicatura. **3.)** Es menester aclarar al Consejo de la Judicatura y al Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, que en cuanto al tema atiente a la Escuela Judicial sobre la aplicabilidad del programa F.I.A.J., se está analizando por este órgano mediante otra vía, por lo que no debe ser objeto de su valoración. **4.)** Notifíquese el presente acuerdo a las personas gestionantes.”

-0-

Referente al tema en la sesión CJ-005-2015 celebrada el 03 de febrero de 2015, artículo VII, el Consejo de la Judicatura conoció el asunto que literalmente indica:

El Consejo de la Judicatura en la sesión CJ-03-2015 celebrada el 20 de enero de 2015, artículo I, al analizar la presentación realizada por la Escuela Judicial, relativo al Programa de Formación para Aspirantes a la Judicatura, FIAJ, en lo que interesa dispuso:

“De la anterior presentación, procede tomar nota y solicitar a la Escuela Judicial elabore una propuesta para ser analizada por este Consejo, en la cual se incorpore lo comentado en la presente sesión.

SE ACORDÓ: Tomar nota de lo expuesto y solicitar a la Escuela Judicial elabore una propuesta para ser analizada por este Consejo en la que se incorpore lo comentado en la presente sesión.”

-0-

En atención al acuerdo anterior, la señora Kattia Escalante Barboza, coordinadora del Programa FIAJ, con el visto bueno de la señora Ileana Guillén Rodríguez, Directora de la Escuela Judicial, en correo electrónico de 29 de enero del presente año, indicó:

“Por

solicitud del Consejo de la Judicatura, exteriorizamos el punto de vista de la Escuela Judicial respecto de las dos solicitudes planteadas por la segunda y tercera generación del Programa FIAJ, de la siguiente manera:

I.- Sobre la modificación en la nota de presentación de las personas graduadas del FIAJ ante Carrera Judicial:

Actualmente la nota de ingreso a Carrera Judicial para quienes cursan el programa FIAJ se divide en dos rubros: un 30% de la prueba de ingreso y un 45% que representa el promedio obtenido en el programa completo. Por su parte, quienes ingresan por la vía ordinaria, sólo deben realizar una prueba ante un tribunal que tiene un valor, sobre la nota de carrera judicial, de un 75%.

Lo anterior presenta algunas inconsistencias que pueden ser analizadas desde 3 aristas:

1. Naturaleza de la prueba inicial de acceso al FIAJ

a> La prueba del FIAJ es un examen de admisión a un proceso de capacitación, que tiene como objetivo seleccionar los mejores perfiles que se postulan para el ingreso al Programa.

· Al tomar un porcentaje de la prueba inicial para los efectos de la nota integral de presentación en Carrera Judicial se le da a dicha prueba-un fin para el que no fue elaborada.

- Los conocimientos evaluados en la prueba de admisión al FIAJ son los requeridos para poder desarrollar las actividades formativas y sumativas durante todo el Programa.

2. Falta de equidad respecto del valor que se le da a la prueba oral y el que se le da al Programa FIAJ

- La nota final del FIAJ representa el trabajo de todo un año. Se forma para la función; lo que, obviamente, no puede lograr una persona que sólo hace una prueba de oposición.

- A diferencia de quienes sólo hacen el examen oral, las personas participantes en el FIAJ tienen una preparación especial de un año por la que no pasan los que hacen examen oral.

- Mediante una prueba oral de una hora una persona puede obtener un 75% en contraste con un programa de un año en el que el porcentaje es de sólo un 45%.

- La prueba oral evalúa únicamente aspectos cognitivos de forma teórica y no práctica. En el FIAJ se evalúan al inicio y se trabajan durante un año, no solamente aspectos del área cognitiva, sino además 7 grandes áreas de competencias adicionales, propias del perfil de la persona juzgadora, donde se ponen en práctica los conocimientos.

- Una comparación objetiva en cuanto a la rigurosidad evaluativa en una hora durante la prueba oral y en el FIAJ durante un año, revela un desbalance significativo en la carga académica que eso representa.

3. El FIAJ y los aspectos cognitivos

- Tanto en la prueba de oposición, como en la prueba del FIAJ, se evalúan conocimientos. En el caso de las personas que ingresan al FIAJ, estas **sí trabajan temas de fondo** a partir de todas las estrategias formativas y sumativas; mientras que en el caso de las personas que hacen prueba de oposición, de ser nombradas, no reciben formación práctica en temas de fondo, sea en derecho sustantivo o procesal.

- Si bien, en el plan formativo del FIAJ no hay un módulo por materia, en las estrategias de los módulos se trabajan aspectos de fondo en las áreas de interés de juez genérico y jueza genérica 1, que son el insumo necesario para el proceso práctico de esta categoría de persona juzgadora.

- Uno de los componentes del proyecto final de graduación del Programa FIAJ es la resolución del caso complejo, en el cual todas las personas participantes deben resolver un caso cuya materia es escogida, al azar, el día de su presentación. Lo anterior hace que se deban preparar en todas las materias, ya que son objeto de evaluación por parte de tribunales conformados por personas juzgadoras en ejercicio, poseedoras de amplia experiencia.

- Durante el segundo semestre del Programa las personas aspirantes del FIAJ realizan una Práctica Profesional Tutelada, en la que rotan por despachos de todas las materias, con la guía de personas tutoras (jueces y juezas de cada despacho) y de las personas facilitadoras del Programa. En este proceso se evalúa tanto la forma, como el fondo, de sus resoluciones.

4.- Personas evaluadoras durante la formación:

Con el fin de lograr que la nota obtenida en el Programa FIAJ constituya el porcentaje que se traslada a Carrera Judicial, se considera indispensable que las personas facilitadoras sean las que

integren el Tribunal Evaluador del FIAJ. Esto es posible, en virtud de que el equipo de personas facilitadoras del Programa está compuesto por jueces y juezas de las 4 materias que exige la conformación de dicho Tribunal.

Cuadro con algunas evidencias en las que se plasman aspectos de fondo en la ejecución del programa.

Módulo	Evidencia
Dirección del proceso	Estudian y trabajan de forma práctica aspectos relacionados con jurisdicción y competencia en las seis materias. De igual manera, desarrollan los conocimientos para dirigir procesos en cada materia específica, de manera práctica.
Manejo de audiencias	Se trabaja en aspectos generales y específicos para cada materia, por ejemplo, el remate en materia civil. Este módulo trabaja actitudes, aptitudes, habilidades y destrezas para la dirección de las audiencias y conducción de las diversas diligencias orales en las distintas materias.
Elaboración del cuadro fáctico	Se analiza, discute y estudia, la redacción de hechos probados en las seis materias.
Soluciones Alternas	Se estudian los criterios de evaluación de casos para conciliación en las diferentes materias. Se evalúan estos conocimientos ante tribunales examinadores integrados por personas expertas en las diferentes materias.
Ejecución de resoluciones	Se imparten sesiones específicas sobre la ejecución de decisiones jurisdiccionales en cada una de las materias con personas expertas invitadas para cada sesión. Además se realizan de manera práctica allanamientos, embargos y anotaciones con la participación de personas expertas del Registro Nacional.
Valoración de la prueba	Se analizan, estudian y evalúan los diversos criterios de valoración de la prueba de acuerdo a las materias específicas. Se resuelven casos en las que deben valorar las pruebas de acuerdo a los sistemas de valoración respectivos.
Simulación del caso complejo	Las personas aspirantes se preparan para resolver casos complejos ante tribunales examinadores integrados por personas expertas en las diferentes materias.

Es importante hacer la siguiente comparación: una persona que se selecciona con una prueba de oposición lo único que garantiza es que tiene una sola de las competencias que se requieren en la función jurisdiccional: la cognitiva. La persona que se egresa del FIAJ tiene las siguientes competencias y estudia en profundidad los siguientes contenidos:

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
Función Jurisdiccional	Analizar la trascendencia del ejercicio de la administración de justicia en el Estado social y democrático de derecho para el mantenimiento de la institucionalidad costarricense, como herramienta de progreso social y como garantía de los derechos fundamentales, considerando los principios de igualdad, transparencia, imparcialidad e independencia judicial.	<ol style="list-style-type: none"> 1. La función jurisdiccional en el modelo democrático costarricense. 2. Principios y criterios normativos de la función jurisdiccional en el modelo costarricense y su aplicación. 3. Acciones y valores que posibiliten un servicio público de calidad. 4. Incidencia de la forma en que se ejerce la administración de justicia en el caso concreto.
Taller Implicaciones éticas de la función judicial.	Aplicar valores éticos, humanos e institucionales en la valoración de las actuaciones de la persona juzgadora y de las partes, con el fin de mantener la tutela de la dignidad de la persona, el resguardo de su libertad y los demás derechos humanos que la asisten.	<ul style="list-style-type: none"> • Plenitud humana, ciudadana y laboral. • Principios, valores y virtudes. • Ética general. • Ética laboral. • Ética de mínimos. • Ética y derecho • Ética y el Poder Judicial • Manual de valores compartidos <p>ÉTICA JUDICIAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ética judicial y valores institucionales. • Deontología judicial. • El Código de ética judicial. • Principios propios de la función jurisdiccional. <p>ÉTICA DEONTOLÓGICA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LA FUNCIÓN JURISDICCIONAL</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Normas de conducta para la actuación de la persona juzgadora. 2. Factores que influyen o comprometen la actuación correcta en la función jurisdiccional. <p>ÉTICA Y SU RELACIÓN CON LAS INFRACCIONES AL DESEMPEÑO DE DISTINTOS CARGOS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La persona juzgadora como garante de actuaciones éticas. 2. La sanción de infracciones procesales y laborales en el Poder Judicial.

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		3. El régimen sancionatorio procesal. Acciones preventivas y correctivas en la función gerencial.
Comunicación oral y escrita en la función judicial	Emplear de manera adecuada las técnicas de comunicación oral y escrita propias de la función judicial.	<ul style="list-style-type: none"> • El lenguaje jurídico: la actuación y decisión judicial como actos de comunicación • Las características del acto comunicativo • El lenguaje técnico jurídico. Su importancia y finalidad • El derecho a una justicia comprensible. • Reglas de ortografía (acento diacrítico) y sintaxis en la redacción moderna • Acento diacrítico • Uso de las preposiciones • El Gerundio • Vicios de dicción <ul style="list-style-type: none"> Barbarismos Queísmo Dequeísmo Concordancia El verbo haber • Vicios de estilo: Monotonía y pobreza del lenguaje • Ambigüedad • Producción textual en la redacción moderna <ul style="list-style-type: none"> El párrafo Signos de puntuación La mayúscula La minúscula • Comunicación inclusiva y lenguaje género sensitivo • La escucha activa y comprometida en la comunicación • Modelos de comunicación. El modelo de interlocución • Asertividad y escucha activa • Sistemas de comunicación. El concepto de escucha y los niveles de atención al escuchar.
Razonamiento y argumentación	Valorar de manera objetiva, crítica y razonada cada caso y sus posibles soluciones, actuando con liderazgo e incorporando una visión democrática y humanista.	1.1. Interpretar, observar y aplicar las normas para la dirección del proceso y demás actividades judiciales.

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		<p>1.2. Impulsar el proceso de oficio o por actividad de las partes, así como identificar y descartar las gestiones notoriamente improcedentes o dilatorias, con el fin de agilizar la tramitación.</p> <p>1.3. Enfrentar situaciones imprevistas con creatividad, celeridad y pragmatismo.</p> <p>2.1. Diferenciar, a partir de las afirmaciones y negaciones de las partes, cuáles son los hechos objeto de discusión y separarlos de las afirmaciones valorativas y de los elementos literarios del relato.</p> <p>2.2. Depurar y transformar el conflicto en un caso jurídico, despojándolo de los elementos o características jurídicamente intrascendentes.</p> <p>3. Estudiar las tesis argumentativas de las partes con el fin de valorar los elementos probatorios.</p> <p>4.1. Identificar, preliminarmente, las normas jurídicas y los principios con los cuales se deberá contrastar el caso para su legítima solución.</p> <p>4.2. Interpretar los principios y normas jurídicas de conformidad con los criterios legalmente establecidos y en correspondencia con los postulados democráticos.</p> <p>5. Ponderar las argumentaciones y peticiones de los sujetos procesales al resolver.</p> <p>6. Identificar las posibles soluciones al amparo del ordenamiento jurídico.</p> <p>7. Decidir con prontitud, seguridad y firmeza.</p>

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		<p>8. Explicar con claridad, objetividad y transparencia los criterios para la determinación de los hechos probados (con su apoyo probatorio) y de los hechos que se estimen como no demostrados.</p> <p>9. Esquematizar con objetividad y transparencia los fundamentos para la solución del caso.</p>
Tutela de los derechos humanos	<p>Orientar sus actuaciones y decisiones colocando al ser humano y su dignidad como punto medular en correspondencia con los lineamientos del Estado social y democrático de derecho.</p>	<p>Derecho Internacional de los derechos humanos</p> <p>Derechos a la vida, a la integridad y a la libertad personales</p> <p>Derechos económicos, sociales y culturales y Debido Proceso.</p> <p>Valores y principios constitucionales..</p> <p>Aplicación directa del derecho constitucional en la función jurisdiccional.</p> <p>La tutela de los derechos fundamentales en el ámbito jurisdiccional.</p> <p>Reparaciones e implementación judicial de la jurisprudencia del sistema interamericano de derechos humanos.</p> <p>El acceso a la justicia de las personas y grupos en condición de vulnerabilidad.</p>
Manejo de los medios tecnológicos.	<p>Utilizar adecuadamente los medios tecnológicos de uso institucional para favorecer la búsqueda de la excelencia en el ejercicio de la función jurisdiccional.</p>	<p>Tema 1. Medios tecnológicos para la función jurisdiccional en el poder judicial</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tendencias institucionales hacia el uso de tecnología en los procesos jurisdiccionales • Impacto del uso de tecnología en los procesos judiciales para la calidad del servicio jurisdiccional • Principales recursos tecnológicos utilizados en el área jurisdiccional del poder judicial <p>Tema 2. Sistema de depósitos judiciales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aspectos generales del SDJ

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		<ul style="list-style-type: none"> • Aprobación de Expedientes de pensiones alimentarias y alquileres • Aprobación de Partes de expedientes de pensiones alimentarias y alquileres • Aprobar la Modificación de Pago Automático en expedientes de pensiones y alquileres • Aprobar Autorizaciones • Eliminar Autorizaciones • Aprobar Traspaso de Expedientes • Aprobar Traspaso de Depósitos • Aprobar Modificación de Depósitos • Aprobar eliminación de depósitos producto de boletas • Aprobar Controrden de Pago Incluir • Aprobar Controrden de Pago Levantar • Consulta y corrección de errores del BCR de expedientes • Consulta y corrección de errores del BCR de autorizaciones • Consulta y corrección de errores del BCR de boletas • Consulta de las bitácoras • Aspectos generales de aumento automático (restricciones y alcances de la aplicación, definición del porcentaje e inclusión en el SDJ) • Conocer la obligación del juez de que el despacho corrija diariamente los errores del BCR de archivos enviados y de planillas • Conocer que existe el módulo creación ordenes de apremio y la importancia de que el despacho lo utilice • Conocer que existe módulo de creación de oficios d

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		<p>e retención y la importancia de que el despacho lo utilice.</p> <p>Tema 3. Sistema de gestión de despachos judiciales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Buzones de intercambio con SAC (Servicios administrativos centralizados) • Ingreso de documentos • Documentos recibidos de la Recepción de Documentos (R.D.D.) • Historia procesal • Consulta carpeta Filtro ingreso de escritos • Acta de notificación • Barra de herramientas del sistema • Barra horizontal: Iconos de acceso directo • Buzón de intercambio con SAC • Crear una nueva carpeta • Abrir carpeta para modificar o tramitar • Consulta restrictores o descriptores • Control de distribución de firmas • Control de sustituciones • Histórico de proyectos • Tramite de carpetas por NUE • Gestión de bloqueo de registros • Ventana anterior y ventana siguiente • Cerrar ventana • Cambiar fecha de sesión • Cambiar de contexto de trabajo • Ayuda • Gestión de la agenda • Gestión de machotes sin NUE • Incluir/ consultar personerías • Trámite de carpetas por boleta • Envío a sistema de jurisprudencia • Fijación de plazo • Barra de herramientas vertical

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		<ul style="list-style-type: none"> • Barra de herramientas de la carpeta • Registros de notificación • Observaciones de la carpeta • Boleta de resumen de información • Tesauro de la carpeta • Documentos recibidos en RDD • Indexación • Selecciona trámites para su ejecución • Cálculo de intereses • Acceso al cálculo de intereses • Datos del cálculo • Tramos • Botones de la ventana • Exportar cálculos a un archivo de texto • Consultas • Carpetas • Carpetas OCN/Tesorería • Trámites • Intervinientes • Resoluciones • Objetos • Delitos • Medidas penales • Historia • Representantes • Apuntes • Tareas • Libros • Libro duración de causas • Listado itineradas • Listado alarde • Libro votos • Libro sentencias • Libro entradas • Libro prórrogas • Personas detenidas/rebeldes • Log (Bitácora del sistema) • Carpetas • Creación de una nueva carpeta • Registro de datos básicos • Registro de los intervinientes • Otros datos • Domicilio • Obtención del NUE • Datos generales de la carpeta

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		<ul style="list-style-type: none"> • Campo carpeta • Responsables • Datos de seguimiento • Ubicación • Varios • Reabrir y reentrar carpetas • Gestión de bloqueos de registro • Abrir una carpeta bloqueada • Abrir la carpeta desbloqueada • Indexación • Acceso al calculo de indexación • Datos del calculo • Guía de actualización de expedientes • Datos generales de la carpeta • Datos generales • Responsables • Datos de seguimiento • Ubicación • Varios • Modulo datos adicionales • Modulo de intervinientes • Modulo de medidas/penas • Itineraciones • Exploración del sistema de itineraciones • Exploración de bandejas • Bandeja de entrada • Recibidos • Bandeja de salida • Enviados • Itineración de una carpeta • Tramites para itinerar recursos y solicitudes • Tramites de las solicitudes • Interponer solicitudes • Devolver resultado de solicitud • Registrar resultado de solicitud • Tramite de los recursos • Interposición de recursos • Admisión y remisión de recursos • Devolver resultado de recurso • Registrar resultado de recurso • Tramites conflictos de competencia • Interposición de consultas

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		<ul style="list-style-type: none"> • Remisión consulta de competencia • Devolver resultado de consulta de competencia • Registrar resultado de competencia • Informe de resoluciones apeladas en II Instancia • Consultas • Guía de actualización de expedientes. Despachos Penales. • Datos generales de la carpeta • Datos generales • Responsables • Datos de seguimiento • Ubicación • Varios • Modulo datos adicionales • Datos en la fiscalía • Datos en juzgado penal • Datos en tribunal penal • Datos en juzgado contravencional • Modulo de intervinientes • Modulo de delitos • Modulo de medidas/penas • Registrar notificaciones • Registrar notificación • Datos notificación • Notificación por correo electrónico • Notificación por lugar señalado • Mensaje de advertencia • Historia procesal • Consulta carpetas OCN/ Tesorería Acotación de notificaciones • Registro medidas/penas • Registro medidas preventivas/penas • Ventana izquierda • Ventana derecha • General • Fechas • Duración • Importe • Detención • Botones de la ventana • Gestión de machotes sin NUE

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		<ul style="list-style-type: none"> • Emisión de notas sin NUE • Consulta de machotes sin NUE • Listado de registro • Filtros • Datos de registro • Botones de la ventana • Incorporar machote sin NUE • Selección del documento • Control de ubicaciones • Confirmar trámite Sistema de gestión en línea Consulta privada Numero de expediente Consulta por partes Detalle del expediente Partes Resoluciones Notificaciones Documentos asociados Escritos presentados Presentar escritos Consulta número de voto Validar documentos Nuevo expediente Enviar escritos Administración de plantillas Agenda en línea Consulta Pública Número de expediente Consulta por partes Consulta número de voto Jurisprudencia en línea Detalle del expediente Agenda en línea Validación de documentos Sistema escritorio virtual Ingreso al escritorio virtual Menú del sistema de escritorio virtual Buzón electrónico bandeja de entrada bandeja de enviados Consulta general de la carpeta electrónica Registrar resolución desde el escritorio virtual Agregar documentos externos Consultas Consulta carpeta electrónica por NUE Consulta por partes

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		Consulta por ubicación Buscar documentos Firmado electrónico Asignar documentos para firma electrónica carpetas para firmar consultar documentos firmados Administración Mantenimiento de ubicaciones Mantenimiento de tareas Mantenimiento de firmas bloqueo de carpetas Cerrar sesión Tema 4. Principales dificultades técnicas en el uso de sistemas institucionales y sus posibles soluciones
Gestión del talento humano	Emplear técnicas adecuadas para favorecer patrones democráticos en las relaciones interpersonales, de modo que se promueva un espíritu de servicio humanizado y de calidad.	Unidad I. Cultura de servicio y excelencia. 1. ¿Cuáles son los factores incidentes en la construcción de una cultura de servicio y excelencia en el Poder Judicial? 2. Las personas usuarias internas y externas en el contexto judicial. 3. Planeación estratégica del talento humano 3.1. El liderazgo como parte de la gestión del talento humano. 3.2. ¿Es importante la inteligencia emocional en el trabajo judicial? Unidad II. ¿Cómo conformar un equipo de trabajo eficiente? 1. Conformación de equipos de trabajo. Importancia de las entrevistas. Entrevistas de selección. Entrevistas de desempeño. Valoración de personas meritorias. Habilidades sociales: técnicas para trabajar en equipo. Trabajo cooperativo y colaborativo. 2. Gestión del conocimiento integral.

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		<p>2.1. ¿cómo definir las necesidades de capacitación en el despacho judicial?</p> <p>2.2. ¿a quiénes y cómo capacitar?</p> <p>3. Administración de conflictos.</p> <p>3.1. Concepción moderna del conflicto.</p> <p>3.2. El proceso del conflicto.</p> <p>3.3. La técnica de asociación en el conflicto.</p> <p>Unidad III. Seguimiento y evaluación de desempeño.</p> <p>1. Demostración de desempeño. Autoevaluación. Coevaluación. Evaluación participativa.</p> <p>2. Disciplina.</p> <p>2.1. La política disciplinaria institucional. Disciplina preventiva o positiva. Disciplina correctiva. a. Procedimiento interno. b. Procedimiento ante la Inspección Judicial.</p> <p>3. Responsabilidad Social de la organización.</p>
Valoración de la prueba	Valorar con objetividad y transparencia los elementos de prueba útiles, lícitos y pertinentes que le permitan construir la base fáctica sobre la cual se emitirá la decisión.	<p>Sesión 1</p> <p>1.- Aspectos introductorios y la delimitación de los hechos objeto de la actividad probatoria</p> <p>1.1.- Modelo de conocimiento judicial para la fijación de los hechos jurídicamente relevantes</p> <p>1.1.1. Aspectos introductorios (NHN*)</p> <p>1.1.1.1.- ¿Cómo conocemos, en general, los seres humanos los hechos?</p> <p>1.1.1.2.- ¿Cuáles son algunas diferencias entre el conocimiento alcanzado dentro y fuera del proceso judicial?</p> <p>1.1.1.3.- Relación entre el procedimiento de conocimiento y la prueba</p> <p>1.1.2.- Críticas a la versión clásica del modelo epistemológico “garantista”</p>

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		<p>(modelos decisionista o subjetivista y del “conocimiento persuasivo”), p. 7-10</p> <p>1.1.3.- Modelo Cognoscitivista, p. 10-13</p> <p>1.1.4.- Introducción al contexto del conocimiento judicial de los hechos (prueba directa e inferencial: inductiva y deductiva), p. 17-20</p> <p>1.1.5.- Carácter ideográfico y carácter institucionalizado del Modelo, p. 21-26</p> <p>1.2.- Relación entre nociones de verdad y prueba</p> <p>1.2.1.- Relaciones entre prueba y verdad en el proceso, p. 43-48</p> <p>1.2.2.- Limitaciones al conocimiento, p. 49-51</p> <p>1.2.3.- Distinción entre verdad formal y verdad material, p. 35 y 36 y 52-57</p> <p>1.2.4.- Utilización del concepto de “verosimilitud” o conocimiento “probable” en lugar de verdad. (NHN)</p> <p>1.3.- Conceptos y principios generales implicados con la actividad probatoria</p> <p>1.3.1.- Derecho fundamental a la prueba y en la prueba (NHN)</p> <p>1.3.2.- El carácter polisémico de la noción de prueba, p. 58-61</p> <p>1.3.3.- Otros conceptos propios de la actividad probatoria (NHN)</p> <p>1.3.4.- Aspectos generales y diversos principios implicados con la actividad probatoria, p. 83-88</p> <p>1.3.4.1.-Principio constitucionales: de dignidad humana, de defensa, inocencia, acceso a la justicia, debido proceso e imparcialidad.</p> <p>1.3.4.2.- Principio de libertad probatoria</p> <p>1.3.4.3.- Principio de unidad y comunidad de la prueba</p>

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		<p>1.3.4.4.- Principio de aplicación de reglas científicas</p> <p>1.3.4.5.- Principio de experiencia</p> <p>1.3.4.6.- Principio de favor probatorio</p> <p>1.3.4.7.- Principio de prohibición de prueba ilícita y de publicidad</p> <p>1.4.- Las fases de la actividad probatoria</p> <p>1.4.1.- Identificación de las fases de la actividad probatoria (ofrecimiento, admisión, evacuación y valoración o evaluación), p. 62-66</p> <p>1.4.2.- Las fases de la actividad probatoria en los procedimientos seguidos en violencia doméstica, pensiones alimentarias, tránsito, contravencional, civil y laboral de menor cuantía (NHN)</p> <p>1.4.3.- Los poderes de la persona juzgadora en materia probatoria, p. 63-66</p> <p>Sesión 2</p> <p>1.- Aspectos introductorios y la delimitación de los hechos objeto de la actividad probatoria...continúa</p> <p>1.5.- La delimitación de los hechos relevantes u objeto de prueba, p.29</p> <p>1.5.1.- Primer paso: determinación de las premisas aplicables al caso (forma lógica del silogismo), p. 29-30</p> <p>1.5.1.1.- ¿Cómo se identifica la premisa jurídica aplicable al caso? p. 30-31</p> <p>1.5.1.2.- Importancia del conocimiento de la legislación sustantiva (NHN)</p> <p>1.5.1.3.- Interpretación de la legislación</p>

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		<p>en correspondencia con los principios democráticos, (NHN)</p> <p>1.5.1.4.- Los supuestos fácticos de la norma jurídica: hechos externos, hechos psicológicos y juicios de valor, p. 13-16</p> <p>1.5.2.- Segundo paso: depuración de las pretensiones y argumentaciones de los sujetos procesales</p> <p>1.5.2.1.- Individualización de las pretensiones y argumentaciones de las partes</p> <p>1.5.2.2.- Exclusión de las valoraciones subjetivas y los elementos literarios del relato (NHN)</p> <p>1.5.3.- Tercer paso: identificación de los hechos relevantes o conducentes, controvertidos y que deben ser probados</p> <p>1.5.3.1.- Hechos relevantes admitidos, p. 32-33</p> <p>1.5.3.2.- Hechos relevantes controvertidos, p.33-36 y p.69-73</p> <p>1.5.4.- Hechos exentos de prueba (admitidos, presumidos, notorios, evidentes y normales), p. 73-77</p> <p>1.5.5.- Prueba del derecho extranjero y de la costumbre, p. 77-79</p> <p>Sesión 3</p> <p>2.- La admisibilidad de los elementos probatorios</p> <p>2.1.- Elementos probatorios lícitos e ilícitos</p> <p>2.1.1.- Criterios de distinción, p. 91-94</p> <p>2.1.2.- Tratamiento de la prueba ilícita, p. 91-94 (NHN sobre las reglas de exclusión)</p> <p>2.1.3. La cadena de custodia NHN</p> <p>2.2.- La pertinencia y utilidad de los elementos probatorios</p>

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		<p>2.2.1.- Criterios para determinar la pertinencia, p. 95-99</p> <p>2.2.2.- Criterios para determinar la utilidad, p. 95-99</p> <p>2.2.3. La pertinencia y la utilidad de los elementos probatorios valorada en función de la naturaleza y estructura del conocimiento judicial directo o inmediato, inferencial inductivo e inferencial deductivo, p.17-21</p> <p>2.2.4.- La superabundancia del material probatorio en el proceso penal (artículo 183 en relación con el 372 del CPP), NHN Sesión 4</p> <p>3. La reproducción e incorporación de los elementos probatorios en el proceso judicial.</p> <p>3.1.- ¿A quién corresponde la reproducción los elementos probatorios?</p> <p>3.1.1.- Concepto y evolución de la noción de “carga de la prueba”, p. 103-107</p> <p>3.1.2.- Características y reglas de la carga de la prueba, p. 103-107</p> <p>3.1.3.- Principio de dinamicidad, p. 103-107</p> <p>3.2.- Procedimientos para la evacuación de los elementos probatorios admitidos u ordenados</p> <p>3.2.1.- Características generales de los medios de prueba, (NHN)</p> <p>3.2.1.1.- Su finalidad es procurar la averiguación de la verdad (como ejemplo artículo 180 del CPP)</p> <p>3.2.1.2.- ¿Son los medios de prueba taxativos o enunciativos? p. 121 (NHN: sobre legislación nacional)</p> <p>3.2.2.- Identificación de algunos procedimientos</p>

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		<p>para la evacuación de ciertos elementos probatorios, (NHN)</p> <p>3.2.2.1- Declaraciones de parte, confesionales y testimoniales de forma directa, anticipo jurisdiccional y videoconferencia (declaraciones juradas).</p> <p>3.2.2.2.- Declaración de la persona imputada y ésta como objeto de prueba</p> <p>3.2.2.3.- La prueba pericial (informes y dictámenes, declaraciones de peritos, distinción del testigo calificado y del consultor técnico)</p> <p>3.2.2.4.- La prueba documental (grabaciones de voz, videos, documentos, libros, actas, registros de llamadas entrantes y salientes, croquis, etc.)</p> <p>3.2.2.5.- Reconocimiento de personas, lugares y cosas</p> <p>3.2.2.6.- Careos y otros (intervenciones telefónicas, intervenciones corporales, requisas, evidencias materiales, secuestros, decomisos, reconstrucciones, etc.)</p> <p>3.3.- La incorporación mediante lectura de los elementos probatorios admitidos u ordenados</p> <p>3.3.1.- Materias en que corresponde cumplir con dicha actuación (artículo 354 del en relación con el 372 del Código Procesal Penal) (NHN)</p> <p>3.3.2.- ¿Cómo y cuando se lleva a cabo la incorporación por lectura? (contravencional y tránsito) (NHN)</p> <p>Sesión 5</p> <p>4.- La evaluación de los elementos probatorios</p> <p>4.1.- Los sistemas de valoración de los elementos probatorios</p>

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		<p>4.1.1.- Sistema de prueba tasada o legal, p.127, 156-157</p> <p>4.1.2.- Sistema de la sana crítica racional, p.127-145</p> <p>4.1.2.1.- Origen y fundamento teórico de la sana crítica racional</p> <p>4.1.2.2.- Las reglas de la sana crítica racional.</p> <p>4.1.3.- Sistema de la libre convicción o valoración en conciencia, p. 149-157</p> <p>4.2.- Tareas intelectuales vinculadas con la evaluación o valoración de los elementos probatorios</p> <p>4.2.1.- Noción de evaluación o valoración de los elementos probatorios, p. 115, 119-121</p> <p>4.2.2.- Distinción entre interpretación y valoración de los elementos probatorios, p. 156-157</p> <p>4.2.3.- Situaciones subjetivas eventualmente incidentes en la valoración (preconcepciones, mitos y estereotipos), (NHN)</p> <p>4.2.4.- Repercusión del entorno humano, psicológico, económico y social en la valoración probatoria, (NHN)</p> <p>4.3.- Reglas sobre la naturaleza y estructura del conocimiento directo, inductivo y deductivo y su repercusión en la evaluación del material probatorio,</p> <p>4.3.1. Prueba directa, p. 17-21</p> <p>4.3.2. Prueba indirecta (o indiciaria), p. 17-21</p> <p>4.4. Las Presunciones</p> <p>4.4.1.- Clasificación:</p> <p>4.4.1.1.- Presunciones legales y simples:</p> <p>4.4.1.1.1.- Presunciones legales</p> <p>4.4.1.1.2.- Presunciones simples</p> <p>4.4.1.2.- Presunciones relativas (luris tantum), p. 161-180</p>

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		<p>4.4.2.3.- Presunciones absolutas (iuris et de iure), p. 161-180</p> <p>4.4.3.4.- Presunciones humanas (hominis), p- 161-180</p> <p>4.4.4.- Características del enlace en las presunciones “hombre” (humanas), p. 161-180</p> <p>Sesión 6</p> <p>4.- La evaluación de los elementos probatorios...continúa</p> <p>4.5.- Eficacia probatoria e incidencia en la decisión</p> <p>4.5.1.- ¿Cómo se determina la eficacia de cada elemento probatorio?</p> <p>4.5.1.1.- Disponibilidad de los medios de prueba, p. 121 (NHN sobre legislación nacional)</p> <p>4.5.1.2.- Interpretación (qué se extrae de cada uno sin valorarlo) y organización de los elementos probatorios, p. 156-157 y 122-124</p> <p>4.5.1.3.- Identificación de la eficacia de cada elemento probatorio (¿Es lícito? ¿Es creíble? ¿Cuál es su influencia en la decisión?), p. 124 (NHN)</p> <p>4.5.2.- ¿Cómo se determina la eficacia integral de los elementos probatorios evacuados? (NHN)</p> <p>4.5.2.1.- Interpretación y agrupación de los elementos probatorios (en función de los hechos relevantes y controvertidos o los temas), (NHN)</p> <p>4.5.2.2.- Obtención de conclusiones generales sobre su eficacia (¿Son lícitos? ¿Son creíbles? ¿Cuál es su influencia en la decisión?), (NHN)</p> <p>4.5.2.3.- Importancia de su posterior incorporación en el respectivo considerando de la resolución (NHN)</p>

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		<p>4.5.3.- Discriminación preliminar entre los enunciados fácticos verdaderos y los que no lo son, (NHN)</p> <p>Sesión 7</p> <p>5.- Determinación final de los hechos probados y justificación de la decisión</p> <p>5.1.- Significado e importancia de la motivación</p> <p>5.1.1.- ¿Qué es motivar? p. 187-188 y 191-197</p> <p>5.1.2.- Sentido y necesidad de la motivación (legitimidad de la función jurisdiccional y del Estado Democrático), p. 198-200</p> <p>5.1.3.- Distinción entre motivación-actividad y motivación-documento, p. 201</p> <p>5.2.- ¿Qué se motiva? ¿Adónde se inserta la motivación de los hechos tenidos por demostrados?</p> <p>5.2.1.- Estructura de la resolución judicial NHN</p> <p>5.2.2.- Ideas introductorias acerca de la elaboración del “considerando sobre los hechos probados y no probados”, p.187-188 y 191, 219-223</p> <p>5.3.2.- ¿Hay que motivar la premisa jurídica? ¿La premisa jurídica debe motivarse en forma separada a la motivación de la premisa fáctica? p. 202-205</p> <p>5.3.- ¿Cómo se motiva? Aspectos relativos al contenido de la justificación</p> <p>5.3.1.- ¿Cuál es el contenido de la justificación de la premisa fáctica? p. 198-200</p> <p>5.3.2.- ¿Cuál es el contenido de la justificación de cada enunciado fáctico según sea una constatación, una conclusión o una hipótesis? p. 206-209</p> <p>5.3.3.- ¿Qué significado ostenta el “test de coherencia” y</p>

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		<p>su distinción con el principio de congruencia ? p. 210-211 y 215.</p> <p>5.4.- ¿Cómo se motiva?</p> <p>Aspectos relativos a la forma de expresión de los motivos</p> <p>5.4.1.- Debe existir congruencia entre lo aducido (denunciado) y decidido y no existir contradicciones a lo interno de la resolución, p. 215</p> <p>5.4.2.- La cadena de razones debe expresarse de forma comprensible, (NHN)</p> <p>5.4.2.- Los motivos deben seguir un orden lógico y coherente (NHN)</p> <p>5.4.3.- Las explicaciones deben ser concisas y precisas (NHN)</p> <p>5.4.4.- Usar adecuadamente el lenguaje técnico jurídico (NHN)</p> <p>5.4.5.- Usar lenguaje inclusivo y no discriminatorio (NHN)</p> <p>Sesión 8</p> <p>5.- Determinación final de los hechos probados y justificación de la decisión...continúa</p> <p>5.5.- La iniciativa probatoria de la persona juzgadora y la prueba para mejor resolver</p> <p>5.5.1.- Iniciativa probatoria de la persona juzgadora, p. 63-66,</p> <p>5.5.2.- Regulación de la prueba para mejor resolver en el ordenamiento jurídico costarricense (NHN)</p> <p>*Nota "NHN:" significa que no hay ningún respaldo del tema en la antología del módulo.</p>
Dirección del proceso	Valorar los poderes de ordenación, instrucción y disciplinarios para la diligente, eficiente y oportuna conducción del proceso judicial, en el marco de los principios de igualdad, transparencia, imparcialidad e independencia judicial.	<p>UNIDAD I.</p> <p>Aplicación de los valores institucionales al proceso.</p> <p>1.1- Talento humano y dirección del proceso.</p> <p>UNIDAD II.</p> <p>Constitución, jurisdicción y competencia.</p>

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		<p>2.1. Presupuestos constitucionales de la labor jurisdiccional.</p> <p>2.2. Competencia y conflictos.</p> <p>UNIDAD III.</p> <p>Tutela judicial efectiva y dirección efectiva del proceso</p> <p>3.1. Derecho de acceso a la justicia.</p> <p>3.2. Implementación de la celeridad procesal. 3.3</p> <p>Moralidad del Proceso.</p> <p>3.3.1. Prácticas dilatorias de las partes.</p> <p>3.3.2. Prácticas dilatorias dentro del proceso. 3.4</p> <p>Actividad procesal defectuosa.</p>
<p>Soluciones alternas</p>	<p>Aplicar técnicas y estrategias adecuadas para la implementación de soluciones pacíficas, al amparo de los derechos y la dignidad humana.</p>	<p>1.NUEVA CONCEPCIÓN DE CONFLICTO.</p> <p>1.1 Formas tradicionales de resolver conflictos.</p> <p>1.2 Una nueva visión.</p> <p>2.MECANISMOS RAC.</p> <p>2.1 Filosofía de los mecanismos RAC.</p> <p>2.2 Negociación.</p> <p>2.3 Conciliación.</p> <p>2.4 Arbitraje.</p> <p>3. TEORÍA DE LA CONCILIACIÓN</p> <p>3.1 Resolución Alternativa de Conflictos (mecanismos con énfasis en la conciliación judicial, comunicación y técnicas de escucha eficaz para el desarrollo de audiencias judiciales.</p> <p>3.2 Mecanismos y principios con énfasis en la conciliación.</p> <p>4.MARCO ÉTICO DE LA CONCILIACIÓN</p> <p>5.CRITERIOS DE VALORACIÓN DE CASOS: ADMISIBILIDAD</p> <p>Derecho procesal (presupuestos y alcances de las soluciones</p>

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		<p>alternas a la decisión jurisdiccional).</p> <p>6. CRITERIOS DE VALORACIÓN DE CASOS: CONCILIABILIDAD</p> <p>7. MODELO DE CONCILIACIÓN JUDICIAL</p> <p>7.1 Nuevo concepto de conflicto.</p> <p>7.2 Modelo de Conciliación por etapas.</p> <p>8. COMUNICACIÓN ORAL Y ESCRITA.</p> <p>8.1 Técnicas de escucha activa y técnicas de escucha comprometidas aplicadas al entorno laboral.</p> <p>9. Habilidades sociales: técnicas para trabajar en equipo, cooperación y colaboración.</p>
<p>Taller Cultura de servicio y transparencia.</p>	<p>Determinar técnicas y protocolos adecuados para la promoción y fortalecimiento de una cultura de servicio y el correcto manejo de las relaciones públicas con otras dependencias y los medios de comunicación.</p>	<p>I. ¿Por qué es importante la cultura de servicio en la Administración de Justicia?</p> <p>1. ¿Qué debe entenderse por cultura de servicio?</p> <p>1.1. Cultura organizacional y servicio como variables claves en la administración de justicia.</p> <p>1.2. ¿Cómo se percibe la cultura organizacional del Poder Judicial?</p> <p>1.3. El derecho de acceso a la justicia desde la atención primaria en el despacho judicial.</p> <p>2. ¿Cómo lograr una cultura de servicio y excelencia?</p> <p>2.1. Normativa y criterios de calidad en el servicio a la persona usuaria.</p> <p>2.2. Normas y actitudes que favorecen las relaciones interpersonales.</p> <p>II. Rendición de cuentas y transparencia en la función jurisdiccional.</p> <p>1. Políticas institucionales sobre rendición de cuentas y</p>

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		<p>transparencia en el ejercicio de la judicatura: un camino en construcción.</p> <p>2. ¿Se deja de “ser” juez o jueza en la vida privada?</p> <p>3. Relevancia social de la motivación y fundamentación de las decisiones administrativas y de las resoluciones jurisdiccionales.</p>
<p>Manejo de audiencias</p>	<p>Dirigir audiencias judiciales orales, en un clima de ética y respeto, con el propósito de obtener información relevante para la toma de decisiones de forma lógica, justificada y comprensible.</p>	<p>1. La audiencia judicial como un contexto para la comunicación oral</p> <p>1.1 Características y cualidades de la persona juzgadora como comunicadora oral.</p> <p>1.2 Respiración. Cualidades del sonido. Inflexiones de la voz.</p> <p>1.3 Lenguaje no verbal. El cuerpo, actitudes y gestualidad.</p> <p>1.4 El espacio.</p> <p>2. El rol de la persona juzgadora en el sistema de oralidad</p> <p>2.1 La actitud del juez en la dirección de la audiencia oral. El comportamiento ético y respetuoso.</p> <p>2.2 Funciones de la persona juzgadora en la audiencia oral.</p> <p>2.3 Circulares institucionales y criterios jurisprudenciales sobre la aplicación de la oralidad en las audiencias judiciales en las distintas materias.</p> <p>2.3.1 Civil</p> <p>2.3.2 Laboral</p> <p>2.3.3 Pensiones alimentarias</p> <p>2.3.4 Tránsito</p> <p>2.3.5 Contravencional</p> <p>2.3.6 Violencia doméstica.</p> <p>2.4 Marco normativo para el examen y contraexamen de personas declarantes en la audiencia judicial.</p> <p>2.4.1 Civil</p> <p>2.4.2 Laboral</p>

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		2.4.3 Pensiones alimentarias 2.4.4 Tránsito 2.4.5 Contravencional 2.4.6 Violencia doméstica. 2.5 El dictado oral del fallo judicial
Toma y emisión de decisiones	Ponderar crítica y analíticamente cada situación planteada, en aras de identificar y explicar de manera objetiva, comprensible y justificada la solución que sea más respetuosa de la dignidad humana y de los derechos fundamentales.	I. La decisión jurisdiccional 1. Noción de “decisión” y de “toma de decisión”, p. 4-11 1.1. Acción humana cotidiana NHN 1.2. Toma de decisión desde la psicología de la motivación, p. 5-6 1.3. Motivación y decisión, p. 8 1.4. Variables motivacionales, p. 8-11 2. Discreción judicial y sistema democrático, p.12-45 2.1. Amplio margen de discrecionalidad de la persona juzgadora, p. 12 2.2. Protagonismo de la persona juzgadora en la creación del Derecho, p.13-14 2.3. La función de los principios jurídicos, p. 14-18 2.4. La discrecionalidad en la aplicación de los principios, p. 19-23 2.5. Sacrificio de la seguridad jurídica, p. 25 2.6. ¿Es posible eliminar o minimizar la discrecionalidad? P. 24-45 3. Toma de decisiones y argumentación jurídica, p. 46-57 3.1. Las normas en la decisión judicial, p. 46-48 3.2. Lógica y certeza, p. 48-50 3.3. Contexto de descubrimiento y decisión, p. 50-55 3.4. Razonamiento y retórica, p. 55-57 II. ¿Modelo de resolución de casos judiciales?

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		<p>1. Modelo de resolución de casos, p. 62-74</p> <p>1.1. El marco (o contexto) de la decisión jurisdiccional, p. 62-63</p> <p>1.2. Problemas planteados por el proceso decisorio, p. 62-65</p> <p>1.2.1. Problemas relativos a la prueba de los hechos (quaestio facti), p. 63</p> <p>1.2.2. Problemas relativos a la aplicación de la norma (quaestio iuris), p.63</p> <p>1.3. Tipos de procesos (declarativo y normativo), p.63</p> <p>1.4. Deberes de la persona juzgadora,</p> <p>1.4.1. Deber de resolver las controversias judiciales, p.64</p> <p>1.4.2. Deber de fundamentar los fallos (se profundiza en el punto IV), p.65</p> <p>1.4.3. Deber de aplicar el derecho en la fundamentación, p.70-72</p> <p>1.4.4. Noción de aplicación y aplicabilidad de la norma, p.72-74</p> <p>1.4.5. Algunos problemas relacionados con la aplicación (interpretación) de la norma NHN</p> <p>2. Tipos de resoluciones, p.85-88</p> <p>2.1. Concepto, requisitos y características, p. 85-86</p> <p>2.2. Clasificación de las resoluciones en doctrina, p. 87</p> <p>2.3. Clasificación de las resoluciones en la legislación civil costarricense, p.87-88</p> <p>3. Decisiones jurisdiccionales en un sistema procesal de oralidad, p. 75-84</p> <p>3.1. Concepto y naturaleza jurídica de la sentencia, p. 75</p> <p>3.2. Formación interna de la sentencia, p. 76-77</p> <p>3.3. Estructura externa de la sentencia, p. 78</p>

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		<p>3.4. La sentencia oral y su formación interna y estructura externa, p. 79-84</p> <p>III. Fundamentación de las resoluciones judiciales</p> <p>1. Noción de fundamentación, p. 136-148</p> <p>1.1. Distinción entre justificación en sentido objetivo y subjetivo, en sentido formal y sustantivo, interna y externa, p.136-137</p> <p>1.2. ¿Son fundamentación, justificación y motivación sinónimos?, p. 148</p> <p>1.3. La justificación formal y la justificación sustantiva, p.136-147</p> <p>2. Importancia y validez de la fundamentación, 64-70</p> <p>2.1. Exigencia constitucional y política (legitimación de la labor jurisdiccional, debido proceso, transparencia, objetividad, imparcialidad, erradicación de arbitrariedad, juez natural, competencia, etc.), NHN</p> <p>2.2. Deber de fundamentar los fallos (viene del punto I), p. 64</p> <p>2.2.1. Dos nociones de justificación normativa: lógica y axiológica, p. 65-70</p> <p>2.2.2. La justificación jurídica, p. 70</p> <p>2.3. Acceso a la justicia y derecho de las partes a la fundamentación NHN</p> <p>2.4. Control de la resolución por las partes y la opinión pública NHN</p> <p>3. Contenido de la fundamentación, p.148-154</p> <p>3.1. Tipos de fundamentación (descriptiva, fáctica, jurídica e intelectual), NHN</p> <p>3.2. Fundamento como elemento de racionalización del sistema procesal, p.148</p>

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		<p>3.3. Motivación como acto comunicativo y como fuente de indicios, p. 149</p> <p>3.4. Verdadero sentido de la motivación, p.149-150</p> <p>3.5. Fundamentación por parte de los órganos colegiados, p.150-154</p> <p>4. Forma de expresión de la fundamentación</p> <p>4.1. Clara</p> <p>4.2. Concisa, etc.</p> <p>5. ¿Qué debe caracterizar a la persona juzgadora que toma la decisión? NHN</p> <p>5.1. Búsqueda de objetividad e imparcialidad</p> <p>5.2. Principio de independencia judicial</p> <p>5.3. Celeridad, seguridad y firmeza</p> <p>5.4. Persona juzgadora con capacidad para autoevaluarse e identificar factores subjetivos que influyen en la interpretación de la norma</p> <p>5.5. Persona juzgadora con capacidad para autocontrolarse y evitar o reducir el nivel de impacto de factores externos que afectan su imparcialidad.</p> <p>IV. Evaluación de las decisiones jurisdiccionales</p> <p>1. La actividad procesal defectuosa, (López) p.91-96,</p> <p>1.1. Los principios que la rigen, p. 92-93</p> <p>1.2. Nulidades procesales, p.93-96</p> <p>1.3. La protesta por actividad procesal defectuosa en casos penales, NHN</p> <p>2. La interposición de impugnaciones, p. 97-105</p> <p>2.1. Concepto, p. 97</p> <p>2.2. Principio de recurribilidad, p. 98-99</p>

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		<p>2.3. Error in iudicando y error in procedendo, p. 100</p> <p>2.4. Clasificación de los recursos (revocatoria, apelación, casación y revisión). p. 101-105</p> <p>2.5. Flexibilidad, objetividad y sentido crítico de la persona juzgadora para reconocer vicios, defectos o errores, NHN</p> <p>V. Factores que influyen en la decisión</p> <p>1. Factores sociales que influyen en resolución (introducción), p. 109-114</p> <p>2. Factores internos (de la persona juzgadora): p. 114-131</p> <p>2.1. Relacionados con el estatus social y el ejercicio profesional de la persona juzgadora (burocratizada, deshumanizada, poco transparente, arbitraria), p.114-120</p> <p>2.2. Factores relativos a la identificación ideológica y cultural (ideología política, religión, moral y cultura jurídica), p. 120-122</p> <p>2.3. Factores subjetivos o condiciones personales relacionadas con variables sociales (la edad, sexo, género, estado civil, tipo de educación familiar y socialización de la persona juzgadora), p. 122-126</p> <p>2.4. Estereotipos y prejuicios, p. 128-129</p> <p>2.5. Otros factores relevantes (corrupción, vivencias personales o traumas, etc.), p.129-131</p> <p>3. Factores externos (a la persona juzgadora), 114-128</p> <p>3.1. Relacionados con el ambiente institucional (burocrático, sistema de selección</p>

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		<p>favorecedor de la dependencia al criterio de quienes le nombran en el cargo, que relega a la persona juzgadora a actuaciones meramente administrativas, etc.), p.114-120</p> <p>3.2. Relacionados con la presión política (sistemas de selección por ejemplo de Magistrados en Costa Rica a través de la Asamblea Legislativa), p.126-128</p> <p>3.3. Relacionados con la presión mediática, p.126-128</p> <p>3.4. Otros (coacción o amenaza familiar, a la integridad física o seguridad personal, etc.) NHN</p> <p>*Nota "NHN:" significa que no hay ningún respaldo del tema en la antología del módulo.</p>
<p>Organización y planificación del despacho</p>	<p>Emplear estrategias y técnicas que permitan organizar el despacho judicial y planificar las tareas de manera eficiente, eficaz y pertinente, como características de un servicio de calidad y de promoción de una cultura de confianza hacia la administración de justicia.</p>	<p>Sesión 1. Los procesos administrativos del despacho judicial, según la normativa institucional y nacional.</p> <p>Sesión 2. Los procesos administrativos del despacho judicial, según la normativa institucional y nacional. Verificación in situ del manejo real de estos temas.</p> <p>Sesión 3. Pasos para la elaboración de los planes anuales operativos (PAO)</p> <p>Sesión 4. Técnicas para el análisis de problemas y toma de decisiones para la implementación de mejoras: FOCAR y planificación con perspectiva de género. .</p> <p>Sesión 5. Informes y estadísticas para la toma de decisiones, integración de normas GICA en el quehacer judicial.</p> <p>Sesión 6. ¿Cómo y por qué administrar bajo la normativa de control interno y valoración de riesgos?.</p>

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		<p>Diferencias con el sistema GICA.</p> <p>Sesión 7. Evaluación y seguimiento de los planes operativos y su relación con el éxito de la función judicial: ¿Qué hacemos con los problemas que no califican para el PAO?</p> <p>Sesión 8. Integración de técnicas y conceptos del módulo: exposición de PAOs individuales.</p>
<p>Ejecución de las resoluciones</p>	<p>Proponer las acciones que permitan el cumplimiento oportuno y efectivo de la decisión y reconocer su importancia para el logro de la paz social y la institucionalidad democrática.</p>	<p>1.- Tutela Judicial Efectiva</p> <p>1.1. El derecho a la ejecución de la sentencia como derecho constitucional</p> <p>1.2. Justicia Pronta y Cumplida</p> <p>1.3 Las resoluciones inejecutables</p> <p>2. La jurisprudencia en materia de ejecución de resoluciones</p> <p>2.1. Sala Constitucional</p> <p>2.2. Salas Primera y Segunda</p> <p>a. Competencias</p> <p>b. Congruencia (cosa juzgada)</p> <p>3. La ejecución y su problemática en las diversas materias</p> <p>3.1- La ejecución en las resoluciones de la jurisdicción contravencional</p> <p>3.2. La ejecución en las resoluciones de la jurisdicción laboral</p> <p>3.3. La ejecución en las resoluciones de la jurisdicción civil</p> <p>3.4 La ejecución en las resoluciones de la jurisdicción de familia</p> <p>a.- Pensiones alimentarias</p> <p>b.- Violencia doméstica</p> <p>4. Relación del Poder Judicial con</p>

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		<p>otras instituciones en materia de ejecución</p> <p>4.1. El Registro Nacional: Por la persona usuaria</p> <p>4.2. Fuerzas Policiales</p> <p>a. La captura</p> <p>b. El allanamiento</p> <p>c. La puesta en posesión y el desahucio</p>
<p>Elaboración del cuadro fáctico</p>	<p>Elaborar con objetividad y transparencia la base fáctica sobre la cual se emitirá la decisión.</p>	<p>1.- El hecho objeto de prueba y conocimiento</p> <p>1.1.- Los enunciados sobre los hechos que emanan de los sujetos procesales</p> <p>1.1.1.- Noción de hecho y “enunciado del hecho”</p> <p>1.1.2.- Clasificación de los enunciados sobre los hechos:</p> <p>1.1.2.1.- Hechos principales</p> <p>1.1.2.2.- Hechos secundarios</p> <p>1.1.3.- Hecho admitido y hecho controvertido</p> <p>1.2.- El supuesto de hecho y la interpretación de la norma</p> <p>1.2.1.- Identificación de la norma jurídica aplicable (define y califica el hecho)</p> <p>1.2.2.- Interpretación de la norma jurídica (NHN)</p> <p>1.2.3.- Norma jurídica provisional y definitiva (subsunción, NHN)</p> <p>1.2.4.- Juicios de valor y conceptos indeterminados en la norma jurídica</p> <p>1.3.- El hecho relevante y controvertido (objeto de prueba)</p> <p>1.3.1.- Noción de hecho relevante (repaso)</p> <p>1.3.2.- Noción de hecho controvertido (repaso)</p> <p>2.- Demostración de los enunciados sobre los hechos relevantes y controvertidos (objeto de prueba)</p> <p>2.1.- Repaso del método seguido</p>

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		<p>en el Módulo de Valoración de la prueba</p> <p>2.1.1.- Distinguir las distintas fases de la actividad probatoria y sus alcances</p> <p>2.1.2.- Diferenciar entre cómo tener por demostrado el hecho y cómo describirlo.</p> <p>2.1.2.1.- En el módulo de valoración de la prueba estudiamos cómo se tiene por probado o determina el hecho probado.</p> <p>2.1.2.2.- En este modelo veremos cómo se formula o describe (cómo se redacta) y cómo se justifica en la resolución.</p> <p>2.2.- Noción e implicaciones de la carga de la prueba</p> <p>2.2.1.- Hechos constitutivos, impeditivos, extintivos y negativos</p> <p>2.2.2.- Otros: la culpa en asuntos civiles y la prueba de la ley extranjera</p> <p>2.3.- Estados intelectuales de la persona juzgadora</p> <p>2.3.1.- Certeza</p> <p>2.3.2.- Duda</p> <p>2.3.3.- Probabilidad</p> <p>3.- Algunas estrategias para la exposición de los hechos probados y no probados y su justificación</p> <p>3.1.- Los enunciados de los hechos por parte de los sujetos procesales</p> <p>3.1.1. Importancia de la formulación de los enunciados sobre los hechos en la demanda y en la contestación</p> <p>3.1.1.1.- ¿Cuál es la importancia de la descripción de los enunciados sobre los hechos en la demanda? Primera lista de posibles opciones de solución</p> <p>3.1.1.2.- ¿Cuál es la relevancia de la descripción</p>

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		<p>n de los enunciados sobre los hechos en la contestación? Segunda lista de posibles opciones de solución</p> <p>3.1.1.3.- El principio de congruencia</p> <p>3.1.2.- Recomendaciones para la descripción de los enunciados sobre los hechos en la demanda, en la contestación y otras gestiones</p> <p>3.1.2.1.- De manera afirmativa.</p> <p>3.1.2.2.- De forma verosímil o veraz</p> <p>3.1.2.3.- De manera íntegra</p> <p>3.1.2.4.- Exposición lógica, congruente y pormenorizada</p> <p>3.1.2.5.- Ordenada y clara</p> <p>3.1.2.6.- Omitir glosa o comentarios</p> <p>3.1.2.7.- Reglas del artículo 290 del CPC , incisos 2) y 5)</p> <p>3.1.2.8.- Reglas del artículo 280 y 402 del CPP</p> <p>3.1.2.9.- Otras recomendaciones</p> <p>3.1.2.10.- Informes policiales y otras gestiones (tránsito, faltas y violencia)</p> <p>3.2.- La determinación y descripción de los hechos probados o no probados en la resolución</p> <p>3.2.1.- ¿Cómo determinar o establecer los hechos probados y no probados?</p> <p>3.2.1.1.- Evaluar crítica y analíticamente los enunciados sobre los hechos expresados por los sujetos procesales</p> <p>3.2.1.2.- Identificar la norma aplicable (de forma preliminar y definitiva, aspectos valorativos y conceptos indeterminados, determinar el supuesto de hecho de la norma y compararlo con el de la demanda, gestión, etc..</p> <p>3.2.1.3.- Delimitar hechos relevantes y controvertidos (según la norma</p>

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		<p>aplicable de manera preliminar y definitiva)</p> <p>3.2.1.4.- Evaluar el material probatorio (en contraste con el hecho relevante)</p> <p>3.2.1.5.- Determinar cuáles hechos encuentran respaldo probatorio y cuáles no tienen dicho sostén.</p> <p>3.2.2.- ¿Cómo se describen o exponen los hechos probados y no probados?</p> <p>3.2.2.1.- Aplicación de las recomendaciones para la formulación de los hechos de la demanda y la contestación</p> <p>3.2.2.2.- Recomendaciones específicas para la formulación de los hechos: uno por uno; en forma clara y sintética; siguiendo orden cronológico; omitiendo juicios valorativos; sobre las cuestiones debatidas; etc.</p> <p>3.2.3.3. ¿Qué requisitos exige nuestra legislación para cada materia o aplicables supletoriamente?</p> <p>3.3.- ¿Cómo se justifican los hechos probados y no probados en la resolución?</p> <p>3.3.1.- Significado e importancia de la motivación</p> <p>3.3.1.1.- ¿Qué es motivar?</p> <p>3.3.1.2.- Sentido y necesidad de la motivación (legitimidad de la función jurisdiccional y del Estado Democrático)</p> <p>3.3.1.3.- Distinción entre motivación-actividad y motivación-documento</p> <p>3.3.2.- ¿Qué se motiva? ¿Adónde se inserta la motivación de los hechos tenidos por demostrados?</p> <p>3.3.2.1.- Estructura de la resolución judicial</p> <p>3.3.2.2.- Ideas introductorias acerca de la elaboración del “co</p>

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		<p>nsiderando sobre los “hechos probados y no probados”</p> <p>3.3.2.3.- ¿Hay que motivar la premisa jurídica? ¿La premisa jurídica debe motivarse en forma separada a la motivación de la premisa fáctica?</p> <p>3.3.3.- ¿Cómo se motiva? Aspectos relativos al contenido de la justificación</p> <p>3.3.3.1.- ¿Cuál es el contenido de la justificación de la premisa fáctica?</p> <p>3.3.3.2.- ¿Cuál es el contenido de la justificación de cada enunciado fáctico según sea una constatación, una conclusión o una hipótesis?</p> <p>3.3.3.3.- ¿Qué significado ostenta el “test de coherencia” y su distinción con el principio de congruencia?</p> <p>3.3.4.- ¿Cómo se motiva? Aspectos relativos a la forma de expresión de los motivos</p> <p>3.3.4.1.- Debe existir congruencia entre lo aducido (denunciado) y decidido y no existir contradicciones a lo interno de la resolución,</p> <p>3.3.4.2.- La cadena de razones debe expresarse de forma comprensible, (NHN)</p> <p>3.3.4.2.- Los motivos deben seguir un orden lógico y coherente</p> <p>3.3.4.3.- Las explicaciones deben ser concisas y precisas</p> <p>3.3.4.4.- Usar adecuadamente el lenguaje técnico jurídico</p> <p>3.3.4.5.- Usar lenguaje inclusivo y no discriminatorio</p> <p>4.- La elaboración y justificación de los hechos probados y no probados en resoluciones de cada materia</p> <p>4.1.- Violencia doméstica</p> <p>4.1.1. ¿Existen exigencias normativas específicas</p>

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
		<p>para la descripción y justificación?</p> <p>4.1.2.- ¿Corresponde aplicar las reglas del CPC?</p> <p>4.2.- Tránsito</p> <p>4.2.1.- ¿Existen exigencias normativas específicas para la descripción y la justificación?</p> <p>4.2.2. ¿Corresponde aplicar las reglas del CPP?</p> <p>4.3. Laboral</p> <p>4.3.1.- ¿Existen exigencias normativas específicas para la descripción y la justificación?</p> <p>4.3.2. ¿Corresponde aplicar las reglas del CPC?</p> <p>4.4. Civil</p> <p>4.4.1.- ¿Existen exigencias normativas específicas para la descripción de los hechos probados y no probados?</p> <p>4.4.2. ¿Existen exigencias normativas específicas para la justificación de los hechos probados y no probados?</p> <p>4.5. Pensiones Alimentarias</p> <p>4.5.1.- ¿Existen exigencias normativas específicas para la descripción y la justificación?</p> <p>4.5.2. ¿Corresponde aplicar las reglas del CPC?</p> <p>4.6. Contravenciones</p> <p>4.6.1.- ¿Existen exigencias normativas específicas para la descripción de los hechos probados y no probados?</p> <p>4.6.2. ¿Existen exigencias normativas específicas para la justificación de los hechos probados y no probados?</p> <p>*Nota "NHN:" significa que no hay ningún respaldo del tema en la antología del módulo.</p>
PRÁCTICA PROFESIONAL TUTELADA		

NOMBRE DEL MÓDULO	COMPETENCIA GENERAL	CONTENIDOS
Práctica Profesional Tutelada	Fortalecer conocimientos, habilidades o destrezas y actitudes indispensables para el óptimo desempeño profesional, que complementa el proceso de formación. Facilita el ejercicio de las competencias a través de metodologías y recursos contextualizados en la realidad laboral.	
Juzgados Primera Instancia		<ul style="list-style-type: none"> • Proyecto 1: Actuaciones y resoluciones interlocutorias. • Proyecto 2: Implementación y seguimiento de propuestas de mejora
Juzgados Primera Instancia (se cambia de despacho)		<ul style="list-style-type: none"> • Proyecto 3: Gestión del talento humano, dictado de resoluciones y su ejecución • Proyecto 4: Organización y planificación del despacho judicial, actuaciones, resoluciones interlocutorias, resoluciones finales o sentencias en casos complejos y ejecución.
Juzgados de Segunda Instancia		<ul style="list-style-type: none"> • Proyecto 5: Análisis y decisión de impugnaciones, participación en diligencias de segunda instancia y estudio de novedades jurisprudenciales

II.- Sobre el reconocimiento del Programa FIAJ como un año de experiencia laboral

El contrato que las personas aspirantes suscriben con el Poder Judicial para el Programa FIAJ es de índole académico, por lo tanto, no genera una relación laboral. Lo anterior no permite considerar la posibilidad de tomar este período como parte de la experiencia laboral. Si bien las personas aspirantes realizan prácticas de allanamiento, sentencias, audiencias y otras actividades, las mismas se desarrollan como parte del proceso formativo y en calidad de aspirantes a la judicatura en proceso de práctica, y no como jueces y juezas. En virtud de lo expuesto, no estamos de acuerdo con este planteamiento.”

-0-

Relacionado con el tema el Consejo de la Judicatura en la sesión CJ-43-2014 celebrada el 25 de noviembre de 2014, artículo IX, conoció la gestión planteada por la II y III promoción del FIAJ, en los siguientes términos:”

“La señora Silvia Navarro Romanini, Secretaria General de la Corte en oficio número 6592 de 01 de julio del presente año, solicitó rendir informe sobre la gestión planteada por un grupo de egresados y egresadas del II y III Programa de Formación de Aspirantes a la Judicatura (FIAJ), que a su vez fue conocida en la sesión CJ-26-2014 celebrada el 29 de julio, artículo XVI del Consejo de la Judicatura, según la siguiente transcripción literal:

"Documento: 9565 y 10437 y 17945

La Generación de Egresados y Egresadas II y III del Programa de Formación para Aspirantes a la Judicatura **FIAJ**, mediante oficio de 17 de junio de 2014, solicitaron:

"El programa de Formación Inicial de Aspirantes a la Judicatura es un proyecto colmado de grandes beneficios, de expectativas y herramientas que proveen a la futura persona juzgadora, de las bases necesarias para que en su desarrollo profesional cumpla a cabalidad la función jurisdiccional.

Estas herramientas facilitan el desarrollo, no solamente desde el punto de vista en materia de derecho, sino se amplía más allá, y forma a esta persona con un perfil crítico, sensibilizado, humanizado y conciliador. Herramientas provistas por el **FIAJ**, que en este momento es el único proyecto que provee a la persona que se propone a iniciar la función como juez o jueza de la República de una mística en tan importante función.

Es de ahí la importancia del Programa de Formación Inicial de Aspirantes a la Judicatura, que quienes hemos tenido la bendición de poder integrar tan ambicioso proyecto podemos dar fe, así como aquellos que con expectativas futuras ansian un espacio dentro del programa.

Es claro que el programa que nos ocupa, cumple con las pautas marcadas con la normativa de Carrera Judicial, ya que las personas que logran superar tan noble reto, ponen a prueba su idoneidad para ejercer la función. Además que la idoneidad como producto final, es la que la persona usuaria exige como un servicio de calidad, al cual está llamado a brindar el Poder Judicial.

Es contundente el pensamiento que el esfuerzo y empeño que ponen cada uno de quienes integran tal proyecto, sean estos aspirantes, egresados, docentes, personal administrativo y directivo, así como colaboradores, no se basa en la medición de entrada de la persona aspirante, sino por el contrario, denotar en ellos el diamante que luego de esculpir se puede obtener, por lo cual la medición de importancia no es propiamente la de ingreso, ya que ésta, a nuestro criterio es la base para determinar que personas tienen las cualidades necesarias para asumir tan ambicioso reto y salir victoriosos del mismo, sino que por el contrario, la medición de mayor importancia es la de salida del programa, y así medir el acervo de conocimientos que logró absorber, en forma de metáfora que tan lleno conocimientos se puede medir en ese vaso que inicio el programa de forma vacía. Conocimientos que son el producto final que sirven de herramienta para brindar un servicio de calidad a la persona usuaria, ya que las competencias que logra

interiorizar, amalgamando su personalidad con el perfil de persona juzgadora, son los que a la postre se convierten en un servicio de calidad al cual está llamado a brindar el Poder Judicial.

En relación con lo anterior, es preciso denotar tal importancia, y con humildad se reconoce que al inicio de tal programa, cada una de las personas aspirantes en ese aspecto fundamental de formación inicio como el vaso vacío, sin embargo al momento de salida del mismo, se obtuvo una gama de conocimientos los cuales con gran disposición, profesionalismo, responsabilidad y diligencia ponemos al servicio de tan honorable servicio judicial.

Por lo anterior, es que con sumo respeto solicitamos a los respetables integrantes de este Consejo e instancias correspondientes, valorar las siguientes propuestas:

I. La nota de salida del programa, sea la única que determine el porcentaje que se transfiera a la nota de carrera judicial. Lo anterior tomando como base lo expuesto, en relación con los conocimientos adquiridos durante el programa, mismo que son los que van influir en el servicio de calidad que se debe brindar. Unido a lo anterior, se nos coloque en una condición de igualdad ante los compañeros que con gran esfuerzo obtienen su nota mediante la modalidad de examen genérico, a continuación se desarrolla un esquema con el cual se demuestra la condición de inferioridad porcentual en nota de una persona que egresa del Programa de Formación Inicial de Aspirantes a la Judicatura, cotejada la misma con la persona que realiza el examen genérico. Para el siguiente ejemplo se toma como base una persona que egresa del programa **FIAJ**, y esa misma persona que nota obtiene si en lugar de integrar el programa obtiene la misma nota al realizar el examen genérico.

En este sentido el señor Juan Pérez, luego de un gran esfuerzo logra obtener en el examen genérico una nota de cien por ciento, los cuales de forma automática corresponden a un setenta y cinco en nota de carrera judicial, a la cual hay que adicionarle los porcentajes básicos de nota de salida de la universidad y entrevista. Bajo esta tesis, el señor Pérez obtuvo un cinco por ciento en la entrevista y como nota de salida de la universidad promedio un uno punto noventa, lo cual da como resultado un ochenta y uno punto noventa en la nota de carrera judicial ($75+5+1.90 = 81.90$ %). Sin embargo, el mismo señor Juan Pérez, realizando el mismo esfuerzo y luego de un año de absorber competencias y conocimientos, logrando desarrollar sus características y potencializar su perfil de persona juzgadora (brindado con las herramientas que el programa **FIAJ** provee), logra obtener en su nota final de salida del programa el mismo cien por ciento, sin embargo por el sistema de evaluación hasta este momento vigente, al se le debe tomar en cuenta el porcentaje de ingreso al programa **FIAJ**, mismo que como es de conocimiento, el promedio apenas alcanza un ochenta en la nota de examen y corresponde a un veinticuatro por ciento de treinta posibles, por lo tanto el señor Pérez ya perdió un seis por ciento, continuando con el ejemplo, el señor Pérez tiene un veinticuatro por ciento de nota de ingreso, y como nota de salida, por obtener la excelencia logro los cuarenta y cinco posibles, para un

total de nota que se transfiere a carrera judicial de sesenta y nueve por ciento ($24+45= 69 \%$), (nótese que a este momento, ya tiene un seis por ciento de deficiencia en relación con la persona que obtuvo un cien por ciento en la nota del examen genérico). Si a ese sesenta y nueve por ciento, se le adiciona el cinco por ciento de la entrevista, y el uno punto noventa de notas promedio de salida de la universidad, el señor Pérez alcanza una nota de setenta y cinco punto noventa por ciento en carrera judicial ($69+5+1.90= 75.90 \%$).

El anterior ejemplo demuestra como en igualdad de condiciones, una persona egresada del programa **FIAJ**, se encuentra en clara desventaja ante la misma persona que realiza el examen genérico.

Unido a lo anterior, cabe destacar que el programa FIAJ, provee de un dos por ciento adicional a la persona que logre egresar del mismo, sin embargo, ni con este plus se logra alcanzar la condición de igualdad.

Además de la situación de desventaja que se mantiene, ya que si la persona que realiza el examen genérico, tiene la oportunidad de obtener una maestría, esta automáticamente le adicionaría tres por ciento a su nota de carrera judicial. Sin embargo, la persona egresada del programa FIAJ, al obtener una maestría, esta únicamente le corresponde un uno por ciento, lo anterior por cuanto ya obtuvo y dos por ciento otorgados de forma automática por el programa FIAJ. En conclusión sobre este punto específico, la desventaja o la condición de desigualdad se mantiene en relación de las personas que realizan el programa **FIAJ**, en contra posición de una persona que realiza el examen genérico. Otro punto de gran importancia, lo es en relación con los nombramientos, ya que el departamento encargado de otorgarlos es presidencia, y en su actuación de legalidad lo hacen basados en las listas conformadas a partir de las notas, situación que en este momento beneficia a las personas que realizan el examen genérico, por la condición antes descrita.

Además la oportunidad de integrar ternas se ve diluida por la nota de carrera judicial que es transferida. Como último punto, no nos encontramos integrando listas de jueces suplentes, condición que inclusive compañeros judiciales los cuales no han cumplido con el requisito de idoneidad (no tienen nota en carrera judicial, colocando en un riesgo mayor la calidad del servicio al no haber cumplido con el requisito de idoneidad), algunos si se encuentran incluidos obteniendo nombramientos que suman puntaje en experiencia y dejando sin oportunidad a algunos que inclusive ya cumplen con tal requisito, mismos que son una población a este momento acreciente, por cuanto existen a esta data elegibles que no cuentan con nombramiento de persona juzgadora. Corolario de lo anterior, es con gran respeto solicitamos que se nos tome como nota en carrera judicial, únicamente la nota de adquisición de conocimientos

dentro del programa de Formación Inicial de Aspirantes a la Judicatura, sea esta la nota de salida. II. El año que con gran disposición y esfuerzo por las partes involucradas inclusive el Estado como tal con el aporte de fondos públicos para poder suministrar los recursos con los que se nos cancelo el subsidio y los recursos didácticos y humanos, sea valorado en carrera judicial como un año de experiencia. Lo anterior por

cuanto es un año colmado de experiencias transmitidas con gran esfuerzo por las personas docentes y personal administrativo y directivo, a cada una de las personas aspirantes. Experiencia que diluye el porcentaje de error en la función judicial {errar es de humanos y es un riesgo asumible, en relación con que si no hubiéramos tenido la oportunidad de adquirirla mediante el programa.

Lo expuesto con base en cada simulación de procesos a los que el programa en pro de la experiencia somete, simulaciones de actos como allanamientos, audiencias de conciliación, subastas públicas, audiencias orales, así como de resoluciones, como lo es el dictado de una homologación o acuerdo conciliatorio y el dictado de una sentencia oral. Por lo anterior es que solicitamos con gran respeto el ser valorada cada una de las propuestas antes citadas, por considerar que las mismas se encuentran basadas en fundamentos estables y fuertes. Atentamente generación de egresados y egresadas 11 y III del Programa de Formación de Aspirantes a la Judicatura **FIAJ**..."

-0-

Analizado el asunto, previamente a resolver se considera pertinente solicitar a la Sección Administrativa de la Carrera Judicial un informe técnico que contenga las reglas del concurso del **FIAJ** y que permita determinar la viabilidad de la propuesta.

SE ACORDÓ: Previamente a resolver, solicitar a la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, un informe técnico que permita determinar la viabilidad de la propuesta."

-0-

(...)

Asimismo, la señora Navarro Romanini, en oficio 11834-14 de 17 de noviembre en curso, comunicó el acuerdo de Consejo Superior, sesión celebrada el 30 de octubre último, artículo LVI, que en lo que interesa indica:

"En correo electrónico del 17 de junio de 2014, la licenciada Dalia Soza Mora, Jueza del Juzgado Contravencional y de Menor Cuantía de Carrillo, manifestó lo siguiente:

"El programa de Formación Inicial de Aspirantes a la Judicatura es un proyecto colmado de grandes beneficios, de expectativas y herramientas que proveen a la futura persona juzgadora, de las bases necesarias para que en su desarrollo profesional cumpla a cabalidad la función jurisdiccional.

Estas herramientas facilitan el desarrollo, no solamente desde el punto de vista en materia de derecho, sino se amplía más allá, y forma a esta persona con un perfil crítico, sensibilizado, humanizado y conciliador. Herramientas provistas por el FIAJ, que en este momento es el único proyecto que provee a la persona que se propone a iniciar la función como juez o jueza de la República de una mística en tan importante función.

Es de ahí la importancia del Programa de Formación

Inicial de Aspirantes a la Judicatura, que quienes hemos tenido la bendición de poder integrar tan ambicioso proyecto podemos dar fe, así como aquellos que con expectativas futuras ansían un espacio dentro del programa.

Es claro que el programa que nos ocupa, cumple con las pautas marcadas con la normativa de Carrera Judicial, ya que las personas que logran superar tan noble reto, ponen a prueba su idoneidad para ejercer la función. Además que la idoneidad como producto final, es la que la persona usuaria exige como un servicio de calidad, al cual está llamado a brindar el Poder Judicial.

Es contundente el pensamiento que el esfuerzo y empeño que ponen cada uno de quienes integran tal proyecto, sean estos aspirantes, egresados, docentes, personal administrativo y directivo, así como colaboradores, no se basa en la medición de entrada de la persona aspirante, sino por el contrario, denotar en ellos el diamante que luego de esculpir se puede obtener, por lo cual la medición de importancia no es propiamente la de ingreso, ya que ésta, a nuestro criterio es la base para determinar que personas tienen las cualidades necesarias para asumir tan ambicioso reto y salir victoriosos del mismo, sino que por el contrario, la medición de mayor importancia es la de salida del programa, y así medir el acervo de conocimientos que logró absorber, en forma de metáfora que tan lleno conocimientos se puede medir en ese vaso que inició el programa de forma vacía.

Conocimientos que son el producto final que sirven de herramienta para brindar un servicio de calidad a la persona usuaria, ya que las competencias que logra interiorizar, amalgamando su personalidad con el perfil de persona juzgadora, son los que a la postre se convierten en un servicio de calidad al cual está llamado a brindar el Poder Judicial.

En relación con lo anterior, es preciso denotar tal importancia, y con humildad se reconoce que al inicio de tal programa, cada una de las personas aspirantes en ese aspecto fundamental de formación inicio como el vaso vacío, sin embargo al momento de salida del mismo, se obtuvo una gama de conocimientos los cuales con gran disposición, profesionalismo, responsabilidad y diligencia ponemos al servicio de tan honorable servicio judicial. Por lo anterior, es que con sumo respeto solicitamos a los respetables integrantes de este Consejo e instancias correspondientes, valorar las siguientes propuestas:

I. La nota de salida del programa, sea la única que determine el porcentaje que se transfiera a la nota de carrera judicial. Lo anterior tomando como base lo expuesto, en relación con los conocimientos adquiridos durante el programa, mismo que son los que van influir en el servicio de calidad que se debe brindar. Unido a lo anterior, se nos coloque en una condición de igualdad ante los compañeros que con gran esfuerzo obtienen su nota mediante la modalidad de examen genérico, a continuación se desarrolla un esquema con el cual se demuestra la condición de inferioridad porcentual en nota de una persona que egresa del Programa de Formación Inicial de Aspirantes a la Judicatura, cotejada la misma con la persona que realiza el examen genérico. Para el siguiente ejemplo se toma como base una persona que egresa del programa FIAJ, y esa misma persona que nota obtiene si en lugar de integrar el programa obtiene la misma nota al realizar el examen genérico.

En este sentido el señor Juan Pérez, luego de un gran esfuerzo logra obtener en el examen genérico una nota de cien por ciento, los

cuales de forma automática corresponden a un setenta y cinco en nota de carrera judicial, a la cual hay que adicionarle los porcentajes básicos de nota de salida de la universidad y entrevista. Bajo esta tesis, el señor Pérez obtuvo un cinco por ciento en la entrevista y como nota de salida de la universidad promedio un uno punto noventa, lo cual da como resultado un ochenta y uno punto noventa en la nota de carrera judicial ($75+5+1.90=81.90\%$). Sin embargo, el mismo señor Juan Pérez, realizando el mismo esfuerzo y luego de un año de absorber competencias y conocimientos, logrando desarrollar sus características y potencializar su perfil de persona juzgadora (brindado con las herramientas que el programa FIAJ provee), logra obtener en su nota final de salida del programa el mismo cien por ciento, sin embargo por el sistema de evaluación hasta este momento vigente, al se le debe tomar en cuenta el porcentaje de ingreso al programa FIAJ, mismo que como es de conocimiento, el promedio apenas alcanza un ochenta en la nota de examen y corresponde a un veinticuatro por ciento de treinta posibles, por lo tanto el señor Pérez ya perdió un seis por ciento, continuando con el ejemplo, el señor Pérez tiene un veinticuatro por ciento de nota de ingreso, y como nota de salida, por obtener la excelencia logro los cuarenta y cinco posibles, para un total de nota que se transfiere a carrera judicial de sesenta y nueve por ciento ($24+45=69\%$), (nótese que a este momento, ya tiene un seis por ciento de deficiencia en relación con la persona que obtuvo un cien por ciento en la nota del examen genérico). Si a ese sesenta y nueve por ciento, se le adiciona el cinco por ciento de la entrevista, y el uno punto noventa de notas promedio de salida de la universidad, el señor Pérez alcanza una nota de setenta y cinco punto noventa por ciento en carrera judicial ($69+5+1.90=75.90\%$).

El anterior ejemplo demuestra como en igualdad de condiciones, una persona egresada del programa FIAJ, se encuentra en clara desventaja ante la misma persona que realiza el examen genérico. Unido a lo anterior, cabe destacar que el programa FIAJ, provee de un dos por ciento adicional a la persona que logre egresar del mismo, sin embargo, ni con este plus se logra alcanzar la condición de igualdad. Además de la situación de desventaja que se mantiene, ya que si la persona que realiza el examen genérico, tiene la oportunidad de obtener una maestría, esta automáticamente le adicionaría tres por ciento a su nota de carrera judicial. Sin embargo, la persona egresada del programa FIAJ, al obtener una maestría, esta únicamente le corresponde un uno por ciento, lo anterior por cuanto ya obtuvo y dos por ciento otorgados de forma automática por el programa FIAJ. En conclusión sobre este punto específico, la desventaja o la condición de desigualdad se mantiene en relación de las personas que realizan el programa FIAJ, en contra posición de una persona que realiza el examen genérico.

Otro punto de gran importancia, lo es en relación con los nombramientos, ya que el departamento encargado de otorgarlos es presidencia, y en su actuación de legalidad lo hacen basados en las listas conformadas a partir de las notas, situación que en este momento beneficia a las personas que realizan el examen genérico, por la condición

antes descrita. Además la oportunidad de integrar ternas se ve diluida por la nota de carrera judicial que es transferida. Como último punto, no nos encontramos integrando listas de jueces suplentes, condición que inclusive compañeros judiciales los cuales no han cumplido con el requisito de idoneidad (no tienen nota en carrera judicial, colocando en un riesgo mayor la calidad del servicio al no haber cumplido con el requisito de idoneidad), algunos si se encuentran incluidos obteniendo nombramientos que suman puntaje en experiencia y dejando sin oportunidad a algunos que inclusive ya cumplen con tal requisito, mismos que son una población a este momento acreciente, por cuanto existen a esta data elegibles que no cuentan con nombramiento de persona juzgadora.

Corolario de lo anterior, es con gran respeto solicitamos que se nos tome como nota en carrera judicial, únicamente la nota de adquisición de conocimientos dentro del programa de Formación Inicial de Aspirantes a la Judicatura, sea esta la nota de salida.

II. El año que con gran disposición y esfuerzo por las partes involucradas inclusive el Estado como tal con el aporte de fondos públicos para poder suministrar los recursos con los que se nos cancelo el subsidio y los recursos didácticos y humanos, sea valorado en carrera judicial como un año de experiencia. Lo anterior por cuanto es un año colmado de experiencias transmitidas con gran esfuerzo por las personas docentes y personal administrativo y directivo, a cada una de las personas aspirantes. Experiencia que diluye el porcentaje de error en la función judicial {errar es de humanos y es un riesgo asumible, en relación con que si no hubiéramos tenido la oportunidad de adquirirla mediante el programa. Lo expuesto con base en cada simulación de procesos a los que el programa en pro de la experiencia somete, simulaciones de actos como allanamientos, audiencias de conciliación, subastas públicas, audiencias orales, así como de resoluciones, como lo es el dictado de una homologación o acuerdo conciliatorio y el dictado de una sentencia oral.

Por lo anterior es que solicitamos con gran respeto el ser valorada cada una de las propuestas antes citadas, por considerar que las mismas se encuentran basadas en fundamentos estables y fuertes.

Atentamente generación de egresados y egresadas II y III del Programa de Formación de Aspirantes a la Judicatura FIAJ.
(...)"

- 0 -

Previamente a someter la gestión anterior a conocimiento de este Consejo, la Secretaría General de la Corte, mediante oficio N° 6685-14 del 3 de julio de 2014, trasladó al Consejo Directivo de la Escuela Judicial, copia de la gestión presentada por la generación de egresados y egresadas del II y III Programa de Formación de Aspirantes a la Judicatura (FIAJ) con el fin de que se rindiera el informe correspondiente.

Informa la Secretaría General que en cumplimiento de lo dispuesto por la Corte Plena y el Consejo Superior del Poder Judicial, en las sesiones celebradas el 10 y el 11 de diciembre de 2012, artículos XIII y XXV,

respectivamente, en que se conoció el estudio efectuado por la Auditoría, denominado

"Evaluación de la efectividad del proceso de seguimiento de las disposiciones emitidas por Corte Plena y Consejo Superior, que requirieran estudios de algunos despachos para su resolución final, se procedió a solicitar al Consejo de la Judicatura, mediante oficio N° 9066-14 del 4 de setiembre de 2014, que en el plazo de 10 días contados a partir del recibo de la comunicación, remitiera el informe solicitado mediante oficio N° 6685-14 o indicara los motivos por los que no se ha contestado oportunamente y definiera un plazo prudencial para su remisión.

En sesión N° 85-14 celebrada el 24 de setiembre de 2014, artículo LII, se dispuso tomar nota de la comunicación de la Sección

Administrativa de la Carrera Judicial, en que hizo de conocimiento que el informe relacionado con la solicitud para que se tome como nota en carrera judicial la obtenida en el Programa FIAJ, se encuentra en estudio por parte del Consejo de la Judicatura - Sección Administrativa de la Carrera Judicial y el mismo sería rendido en un término de dos meses.

Se acordó: Tomar nota de la gestión anterior y trasladarla al Consejo de la Judicatura, con el fin de que considere los argumentos que se exponen dentro de la propuesta que está realizando el Consejo Directivo de la Escuela Judicial en la evaluación del Programa FIAJ y se informe a este Consejo lo que corresponda."

-0-

En atención al acuerdo anterior, el señor Francisco Arroyo Meléndez, Jefe del Departamento de Personal, rinde el informe solicitado en los siguientes términos:

1) Las y los petentes se refieren a aspectos específicos que serán abordados en ese orden:

a. Que la nota de salida del programa FIAJ, sea la única que determine el porcentaje que se transfiera a la nota de carrera judicial.

b. Se señala que las personas que realizan el examen genérico y tienen la oportunidad de obtener una maestría, esta automáticamente le adicionaría tres por ciento a su nota de carrera judicial. Sin embargo, la persona egresada del programa FIAJ, al obtener una maestría, esta únicamente le corresponde un uno por ciento, lo anterior por cuanto ya obtuvo dos por ciento otorgados de forma automática por el programa FIAJ.

c. No se encuentran integrando listas de jueces suplentes, condición, y compañeros judiciales que no han cumplido con el requisito de idoneidad, si lo están.

a>

4. Que la experiencia acumulada durante el año del Programa sea reconocida para los efectos de la carrera judicial.

(...)

De accederse a la solicitud que hacen las personas petentes debe de realizarse las siguientes acciones:

- a. Modificar el artículo 30 bis del Reglamento de la Carrera Judicial y señalar que el concurso que se realice será exclusivo para la selección de los aspirantes a ese programa. Asimismo, establecer que la nota obtenida en las pruebas no tendrá valor alguno en la ponderación del promedio de elegibilidad, sino que será únicamente para efectos de la selección.
- b. Establecer que de superarse el cupo definido para el Programa, las personas que obtengan la nota deseable y no puedan ingresar, se consideren en la promoción siguiente.
- c. Considerar que las personas petentes se sometieron a un proceso cuyas reglas se definieron en el cartel de publicación respectivo.

-0-

Este Consejo tiene por rendido el informe.

Asimismo, procede solicitar a la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, adicione al informe los contenidos del Programa FIAJ y elabore una propuesta integral que incluya la revisión del reglamento y del contrato del Programa FIAJ con el fin de que a los aspirantes del programa se les obligue aceptar el integrar todas las ternas que se les consulte, independientemente del lugar en que se trate.

SE ACORDÓ: Que la Sección Administrativa de la Carrera Judicial adicione al informe los contenidos del Programa FIAJ y elabore una propuesta integral que incluya la revisión del reglamento y del contrato del Programa FIAJ con el fin de que a los aspirantes del programa se les obligue aceptar el integrar todas las ternas que se les consulte.”

-0-

Analizados los informes, así como los contenidos y carga académica del Programa FIAJ, se considera de recibo la petición para que se modifique la calificación que actualmente se obtiene en dicho Programa, de tal manera que habría que variar el sistema de evaluación, según está concebido para esta modalidad, en el artículo 30 bis del Reglamento de la Carrera Judicial.

Dicho artículo en lo que interesa establece:

“...las personas aspirantes, para ser admitidas en el programa, deberán obtener una nota igual o superior al 75%, después de ponderados los puntos correspondientes a la prueba a que hace referencia el artículo 30. Una vez concluido el proceso de formación inicial, la calificación será el resultado de promediar la nota obtenida en la fase señalada en el artículo anterior con la del proceso de formación, a razón de un 40% para la primera prueba y de un 60% para la segunda...”

De Ahí que valorada la rigurosidad con que se imparte dicho programa y el conocimiento adquirido al finalizar, se considera procedente que la nota que las personas oferentes obtengan en las pruebas y en el examen que se aplica de previo a iniciar la formación en a Escuela Judicial, sea puntuado únicamente para efectos de la selección, por lo tanto, no tendrá valor alguno dentro de los factores que integran el promedio para el acceso a la Judicatura.

Para ello, se considera oportuno que se continúen aplicando las pruebas ya establecidas solo para los efectos de la selección. Ello significa

que a dichas pruebas ha de asignárseles un valor cuyo puntaje mínimo se estima debe ser igual o superior al 70%. Una vez realizada esta etapa, la selección de las candidatas y candidatos al Programa de Formación, deberá de efectuarse en estricto orden, según la nota obtenida y dicho puntaje solo se utilizará para la selección de las y los postulantes, no para los efectos del cálculo del promedio final.

Las personas que resulten seleccionadas para realizar el Programa, serán evaluadas en las distintas materias y la calificación que se obtenga deberá hacerse con la participación del tribunal evaluador designado al efecto.

De acuerdo con lo anterior, el Artículo 30 bis del Reglamento de la Carrera Judicial debe de modificarse en los siguientes términos:

La Escuela Judicial diseñará e impartirá un programa de formación inicial para aspirantes al primer grado de la carrera judicial. Para la selección de las personas participantes, en la cantidad que se establezca según los requerimientos de la institución, se harán concursos especiales, con aplicación de las siguientes reglas:

Los aspirantes, para ser admitidos en el programa, deberán de someterse a las pruebas correspondientes y obtener una nota igual o superior al 70%. Dicha nota será considerada únicamente para fines de selección.

Para efectos de ingreso al sistema de carrera, la calificación del aspirante será la nota final obtenida en el proceso de formación, la cual valdrá el 75% de la nota de elegibilidad y equivaldrá al examen referido en el artículo anterior. Esta calificación deberá hacerse con la participación del tribunal evaluador designado al efecto.

Los participantes deberán cumplir con los demás trámites, entrevistas y valoraciones señaladas por la ley y el reglamento.

Los aspirantes deberán firmar un contrato, en el cual se comprometerán a cumplir con los requerimientos que establezca la Escuela Judicial.

En caso de que la cantidad de personas oferentes que obtengan una nota igual o superior al 70% en las pruebas de selección, supere el cupo definido para la promoción, se reservarán y serán considerados en la próxima inmediata.

Rige a partir del curso que sea abierto después de su publicación.

-0-

En cuanto a la petición que se hace para que se reconozca la práctica tutelada como experiencia profesional, este Órgano comparte el criterio de que no es posible, por cuanto efectivamente el contrato que las personas aspirantes suscriben con el Poder Judicial para este Programa es de índole académico y formativo.

En cuanto al planteamiento relacionado con el puntaje que se otorga por la aprobación del Programa, sea 2 puntos, se hace la observación que el sistema evaluativo de la Carrera Judicial, está concebido con base a 100, esto significa que los valores otorgados a los factores

evaluables no pueden ser acumulativos o variados según conveniencia, por cuanto se rompería el tope establecido.

Se hace, además la aclaración a las y los petentes que en relación con su inquietud para que se les considere en las listas de juezas y jueces suplentes, deben de participar en los concursos que para estos efectos se convocan.

SE ACORDÓ:

1) Tomar nota del informe de la Escuela Judicial. **2)** Solicitar a la Corte Plena se modifique el artículo 30 bis del Reglamento de la Carrera Judicial en los siguientes términos:

(") La Escuela Judicial diseñará e impartirá un programa de formación inicial para aspirantes al primer grado de la carrera judicial. Para la selección de las personas participantes, en la cantidad que se establezca según los requerimientos de la institución, se harán concursos especiales, con aplicación de las siguientes reglas:

Las personas aspirantes, para ser admitidas en el programa, deberán de someterse a las pruebas correspondientes y obtener una nota igual o superior al 70%. Dicha nota será considerada únicamente para fines de selección.

Para efectos de ingreso al sistema de carrera, la calificación de las y los aspirantes será la nota final obtenida en el proceso de formación, la cual valdrá el 75% de la nota de elegibilidad y equivaldrá al examen referido en el artículo anterior. Esta calificación deberá hacerse con la participación del tribunal evaluador designado al efecto.

Quienes participen deberán cumplir con los demás trámites, entrevistas y valoraciones señaladas por la ley y el reglamento.

Las personas aspirantes deberán firmar un contrato, en el cual se comprometerán a cumplir con los requerimientos que establezca la Escuela Judicial.

En caso de que la cantidad de personas oferentes que obtengan una nota igual o superior al 70% en las pruebas de selección, supere el cupo definido para la promoción, se reservarán y serán considerados en la próxima inmediata.

Rige a partir del curso que sea abierto después de su publicación. (")

3) Denegar la solicitud para que se reconozca la práctica tutelada como experiencia profesional. **4)** Aclarar a las y los petentes que el sistema evaluativo de la Carrera Judicial no es acumulativo y está establecido con un tope máximo de 100 puntos, por ello el puntaje que se otorga al finalizar el Programa FIAJ, sean 2 puntos, se acreditan en concordancia con la cantidad de especialidades que se tengan reconocidas.

5) Comunicar a las personas interesadas que la designación en las listas para juezas y jueces suplentes se realiza según participación en los concursos que a estos efectos se publicitan.

-0-

La Corte Plena en la sesión No. 15-15, celebrada el 20 de abril de 2015, artículo XX, acordó no acoger la propuesta planteada por el Consejo

de la Judicatura y mantener la redacción actual del artículo 30 bis del Reglamento de Carrera Judicial.

-0-

Sobre el tema informa la Sección Administrativa de la Carrera Judicial:

- 1) En relación con la propuesta para que la nota del programa sea considerada con el 75% del rubro de evaluación dentro del promedio de elegibilidad, esto representaría una posibilidad de mejorar el promedio final de las personas participantes. Esto porque los resultados finales que se obtienen una vez finalizado el programa superan el 90, mientras que los resultados de las pruebas de ingreso al programa generalmente oscilan entre 75 y 80.

Se muestra el siguiente ejemplo:

Rubro	Nota obtenida	Porcentaje en el promedio de elegibilidad considerando los dos resultados	Porcentaje en el promedio de elegibilidad considerando únicamente la nota del programa
Nota obtenida en el examen para ingreso al programa	76.26	65.1735	70.4925
Nota obtenida en el Programa Inicial para Aspirantes a la Judicatura	93.99		

- 2) En razón de lo expuesto, la modificación en el sistema de evaluación del Programa Inicial para Aspirantes a la Judicatura no altera la ponderación de los factores que se toman en cuenta para los concursos de la Judicatura, porque no se estaría variando el 75% que es el valor otorgado en el rubro de evaluación en todos los concursos de la judicatura.
- 3) De acogerse la solicitud de las personas petentes, resulta de importancia que el Consejo de la Judicatura valore, si el tribunal examinador debe participar como docentes de los cursos del programa FIAJ, al no tener un valor la prueba escrita que elaboran para la nota de elegibilidad.

En razón de lo anterior, se considera oportuno solicitar a la Corte Plena realizar una modificación al artículo 30 bis del Reglamento de Carrera Judicial, de tal forma que la nota que se considere en el rubro de evaluación sea la obtenida en el Programa de Formación Inicial para Aspirantes a la Judicatura y las pruebas de conocimiento y competencias sea considerada únicamente para fines de selección.

Para ello se propone la siguiente redacción:

Artículo 30 bis.- La Escuela Judicial diseñará e impartirá un programa de formación inicial para aspirantes al primer grado de la carrera judicial. Para la selección de las personas participantes, en la cantidad que se establezca según los requerimientos de la institución, se harán concursos especiales, con aplicación de las siguientes reglas: Las personas aspirantes, para ser admitidas en el programa, deberán de someterse a las pruebas correspondientes y obtener una nota igual o superior al 75. Dicha nota será considerada únicamente para fines de selección.

Para efectos de ingreso al sistema de carrera, la calificación de las y los aspirantes será la nota final obtenida en el programa de Formación Inicial para Aspirantes a la Judicatura, la cual valdrá el 75% del promedio de elegibilidad. Esta calificación deberá hacerse con la participación del tribunal evaluador designado al efecto.

SE ACORDO: 1) Solicitar a la Corte Plena la modificación del artículo 30 bis del Reglamento de Carrera Judicial en los siguientes términos:

Artículo 30 bis.- La Escuela Judicial diseñará e impartirá un programa de formación inicial para aspirantes al primer grado de la carrera judicial. Para la selección de las personas participantes, en la cantidad que se establezca según los requerimientos de la institución, se harán concursos especiales, con aplicación de las siguientes reglas: Las personas aspirantes, para ser admitidas en el programa, deberán de someterse a las pruebas correspondientes y obtener una nota igual o superior al 75. Dicha nota será considerada únicamente para fines de selección.

Para efectos de ingreso al sistema de carrera, la calificación de las y los aspirantes será la nota final obtenida en el programa de Formación Inicial para Aspirantes a la Judicatura, la cual valdrá el 75% del promedio de

elegibilidad. Esta calificación deberá hacerse con la participación del tribunal evaluador designado al efecto.

2) Hacer este acuerdo de conocimiento del Consejo Superior.

ARTÍCULO XVII

COMUNICACIONES VARIAS

Oficios de la Secretaría General de la Corte, en que se comunican los acuerdos relativos a evaluaciones del período de prueba:

- 1.** Oficio 7987-2021 del 07 de setiembre, acuerdo tomado por la Corte Plena N° 37-2021, celebrada el 06 de setiembre del 2021, artículo VI:

Documento N° 9244-21

En sesión N° 56-2020 celebrada el 29 de setiembre de 2020, artículo XIII, se nombró al licenciado Freddy Guillermo Ureña Díaz, en propiedad en la plaza N° 379581 de Juez 4 del Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional (Área de Gestión y Apoyo), a partir del 16 de octubre de 2020.

La máster Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, en oficio N° PJ-DGH-SACJ-1867-2021 del 25 de agosto de 2021, informó:

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

El licenciado Ureña Díaz, fue nombrado en propiedad como juez 4 en el Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional (Área de Gestión y Apoyo), a partir del 16 de octubre de 2020. Según acuerdo de Corte Plena, en sesión 56-2020, del 29 de setiembre de 2020, artículo XIII. El periodo de prueba vence el 15 de octubre de 2021.

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

A. Datos Generales

Nombre: Freddy Ureña Díaz.

Cédula: 01-1388-0288.

Número de puesto: 379581.

Despacho: Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional (Área de Gestión y Apoyo).

Tipo de Período de prueba: un año.

Fecha de vencimiento del período de prueba: 15 de octubre de 2021.

B. Estrategia Metodológica:

El estudio sociolaboral se realizó mediante entrevistas con la persona evaluada, Co-Jueza, personal administrativo y de apoyo del Centro. Se indagó sobre el proceso de adaptación al puesto y el apego al perfil competencial, lo anterior a partir de una exploración de comportamientos asociados a las competencias definidas en el perfil. Además, se realizó una revisión de antecedentes y de indicadores de rendimiento. En el informe se sintetizan hallazgos y conclusiones sobre el desempeño y apego competencial de la persona evaluada en el puesto.

C. Hallazgos:

La conformación del equipo de trabajo de Jueces 4 Civil en el Centro de Apoyo, tiene como objetivo contribuir con Tribunales Civiles del país, ya sea con asignaciones para integrar una sección y deliberar como, para cumplir con planes de descongestión en despachos. Por tanto, la labor ejecutada por este equipo de jueces mantiene una dinámica distinta a la que es propia de las oficinas judiciales.

El Licenciado Ureña ha mostrado amplio conocimiento en la materia y habilidades para el cumplimiento de las tareas que le competen, cumple de manera eficiente con los informes solicitados, en su función se observa un alto dominio de las competencias de planificación y organización, destaca, además, por su interés en la capacitación y aprendizaje permanentes.

Por otra parte, se muestra siempre colaborador con los diferentes equipos de trabajo, no se hace referencia de situaciones de conflicto, se comunica de manera directa y oportuna y colabora en las tareas que se le asignen.

La revisión de antecedentes no muestra elementos de relevancia para el presente estudio y la revisión de indicadores evidencia cumplimiento de las metas asignadas, asimismo, en el Centro indican que, cuando no se alcanza la cuota se debe a situaciones justificadas.

D. Conclusiones:

A partir de los hallazgos de la investigación y el perfil del puesto, se concluye que el Licenciado Freddy Ureña Díaz ha mostrado un apego positivo al puesto de Juez 4 Civil en el Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional (Área de Gestión y Apoyo).”

Según acuerdo del Consejo de la Judicatura, en caso de que la persona valorada tenga alguna observación al respecto, deberá gestionarlas directamente ante el órgano al que se haya trasladado el informe.”

- 0 -

Se acordó: 1) Tener por rendido el anterior informe y hacerlo de conocimiento del licenciado Freddy Guillermo Ureña Díaz. **2)** Tener por aprobado el periodo de prueba del licenciado Ureña Díaz, el cual vence el 15 de octubre del 2021. **Se declara acuerdo firme.”**

2. Oficio 8057-2021 del 08 de setiembre, Sesión de Consejo Superior del Poder Judicial N° 76-2021, celebrada el 02 de setiembre del 2021, artículo XLIV:

Documento N° 5086-2021 / 9023-2021

En sesión N° 44-2021 celebrada el 27 de mayo del 2021, artículo LXV, se nombró al licenciado Armando Esteban Guevara Rodríguez, en el puesto 379519, del Juzgado Civil y Trabajo del Segundo Circuito Judicial de Alajuela, Upala, a partir del 16 de junio de 2021.

- 0 -

La máster Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, en oficio N° PJ-DGH-SACJ-1845-2021 de 20 de agosto de 2021, remitió lo siguiente:

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

El licenciado Guevara Rodríguez, fue nombrado en propiedad como juez 3 en el Juzgado Civil y Trabajo del II Circuito Judicial de Alajuela, Upala, a partir del 16 de junio de 2021. Según acuerdo del Consejo Superior, en sesión 44-2021, del 27 de mayo de 2021, artículo LXV. El periodo de prueba vence el 16 de setiembre de 2021.

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

E. Datos Generales

Nombre: Armando Esteban Guevara Rodríguez.

Cédula: 07-0179-0364.

Número de puesto: 369942.

Despacho: Juzgado Mixto de Upala.

Tipo de Período de prueba: tres meses.

Fecha de vencimiento del período de prueba: 16 de setiembre de 2021.

F. Estrategia Metodológica:

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

G. Hallazgos:

El equipo de trabajo del Licenciado Guevara califica de manera muy positiva su adaptación al puesto y las exigencias de este, ha mostrado un liderazgo positivo, interés en el mejoramiento del despacho y contribuye con un ambiente laboral saludable. Asimismo, se destaca su compromiso y responsabilidad, así como, las iniciativas que aporta. Por otra parte, su relación con el personal y jueces es muy positiva, mantiene una comunicación constante y se muestra empático con los problemas y necesidades tanto del personal judicial como de las personas usuarias del despacho. Al momento de la valoración no se hace referencia de situaciones negativas en su desempeño.

H. Conclusiones:

A partir de los hallazgos de la investigación y el perfil del puesto, se concluye que el Licenciado Armando Esteban Guevara Rodríguez ha mostrado un apego positivo al puesto como Juez 3 Agrario en el Juzgado Mixto de Upala.”

Según acuerdo del Consejo de la Judicatura, en caso de que la persona valorada tenga alguna observación al respecto, deberá gestionarlas directamente ante el órgano al que se haya trasladado el informe.

...”

- 0 -

Se acordó: 1.) Tomar nota de la comunicación realizada por la máster Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, en oficio N° PJ-DGH-SACJ-1845-2021 de 20 de agosto de 2021, en relación a la evaluación de desempeño del licenciado Armando Esteban Guevara Rodríguez, jueza 3 del Juzgado Mixto de Upala. **2.)** Tener por aprobado el período de prueba de la

licenciada Castillo Navarro, el cual vence el 16 de septiembre de 2021. **3.)** Hacer este acuerdo de conocimiento de la evaluada. **4.)** La Dirección de Gestión Humana, el Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional y la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, tomarán nota para los fines consiguientes. **Se declara acuerdo firme.”**

- 3.** Oficio 8590-2021 del 27 de setiembre, Sesión de Consejo Superior del Poder Judicial N° 81-2021, celebrada el 16 de setiembre del 2021, artículo XXXI:

Documento N° 5324-21, 9620-21

En sesión N° 48-2021 celebrada el 10 de junio del 2021, artículo LXXI, se para el cargo de Jueza 3 Civil del Juzgado Tercero Civil de San José, No. puesto 102200, plaza vacante, a partir del 1 de julio de 2021, a la licenciada María Sophia Ramírez Rodríguez.

La máster Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, mediante oficio N° PJ-DGH-SACJ-1958-2021 del 8 de setiembre de 2021, comunicó lo siguiente:

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

La licenciada Ramírez Rodríguez, fue nombrada en propiedad como jueza 3 en el Juzgado Tercero Civil de San José, a partir del 01 de julio de 2021. Según acuerdo del Consejo Superior, en sesión 48-2021, del 10 de junio de 2021, artículo LXXI. El periodo de prueba vence el 01 de octubre de 2021.

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

I. Datos Generales

Nombre: María Sophia Ramírez Rodríguez.

Cédula: 1-1299-0282.

Número de puesto: 43779.

Despacho: Juzgado Tercero Civil de San José.

Tipo de Período de prueba: tres meses.

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

J. Estrategia Metodológica:

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

K. Hallazgos:

El personal judicial consultada califica de manera muy positiva el período de prueba de la Licenciada Ramírez, su adaptación al equipo de trabajo es buena, mantiene relaciones respetuosas y cordiales, destaca por brindar apoyo cuando se requiere, responde consultas del personal de apoyo y evidencia conocimiento y experiencia en el puesto. Ha mostrado habilidades para el aprendizaje y la adaptación, se evidencia que conoce sus tareas y las ejecuta de manera eficiente. No se mencionan en la investigación elementos negativos en su desempeño.

L. Conclusiones:

A partir de los hallazgos de la investigación y el perfil del puesto, se concluye que la Licenciada María Sophia Ramírez Rodríguez ha mostrado un apego positivo al puesto de Jueza 3 Civil en el Juzgado Tercero Civil de San José.”

Según acuerdo del Consejo de la Judicatura, en caso de que la persona valorada tenga alguna observación al respecto, deberá gestionarlas directamente ante el órgano al que se haya trasladado el informe.”

-0-

Se acordó: 1) Tener por recibido el informe N° PJ-DGH-SACJ-1958-2021 del 8 de setiembre de 2021, suscrito por la máster Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa. **2)** Tener por aprobado el período de prueba de la licenciada María Sophia Ramírez Rodríguez, Jueza 3 Civil del Juzgado Tercero Civil de San José, el cual vence el 01 de octubre de 2021. **3)** Hacer este acuerdo de conocimiento de la licenciada Ramírez Rodríguez.

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

4. Oficio 8600-2021 del 27 de setiembre, Sesión de Consejo Superior del Poder Judicial N° 81-2021, celebrada el 16 de setiembre del 2021, artículo XXXV:

Documento N° 5908-21, 9615-21

En sesión N° 50-21 celebrada el 17 de junio de 2021, artículo LXXIV, cargo de Jueza 3 Laboral en el Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función

Jurisdiccional, puesto N° 382076, a partir del 1 de julio de 2021, a la licenciada Etelgive Duarte Hernández.

La máster Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, mediante oficio N° PJ-DGH-SACJ-1954-2021 del 8 de setiembre de 2021, comunicó lo siguiente:

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

La licenciada Duarte Hernández, fue nombrada en propiedad como jueza 3 en el Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, a partir del 01 de julio de 2021. Según acuerdo del Consejo Superior, en sesión 50-2021, del 17 de junio de 2021, artículo LXXIV. El periodo de prueba vence el 01 de octubre de 2021.

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

M. Datos Generales

Nombre: Etelgive Duarte Hernández.

Cédula: 02-0541-0001.

Número de puesto: 382076.

Despacho: Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional.

Tipo de Período de prueba: tres meses.

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

N. Estrategia Metodológica:

El estudio sociolaboral se realizó mediante entrevistas al personal que labora directamente, Jueza Gestora en Laboral, personal técnico de apoyo, y administrativo del Centro. Se indagó sobre el proceso de adaptación al despacho y el apego al perfil competencial del puesto, lo anterior a partir de una exploración de comportamientos asociados a las competencias definidas en el perfil. Dadas las particularidades del programa y las funciones que ejecuta la Licenciada Duarte se prioriza la exploración de competencias relacionadas con la dinámica laboral del puesto, tales como planificación y organización, manejo de los sistemas de información, comunicación y adaptabilidad.

O. Hallazgos:

A partir de la información brindada en las entrevistas se evidencian en la evaluada, habilidades relacionadas con el estudio minucioso de los casos que le corresponden, así como, la eficiencia en el cumplimiento de las metas y el orden en sus tareas. Asimismo, su integración al equipo de trabajo ha sido adecuada, mantiene relaciones interpersonales cordiales, comunica sus opiniones y criterios en un marco de respeto y cordialidad y en los espacios de audiencias judiciales ejerce su liderazgo de manera apropiada. Al momento de la investigación no se refieren elementos negativos que incidan en su función como persona juzgadora.

P. Conclusiones:

A partir de los hallazgos de la investigación y el perfil del puesto, se concluye que la Licenciada Etelgive Duarte Hernández ha mostrado un apego positivo al puesto como Jueza 3 Laboral en el Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional.”

Según acuerdo del Consejo de la Judicatura, en caso de que la persona valorada tenga alguna observación al respecto, deberá gestionarlas directamente ante el órgano al que se haya trasladado el informe.”

Se acordó: **1)** Tener por recibido el informe N° PJ-DGH-SACJ-1954-2021 del 8 de setiembre de 2021, suscrito por la máster Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa. **2)** Tener por aprobado el período de prueba de la licenciada Etelgive Duarte Hernández, Jueza 3 Laboral en el Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, el cual vence el 01 de octubre de 2021. **3)** Hacer este acuerdo de conocimiento de la licenciada Duarte Hernández.

5. Oficio 8592-2021 del 27 de setiembre, Sesión de Consejo Superior del Poder Judicial N° 81-2021, celebrada el 16 de setiembre del 2021, artículo XXXIV:

Documento N° 5908-21, 9616-21

En sesión N° 50-2021 celebrada el 17 de junio de 2021, artículo LXXIV, para el cargo de Juez 3 Laboral del Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, puesto N° 382077, a partir del 1 de julio de 2021, al licenciado Andres Alberto Jiménez Vega.

La máster Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, mediante oficio N° PJ-DGH-SACJ-1955-2021 del 8 de setiembre de 2021, comunicó lo siguiente:

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

El licenciado Jiménez Vega, fue nombrado en propiedad como juez 3 en el Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, a partir del 01 de

julio de 2021. Según acuerdo del Consejo Superior, en sesión 50-2021, del 17 de junio de 2021, artículo LXXIV. El periodo de prueba vence el 01 de octubre de 2021.

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

Q. Datos Generales

Nombre: Andrés Alberto Jiménez Vega.

Cédula: 1-1109-0557.

Número de puesto: 382077.

Despacho: Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional.

Tipo de Período de prueba: tres meses.

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

R. Estrategia Metodológica:

El estudio sociolaboral se realizó mediante entrevistas al personal que labora directamente, Jueza Gestora en Laboral, personal técnico de apoyo, y administrativo del Centro. Se indagó sobre el proceso de adaptación al despacho y el apego al perfil competencial del puesto, lo anterior a partir de una exploración de comportamientos asociados a las competencias definidas en el perfil. Dadas las particularidades del programa y las funciones que ejecuta el Licenciado Jiménez se prioriza la exploración de competencias relacionadas con la dinámica laboral del puesto, tales como planificación y organización, manejo de los sistemas de información, comunicación y adaptabilidad.

S. Hallazgos:

El personal judicial consultado señala que la adaptación del Licenciado Jiménez ha sido muy positiva, mantiene una comunicación constante, brinda un trato respetuoso y cordial tanto con el equipo de trabajo como con personas usuarias. La labor ejecutada desde el Centro, que es de apoyo en diferentes despachos laborales en la realización de audiencias y fallo requiere organización y planificación de las tareas para cumplir con las metas propuestas, en lo cual el evaluado ha mostrado un muy buen desempeño. Destaca el amplio conocimiento de la materia e interés en el aprendizaje constantes, además, el Licenciado colabora siempre que se le solicita y se enfoca en la resolución de situaciones de conflicto. No se mencionan al momento de la investigación elementos negativos en su labor.

T. Conclusiones:

A partir de los hallazgos de la investigación y el perfil del puesto, se concluye que el Licenciado Andrés Alberto Jiménez Vega ha mostrado un apego positivo al puesto como Juez 3 Laboral en el Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional.”

Según acuerdo del Consejo de la Judicatura, en caso de que la persona valorada tenga alguna observación al respecto, deberá gestionarlas directamente ante el órgano al que se haya trasladado el informe.”

-0-

Se acordó: 1) Tener por recibido el informe N° PJ-DGH-SACJ-1955-2021 del 8 de setiembre de 2021, suscrito por la máster Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa. **2)** Tener por aprobado el período de prueba del licenciado Andrés Alberto Jiménez Vega, Juez 3 Laboral del Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, el cual vence el 01 de octubre de 2021. **3)** Hacer este acuerdo de conocimiento del licenciado Jiménez Vega.

6. Oficio 8599-2021 del 27 de setiembre, Sesión de Consejo Superior del Poder Judicial N° 81-2021, celebrada el 16 de setiembre del 2021, artículo XXXII:

Documento N° 5914-21, 9619-21

En sesión N° 50-21 celebrada el 17 de junio de 2021, artículo LXXV, se nombró para el cargo de Jueza 1 Familia, plaza vacante N° 44330 en el Juzgado de Pensiones Alimentarias del Segundo Circuito Judicial de San José, a partir del 1 de julio de 2021, a la licenciada Tania Gerardina Morera Solano.

La máster Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, mediante oficio N° PJ-DGH-SACJ-1957-2021 del 8 de setiembre de 2021, comunicó lo siguiente:

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

La licenciada Morera Solano, fue nombrada en propiedad como jueza 1 en el Juzgado de Pensiones Alimentarias del II Circuito Judicial de San José, a partir del 01 de julio de 2021. Según acuerdo del Consejo Superior, en sesión 50-2021, del 17 de junio de 2021, artículo LXXV. El periodo de prueba vence el 01 de octubre de 2021.

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

U. Datos Generales

Nombre: Tania Morera Solano.

Cédula: 07-0087-0767.

Número de puesto: 44330.

Despacho: Juzgado de Pensiones Alimentarias del Segundo Circuito Judicial de San José.

Tipo de Período de prueba: tres meses.

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

V. Estrategia Metodológica:

El estudio sociolaboral se realizó mediante en envió de cuestionarios al despacho, incluyendo Jueza Coordinadora, Co-Jueces, Coordinadora Judicial y personal técnico Judicial. Se indagó sobre el proceso de adaptación al despacho y el apego al perfil competencial del puesto, lo anterior a partir de una exploración de comportamientos asociados a las competencias definidas en el perfil.

W. Hallazgos:

La totalidad de las personas consultadas brinda referencias positivas sobre el desempeño de la Licenciada Morera en el puesto, descrita como una Jueza respetuosa, de trato cordial, que muestra interés y compromiso hacia sus funciones, en la atención de personas usuarias es evidente el conocimiento y práctica de las políticas de acceso a la justicia. Asimismo, su rendimiento cumple de manera satisfactoria con las metas definidas y con la presentación de informes de labores de manera puntal. No se mencionan elementos negativos que afecten su función al momento de la presente evaluación.

X. Conclusiones:

A partir de los hallazgos de la investigación y el perfil del puesto, se concluye que la Licenciada Tania Morera Solano ha mostrado un apego positivo al puesto como Jueza1 Familia en el Juzgado de Pensiones Alimentarias del Segundo Circuito Judicial de San José.”

Según acuerdo del Consejo de la Judicatura, en caso de que la persona valorada tenga alguna observación al respecto, deberá gestionarla directamente ante el órgano al que se haya trasladado el informe.”

-0-

Se acordó: 1) Tener por recibido el informe N° PJ-DGH-SACJ-1957-2021 del 8 de setiembre de 2021, suscrito por la máster Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa. **2)** Tener por aprobado el período de prueba de la licenciada Tania Gerardina Morera Solano, Jueza 1 Familia en el Juzgado de Pensiones Alimentarias del Segundo Circuito Judicial de San José, el cual vence el 01 de octubre de 2021. **3)** Hacer este acuerdo de conocimiento de la licenciada Morera Solano.

7. Oficio 8601-2021 del 27 de setiembre, Sesión de Consejo Superior del Poder Judicial N° 81-2021, celebrada el 16 de setiembre del 2021, artículo XXXVIII:

Documento N° 5908-2021 / 9614-2021

En sesión número 50-2021 celebrada el 17 de junio de 2021, artículo LXXIV, se nombró al licenciado Randall Jesús Briceño Solano, en el puesto número 382075, para el cargo de Juez 3 Laboral del Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, a partir del 1 de julio de 2021.

Mediante el oficio número PJ-DGH-SACJ-1953-2021, del 8 de setiembre de 2021, la máster Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, remitió el siguiente informe:

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

El licenciado Briceño Solano, fue nombrado en propiedad como juez 3 en el Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, a partir del 01 de julio de 2021. Según acuerdo del Consejo Superior, en sesión 50-2021, del 17 de junio de 2021, artículo LXXIV. El periodo de prueba vence el 01 de octubre de 2021.

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

Y. Datos Generales

Nombre: Randall Briceño Solano.

Cédula: 01-0919-0677.

Número de puesto: 382075.

Despacho: Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional.

Tipo de Período de prueba: tres meses.

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

Z. Estrategia Metodológica:

El estudio sociolaboral se realizó mediante entrevistas al personal que labora directamente, Jueza Gestora en Laboral, personal técnico de apoyo, y administrativo del Centro. Se indagó sobre el proceso de adaptación al despacho y el apego al perfil competencial del puesto, lo anterior a partir de una exploración de comportamientos asociados a las competencias definidas en el perfil. Dadas las particularidades del programa

y las funciones que ejecuta el Licenciado Briceño se prioriza la exploración de competencias relacionadas con la dinámica laboral del puesto, tales como planificación y organización, manejo de los sistemas de información, comunicación y adaptabilidad.

AA. Hallazgos:

La totalidad de las personas consultadas brinda referencias positivas sobre el desempeño del Licenciado Briceño en el puesto, quien anteriormente había trabajado en el Centro y esto facilitó su adaptación al equipo de trabajo. Destaca por establecer relaciones interpersonales cordiales y respetuosas, comunicarse de forma adecuada y asertiva. En su función se observa conocimiento y experiencia en la materia, así como, interés en el mejoramiento y aprendizaje continuo. El evaluado cumple con la normativa institucional, se apega a las políticas y directrices y no se hace referencia de situaciones negativas que afecten su desempeño.

BB. Conclusiones:

A partir de los hallazgos de la investigación y el perfil del puesto, se concluye que el Licenciado Randall Briceño Solano ha mostrado un apego positivo al puesto como Juez 3 Laboral en el Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional.”

Según acuerdo del Consejo de la Judicatura, en caso de que la persona valorada tenga alguna observación al respecto, deberá gestionarlas directamente ante el órgano al que se haya trasladado el informe.”

-0-

Se acordó: 1) Tener por recibido el informe número PJ-DGH-SACJ-1953-2021, del 8 de setiembre de 2021, suscrito por la máster Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial. **2)** Tener por aprobado

el período de prueba del licenciado Randall Jesús Briceño Solano, en el puesto número 382075, para el cargo de Juez 3 Laboral del Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, el cual vence el 1° de octubre de 2021.

8. Oficio 8594-2021 del 27 de setiembre, Sesión de Consejo Superior del Poder Judicial N° 81-2021, celebrada el 16 de setiembre del 2021, artículo XXXVII:

Documento N° 5909-2021 / 9618-2021

En sesión N° 50-2021 celebrada el 17 de junio de 2021, artículo LXXII, se nombró a la licenciada Kattia Eugenia Carballo Chaves, a partir del 1° de julio de 2021, en la plaza ordinaria N° 382098 de Jueza 2 Ejecución de la Pena del Juzgado de Ejecución de la Pena de Alajuela, con las siguientes indicaciones: Modelo de Tramitación Juzgados de Ejecución de la Pena. Según estudio 434-PLA-RH-OI-2020 se indica que para laborar en Jornada Vespertina por falta de espacio.

Mediante el oficio número PJ-DGH-SACJ-1952-2021 del 8 de setiembre de 2021, la máster Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, remitió el siguiente informe:

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

La licenciada Carballo Chaves, fue nombrada en propiedad como jueza 2 en el Juzgado de Ejecución de la Pena de Alajuela, a partir del 01 de julio de 2021. Según acuerdo del Consejo Superior, en sesión 50-2021, del 17 de junio de 2021, artículo LXXII. El periodo de prueba vence el 01 de octubre de 2021.

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

CC. Datos Generales

Nombre: Kattia Eugenia Carballo Chaves.

Cédula: 01-0901-0902.

Número de puesto: 382098.

Despacho: Juzgado Ejecución de la Pena Alajuela.

Tipo de Período de prueba: tres meses.

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

DD. Estrategia Metodológica:

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

EE. Hallazgos:

La totalidad de las personas consultadas califica de manera muy positiva el desempeño de la Licenciada Carballo en el puesto, destaca su capacidad para el trabajo en equipo, se caracteriza por revisar de manera frecuente el escritorio y la labor de su personal de apoyo, asimismo, realiza correcciones y aportes para el aprendizaje y mejoramiento del trámite judicial. En su función como Jueza se observa apego y vivencia de los valores institucionales, se destaca su

compromiso y responsabilidad, así como, la mística hacia su tarea y particularmente la población usuaria. Ante situaciones de conflicto y estrés la evaluada ha mostrado inteligencia emocional, control y dominio y habilidades para la resolución.

FF. Conclusiones:

A partir de los hallazgos de la investigación y el perfil del puesto, se concluye que la Licenciada Kattia Eugenia Carballo Chaves ha mostrado un apego positivo al puesto de Jueza 2 Ejecución de la Pena en el Juzgado de Ejecución de la Pena de Alajuela.”

Según acuerdo del Consejo de la Judicatura, en caso de que la persona valorada tenga alguna observación al respecto, deberá gestionarlas directamente ante el órgano al que se haya trasladado el informe.”

-0-

Se acordó: 1) Tener por recibido el informe número PJ-DGH-SACJ-1952-2021 del 8 de setiembre de 2021, suscrito por la máster Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial. **2)** Tener por aprobado el período de prueba de la licenciada Kattia Eugenia Carballo Chaves, Jueza 2 Ejecución de la Pena del Juzgado de Ejecución de la Pena de Alajuela, el cual vence el 1° de octubre de 2021.

9. Oficio 8626-2021 del 27 de setiembre, Sesión de Consejo Superior del Poder Judicial N° 81-2021, celebrada el 16 de setiembre del 2021, artículo XXX:

Documento N° 5914-21, 9621-21

En sesión N° 50-21 celebrada el 17 de junio de 2021, artículo LXXV, se nombró para el cargo de Juez (a) 1 Familia, plaza vacante N° 382100 en el Juzgado de Pensiones y

Violencia Doméstica de Siquirres, a partir del 1 de julio de 2021, al licenciado Roy Córdoba Hernández.

La máster Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, mediante oficio N° PJ-DGH-SACJ-1959-2021 del 8 de setiembre de 2021, comunicó lo siguiente:

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

El licenciado Córdoba Hernández, fue nombrado en propiedad como juez 1 en el Juzgado de Pensiones y Violencia Doméstica de Siquirres, a partir del 01 de julio de 2021. Según acuerdo del Consejo Superior, en sesión 50-2021, del 17 de junio de 2021, artículo LXXV. El periodo de prueba vence el 01 de octubre de 2021.

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

GG. Datos Generales

Nombre: Roy Córdoba Hernández.

Cédula: 07-0136-0229.

Número de puesto: 382100.

Despacho: Juzgado de Pensiones y Violencia Doméstica de Siquirres, PISAV.

Tipo de Período de prueba: tres meses.

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

HH. Estrategia Metodológica:

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

II. Hallazgos:

A partir de la información remitida por el Juzgado es posible evidenciar un apego positivo del evaluado a las políticas institucionales, particularmente en relación con los valores, se destaca su trato respetuoso y cordial, así como, el interés en la atención de personas usuarias y de cumplir con normas de acceso a la justicia. El Licenciado Córdoba conoce bien el despacho y la zona y esto contribuye con su buena integración y favorece las iniciativas que pueda tener para el mejoramiento de este. Con el equipo de trabajo mantiene relaciones interpersonales positivas, contribuye con el buen ambiente laboral y no se hace referencia de situaciones de conflicto que afecten su desempeño al momento de la evaluación.

JJ. Conclusiones:

A partir de los hallazgos de la investigación y el perfil del puesto, se concluye que el Licenciado Roy Córdoba Hernández ha mostrado un apego positivo al puesto de Juez 1 Familia en el Juzgado de Pensiones y Violencia Doméstica de Siquirres, PISAV.”

Según acuerdo del Consejo de la Judicatura, en caso de que la persona valorada tenga alguna observación al respecto, deberá gestionarlas directamente ante el órgano al que se haya trasladado el informe.”

Se acordó: 1) Tener por recibido el informe N° PJ-DGH-SACJ-1959-2021 del 8 de setiembre de 2021, suscrito por la máster Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa. **2)** Tener por aprobado el período de prueba del licenciado Roy Córdoba Hernández, Juez 1 Familia en el Juzgado de Pensiones y Violencia Doméstica de Siquirres, el cual vence el 01 de octubre de 2021. **3)** Hacer este acuerdo de conocimiento del licenciado Córdoba Hernández.

- 10.** Oficio 8627-2021 del 27 de setiembre, Sesión de Consejo Superior del Poder Judicial N° 81-2021, celebrada el 16 de setiembre del 2021, artículo XXXIII:

Documento N° 5908-21, 9617-21

En sesión N° 50-2021 celebrada el 17 de junio de 2021, artículo LXXIV, para el cargo de Jueza 3 Laboral en el Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, puesto N° 382078, a partir del 1 de julio de 2021, a la licenciada Ana Shirley Naranjo Solano.

La máster Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, mediante oficio N° PJ-DGH-SACJ-1956-2021 del 8 de setiembre de 2021, comunicó lo siguiente:

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

La licenciada Naranjo Solano, fue nombrada en propiedad como jueza 3 en el Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional, a partir del 01 de julio de 2021. Según acuerdo del Consejo Superior, en

sesión 50-2021, del 17 de junio de 2021, artículo LXXIV. El periodo de prueba vence el 01 de octubre de 2021.

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

KK. Datos Generales

Nombre: Ana Shirley Naranjo Solano.

Cédula: 01-0747-0257.

Número de puesto: 382078.

Despacho: Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional.

Tipo de Período de prueba: tres meses.

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

LL. Estrategia Metodológica:

El estudio sociolaboral se realizó mediante entrevistas al personal que labora directamente, Jueza Gestora en Laboral, personal técnico de apoyo, y administrativo del Centro. Se indagó sobre el proceso de adaptación al despacho y el apego al perfil competencial del puesto, lo anterior a partir de una exploración de comportamientos asociados a las competencias definidas en el perfil. Dadas las particularidades del programa y las funciones que ejecuta la Licenciada Naranjo se prioriza la exploración de competencias relacionadas con la dinámica laboral del puesto, tales como planificación y organización, manejo de los sistemas de información, comunicación y adaptabilidad.

MM. Hallazgos:

La Licenciada Naranjo anterior a este nombramiento en propiedad había laborado en el Centro, por tanto, ya conocía

la dinámica laboral y organización de las funciones, el personal consultado indica que su adaptación ha sido muy positiva, destaca por su compromiso hacia las tareas, realiza las consultas pertinentes y rinde informes de manera oportuna. Asimismo, mantiene una comunicación constante, brinda un trato respetuoso y cordial tanto con el equipo de trabajo como con personas usuarias, por quienes muestra interés y procura atender de manera que se favorezca el acceso a la justicia y a los procesos judiciales. La labor ejecutada desde el Centro, que es de apoyo en diferentes despachos laborales en la realización de audiencias y fallo requiere organización y planificación de las tareas para cumplir con las metas propuestas, en lo cual la evaluada ha mostrado un muy buen desempeño. No se mencionan al momento de la investigación elementos negativos en su labor.

NN. Conclusiones:

A partir de los hallazgos de la investigación y el perfil del puesto, se concluye que la Licenciada Ana Shirley Naranjo Solano ha mostrado un apego positivo al puesto como Jueza 3 Laboral en el Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Función Jurisdiccional.”

Según acuerdo del Consejo de la Judicatura, en caso de que la persona valorada tenga alguna observación al respecto, deberá gestionarlas directamente ante el órgano al que se haya trasladado el informe.”

-0-

Se acordó: 1) Tener por recibido el informe N° PJ-DGH-SACJ-1956-2021 del 8 de setiembre de 2021, suscrito por la máster Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa. **2)** Tener por aprobado el período de prueba de la licenciada Ana Shirley Naranjo Solano, Juez 3 Laboral del Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la

Función Jurisdiccional, el cual vence el 01 de octubre de 2021. **3)** Hacer este acuerdo de conocimiento de la licenciada Naranjo Solano.

11. Oficio 8628-2021 del 27 de setiembre, Sesión de Consejo Superior del Poder Judicial N° 81-2021, celebrada el 16 de setiembre del 2021, artículo XXXVI:

Documento N° 5909-21, 9613-21

En sesión N° 50-21 del 17 de junio de 2021, artículo LXXII, se nombró para el cargo de Juez 2 de Ejecución de la Pena del Juzgado Ejecución de la Pena Alajuela, en plaza ordinaria N° 382097, al licenciado Roy Alexander Murillo Rodríguez, a partir del 1 de julio de 2021.

La máster Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, mediante oficio N° PJ-DGH-SACJ-1951-2021 del 8 de setiembre de 2021, comunicó lo siguiente:

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

El licenciado Murillo Rodríguez, fue nombrado en propiedad como juez 2 en el Juzgado de Ejecución de la Pena de Alajuela, a partir del 01 de julio de 2021. Según acuerdo del Consejo Superior, en sesión 50-2021, del 17 de junio de 2021, artículo LXXII. El periodo de prueba vence el 01 de octubre de 2021.

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

OO. Datos Generales

Nombre: Roy Murillo Rodríguez.

Cédula: 01-0802-0611.

Número de puesto: 382097.

Despacho: Juzgado Ejecución de la Pena Alajuela.

Tipo de Período de prueba: tres meses.

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

PP. Estrategia Metodológica:

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

QQ. Hallazgos:

A partir de los cuestionarios remitidos por el Juzgado se identifican fortalezas en la función que ejerce el Licenciado Murillo, destaca por su amplia experiencia y conocimiento de la materia, así como, la sensibilidad hacia las necesidades de la población usuaria. Se ha integrado de manera adecuada al equipo de trabajo, se evidencia su responsabilidad y compromiso hacia el despacho, ha aportado iniciativas para la mejora y entabla espacios de comunicación apropiados y empáticos, contribuyendo así al ambiente laboral positivo. Asimismo, el evaluado colabora de manera eficiente ante las solicitudes del despacho y siempre muestra una actitud positiva y proactiva hacia su función.

RR. Conclusiones:

A partir de los hallazgos de la investigación y el perfil del puesto, se concluye que el Licenciado Roy Murillo Rodríguez ha mostrado un apego positivo al puesto de Juez 2 Ejecución de la Pena en el Juzgado de Ejecución de la Pena de Alajuela.”

Según acuerdo del Consejo de la Judicatura, en caso de que la persona valorada tenga alguna observación al respecto, deberá gestionarlas directamente ante el órgano al que se haya trasladado el informe.”

-0-

Se acordó: 1) Tener por recibido el informe N° PJ-DGH-SACJ-1951-2021 del 8 de setiembre de 2021, suscrito por la máster Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa. **2)** Tener por aprobado el período de prueba del licenciado Roy Murillo Rodríguez, Juez 2 de Ejecución de la Pena en el Juzgado de Ejecución de la Pena de Alajuela, el cual vence el 01 de octubre de 2021. **3)** Hacer este acuerdo de conocimiento del licenciado Murillo Rodríguez.

- 12.** Oficio 8770-2021 del 29 de setiembre, Sesión de Consejo Superior del Poder Judicial N° 79-2021, celebrada el 09 de setiembre del 2021, artículo XXIII:

DOCUMENTO N° 9268, 9273-2021

La máster Lucrecia Chaves Torres, Jefa de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, en oficio N° PJ-DGH-SACJ-1900-2021 del 30 de agosto de 2021, comunicó:

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

La licenciada Rojas Marín, fue nombrada en propiedad como jueza 3 en el Penal de Cartago, a partir del 22 de junio de 2021. Según acuerdo del Consejo Superior, en sesión 50-2021, del 17 de junio de 2021, artículo LXX. El periodo de prueba vence el 22 de setiembre de 2021.

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

SS. Datos Generales

Nombre: Luz Johanna Rojas Marín.

Cédula: 03-0357-0150.

Número de puesto: 102211.

Despacho: Juzgado Penal de Cartago.

Tipo de Período de prueba: tres meses.

Fecha de vencimiento del período de prueba: 22 de setiembre de 2021.

TT. Estrategia Metodológica:

El estudio sociolaboral se realizó mediante envío de instrumentos al despacho, así como, entrevistas con personal judicial que labora directamente con la evaluada. Se indagó sobre el proceso de adaptación al despacho y el apego al perfil competencial del puesto, lo anterior a partir de una exploración de comportamientos asociados a las competencias definidas en el perfil.

UU. Hallazgos:

La información remitida por el despacho permite identificar elementos positivos en su desempeño relacionados con la organización de sus funciones tales como compromiso y responsabilidad con las tareas que le competen. Además, mantiene su trabajo al día y se evidencia preocupación por cumplir plazos y solicitudes, en relación con su rendimiento, el despacho refiere que ha sido adecuado a las exigencias del puesto. Por otra parte, dadas las condiciones de teletrabajo y medidas sanitarias, personas del equipo de trabajo indican que la interrelación ha sido poca, por tanto, la Jueza Coordinadora consultó con las Jefaturas de la Defensa Pública y Ministerio Público sobre el desempeño de la Licenciada en audiencias judiciales, quienes le brindaron información mediante correo electrónico. Dicha información fue corroborada por parte de la profesional a cargo de este estudio. De dicha consulta se identificó que particularmente en las audiencias judiciales se han evidenciado actitudes de parte de la Licenciada Rojas que no favorecen la comunicación, tales como: levantar la voz y tratos que consideran irrespetuosos hacia las personas de ambas dependencias.

VV. Conclusiones:

A partir de los hallazgos de la investigación y el perfil del puesto, se concluye que la Licenciada Luz Johanna Rojas Marín ha mostrado elementos positivos en su desempeño, sin embargo, se considera importante fortalecer el proceso de comunicación porque en su función como Jueza 3 Penal requiere interrelación con profesionales de otras oficinas y el espacio de audiencias judiciales debe desarrollarse de manera que se promueva el respeto a cada persona y su rol dentro del proceso judicial. Por tanto, se recomienda pueda trabajar estos elementos con el acompañamiento del Equipo de Seguimiento de la Sección Administrativa de Carrera Judicial con el propósito de evaluar y fortalecer habilidades para el manejo de la tensión, comunicación efectiva e inteligencia emocional.”

Según acuerdo del Consejo de la Judicatura, en caso de que la persona valorada tenga alguna observación al respecto, deberá gestionarlas directamente ante el órgano al que se haya trasladado el informe.”

- 0 -

La licenciada Johanna Rojas Marín, Jueza Penal de Cartago, en correo electrónico del 31 de agosto de 2021, comunicó:

“...Sería tan amable de aclarar las observaciones respecto a las audiencias realizadas, ya que me llama la atención que se indique el manejo de las audiencias de mi parte hacia el ente Ministerial y la Defensa, porque en el despacho no se me ha hecho ninguna observación, me extraña bastante porque he tenido comunicación con la las jefaturas de ambas dependencias y en ningún momento han tenido alguna observación y las interacciones han sido cordiales a mi humilde criterio. Debo indicar que en cuanto a las audiencias que en su mayoría se realizan por Teams, la comunicación en ocasiones no es tan fluida y uno debe hablar más fuerte pues las partes en determinados momentos pareciera no logran escuchar. De las audiencias, en momentos determinados se ha tenido que explicar firmemente la dinámica de las mismas porque las partes quieren dirigir las audiencias, de ello he notado una clara incomodidad, incluso el principio de independencia debe ser respetado y no puede pretenderse que se resuelva igual que otros juzgadores. En dado caso; tomaré nota de las observaciones, pero me llama la atención que no se hiciera mención al respecto ante la coordinación de este despacho. Siempre a sus órdenes.

(...)”

- 0 -

Se acordó: **1.)** Tomar nota de la comunicación anterior y hacerla de conocimiento de la licenciada Luz Johanna Rojas Marín, Jueza 3 del Juzgado Penal de Cartago. **2.)** Tomar nota de la comunicación de la licenciada Johanna Rojas Marín, Jueza Penal de Cartago. **3.)** Tener por aprobado el período de prueba de la licenciada Rojas Marín el cual vence el 22 de junio de 2021. **4.)** Deberá la licenciada Luz Johanna Rojas Marín, en acompañamiento con el Equipo de Seguimiento de la Sección Administrativa de Carrera Judicial, fortalecer el proceso de comunicación porque en su función como Jueza 3 Penal requiere interrelación con profesionales de otras oficinas y el espacio de audiencias judiciales debe desarrollarse de manera que se promueva el respeto a cada persona y su rol dentro del proceso judicial. Lo anterior con el propósito de evaluar y fortalecer habilidades para el manejo de la tensión, comunicación efectiva e inteligencia emocional.

Sin más asuntos que tratar finaliza la sesión.